

- Reward
- FLEET

/EASY RIDER/

Comment engager 94 salariés en un an?

Quand une entreprise multiplie son chiffre d'affaires par quatre, tout le monde est heureux. Sauf peut-être son DRH qui doit boucher les trous... C'est ce qui arrive à Hilde Janssens, responsable du personnel de Konings. Mais elle a des atouts à faire valoir pour attirer les candidats.

TEXTE: PATRICK VERHOEST

C'est en Audi A5 que roule Hilde Janssens, DRH de Konings, une entreprise spécialisée dans la production de boissons. Toutes les options qu'elle a choisies sont destinées à améliorer la sécurité. Quand elle voyage à l'étranger, elle se tourne de préférence vers les modes de transport les plus durables. Alors qu'elle ouvre la portière de la voiture de test, une Jaguar E-PACE bleue, Hilde Janssens fait remarquer qu'elle a toujours roulé en Audi...

UNE FLOTTE ATYPIQUE

La Jaguar dispose d'une belle finition, jusqu'au tableau de bord recouvert de cuir. La voiture accélère en souplesse, dans un silence remarquable. Même si ce SUV est plus petit que le modèle F-PACE, le volume de l'habitacle est surprenant. Mais comment se compose le parc de Konings? «Nous achetons nos voitures de société et nous disposons d'un large choix de voitures familiales», explique Hilde Janssens. «Nos véhicules roulent un peu plus longtemps que les modèles

en leasing mais la gamme que nous proposons est plus large. Cela dit, cet avantage ne constitue pas l'unique raison de travailler chez Konings. Les candidats doivent adhérer à notre ADN. En échange, nous leur apportons une rémunération flexible et correcte, des opportunités de carrière et un accompagnement personnalisé.»

UN LEADERSHIP ACCEPTÉ PAR LA BASE

Cette entreprise à forte croissance est devenue une organisation internationale bien structurée. Les fonctions et les responsabilités y sont harmonisées à travers les différents pays. «Nous avons défini nos valeurs et notre ADN et nous y avons associé la gestion des talents», explique la DRH. «Nos processus et nos plans de communication correspondent désormais à ces valeurs. Nous avons déterminé le style de leadership en concertation avec nos collaborateurs et nous avons ensuite construit un modèle sur cette base.»

FAIRE VIVRE LES VALEURS

Chez Konings, tout commence par les valeurs: collaboration, appropriation, fiabilité et entrepreneuriat. En anglais, les initiales de ces qualités forment le mot *core*. Hilde Janssens: «Ces valeurs sont centrales dans tout ce que nous faisons: notre communication, les recrutements, la production, le leadership et la GRH. Elles sont nos repères. Nous nous assurons qu'elles ne restent pas lettre morte. Chaque salarié en connaît la signification et s'en fait l'ambassadeur. Nous ne les avons pas implémentées autoritairement. Elles viennent de nos collaborateurs eux-mêmes.»

RÉMUNÉRATIONS: LA FLEXIBILITÉ EST UN ATOUT

Hilde Janssens a des idées bien arrêtées sur les rémunérations. «Nous cherchons en premier lieu des salariés qui correspondent à notre entreprise et à notre culture. Nos salaires sont conformes au marché mais nous offrons des avantages

«Chez nous, pas d'emploi à vie, mais une carrière à long terme.»

Hilde Janssens, Konings



Hilde Janssens

FONCTION
HR-directeur
Konings



extralégaux intéressants et nos rémunérations sont raisonnablement flexibles. Cela dit, vouloir travailler chez nous pour gagner de l'argent n'est pas une motivation suffisante. Il faut avoir envie de participer concrètement à la croissance de notre entreprise. Dans le cas contraire, la collaboration ne fonctionnera pas, quel que soit le niveau de compétences. C'est important alors que la guerre des talents s'aggrave. Nous voulons que notre gestion des talents reste très pragmatique.»

PÉNURIE

Konings reçoit suffisamment de candidatures, même si la notoriété de l'entreprise pourrait encore s'améliorer. «Nous sommes honnêtes devant nos candidats. Nous leur expliquons ce à quoi ils doivent s'attendre, avec nos forces et nos faiblesses. Nous voulons ainsi limiter notre taux de rotation. À cause du quadruplement de notre chiffre d'affaires, nous avons engagé l'année dernière 94 personnes, ce

qui porte le total de salariés à 600. Je vous laisse imaginer la quantité de travail...»

VISER UNE CARRIÈRE À LONG TERME

Hilde Janssens dirige la GRH de tous les sites de Konings en Belgique, en Angleterre, en France et aux Pays-Bas. Ses business partners HR locaux implémentent la politique localement. «Nous nous occupons à Zonhoven des éléments qui ont intérêt à être centralisés. Le reste est décentralisé.»

La DRH a introduit les candidatures internes chez Konings. Une décision

appréciée dans une organisation où la croissance apporte de nouvelles perspectives. «Ce qui nous aide à maintenir au plus bas notre taux de rotation», explique-t-elle. «Dans une entreprise en plein développement et en perpétuelle évolution, il n'existe plus d'emploi à vie. C'est toute la carrière qu'il faut prendre en compte. Ce contrat psychologique, nous mettons un point d'honneur à l'offrir. Ce n'est pas évident dans un environnement de production. Mais nos collaborateurs ont des opportunités internes et peuvent changer de fonction. Toute notre approche est conçue sur mesure. C'est ce qui nous différencie.» ¶

JAGUAR E-PACE

Modèle: Jaguar E-PACE 2.0 AWD 240PS R-Dynamic S
Consommation: 5,6 l/100 km
Puissance: 150 kW
Émissions de CO₂: 147 g/km
Puissance fiscale: 11 CV
Volume du coffre: 577 litres

COÛT

Disponible à partir de 36.050 euros (TVAC)
Prix du modèle testé: 49.500 euros (TVAC)
Taxe de mise en circulation: 1.036,19 euros
Taxe de circulation: 516,47 euros