



Grontmij développe ses talents de leadership



CASE STUDY



“Le leadership est un nouveau défi pour nos spécialistes techniques hautement qualifiés. Ils nous ont demandé de leur fournir le bagage nécessaire pour diriger des collaborateurs. Et nous leur offrons ces aptitudes, car de tels profils sont rares. Nos dirigeants doivent avoir les compétences pour accompagner les starters dans leur développement.”

*Hilde Janssens
HR Director
Grontmij Belgique*

Client	Grontmij Belgique
Pays	Belgique
Collaborateurs	500
Projet	Création d'un development center
Objectifs	Jeter les bases d'un programme de développement du leadership

Nos collaborateurs voulaient apprendre à diriger

“Grontmij Belgique fait partie du groupe Grontmij, une entreprise internationale de promotion et de conseils pour le planning et le design, la mobilité et l'infrastructure, l'énergie, l'industrie et l'environnement. Le groupe est coté à la bourse d'Amsterdam et compte 500 travailleurs en Belgique.

Grontmij Belgique a modifié sa structure en 2009. Les équipes se sont réduites et comptent désormais un maximum de 20 personnes. De là est née la nécessité de pouvoir compter sur davantage de cadres. Mais les professionnels techniques qualifiés n'ont pas toujours les compétences pour diriger une équipe, résoudre les conflits, etc. Hilde Janssens, HR Director : “Ils nous ont demandé de leur fournir le bagage nécessaire pour diriger des collaborateurs.”

Securex a ‘photographié’ chaque dirigeant

Une consultation interne a permis de dresser la liste des compétences de leadership nécessaires chez Grontmij. Chaque dirigeant a ensuite suivi un development center où ils ont été pris “en photo”, pratiquement comme dans la réalité.

Hilde Janssens, HR Director : “La création d'un development center requiert des connaissances spécifiques de la part des évaluateurs, une certaine objectivité (car il s'agit d'évaluer des gens) et de l'expérience. Nous avons donc fait appel à un fournisseur de services externe et nous avons opté pour Securex. Son équipe pouvait faire état de références et, notamment, un projet chez Electrabel qui témoignait de leurs connaissances des secteurs techniques. Nos collaborateurs ont participé sans problème. Il s'agissait, en effet, d'une étape logique après le parcours préparatoire où ils avaient été impliqués de A à Z.”

La qualité du leadership a rapidement augmenté

Hilde Janssens : "Le feed-back sur les development centers fut très positif. Les collaborateurs se sont reconnus sur les photos. Le leadership s'est parfois avéré ne pas être la tasse de thé de certains professionnels. D'autres ont préféré assumer des responsabilités uniquement techniques. Ce ne fut pas un problème pour Grontmij. Dans notre entreprise, les connaissances, à tout niveau, sont aussi importantes que les capacités de leadership."

Grontmij Belgique se charge du suivi de la qualité du leadership par le biais d'une enquête de satisfaction annuelle, du feed-back du coach, des réactions des personnes concernées et du feed-back informel. Hilde Janssens : "La première évaluation indiquait déjà une augmentation de la qualité du leadership."

Pourquoi Securex ?

La création d'un development center requiert des connaissances spécifiques de la part des évaluateurs, une certaine objectivité (car il s'agit de juger les collaborateurs) et de l'expérience. Securex a présenté les bonnes références et possède une longue expérience des development centers dans des environnements techniques. Grontmij Belgique a donc tout naturellement fait appel à Securex.

Vous avez des questions ?
Vous souhaitez plus d'information ?

Nos collaborateurs sont à votre disposition.
Contactez-nous par e-mail à l'adresse info@securex.be

www.securex.be

