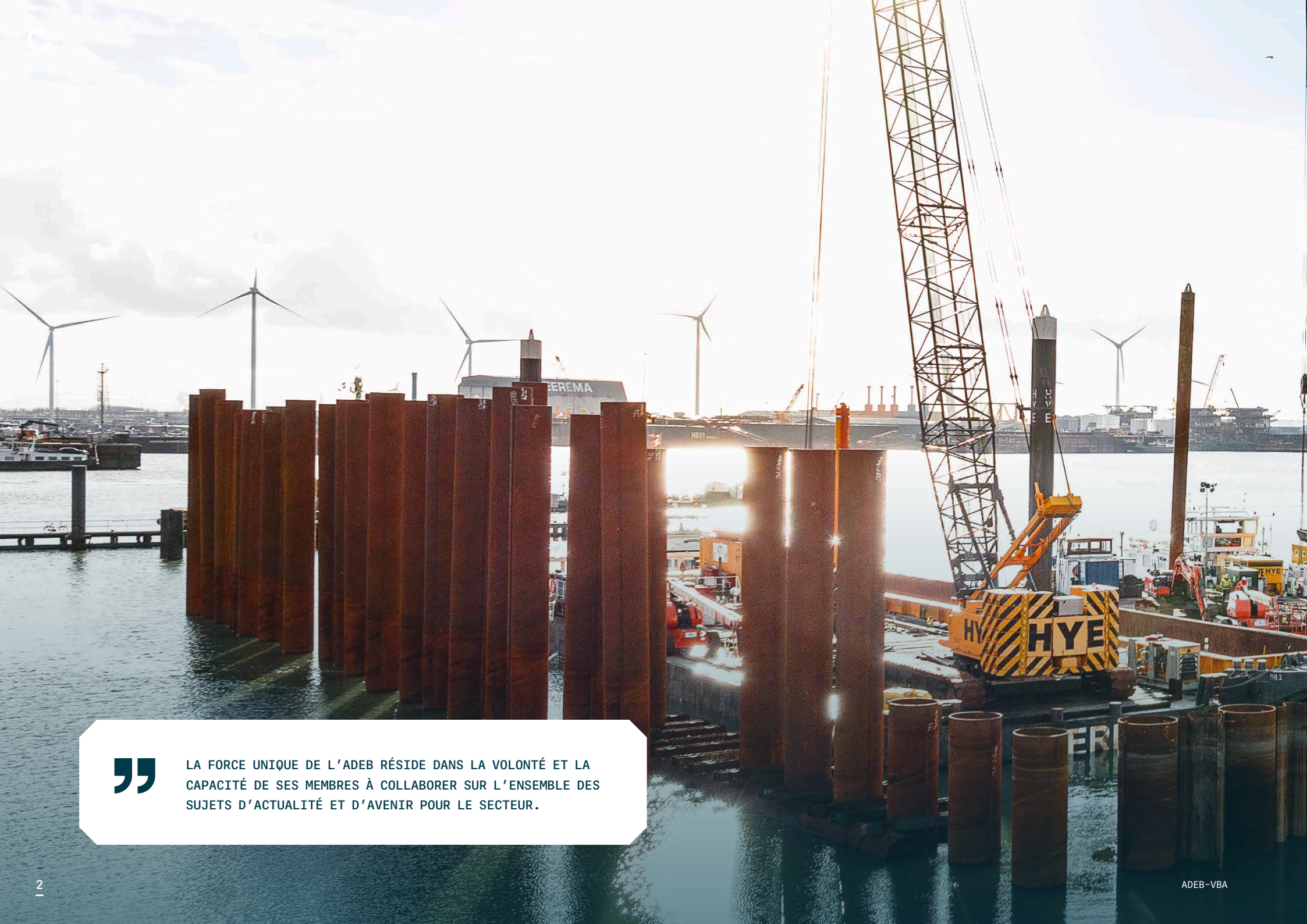


# ELEVATING CONSTRUCTION TOGETHER

RAPPORT ANNUEL 2025





”

LA FORCE UNIQUE DE L'ADEB RÉSIDE DANS LA VOLONTÉ ET LA CAPACITÉ DE SES MEMBRES À COLLABORER SUR L'ENSEMBLE DES SUJETS D'ACTUALITÉ ET D'AVENIR POUR LE SECTEUR.



# SOMMAIRE

L'ADEB EN BREF	4
LE MOT DU PRÉSIDENT	5
NOS RÉALISATIONS	6-7
NOTRE BAROMÈTRE	8-13
NOS INITIATIVES	14-21
NOS BOARDS	22-29
NOTRE ORGANE D'ADMINISTRATION	30-31
NOS MEMBRES	32-39
NOS COORDONNÉES	40

# L'ADEB EN BREF

## QUI SOMMES-NOUS ?

L'Association des Entrepreneurs Belges de grands travaux (ADEB) réunit et représente les grandes entreprises de construction de Belgique.

Ensemble, ces entreprises construisent et entretiennent les infrastructures publiques qui constituent notre cadre de vie. Elles façonnent notre paysage quotidien grâce à des réalisations emblématiques dans l'ensemble des secteurs de la société.

L'ADEB est membre d'Embuild, au sein de laquelle elle veille à la défense des intérêts de ses membres.



### MISSION, VISION, VALEURS : UN ENGAGEMENT RENOUVELÉ DANS LE CADRE DE NOTRE PLAN AMBITIONS 2025

Notre Président, Dominique Valcke et les membres de l'organe d'administration ont défini ensemble les ambitions de l'ADEB pour les années à venir. Pour mener à bien notre mission et poursuivre notre vision, en lien avec nos valeurs, nous nous sommes fixé quatre priorités :

1. Mettre l'accent sur les relations contractuelles équilibrées et durables, essentielles pour notre secteur ;
2. Soutenir le recrutement et la formation des ouvriers et du personnel d'encadrement sur les chantiers ;
3. Assumer notre responsabilité sociétale, en mettant en place des actions de sécurité, de durabilité et de professionnalisation du secteur ;
4. Renforcer l'attractivité des talents dans notre secteur.



### NOTRE VISION

En vue d'un monde durable, nous mobilisons nos compétences, nous innovons et nous investissons pour que nos entreprises imaginent et bâtissent les infrastructures de la vie de demain.



### NOTRE MISSION

Moteur du futur, l'ADEB est l'organisation la plus performante pour ses membres, les entrepreneurs belges de grands travaux.

## NOS VALEURS

- **Respect** de l'humain, de l'environnement et des principes éthiques
- **Responsabilité sociétale** au service de la communauté
- **Co-création** avec et pour tous nos membres
- **Engagement** : investissement total pour la réussite des projets
- **Agilité** : faculté d'adaptation, d'écoute et d'apprentissage
- **Innovation** facteur de progrès

## CHIFFRES CLÉS 2025

60

ENTREPRISES  
MEMBRES

7

MILLIARDS D'EUROS  
DE CHIFFRE  
D'AFFAIRES

22.000

EMPLOIS  
DIRECTS

60.000

EMPLOIS  
INDIRECTS

# LE MOT DU PRÉSIDENT

DOMINIQUE VALCKE, PRÉSIDENT DE L'ORGANE D'ADMINISTRATION DE L'ADEB

## Notre association s'appuie sur une conviction forte : la collaboration.

En unissant nos forces et en partageant nos connaissances, nous pouvons avoir un impact bien plus important que si nous agissions chacun séparément. Cette approche est essentielle dans un secteur confronté à de nombreux défis.

Nous revenons sur une année marquée par la réalisation de très beaux projets de nos membres, tant en Belgique qu'à l'international. Certaines de ces réalisations ont d'ailleurs été saluées au niveau international. Cela nous motive à poursuivre le renforcement des connaissances solides au sein de nos entreprises. Si le chiffre d'affaires global a fortement progressé, notre baromètre met toutefois en évidence une baisse des carnets de commandes, ce qui requiert toute notre attention, en particulier dans le segment de la construction de bâtiments.

De manière générale, la croissance constitue une condition du progrès. Si le contexte actuel n'est pas celui d'une croissance soutenue, il reste néanmoins possible de progresser et de placer la durabilité au premier plan en construisant de manière plus LEAN et en réduisant les gaspillages. Lorsque 30 % des appels d'offres en Design & Build n'aboutissent pas, cela représente une perte regrettable de moyens qui auraient pu être mobilisés bien plus efficacement. Cette situation appelle une approche proactive, fondée sur une collaboration en amont avec les maîtres d'ouvrage afin de définir un cadre clair, de fixer les budgets et de s'accorder sur ce qui est réalisable, et ce dès le début du processus, et non en fin de parcours.

Il y a véritablement des besoins sur le marché, en particulier pour le logement durable. Des infrastructures de qualité et un entretien adéquat demeurent également essentiels. C'est précisément pourquoi une association comme l'ADEB joue un rôle clé : elle rassemble les expertises et développe des méthodes de construction innovantes.

Nos Boards en sont une illustration concrète. Ils réunissent des experts de haut niveau issus de nos entreprises, qui y partagent leurs connaissances et approfondissent des thématiques d'actualité. Les initiatives qui en découlent sont véritablement inspirantes. J'invite vivement les membres à découvrir les thématiques portées par nos neuf Boards et à y participer activement. Cet engagement renforce non seulement le secteur, mais aussi chaque entreprise et chaque parcours individuel.

Je me réjouis également de la dynamique très positive de nos événements de networking, qui rencontrent un large succès. Les initiatives sectorielles, telles que la Belgian Alliance for Sustainable Construction (BA4SC), démontrent, elles aussi, leur impact. Les initiatives sont nombreuses et le capital de connaissances est considérable. C'est pourquoi l'ADEB souhaite renforcer encore sa communication, afin d'accroître sa visibilité et de mieux partager cette richesse collective.

Un travail important est également mené en matière de gestion des ressources humaines. En collaboration avec les administrations, nous poursuivons l'élaboration d'un cadre garantissant le respect de conditions de travail adéquates. Nos entreprises sont des acteurs de référence, reconnus pour leur approche responsable, et il est essentiel de garantir ces standards tout au long de la chaîne. Les organisations syndicales sont, à cet égard, des partenaires importants avec lesquels un dialogue structuré est entretenu.

En matière de ressources humaines, l'ADEB agit aussi sur d'autres leviers. Face à la pénurie aiguë de personnel qualifié, nous renforçons les liens avec le monde de l'enseignement. Notre campagne d'attractivité More Than Building reste un pilier essentiel. Nous travaillons à des solutions structurelles pour attirer et former du personnel qualifié, tant ouvriers qu'employés.



*En résumé, de nombreuses étapes ont déjà été franchies, mais plusieurs points d'action continuent de requérir une attention et un engagement constants. En tant que président, je m'engage avec ambition en faveur de l'ensemble de ces initiatives. Je tiens à remercier chaleureusement l'équipe de l'ADEB, sous l'impulsion de Pierre-Alain. Je suis fier de votre engagement, tout comme de celui des membres actifs au sein des Boards. Grâce à une collaboration constructive, l'ADEB s'affirme comme un partenaire solide et crédible pour l'ensemble des parties prenantes.*



# NOS RÉALISATIONS

CHAQUE JOUR, LES HOMMES ET LES FEMMES DE NOTRE SECTEUR METTENT TOUT LEUR SAVOIR-FAIRE AU SERVICE DE LA CRÉATION DES BÂTIMENTS ET INFRASTRUCTURES ESSENTIELS À NOS CITOYENS ET ENTREPRISES.

Avec passion et dévouement, ils veillent à la sécurité des travailleurs tout en visant l'excellence et la durabilité de chaque projet. Un secteur clé, dédié au service de la société et au bien-être de tous.



© Photo: Artitec Fotografie / Archi: Stramien CV

## ENSEIGNEMENT

Construction et rénovation du campus De Vest pour l'asbl Thomas More à Malines (Anvers).



© INDAVER

## ENVIRONNEMENT

Aquafin Sludge Treatment Plant (Gand) : construction, maintenance et exploitation d'une usine de récupération d'énergie à partir des eaux usées de 4 millions d'habitants.



© Galère srl

## ESPACE PUBLIC

Aménagement de l'espace Léopold (Arlon)



© Skyvision

## LOGISTIQUE

Europaterminal (Anvers)



© Pairi-Daiza

## LOISIR

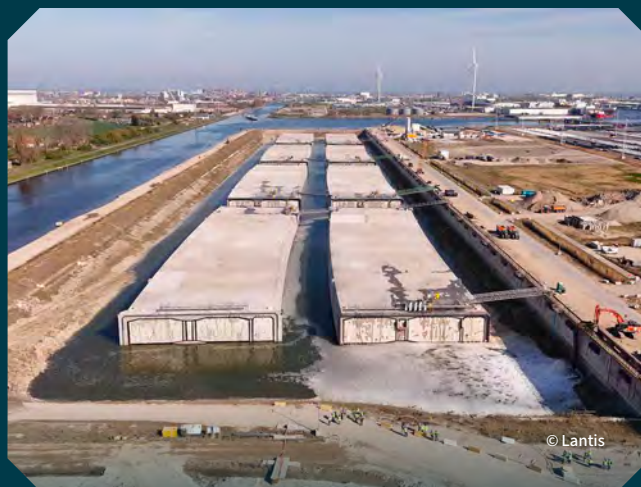
Pairi-Daiza – Nouvelle entrée du parc (Bruggelette)



© BESIX

## MÉDIA

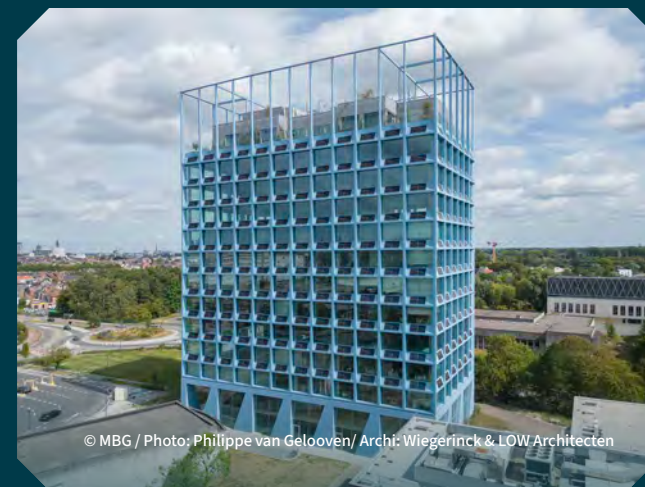
Média Square, le nouveau siège de la RTBF (Bruxelles), s'étend sur 38.000 m<sup>2</sup> et a été construit avec des techniques durables avancées, comme l'activation de noyau en béton.



© Lantis

## MOBILITÉ

Antwerp Oosterweel link COTU (Zeebrugge): La liaison Oosterweel est un des plus grands projets d'infrastructure jamais entrepris en Belgique.



© MBG / Photo: Philippe van Gelooven/ Archi: Wiegerinck & LOW Architecten

## SANTÉ

UZ Nobel I (Gand) : construction neuve du bâtiment Nobel I avec une attention particulière portée à la durabilité et à l'innovation dans les soins de santé.



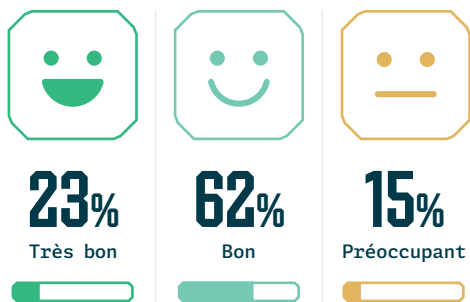
# NOTRE BAROMÈTRE

MESURER  
POUR MIEUX  
COMPRENDRE

EN 2025, L'ADEB A MENÉ UNE ENQUÊTE AUPRÈS DE SES MEMBRES AFIN D'ÉVALUER LA SANTÉ DE LEUR ENTREPRISE, LES PRINCIPAUX DÉFIS AUXQUELS ELLES SONT CONFRONTÉES ET LEUR NIVEAU DE CONFIANCE DANS L'AVENIR.

Le fait d'être réunis en tant que groupe d'entreprises de construction permet d'élargir l'analyse et d'adopter une lecture sectorielle globale. L'enquête propose également une lecture par région de l'évolution de l'activité. Elle aborde en outre les perspectives en matière d'effectifs et les défis liés au recrutement, ainsi que les points d'attention concernant les relations contractuelles et les procédures de marchés publics.

# SANTÉ DES ENTREPRISES



**85%** DES ENTREPRISES SE PORTENT BIEN À TRÈS BIEN

La grande majorité des dirigeants interrogés portent un regard positif sur la santé de leur entreprise. Fin 2025, 62 % d'entre eux estiment que la situation de leur entreprise est bonne, tandis que 23 % la jugent même très bonne, soit un total de 85 %.

Tous les indicateurs ne sont toutefois pas au vert. Quinze pour cent des dirigeants considèrent que la situation de leur entreprise est préoccupante.

**62%**

DES ENTREPRENEURS DÉCLARENT QUE LEUR ACTIVITÉ A PROGRESSÉ

# ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ

L'enquête a porté sur l'évolution de l'activité au cours des trois dernières années, tant pour les travaux d'infrastructure (voirie et génie civil) que pour la construction de bâtiments.

En ce qui concerne les travaux d'infrastructure, des différences marquées apparaissent entre les régions. En Région flamande, 58 % des entreprises font état d'une augmentation de l'activité, contre 17 % en Région de Bruxelles-Capitale et 7 % en Région wallonne. À l'inverse, aucune entreprise ne signale une baisse de l'activité en Région flamande, alors que cette situation concerne respectivement 35 % des entreprises en Région de Bruxelles-Capitale et 33 % en Région wallonne.

Pour la construction de bâtiments, ces chiffres sont plus proches les uns des autres. En Régions flamande, bruxelloise et wallonne, respectivement 30 %, 20 % et 21 % des entreprises font état d'une augmentation de l'activité. Dans le même ordre, 35 %, 44 % et 55 % des dirigeants évoquent une situation stable, tandis que 35 %, 36 % et 24 % ont constaté une baisse de l'activité au cours des trois dernières années.

Globalement, la tendance observée est stable à légèrement orientée à la baisse.

## ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ DES TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE ET DE LA CONSTRUCTION DE BÂTIMENTS

	↑ A AUGMENTÉ		= STATU QUO		↓ A DIMINUÉ	
	Infrastructure	Bâtiment	Infrastructure	Bâtiment	Infrastructure	Bâtiment
RÉGION FLAMANDE	58%	30%	42%	35%	0%	35%
RÉGION BRUXELLOISE	17%	20%	48%	44%	35%	36%
RÉGION WALLONNE	7%	21%	59%	55%	33%	24%



# LES CARNETS DE COMMANDES POUR 2026

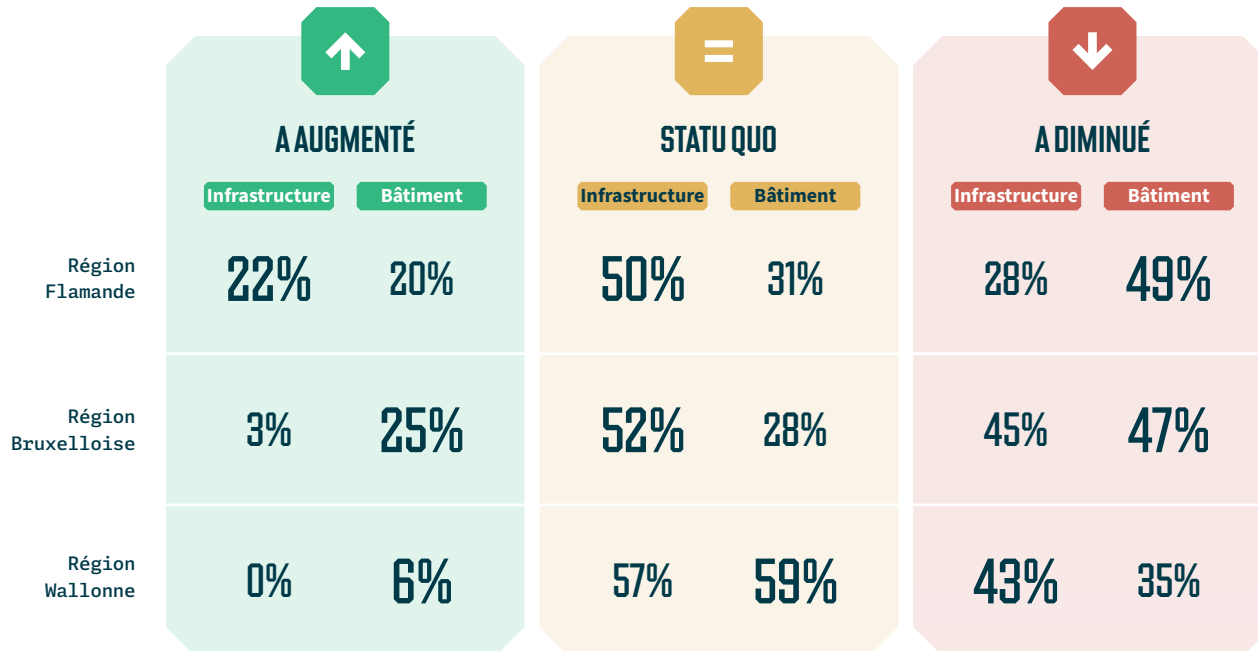
Comment les dirigeants d'entreprise perçoivent-ils leurs carnets de commandes pour 2026 par rapport à l'année écoulée ? Là aussi, une distinction est opérée entre les travaux d'infrastructure et la construction de bâtiments.

Tous territoires confondus, un peu plus de la moitié des dirigeants indiquent que le carnet de commandes en travaux d'infrastructure devrait rester stable. En Région flamande, 22 % des entreprises anticipent une hausse, tandis que 28 % font état d'une baisse. En Régions de Bruxelles-Capitale et wallonne,

le recul est plus marqué : respectivement 45 % et 43 % des grandes entreprises de construction y constatent une diminution de leur carnet de commandes.

L'évolution des carnets de commandes pour 2026 dans le secteur du bâtiment varie selon les régions. Alors qu'en Région wallonne, 59 % des entreprises anticipent une situation stable, les perspectives sont plus contrastées tant en Région flamande qu'en Région de Bruxelles-Capitale, où la tendance à la baisse apparaît toutefois comme la plus marquée.

ÉVOLUTION DES CARNETS DE COMMANDES : TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE ET CONSTRUCTION DE BÂTIMENTS (2026 VS 2025).

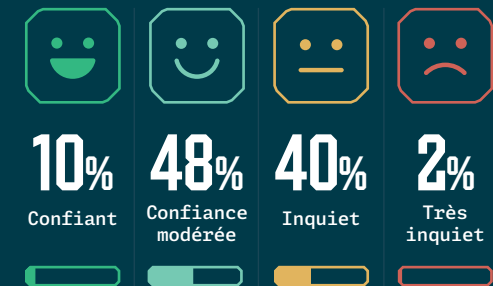


# PERSPECTIVES A MOYEN TERME

Compte tenu du contexte socio-économique actuel, le niveau de confiance des membres quant à l'évolution de leurs activités au cours des trois prochaines années apparaît contrasté. Dix pour cent des dirigeants se déclarent pleinement confiants, tandis que 48 % affichent une confiance modérée. À l'inverse, 40 % se disent préoccupés et 2 % très préoccupés.

Par rapport aux chiffres observés cinq ans plus tôt, le niveau de confiance est en recul. En 2020, 77 % des dirigeants exprimaient une confiance totale ou modérée, contre seulement 58 % aujourd'hui. À l'inverse, la part de dirigeants se déclarant préoccupés ou très préoccupés est passée de 23 % en 2020 à 42 % en 2025. En tant que représentante des grandes entreprises de construction, l'ADEB prend cette préoccupation croissante pleinement en considération.

CONFIANCE DANS L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ



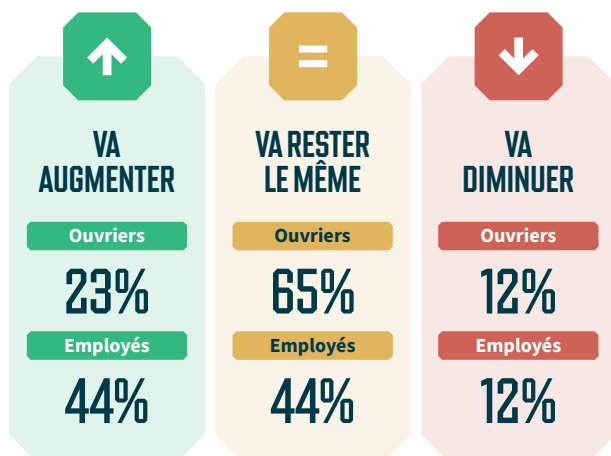
# ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE DE PERSONNEL

Comment les grandes entreprises de construction anticipent-elles l'évolution de leurs effectifs au cours des douze prochains mois ? En ce qui concerne les ouvriers, 23 % des entreprises envisagent une augmentation, 65 % prévoient un maintien des effectifs et 12 % anticipent une diminution. Pour les employés, 44 % des entreprises envisagent une hausse, 44 % tablent sur un statu quo et 12 % prévoient une baisse.

Lorsque les entreprises prévoient d'engager davantage de personnel employé, 93 % recherchent principalement des collaborateurs de chantier, contre 7 % pour des fonctions de bureau.

Pour faire face à la pénurie d'ouvriers, 57 % des entreprises estiment qu'il est possible de recourir à des sous-traitants qualifiés, tandis que 43 % ne considèrent pas cette option comme une solution viable.

## PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (OUVRIERS VS EMPLOYÉS) POUR 2026.



## DÉFIS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Le recrutement de nouveaux collaborateurs demeure particulièrement complexe. Pour les ouvriers, les trois principaux obstacles identifiés sont la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les difficultés liées à la motivation, à l'attitude et à l'éthique de travail, ainsi que les contraintes en matière de mobilité, d'accessibilité et d'horaires.

### 1. PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Les dirigeants pointent concrètement un manque de compétences techniques et d'expérience. Peu de jeunes sont formés à ces métiers et le secteur est confronté à une pénurie structurelle de profils qualifiés.

### 2. MOTIVATION, ATTITUDE ET ENGAGEMENT

Les freins liés à la motivation et à l'attitude se traduisent par un manque d'engagement et de volonté de travailler. L'enquête fait apparaître des interrogations concernant l'éthique professionnelle et la fiabilité de certains candidats. Ceux-ci ne partagent pas toujours la vision du travail attendue, notamment en termes d'implication et de continuité dans l'effort.

### 3. MOBILITÉ, ACCESSIBILITÉ ET HORAIRES

Les difficultés liées à la mobilité recouvrent plusieurs réalités : problèmes de transport, embouteillages, temps de trajet élevés ou absence de permis de conduire. Par ailleurs, certains candidats éprouvent des réticences à accepter des horaires atypiques, notamment le travail de nuit et le travail le week-end.

Si l'on se penche sur les trois principaux obstacles au recrutement des employés, on retrouve en partie les mêmes constats, mais aussi des freins plus spécifiques. En premier lieu, la pénurie de candidats et l'inadéquation des profils constituent un défi majeur. Viennent ensuite le coût salarial et les attentes financières des candidats. Enfin, des obstacles subsistent en matière de mobilité, de localisation et de conditions de travail.

### 1. PÉNURIE ET INADÉQUATION DES PROFILS

Au-delà d'un manque général de candidats, les entreprises font face à une pénurie marquée de profils techniques, notamment issus de formations STEM. Il est difficile de recruter des profils spécifiques tels que gestionnaires, ingénieurs ou calculateurs. Pour reprendre une image parlante, le vivier est restreint et peu fourni. Le bilinguisme constitue également un frein.

### 2. COÛT SALARIAL ET ATTENTES FINANCIÈRES

Le niveau élevé des coûts salariaux pèse sur les entreprises et s'accorde difficilement avec les attentes salariales élevées des candidats. Les avantages extralégaux ne suffisent pas toujours à faire la différence. À cela s'ajoutent, dans le processus de recrutement, les coûts liés aux cabinets de recrutement, qui représentent un seuil supplémentaire.

### 3. MOBILITÉ, LOCALISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les candidats potentiels perçoivent souvent la distance entre le domicile et le chantier comme problématique, tout comme les horaires impliquant du travail de nuit et le week-end. La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue dès lors un critère déterminant.

## ACTION REQUISE

L'enquête a interrogé les entreprises sur la priorité absolue à confier à Embuild et l'ADEB afin de faciliter le recrutement de personnel. Trois axes d'action majeurs se dégagent :

### 1. RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ET L'IMAGE DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Afin d'attirer davantage de jeunes, de femmes, d'ingénieurs, d'ouvriers qualifiés et d'étudiants, il apparaît nécessaire de promouvoir plus activement le secteur de la construction dans les écoles, les universités et lors de salons spécialisés. Une attention particulière doit être accordée aux filières STEM, ainsi qu'aux ingénieures, identifiées comme un public cible spécifique. Le secteur doit renforcer son image en tant qu'employeur attractif.

### 2. AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA FORMATION ET LE COÛT DU TRAVAIL

Il s'agit de rendre le secteur plus compétitif, plus durable et plus attractif pour les travailleurs. Cela passe, d'une part, par des mesures (para)fiscales adaptées et, d'autre part, par un renforcement de l'attractivité des formations professionnelles, afin d'augmenter les flux d'entrée vers le secteur.

### 3. SIMPLIFIER ET CLARIFIER LE CADRE RÉGLEMENTAIRE ET LUTTER CONTRE LA CONCURRENCE DÉLOYALE

Les dirigeants d'entreprise plaident en faveur d'une réduction de la charge administrative, d'un renforcement de la sécurité juridique et d'une amélioration de la qualité globale du marché.

À CET ÉGARD, ILS IDENTIFIENT LES AXES D'ACTION SUIVANTS :

- ✓ Confier aux autorités publiques la responsabilité de la délivrance des permis et cartes de travail pour les travailleurs étrangers.
- ✓ Simplifier et clarifier les contrôles relatifs à l'emploi de main-d'œuvre étrangère.
- ✓ Apporter davantage de clarté concernant les quotas d'ouvriers dans le cadre du processus d'agrégation.
- ✓ Réduire la charge administrative (transparence salariale, mobilité, pointage).
- ✓ Encourager l'innovation, notamment le recours à l'intelligence artificielle, afin de répondre au déficit structurel de main-d'œuvre.



# CONTRATS ET MARCHÉS PUBLICS

À travers ce baromètre, l'ADEB a également souhaité mettre en lumière les défis liés aux contrats et aux procédures de marchés.

À la question « Quel est, selon vous, le pourcentage de projets pour lesquels les contrats sont déséquilibrés et défavorables aux entrepreneurs généraux ? », la réponse moyenne s'élève à 53 %, avec une médiane de 50 %. Un niveau élevé, qui appelle une analyse approfondie.

Parmi les clauses contractuelles les plus problématiques, les grandes entreprises de construction citent en premier lieu le transfert maximal des risques. Celui-ci concerne notamment le sol, les études, les permis ou encore d'autres responsabilités échappant au contrôle des entrepreneurs. Une deuxième clause particulièrement problématique est l'exclusion de l'imprévision, qui empêche toute compensation en cas de circonstances imprévues telles que l'inflation ou des modifications en cours de projet. Certaines clauses financières contribuent également au déséquilibre contractuel : les entrepreneurs évoquent à cet égard le forfait absolu, des pénalités illimitées et des conditions de paiement défavorables.

## DIALOGUE ENGAGÉ

### OBJECTIF

engager un dialogue constructif sur les bonnes pratiques et les points d'attention (« do's & don'ts ») en matière de contrats.

## CINQ PRIORITÉS

QUELLES ACTIONS LES DIRIGEANTS ATTENDENT-ILS DE L'ADEB ? AFIN DE RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX CONTRATS, CINQ PRIORITÉS ONT ÉTÉ IDENTIFIÉES :

1. Mettre en place des contrats standardisés et équilibrés et éliminer les clauses abusives.
2. Renforcer le travail de lobbying, notamment auprès des responsables politiques et des organisations représentatives du secteur immobilier.
3. Réformer les conditions financières et les délais imposés aux entreprises.
4. Améliorer la qualité technique des cahiers des charges ainsi que la formation des acteurs concernés.
5. Promouvoir une culture de collaboration à travers des chartes et des dialogues sectoriels.

## DE L'APPEL D'OFFRES À L'ATTRIBUTION DU MARCHÉ ?

Tous les appels d'offres ne débouchent pas sur une attribution de marché. L'enquête révèle qu'au cours des trois dernières années, environ 30 % des appels d'offres portant sur des partenariats public-privé ou des projets design & build n'ont pas conduit à la conclusion d'un contrat avec un entrepreneur. Ce pourcentage concerne l'ensemble du marché belge.

Si les dirigeants soulignent des écarts importants selon le type de marché, le taux moyen d'abandon demeure élevé. Parmi les principales raisons invoquées figurent des budgets irréalistes, une concurrence excessive, des coûts d'études disproportionnés, des procédures trop longues ainsi qu'un manque de transparence de la part des maîtres d'ouvrage.

Dans le cadre des procédures d'adjudication classiques, ce taux d'abandon est plus faible. Sur les trois dernières années, entre 5 % et 15 % des appels d'offres n'ont pas abouti à la signature d'un contrat avec un entrepreneur.

PRINCIPALES RAISONS POUR LESQUELLES UN APPEL D'OFFRES N'ABOUTIT PAS À UN CONTRAT :



56%

Pas de permis



78%

Pas de financement



13%

Pas d'offres en raison de déséquilibres contractuels manifestes



## CINQ PRIORITÉS IDENTIFIÉES

PARMIS LES ACTIONS ATTENDUES DE L'ADEB PAR LES ENTREPRISES DE CONSTRUCTION AFIN DE RÉDUIRE LE TAUX D'ABANDON DES APPELS D'OFFRES, CINQ PRIORITÉS SE DÉGAGENT :

1. Réformer les procédures de délivrance des permis et renforcer le contrôle du fonctionnement des administrations.
2. Mettre en place un encadrement strict des procédures d'appels d'offres, en particulier pour les projets design & build.
3. Assurer une indemnisation équitable des soumissionnaires.
4. Mener des actions législatives ciblées et renforcer le lobbying politique coordonné.
5. Intensifier le dialogue et la pression constructive auprès des maîtres d'ouvrage.



# NOS INITIATIVES

## LES GROUPES DE TRAVAIL, MOTEUR D'ACTION COLLECTIVE

LES PROJETS ET GROUPES DE TRAVAIL (GT) RÉUNISSENT LES SPÉCIALISTES DES ENTREPRISES MEMBRES AUTOUR DE THÉMATIQUES PRÉCISES, AU SEIN DES DIFFÉRENTS BOARDS DE L'ADEB.

Véritables laboratoires d'idées, ils traduisent la collaboration en solutions concrètes : cadres méthodologiques, outils partagés, recommandations ou actions de terrain. En 2025, plusieurs GT ont ainsi marqué des avancées significatives, illustrant la volonté collective d'élever ensemble la qualité, la durabilité et la performance du secteur.

## GT E-IDF (LAND TRACEABILITY)

### DIGITAL BOARD

Ce GT a finalisé ses travaux sur la traçabilité des terres excavées via le projet e-IDF, développé en collaboration avec l'OVAM pour la Flandre. Cette initiative vise à digitaliser la chaîne de traçabilité et à améliorer la transparence environnementale des chantiers.

Les conclusions soulignent la valeur ajoutée d'un système numérique partagé permettant une identification et un suivi automatisé du flux des terres. L'ADEB encourage ses membres à s'approprier ces conclusions et à intégrer progressivement les recommandations dans leurs processus opérationnels.

## GT PROTOCOLES FINANCIERS POUR LES SOCIÉTÉS MOMENTANÉES

### FINANCE BOARD

Lors de la création d'une société momentanée, les entreprises partenaires doivent convenir de règles financières claires. Pour répondre à ce besoin, le GT a conçu un **protocole financier type** destiné à être annexé au contrat de société momentanée. Ce modèle propose une structure harmonisée permettant de déterminer, en amont de chaque projet, quelles informations financières doivent être communiquées à quelles périodes de l'année entre partenaires de projets.

Ce document constitue aujourd'hui une **référence commune** qui renforce la transparence et la cohérence des pratiques entre entreprises membres.

L'ADEB recommande l'utilisation systématique de ce protocole pour chaque nouvelle collaboration et organise des séances d'échanges entre responsables financiers afin d'enrichir encore son contenu.

## GT CAHIER DES CHARGES DURABLES

### GREEN BOARD

L'intégration de critères de durabilité dans les marchés publics reste un défi majeur pour le secteur. Le GT a entrepris de **recenser les pratiques existantes** et de **proposer une méthodologie commune** permettant d'introduire des exigences environnementales cohérentes et mesurables dans les cahiers des charges.

Ce travail s'inscrit dans la continuité des réflexions menées au sein de la **Belgian Alliance for Sustainable Construction (BA4SC)** et vise à soutenir les pouvoirs adjudicateurs dans la rédaction de clauses techniques réalistes, tout en favorisant l'innovation et le réemploi des matériaux.

Des échanges d'information ont eu lieu entre partenaires privés et autorités publiques sur les contours juridiques des cahiers des charges performanciers, ainsi que sur des cas concrets où ces cahiers des charges performanciers ont été appliqués.



## GT TOOLS CSRD

### GREEN BOARD

Face à l'entrée en vigueur progressive de la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, certaines entreprises doivent se doter d'outils performants pour collecter et structurer leurs données ESG. Le GT a profité du report européen de deux ans pour **explorer les solutions disponibles sur le marché** et identifier les outils les mieux adaptés aux besoins du secteur.

Un **cahier des charges complet** a été élaboré durant l'été 2025 et transmis à plusieurs fournisseurs spécialisés. Les offres ont ensuite été analysées selon des critères précis de conformité, de compatibilité et de coût pour les entreprises membres. Un certain nombre de fournisseurs ont été invités à présenter leur tool, à l'issue de quoi le groupe de travail a formulé une recommandation soumise à l'organe d'administration de l'ADEB.

L'objectif étant d'**aboutir à une sélection commune de solutions** pouvant être recommandées à l'ensemble des membres de l'ADEB. Cette démarche collective permettra de **mutualiser les connaissances, négocier de meilleures conditions tarifaires** et soutenir les entreprises dans leur mise en conformité progressive avec la CSRD.

## GT CHECKIN@WORK

### HR BOARD

Le contrôle des présences sur chantier demeure une obligation administrative complexe pour les entreprises. La pratique démontre que certaines autorités publiques imposent des contrôles aux entreprises de construction qui vont plus loin que la loi et sont, par ailleurs, en pleine contradiction avec la législation GDPR.

Afin d'en simplifier le Checkin@work, un GT du HR-Board a élaboré **un projet de Checkin@Work simplifié**, visant à indiquer clairement quels documents administratifs les entreprises de construction sont légalement contraintes de contrôler.

Le projet a été transmis au **SPF Emploi** et à l'**ONSS** pour validation. En parallèle, le GT a mené des échanges avec Embuild et d'autres fédérations pour **garantir la compatibilité du dispositif** avec les outils sectoriels existants.

## GT HARMONISATION DES STATUTS

### HR BOARD

La Commission Européenne a annoncé aux entreprises sur son territoire que les différences de salaires ne pouvaient, à terme, plus se justifier par le simple statut « ouvrier » ou « employé », et que cette distinction de statut devait, à terme, disparaître. Ce qui importe dans la justification des niveaux de salaire, ce sont fondamentalement les compétences et les responsabilités au sein d'une entreprise.

Pour cette raison, un groupe de travail a été constitué, en collaboration avec Embuild. Les entreprises y sont invitées à s'exprimer sur la détermination de catégories de « travailleurs ». Chaque entreprise est libre de suivre, ou pas, la structure qui sera proposée au niveau sectoriel, mais au moins il y aura une base qui pourra être utilisée par tout le monde.



© Client: Infrabel NMBS - SNCB - TUC Rail

## GT MOBILITÉ ET BUDGET MOBILITÉ

### HR BOARD

Les modes de déplacement des collaborateurs évoluent, portés par les politiques de durabilité et les attentes en matière d'équilibre vie privée – vie professionnelle. Les membres sont invités à participer à une **enquête sectorielle sur le budget mobilité**, en collaboration avec Embuild, afin de dresser un état des lieux des pratiques au sein des grandes entreprises de construction.

Les échanges entre membres confirment un intérêt croissant pour des solutions combinées: voitures hybrides, transports publics, vélos et indemnités de télétravail.

Ces données alimenteront les discussions avec les partenaires sociaux et permettront à l'ADEB de **formuler des recommandations réalistes** pour accompagner la transition vers une mobilité plus durable.

## GT RESPONSABILITÉS EXTRACONTRACTUELLES

### LEGAL BOARD

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, le nouveau Livre 6 du Code civil est en vigueur. Cette réforme modernise en profondeur le régime de la responsabilité extracontractuelle et élargit les situations dans lesquelles une entreprise peut être tenue responsable, même en dehors d'un contrat. Comme ces nouvelles règles sont de droit supplétif, elles peuvent être écartées par contrat.

Pour aider ses membres à se prémunir contre de nouvelles sources de réclamations, le **groupe de travail Responsabilités extracontractuelles** a élaboré un ensemble de **clauses types**, simples à intégrer dans leurs contrats. De cette manière, le secteur peut mieux se protéger contre des procédures juridiques supplémentaires.

## GT COMPÉTENCES SUR CHANTIER

### SAFETY BOARD

Le GT **Compétences sur chantier** vise à renforcer la sécurité sur chantier en s'assurant que les intervenants, notamment les sous-traitants, disposent des compétences adéquates pour e.a. l'utilisation de machines sur chantier.

Le GT a contribué activement à la mise en place du **registre des compétences**, outil de référence sectoriel permettant d'identifier les formations nécessaires et de suivre les qualifications des ouvriers et collaborateurs de chantier. Cette initiative favorise **une approche plus structurée et préventive de la sécurité** dans le secteur et sera largement communiquée dans le secteur.



## GT COORDINATION DE SÉCURITÉ CHANTIER

### SAFETY BOARD

La coordination de la sécurité sur chantier repose sur une collaboration efficace entre les entreprises et les coordinateurs agréés. En 2025, le GT s'est attaché à **améliorer cette relation** en identifiant les points de friction et en formulant des pistes d'action concrètes.

Une **rencontre avec la fédération des coordinateurs de sécurité (VC-CS)** a permis d'échanger sur les attentes respectives et d'établir un diagnostic partagé. Parallèlement, une **enquête interne** menée auprès des membres de l'ADEB a mis en évidence la nécessité de clarifier les responsabilités et d'harmoniser les pratiques entre acteurs.

Sur cette base, le GT prépare actuellement un **ensemble de recommandations opérationnelles** pour fluidifier la communication, renforcer la prévention et assurer une meilleure cohérence entre les démarches des entreprises et celles des coordinateurs.

## GT ÉVALUATION DES SOUS-TRAITANTS

### SAFETY BOARD

Le recours à la sous-traitance étant une composante structurelle du secteur, il est essentiel d'en garantir la qualité et la conformité. Le GT s'est penché sur la mise en place d'un **outil d'évaluation standardisé des sous-traitants**, permettant de suivre les performances en matière de sécurité, de respect des obligations sociales et de qualité d'exécution.

A ce stade, les membres se sont mis d'accord sur un cadre d'évaluation des sous-traitants. Par contre, la manière de communiquer les évaluations doit encore être mieux réfléchi. On ne peut développer un cadre qui sanctionne les entreprises évaluées; il faut développer un cadre qui valorise ces entreprises qui atteignent des résultats exceptionnels en termes de sécurité sur chantier.



## GT CHECKLIST TOLÉRANCES

### TECHNICAL BOARD

Les tolérances à la réception des ouvrages sont une source fréquente de discussion entre intervenants. Pour aider les équipes à anticiper et à uniformiser les contrôles, le GT a élaboré une **série de fiches pratiques** recensant les tolérances usuelles dans les principaux corps de métier. Ces fiches, destinées à l'ensemble des stakeholders

de projets (promoteurs, syndics, agents immobiliers, architectes, entrepreneurs généraux, ...), constituent un outil d'**aide à la réception** permettant d'éviter les litiges et de garantir une qualité d'exécution homogène. Le projet devrait se finaliser au premier semestre de 2026 et être ensuite communiqué à l'ensemble du secteur.



# MORE THAN BUILDING

## VALORISER ET PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

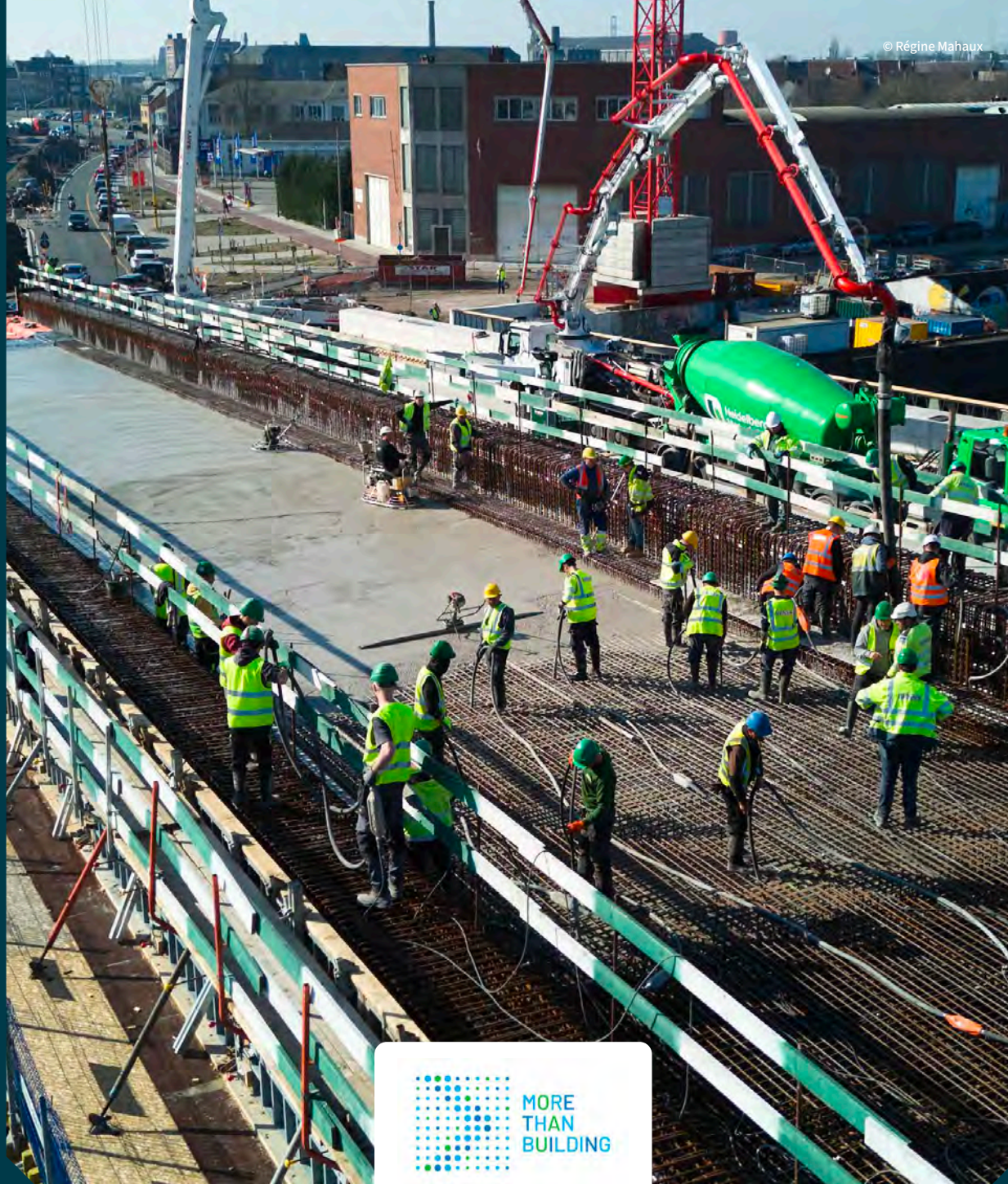
Depuis son lancement en 2019, la campagne More Than Building illustre l'engagement de l'ADEB à renforcer l'attractivité du secteur de la construction et à valoriser les savoir-faire de celles et ceux qui le font vivre. Son ambition est claire : faire découvrir la diversité des métiers, susciter des vocations et nourrir la fierté d'appartenance au sein des grandes entreprises de construction.

En 2025, la campagne a connu une année de déploiement record, avec près de cinquante activités organisées dans toute la Belgique en collaboration avec des écoles, des entreprises membres et des partenaires du monde éducatif. Ces initiatives ont permis à de nombreux élèves du secondaire et du supérieur de découvrir la richesse, la technicité et la portée sociétale des métiers de la construction à travers des visites de chantiers, ateliers interactifs et rencontres inspirantes.

Fort du succès de sa première édition, le projet STEAMULE 2.0, financé par le Service public de Wallonie et mené avec Embuild Wallonie et la Fondation pour l'Enseignement, a été relancé cette année. Ce programme double ses ambitions : il vise désormais plus de 3 000 jeunes du premier degré secondaire, en mettant l'accent sur la découverte des sciences, des technologies et des métiers techniques liés à la construction durable.

Par ces actions, l'ADEB confirme sa volonté de faire émerger les talents de demain, de créer des passerelles durables entre l'école et l'entreprise et de montrer que la construction est un secteur d'avenir, innovant et porteur de sens. La campagne s'appuie sur une présence numérique active via le site et ses réseaux sociaux, qui continuent de mettre en lumière les projets, les équipes et les carrières du secteur.

[WWW.MORETHANBUILDING.BE](http://WWW.MORETHANBUILDING.BE)



 MORE  
THAN  
BUILDING



## GT CONTRATS ÉQUILIBRÉS

LEGAL BOARD

Lorsque les responsabilités sont attribuées à la partie qui peut le mieux les maîtriser, cela crée une base solide de collaboration et de confiance. Des clauses contractuelles équilibrées contribuent à une exécution efficace, à des résultats de qualité et à une collaboration stable et respectueuse au sein de la chaîne de construction. Le **Groupe de travail**

**sur les contrats équilibrés** a établi une **liste de clauses contractuelles équilibrées** qui soutiennent le succès des projets de construction. Cette liste a été publiée sur **le site web de l'ADEB** et sert de point de référence pour le secteur, dans le but d'inciter les donneurs d'ordre à les appliquer systématiquement à tous les marchés.

## GT PPP

Cette année encore, le **groupe de travail PPP** a poursuivi son précieux travail. Dans ses contacts avec les autorités adjudicatrices, il a souligné l'importance d'un processus de passation de marché bien organisé. Les projets de grande envergure et complexes nécessitent en effet une approche différente de celle des marchés de moindre taille. Pour soutenir les maîtres d'ouvrage dans ce cadre, le groupe de travail a **élaboré un guide pour l'organisation de procédures de passation de marché optimales** pour les grands projets de construction. L'ADEB prévoit, en concertation avec Embuild, d'intensifier la sensibilisation des administrations régionales et fédérales afin que ces principes soient intégrés plus systématiquement dans les cahiers des charges et les appels d'offres.

Par ailleurs, le groupe de travail PPP a encouragé les autorités adjudicatrices à réaliser systématiquement **des consultations préalables du marché**. Ces consultations contribuent à un processus de passation transparent et à des cahiers des charges de qualité, tout en offrant aux soumissionnaires la possibilité de présenter des offres de haute qualité et tournées vers l'avenir. Le résultat est une infrastructure et des bâtiments publics durables, au bénéfice du secteur, de l'administration et de la société dans son ensemble.



## EXECUTIVE MASTER IN MANAGEMENT OF MAJOR CONSTRUCTION PROJECTS

FORMER LES LEADERS DE DEMAIN DANS  
LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

En collaboration avec l'Université libre de Bruxelles (ULB) et la Vrije Universiteit Brussel (VUB), l'ADEB a relancé en septembre 2024 l'Executive Master in Management of Major Construction Projects, un programme d'excellence destiné aux cadres du secteur de la construction souhaitant renforcer leurs compétences de management stratégique et opérationnel.

Ce programme trilingue et multidisciplinaire, organisé à temps partiel jusqu'en juin 2026, s'adresse à des professionnels expérimentés désireux d'acquérir une vision intégrée du pilotage de projets complexes. Il combine des enseignements académiques de haut niveau à des méthodes pédagogiques interactives et immersives, incluant des études de cas réels, des travaux de groupe et un séminaire résidentiel favorisant l'échange entre pairs.

[WWW.MASTERCONSTRUCTIONMANAGEMENT.BE](http://WWW.MASTERCONSTRUCTIONMANAGEMENT.BE)

Après une première année académique réussie, la première promotion se distingue par son esprit d'équipe, son engagement et la qualité de ses échanges, confirmant la pertinence du programme face aux besoins du terrain. Cette formation illustre la volonté de l'ADEB de préparer la nouvelle génération de dirigeants capables de conduire la transformation du secteur et de promouvoir une gestion responsable et innovante des grands projets.

Le parcours se conclura en 2026 par la délivrance d'un certificat conjoint ULB-VUB, reconnu tant sur le plan académique que professionnel.

## SCOPE 3 ECHELLE DE PERFORMANCE CO<sub>2</sub>

GREEN BOARD

La mesure des émissions indirectes de CO<sub>2</sub> (scope 3) représente un enjeu majeur pour la transition du secteur. En collaboration avec BENOR et Buildwise, le GT a contribué à la **mise au point d'une liste de facteurs d'émission** pour les principaux matériaux de construction, facilitant ainsi les calculs d'empreinte carbone. Cet outil aide les entreprises à quantifier plus précisément leurs émissions et à identifier les leviers de réduction dans le cadre de la **CSRD** et de la **CO<sub>2</sub> Performance Ladder**.

Une **séance d'information conjointe** ADEB-BENOR-Buildwise a réuni les acteurs du secteur autour de la réforme de l'échelle de performance et de l'approche standardisée du scope 3. Cette rencontre a permis de clarifier les implications pour la certification et d'encourager un alignement sectoriel.

L'ADEB poursuivra en 2026 son travail de **structuration d'un cadre commun de reporting carbone**, en cohérence avec les exigences européennes et les pratiques de ses membres.

## CONCLUSION DES INITIATIVES ANCRÉES DANS LA STRATÉGIE DE L'ADEB

NOS INITIATIVES CONSTITUENT  
L'UN DES MOTEURS ESSENTIELS  
DE LA STRATÉGIE DE L'ADEB :  
ILS TRADUISENT LES AMBITIONS  
COLLECTIVES EN ACTIONS  
CONCRÈTES, NOURRIES PAR  
LE TERRAIN ET PORTÉES PAR  
L'EXPERTISE DE NOS MEMBRES.

Qu'il s'agisse de renforcer la transparence financière, d'accompagner la transition climatique, d'harmoniser les pratiques en matière de sécurité ou de promouvoir l'attractivité des métiers, nos initiatives contribuent à faire progresser la profession dans un esprit de co-création et de responsabilité. La mission de l'ADEB est univoque à ce sujet : « Elevating Construction Together »



# NOS BOARDS

**L'ADEB ORGANISE DES BOARDS RÉUNISSANT, AU SEIN DE SES ENTREPRISES MEMBRES, DES PROFESSIONNELS EXERÇANT DES FONCTIONS SIMILAIRES.**

CHACUN DE CES GROUPES DE TRAVAIL SE CONCENTRE SUR UNE THÉMATIQUE SPÉCIFIQUE, AVEC POUR AMBITION D'INFORMER LES MEMBRES, DE FAVORISER LE PARTAGE DE BONNES PRATIQUES ET DE DÉVELOPPER DES ACTIONS COMMUNES RÉPONDANT AUX ENJEUX DU SECTEUR.

Véritables moteurs de la dynamique collective de l'ADEB, les Boards offrent un cadre privilégié d'échange et de collaboration. Ils permettent aux membres de confronter leurs expertises, de dialoguer avec des intervenants spécialisés sur des sujets spécifiques et de faire émerger, ensemble, des solutions contribuant au développement et à la modernisation du secteur de la construction.

# ENVIRONNEMENT



GREEN  
BOARD

Le GREEN Board joue un rôle moteur dans l'accélération de la transition environnementale du secteur. En 2025, ses travaux ont renforcé l'intégration de pratiques durables dans la conception, l'exécution et l'exploitation des bâtiments et infrastructures. Les échanges entre membres ont permis d'avancer sur des solutions concrètes autour de l'économie circulaire, de la réduction des émissions, du reporting de durabilité et de la conformité aux nouvelles exigences européennes. Les actions menées soutiennent ainsi l'ambition collective de développer une construction plus responsable, innovante et résiliente.

## AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Circularité et réemploi des matériaux
- Biosourcé et construction bois
- Réduction des émissions et calcul CO<sub>2</sub>
- PEB et harmonisation réglementaire
- Reporting CSRD : analyse et évaluation des outils
- DNSH et taxonomie européenne : adaptation
- Gestion des déchets et ressources : réduction et tri sur chantier, Brudalex 3.0
- Portail des fabricants et structuration des données produits, incluant les informations environnementales
- Rénovation à grande échelle – RENO+



*Le GREEN Board se veut anticipatif, curieux, accompagnateur et promoteur de démarches assurant la continuité de l'évolution du secteur de la construction dans ses aspects environnementaux et ses critères de durabilité actuels. C'est pourquoi, il est nécessaire de continuer à motiver ces démarches en insistant sur la participation de tous pour maintenir et faire progresser notre secteur vers une société responsable, innovante et durable.*

Marc Vanderick (Louis De Waele).

# TRANSITION DIGITALE



DIGITAL  
BOARD

L'intelligence artificielle, la structuration des données et l'interopérabilité des outils figurent parmi les leviers majeurs de transformation du secteur de la construction. Ces évolutions offrent des opportunités concrètes pour renforcer la professionnalisation, sécuriser les projets et améliorer la productivité des entreprises. En 2025, le DIGITAL Board a poursuivi l'accompagnement des membres de l'ADEB dans leur transition numérique, en proposant, analysant et coordonnant des projets de digitalisation communs. Les travaux ont porté sur des solutions pragmatiques, axées sur la gouvernance des données, l'intégration de la durabilité et la standardisation de pratiques digitales sur des sujets non différenciants. Par cette approche collective et structurante, le DIGITAL Board contribue à une digitalisation cohérente et progressive du secteur, au service d'une construction plus performante, responsable et tournée vers l'avenir.

## AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Intelligence artificielle appliquée à l'analyse des appels d'offres, à la gestion des données et à l'assistance digitale sur projets et chantiers
- ERP et solutions de data management intégrant les enjeux de durabilité, de conformité et de reporting
- Portail des fabricants et structuration des données produits, incluant les informations environnementales
- Sociétés momentanées : lancement d'une réflexion structurée sur un protocole digital commun pour l'échange de données
- BIM, interopérabilité des outils et connexions avec les initiatives sectorielles
- Analyse et sélection d'outils de reporting CSRD
- Solutions digitales de project controls et d'administration de chantier



*La digitalisation nous oblige à nous structurer : notre organisation, nos données, les responsabilités, etc. Nous pouvons trouver les points communs de chacune de nos sociétés pour aider à structurer le monde de la construction. Chaque membre a dès lors le pouvoir d'influencer les zones de changement et les outils de prédilection de demain.*

François Lederer & Kristof Vandenberghe (BESIX).



# CULTURE DE L'EXCELLENCE



TECHNICAL  
BOARD

Le TECHNICAL Board réunit les expertises techniques de nos entreprises afin de soutenir leur position de référence dans un secteur en constante évolution. Il a pour vocation de promouvoir l'usage des techniques les plus avancées, d'encourager l'amélioration continue des processus de construction et de renforcer la qualité des ouvrages réalisés par nos membres. Son action s'articule autour d'un double objectif : optimiser les performances internes en matière de qualité et offrir une plateforme commune permettant l'échange de connaissances, le partage de retours d'expérience et l'élaboration de solutions techniques harmonisées. Cette dynamique collective est consolidée par une collaboration étroite avec Buildwise, le Centre de Recherches Routières (CRR) et les organismes de contrôle, ainsi qu'avec plusieurs groupes de travail spécialisés qui contribuent à anticiper les évolutions technologiques et normatives du secteur.

## AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Plan de formation technique : élaboration d'un plan de formation structuré destiné aux gestionnaires de chantier et développé en collaboration avec Buildwise
- NIT 293, 294, 268 et 285
- Eurocodes – deuxième génération
- Applications IA pour le suivi de chantier (timelapse, vision automatique) et outils numériques de monitoring
- Gestion des tolérances : rédaction de fiches pratiques destinées à faciliter les réceptions de chantier et réduire les litiges
- Béton circulaire et recyclage : avancées de projets de valorisation des sables de recyclage (ValoSaGe, Recysand, SARE4BE) et ressources disponibles pour les membres
- Compétences : fiches standardisées
- Sécurité incendie : nouvelles exigences de la norme NBN S 21-100-1
- Visites techniques et retours d'expérience : chantiers Kanal, Marly II et écluse de Royers, permettant un partage concret des défis techniques (réemploi, structures massives, équipements électriques, contraintes portuaires...)
- NIT Toitures-Parkings



*Grâce aux partages d'expériences entre les représentants techniques de nos membres et avec le soutien de nos partenaires, nous réussons tous à doper nos performances vers des sommets qualitatifs tant désirés par nos clients.*

**Nicolas Thils (Socatra).**





# SÉCURITÉ AU TRAVAIL



SAFETY  
BOARD

Le SAFETY Board maintient la sécurité au travail parmi les priorités essentielles de nos entreprises. Son ambition reste de réduire le nombre et la gravité des accidents en renforçant une véritable culture de sécurité et en diffusant des outils et bonnes pratiques à l'ensemble des membres. En 2025, les travaux ont porté sur la professionnalisation des pratiques et l'intégration de solutions innovantes favorisant la prévention et le bien-être.

## AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Charte de sécurité : présentations d'accidents, partages d'expérience et diffusion de Safety Flash
- Culture de sécurité : interventions d'experts et démarches structurées pour renforcer les comportements sûrs et partage d'expériences
- Safety Awards : valorisation des initiatives exemplaires des entreprises
- Sous-traitants : réflexions sur un outil de valorisation et échanges de bonnes pratiques
- Coordination de chantier : analyse des rôles, attentes et points d'amélioration
- Compétences sur chantier : fiches standardisées et approche sectorielle en développement
- Innovation et IA : solutions d'aide à la détection des risques, port des EPI et scénarios HSE
- Bien-être : outils multilingues et réflexion sur la mesure du bien-être au travail
- EPC et EPI : bonnes pratiques, nouvelles solutions collectives et suivi des possibilités de recyclage
- Connectivité des engins : amélioration de la transmission de données sur chantier
- Risques spécifiques : analyse des risques liés au déchargement, aux chantiers ferroviaires et à l'utilisation de différents engins de chantier



*Créer un environnement de travail sûr pour tous les travailleurs de notre secteur est un défi quotidien mais essentiel. C'est par la mise en commun et le partage de nos meilleures pratiques et de nos retours d'expérience que nous réussirons ensemble à faire progresser la culture sécurité du secteur de la construction vers les plus hauts standards en la matière.*

**Fabienne Dekeyser (BESIX).**

# COMMUNICATION



COMMUNICATION  
BOARD

Le COMMUNICATION Board a poursuivi sa mission d'accompagnement des entreprises membres dans un environnement en pleine mutation, marqué par la montée de l'intelligence artificielle et l'évolution rapide des pratiques de communication interne et digitale. Trois sessions thématiques ont permis de partager des expériences concrètes, d'explorer de nouveaux outils et de renforcer la visibilité collective du secteur. En favorisant le partage de bonnes pratiques et les échanges avec des experts, ce Board s'assure que nos membres restent informés des dernières innovations et outils pour optimiser leur communication.

## AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Communication interne et engagement du personnel de terrain : visite de la STIB consacrée aux défis d'information des équipes sans accès numérique
- Intelligence artificielle générative : l'usage stratégique des IA dans la création de contenus
- Visibilité à l'ère de la recherche conversationnelle : du SEO au GEO.



*En 2025, notre chapitre a poursuivi sa mission de valoriser et d'enrichir le métier de communicant, en s'appuyant sur la richesse de nos parcours et la complémentarité de nos expertises. Cette année encore, nos échanges fructueux et notre collaboration spontanée ont nourri notre ambition commune : renforcer l'impact en communication et soutenir efficacement les objectifs de nos entreprises respectives. Avec des intervenants inspirants et un bel esprit d'équipe, nous avons prouvé qu'ensemble, nous pouvons faire progresser les standards d'excellence de notre profession.*

**Florence Bribosia (BESIX)**



# RESSOURCES HUMAINES



HR  
BOARD

La gestion des ressources humaines demeure un levier stratégique pour les entreprises membres de l'ADEB. Le HR Board réunit les responsables RH afin d'anticiper les évolutions législatives, de partager les pratiques de terrain et de concevoir des outils collectifs au service du recrutement, de la gestion des travailleurs et du bien-être au travail. En 2025, les échanges ont porté sur les transformations réglementaires, l'évolution des compétences, la prévention de l'absentéisme et l'intégration progressive de l'intelligence artificielle dans les processus RH. Véritable espace d'inspiration et de co-construction, le HR Board accompagne les entreprises dans leurs défis, notamment l'attractivité du secteur, la formation continue et la gestion des transitions organisationnelles.

## AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Évolutions législatives RH : congés (adoption, parental d'accueil), retraite, FLA, contrat d'étudiant, CCT90, fiscalité des voitures de société, contrôles éclair de l'inspection sociale
- Négociations sectorielles CP124 : priorités 2025-2026, pouvoir d'achat, flexibilité, statut des étudiants
- Harmonisation des fonctions : classification générale ouvriers/employés, méthodologie Orba, accompagnement sectoriel
- Recrutement et emploi : collaboration avec Construcity (Bruxelles), formations sur mesure, attractivité du secteur
- Intelligence artificielle en RH : mise en place d'une politique d'IA responsable
- Bien-être et prévention : méthodes de réduction du burn-out (B.E.R.G.), prévention psychosociale, réintégration après trouble psychique, kit de secours mental
- Absentéisme : enquête sectorielle et actions de prévention ciblées
- Compétences et formations : fiches de compétences standardisées, formation des gestionnaires de chantier
- Rémunération : Compensation Survey 2025
- Transparence salariale : implications de la Salary Transparency Act et premières actions en entreprise
- Accords des Gouvernements : impacts RH (bonus à l'emploi, temps partiel, annualisation du temps de travail, travail de nuit, période d'essai, etc.)
- Checkin@work : simplification du tableau
- Mobilité : retours d'enquête et bonnes pratiques sectorielles

”

*Les ressources humaines dans la construction se trouvent à un tournant important. Nous évoluons d'un rôle essentiellement opérationnel et administratif vers une approche plus stratégique et centrée sur l'humain.*

*Les défis actuels — vieillissement, transition technologique, réglementation plus stricte, sécurité et guerre des talents — exigent des approches RH innovantes, fondées sur la confiance, le développement et la fierté du métier.*

**Nathalie Strynckx (Willemen Groep).**

”

*Je crois en la force de l'être Humain mais celle-ci ne réside pas uniquement dans ce que chacun fait isolément, mais dans ce que nous construisons ensemble. Partager nos expériences et travailler en collectivité, c'est la seule manière de bâtir un monde RH adapté à nos réalités, à la fois exigeantes et uniques.*

*Dans un secteur comme la construction, où tout repose sur la solidité des fondations, notre rôle est de poser les bases d'une gestion des talents durable : la rémunération pour l'engagement, la culture d'entreprise pour la fidélisation, et le collectif pour l'avenir.*

**Arnaud Delmarche (Thomas & Piron).**

# CHANGEMENTS LÉGISLATIFS



LEGAL  
BOARD

Le LEGAL Board accompagne nos membres dans la compréhension et l'anticipation des évolutions juridiques qui impactent le secteur de la construction. Il assure une veille continue sur les lois et réglementations, analyse les implications pratiques pour les entreprises et met à disposition des outils permettant une gestion juridique plus efficace et sécurisée. En 2025, ses travaux ont porté sur la résolution des litiges, les réformes du Code civil, la modernisation de l'agrégation, les règles de concurrence, les sûretés personnelles ainsi que l'évolution du cadre des marchés publics. L'objectif reste inchangé : fournir des éclairages clairs et des solutions concrètes pour soutenir les entreprises dans leurs responsabilités contractuelles et réglementaires.

## AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Modes alternatifs de résolution des conflits & médiation
- DNSH & exigences environnementales
- Responsabilité en matière de vices cachés
- Concurrence dans les marchés publics
- Sociétés momentanées
- Proportionnalité dans les marchés publics
- Sûretés personnelles – Livre 9
- TVA 6 % démolition-reconstruction
- Modernisation de l'agrégation
- Livre 7 – Contrats spéciaux
- Livre 5 – Obligations
- Directives marchés publics – révision européenne
- Modification des cahiers des charges via e-procurement
- Responsabilités dans les marchés simultanés / lots multiples
- Checkin@work – cadre juridique
- Clauses contractuelles déséquilibrées
- Diligence raisonnable & PFAS
- Risques spécifiques : analyse des risques liés au déchargement, aux chantiers ferroviaires et à l'utilisation de différents engins de chantier



*Les sujets abordés au LEGAL Board sont vastes et diversifiés. Certains, tel que la problématique des PFAS, devront continuer à être suivis, tandis que d'autres thèmes seront proposés au cours de l'année 2026, tel que l'établissement des revendications et décomptes pour lesquels des exposés de cabinet d'avocats combinés à des échanges entre les membres permettront certainement de dégager de bonnes pratiques.*

**Charlotte Beaujean (Galère) et Mattias Verbruggen (BESIX).**



## SERVICES MATÉRIELS



Le COMATKO Equipment Board rassemble les responsables des équipements et matériels de nos entreprises membres. En favorisant le partage d'expertises techniques, il contribue à optimiser la gestion des parcs matériels et à renforcer la performance opérationnelle sur les chantiers. Le Board encourage également la mutualisation des ressources, qu'il s'agisse d'échanges de matériel, d'achats groupés ou de réflexions communes sur les normes, la sécurité et les technologies embarquées. Cette dynamique collaborative soutient une gestion plus efficace, plus durable et mieux alignée sur les évolutions du secteur.

### AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Digitalisation et gestion des inspections : automatisation des contrôles, centralisation documentaire et gestion temps réel
- Évolution des référentiels CMK / BGL
- Matexpo 2025
- Nouveaux équipements et fournisseurs
- Télématique et connectivité des engins
- Formation et compétences : fiches de compétences standardisées, vers une approche sectorielle
- Raccordement énergétique des chantiers : échanges approfondis avec ORES, Fluvius et Sibelga sur les raccordements BT/HT, les démarches, les coûts, les délais et les besoins en SPOC sectoriels
- Sécurité et normes techniques : rappel des exigences du RGIE pour les installations électriques temporaires sur chantier
- Mise à disposition de matériel : réflexion sur l'harmonisation des codes couleur pour les contrôles périodiques



*Les entreprises dans lesquelles nous travaillons sont peut-être concurrentes à la table des négociations, mais dans la pratique, nous sommes bien davantage des collègues. Depuis 30 ans, au sein du COMATKO Equipment Board, nous partageons nos connaissances et notre expérience, et nous cherchons ensemble des solutions. Nous montrons ainsi que la collaboration est notre plus grande force. C'est sur cette base que nous continuerons à construire les prochaines décennies, sous la devise : « Là où l'expertise se rencontre, le succès grandit ! »*  
Stefan Segers (CIT Blaton).



## ÉCONOMIE & FINANCE



FINANCE  
BOARD

Le FINANCE Board constitue un espace d'échange privilégié pour les CFO et directeurs financiers de nos membres. Il réunit les expertises financières, fiscales et comptables afin d'accompagner un secteur en pleine évolution. En 2025, les travaux du Board ont permis d'anticiper les changements réglementaires, de renforcer la fiabilité des données financières et d'accélérer la digitalisation des processus internes. Ces rencontres ont également favorisé un partage d'expériences précieux pour une meilleure maîtrise des impacts liés au développement, au contrôle et à la présentation des informations financières dans les grandes entreprises de construction.

### AXES PRIORITAIRES EN 2025

- Intelligence artificielle appliquée aux fonctions financières
- Aspects financiers des Sociétés Momentanées (SM)
- Facturation électronique et harmonisation sectorielle (Peppol)
- Frais généraux des entrepreneurs généraux
- Digitalisation financière et conformité juridique
- CSRD, double matérialité et gouvernance des données



*L'avenir du secteur de la construction réside dans l'utilisation intelligente des données : une précision financière combinée à la puissance de l'IA nous rendra non seulement plus efficaces, mais également mieux préparés aux défis et aux opportunités*

**Django Liénart (Willemen Groep).**



# NOTRE ORGANE D'ADMINISTRATION

## PRÉSIDENT



**DOMINIQUE VALCKE**  
PRÉSIDENT

Stadsbader Group NV



**EDOUARD HERINCKX**  
VICE-PRÉSIDENT

Thomas & Piron SA



**TOM WILLEMEN**  
VICE-PRÉSIDENT

Willemen Group NV



**PHILIPPE DE BLAUWE**  
VICE-PRÉSIDENT

In Advance SA



## ADMINISTRATION



**CLAUDIA DE CESCO**  
ADMINISTRATRICE

Socatra SA



**MARC-ANDRÉ GENNART**  
ADMINISTRATEUR

CIT Blaton SA



**RAYMUND TROST**  
ADMINISTRATEUR

CFE SA



**JOHAN VAN OVERWALLE**  
ADMINISTRATEUR

Artes Group NV



**PIERRE-ALAIN FRANCK**  
CEO

ADEB-VBA



**JEAN POLET**  
ADMINISTRATEUR

BESIX SA



**DIRK VAN ROMPAEY**  
ADMINISTRATEUR

Jan De Nul NV



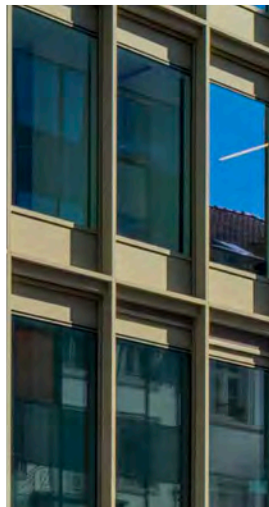
**CHRISTOPHE VAN OPHEM**  
ADMINISTRATEUR








Eiffage Construction BeLux SA

## GESTION JOURNALIÈRE



# NOS MEMBRES



	<b>AERTSSEN INFRA NV</b> Laageind 91 2940 STABROEK www.aertssen.be	T. :+32 3 561 09 50 info@aertssen.be
	<b>ALGEMENE BOUW MAES NV</b> Foreestelaan 86/101 9000 GENT www.maes.pro	T. : +32 9 240 12 00 info@maes.pro
	<b>AB-EIFFAGE NV</b> Bouwensstraat 21 2140 ANTWERPEN www.ab-eiffage.com	T. :+32 3 205 28 00 info.ab@eiffage.com
	<b>ARTES DEPRET NV</b> Rederskaai 61/0301 8380 ZEEBRUGGE www.artesdepret.be	T. :+32 50 54 42 31 info@artesdepret.be
	<b>ARTES ROEGIERS NV</b> Burchtstraat 89 9150 KRUIBEKE www.artesroegiers.be	T. :+32 3 744 07 44 roegiers@artesroegiers.be
	<b>BAM INTERBUILD B.V.</b> Borsbeeksebrug 22 bus 7 2600 ANTWERPEN www.bambelgium.be	T. : +32 3 820 64 64 info@baminterbuild.be
	<b>BESIX SA/NV</b> Av. des Communautés 100 Gemeenschappenlaan BRUXELLES 1200 BRUSSEL www.besix.com	T. :+32 2 402 62 11 communication@besix.com
	<b>BESIX INFRA NV</b> Steenwinkelstraat 640 2627 SCHELLE www.besixinfra.com	T. :+32 3 870 79 70 besixinfra@besix.com
	<b>BOUYGUES BÂTIMENT BELGIUM SA/NV</b> Avenue de Cortenbergh 52/6 Kortenberglaan BRUXELLES 1000 BRUSSEL www.bouygues-construction.com	T. :+32 471 60 72 49 info@bouyguesbelgium.be

**BPC GROUP SA/NV**

Avenue Edmond Vanniewenhuyselaan 30  
BRUXELLES 1160 BRUSSEL  
www.bpcgroup.be

T. : +32 2 663 60 00  
info@bpcgroup.be

**AANNEMINGEN M. & J. BRAET NV**

Toevluchtweg 2  
8620 NIEUWPOORT  
www.braet.be

T. : +32 58 23 31 13  
info@braet.be

**COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE SA/NV**

Avenue Edmond Vanniewenhuyselaan 30  
BRUXELLES 1160 BRUSSEL  
www.cfe.be

T. : +32 2 661 12 11  
info@cfe.be

**C.I.T. BLATON SA/NV**

Av. Jean Jaurès 50 Jean Jaurès laan  
BRUXELLES 1030 BRUSSEL  
www.citblaton.be

T. : +32 2 240 22 11  
mail@citblaton.be

**COLAS BELGIUM SA/NV**

Av. Antoon Van Osslaan 1/28A  
BRUXELLES 1120 BRUSSEL  
www.colas.be

+32 2 482 06 30  
info@colas.be

**CORDEEL BELGIUM NV**

Industrielaan 18  
3730 BILZEN-HOESELT  
www.cordeel.be

T. Hoeselt: +32 (0)89 51 07 10  
T. Temse: +32 (0)3 710 55 00  
info@cordeel.be

**DEME DREDGING NV**

Scheldedijk 30  
2070 BEVEREN-KRUIBEKE-ZWIJNDRECHT  
www.deme-group.com

T. : +32 3 250 52 11  
info.deme@deme-group.com

**DEME INFRA NV**

Scheldedijk 30  
2070 ZWIJNDRECHT  
www.deme-group.com

T. : +32 3 250 52 11  
info.infra@deme-group.com

**DEMOCO NV**

Herkenrodesingel 4 B  
3500 HASSELT  
www.democo.be

T. : +32 11 22 45 26  
democo@democo.be

**DENYS NV**

Industrieweg 124  
9032 WONDELGEM  
www.denys.com

T. : +32 9 254 01 11  
info@denys.com

**BOUWBEDRIJF DETHIER NV**

Industrieterrein Kolmen 1107  
3570 ALKEN  
www.groepdethier.be

T. : +32 11 59 19 93  
info@groepdethier.be

**ENTREPRISES GENERALES DHERTE SA**

Rue Lieutenant Cotton 15  
7880 FLOBECQ  
www.dherte.be

T. : +32 68 44 67 67  
info@dherte.be

**DUCHENE SA**

Route de Strée 44  
4577 MODAVE / STREE  
www.duchene-sa.be

T. : +32 85 51 01 11  
info.duchene@eiffage.com

**EUROVIA BELGIUM SA/NV**

Allée Hof ter Vleest 1 Hof ter Vleestdreef  
BRUXELLES 1070 BRUSSEL  
www.eurovia.com

T. : +32 2 370 64 50  
agence.bruxelles@eurovia.com

**FRANKI SA**

Chemin des moissons 10  
4400 FLÉMALLE  
www.franki.be

T. : +32 4 250 51 50  
T. : +32 4 349 39 39  
info@franki.be

**FRANKI FOUNDATIONS BELGIUM SA/NV**

Avenue E. Frankignoul 2  
1480 SAINTES  
www.ffgb.be

T. : +32 2 391 46 46  
mail@ffgb.be

**GALERE S.R.L.**

Rue Joseph Dupont 73  
4053 CHAUDFONTAINE  
www.galere.be

T. : +32 4 366 67 11  
galere@galere.be

**GILLION CONSTRUCT SA/NV**

Rue Saint-Denis 132 Sint Denijsestraat  
BRUXELLES 1190 BRUSSEL  
www.gillion.be

T. : +32 2 344 18 90  
info@gillion.be

**HERBOSCH-KIERE NV**

Haven 1558 - Sint-Jansweg 7  
9130 KALLO  
www.herbosch-kiere.be

T. : +32 3 575 02 82  
info.hk@eiffage.com

**HERPAIN ENTREPRISE SA/NV**

Av. des Statuaires 43 Beeldhouwerslaan  
BRUXELLES 1180 BRUSSEL  
www.herpain.be

T. : +32 2 374 58 10  
info@herpain.be

**HOUBEN NV**

Prins Bisschopssingel 36 bus 5  
3500 HASSELT  
www.houbenvv.be

T. : +32 11 26 96 00  
info@houbenvv.be

**HYE NV**

Krijgsbaan 372  
2070 ZWIJNDRECHT  
www.hye.be

T. : +32 3 250 13 80  
info@hye.be

**IN ADVANCE SA**

Rue de la Grenouillette 2e  
1130 HAREN  
www.inadvance.be

T. : +32 2 245 95 35  
info@inadvance.be

**ENTREPRISES JACQUES DELENS SA/NV**

Av. des Communautés 100 Gemeenschappenlaan  
BRUXELLES 1200 BRUSSEL  
www.jacquesdelens.be

T. : +32 2 566 96 00  
info@jacquesdelens.be

**JAN DE NUL NV**

Tragel 60  
9308 HOFSTADE-AALST  
www.jandenuul.com

T. : +32 53 73 15 11  
info@jandenuul.com

**LITRAN NV**

Haven 8260B - Langerbruggekaai 3  
9000 GENT  
www.litran.be

T. : +32 9 371 71 71  
info@litran.be

**LIXON SA**

Quai de la Darse 14  
6030 MARCHIENNE-AU-PONT  
www.lixon.net

T. : +32 71 31 01 25  
lixon@lixon.net

**LOUIS DE WAELE CONSTRUCTION SA/NV**

Chaussée de la Hulpe 185 Terhulpesteenweg  
BRUXELLES 1170 BRUSSEL  
www.louisdewaele.be

T. : +32 2 422 08 11  
eldw@louisdewaele.be

**MBG NV**

Garden Square Blok D - Laarstraat 16 b12  
2610 WILRIJK  
www.mbg.be

T. : +32 3 820 40 11  
mbg@mbg.be

**PEREMANS SA/NV**

Zinkstraat 13  
1500 HALLE  
www.peremans.be

T. : +32 2 359 92 70  
info@peremans.be

**SMET GWT EUROPE NV**

Kastelsedijk 64  
2480 DESSEL  
www.smetgroup.be

T. : +32 14 38 96 96  
info@smetgroup.be

**SOCATRA SA/NV**

Av. de Roodebeek 24 Roodebeeklaan  
BRUXELLES 1030 BRUSSEL  
www.socatra.be

T. : +32 2 735 40 14  
info@socatra.be

**SOCOGETRA SA**

Rue de la Plaine 21  
6900 MARCHE-EN-FAMENNE  
www.socogetra.com

T. : +32 84 36 02 00  
info@socogetra.com

**SOETAERT NV**

Esperantolaan 10 A  
8400 OOSTENDE  
www.soetaert.be












T. : +32 59 55 00 00  
info@soetaert.be

**STADSBADER NV**

Kanaalstraat 1  
8530 HARELBEKE  
www.stadsbader.com

T. : +32 56 26 06 66  
info@stadsbader.com



	<b>STADSBADER CONTRACTORS SA/NV</b> Av. Antoon van Oss 1 b.2 Antoon van Osslaan BRUXELLES 1120 BRUSSEL <a href="http://www.stadsbader-contractors.be">www.stadsbader-contractors.be</a>	T. : +32 2 719 46 11 <a href="mailto:info@stadsbader-contractors.be">info@stadsbader-contractors.be</a>
	<b>STRABAG BELGIUM NV</b> Noorderlaan 139 2030 ANTWERPEN <a href="http://www.strabag.com">www.strabag.com</a>	T. : +32 3 540 45 00 <a href="mailto:belgium@strabag.com">belgium@strabag.com</a>
	<b>STRUKTON RAIL NV</b> Burg. Maenhautstraat 64 9820 MERELBEKE <a href="http://www.struktonrail.com">www.struktonrail.com</a>	T. : +32 9 210 79 10 <a href="mailto:sribelgie@strukton.be">sribelgie@strukton.be</a>
	<b>THOMAS &amp; PIRON HOLDING SA</b> La Besace 14 6852 OUR (OPONT) <a href="http://www.thomas-piron.eu">www.thomas-piron.eu</a>	   T. : +32 61 53 12 00 <a href="mailto:infotpholding@thomas-piron.eu">infotpholding@thomas-piron.eu</a>
	<b>VALENS SA/NV</b> 66 Avenue Gustave Demey 1160 Auderghem BRUXELLES 1060 BRUSSEL <a href="http://www.valens.eu">www.valens.eu</a>	T. : +32 2 543 46 00 <a href="mailto:contact.valens@eiffage.com">contact.valens@eiffage.com</a>
	<b>VAN HUELE NV</b> Zandvoordestraat 453 8400 OOSTENDE <a href="http://www.van-huele.be">www.van-huele.be</a>	T. : +32 59 50 08 57 <a href="mailto:bouw@van-huele.be">bouw@van-huele.be</a>
	<b>VAN LAERE NV</b> Baarbeek 14 2070 ZWIJNDRECHT <a href="http://www.vanlaere.be">www.vanlaere.be</a>	T. : +32 3 252 20 20 <a href="mailto:info@vanlaere.be">info@vanlaere.be</a>
	<b>VANDERSTRAETEN NV</b> Europaweg 11 3560 LUMMEN <a href="http://www.vanderstraeten.be">www.vanderstraeten.be</a>	T. : +32 11 43 14 12 <a href="mailto:info@vanderstraeten.be">info@vanderstraeten.be</a>

**VANHOUT NV**

Lammerdries 12  
2440 GEEL  
www.vanhout.be

T. : +32 14 25 16 11  
info@vanhout.be

**VERHELST AANNEMINGEN NV**

Oudenburgsesteenweg 106  
8400 OOSTENDE  
www.verhelstgroup.com

T. : +32 59 25 53 50  
info@verhelstgroup.com

**WILLEMEN BOUW NV**

Boerenkrijgstraat 133  
2800 MECHELEN  
www.willemenbouw.be

T. : +32 3 450 77 00  
bouw@willemen.be

**WILLEMEN INFRA NV**

Booiebos 4  
9031 DRONGEN  
www.willemeninfra.be

T. : +32 9 282 60 30  
infra@willemeninfra.be

**WUST SA**

Zoning industriel des Plenesses - Rue Grondal 14  
4890 THIMISTER-CLERMONT  
www.wust.be

T. : +32 87 594 711  
direction@wust.be

**WYCKAERT BOUWONDERNEMING NV**

Ottergemsesteenweg 415  
9000 GENT  
www.wyckaert.eu

T. : +32 9 222 60 24  
info@wyckaert.eu





A D E B  
V B A


ASBL ADEB-VBA VZW  
KLEINE KLOOSTERSTRAAT 23  
1932 ZAVENTEM

+32 2 771 00 44  
info@adeb-vba.be  
www.adeb-vba.be

www.buildwithjoy.be  
www.morethanbuilding.be

 More Than Building  
by ADEB-VBA

 morethanbuilding

 morethanbuilding

 ADEBVBA

 ADEB-VBA