



VOTRE ALLIÉ EN RESSOURCES HUMAINES

CONFÉRENCE

Comment aligner et faire grandir le
middle management de terrain ?

Diriger avec Impact
chez 



BIENVENUE À TOUS

INTERVENANTS



Mielle NICHOLS

LHOIST

Human Resources Director Lhoist
Western Europe



Marc SENGER

ALIAS Consult

Associé - formateur





FORMATION (et team building) SOFT SKILLS

EFFICACITÉ PERSONNELLE ET
RELATIONS INTERPERSONNELLES

Ils se lèvent, bougent, créent, testent,
s'approprient des outils et s'amusent !

CONSEIL RH ET STRATEGIQUE

NOUS VOUS GUIDONS VERS
DES SOLUTIONS SIMPLES ET
PRATIQUES

COACHING

ACCOMPAGNEMENT
INDIVIDUEL OU D'ÉQUIPE

NOTRE MISSION depuis 25 années et en 4 langues:

Transformer les défis de la ligne hiérarchique en véritables leviers de croissance et d'efficacité durable, en rendant nos interlocuteurs acteurs et responsables.

Comment le trajet D.I.L. a-t-il démarré ?

OBSERVATIONS :

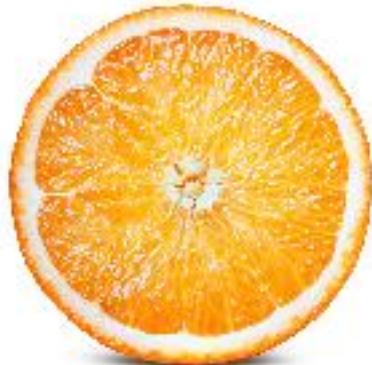
- Focus et investissement en leadership sur les responsables de département et non sur les supérieurs hiérarchiques directs, contremaîtres et équivalents de terrain
- Ceux-ci sont souvent sélectionnés sur base de leur expérience et compétences techniques et non sur leur capacité à gérer une équipe
- Grandes frustrations des responsables de départements qui doivent être plus sur le terrain pour suppléer l'absence de leadership de leurs subordonnés
- L'absence de présence et leadership sur le terrain a permis aux syndicats de gagner du terrain



CONDITIONS PREALABLES :

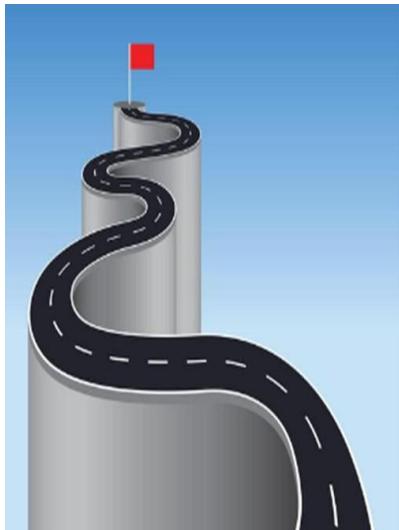
- Obtenir le soutien et l'implication de la direction
- Faire le lien entre la formation D.I.L. et les objectifs de développement personnel de chaque participant
- Adapter la formation afin qu'elle soit percutante et pratique sans être pas trop académique

! DU P.E.P.S. !



PRAGMATIQUES
ENERGIQUES
PERTINENTES
SIMPLES

Modalités d'intervention



Le D.I.L. a été présenté comme un long trajet

Du coaching à la demande



Des formations



Des workshops



Ecoute et ajustements aux réalités du terrain

- Intake
- Kick Off avec présentation du programme et un atelier « Hopes & Fears »



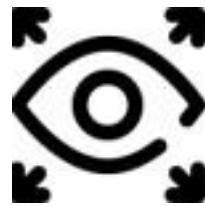
- Entretiens individuels :
Débriefing Profil D.I.S.C.
Fixation des objectifs de développement Personnel (accent sur les compétences pour faire la différence)
Fiche de traçabilité
- Atelier Rôles et Responsabilités des contremaîtres:
=> **Acteur de changements + Feedback + Discipline** au sein de l'équipe
+ **Adhésion à la L.H.**
- Triangulaire Participant-Manager-Formateur/coach : validation et encodage des objectifs

Thématiques travaillées

Rôles



Prendre le recul,
Lâcher prise



Assertivité & communication



Change



Leadership situationnel
ou management de
proximité

Et aussi ...

Absentéisme, relations sociales, sécurité...
en partenariat avec d'autres formateurs
internes et externes à LHOIST

Donner et recevoir du Feedback



Motiver et reconnaître



Quelques chiffres

- **62** participants engagés
- **18** mois d'un programme structuré
- **2** Kick off
- **16** séances de groupe toutes introduites par la direction
- **3** sites visités

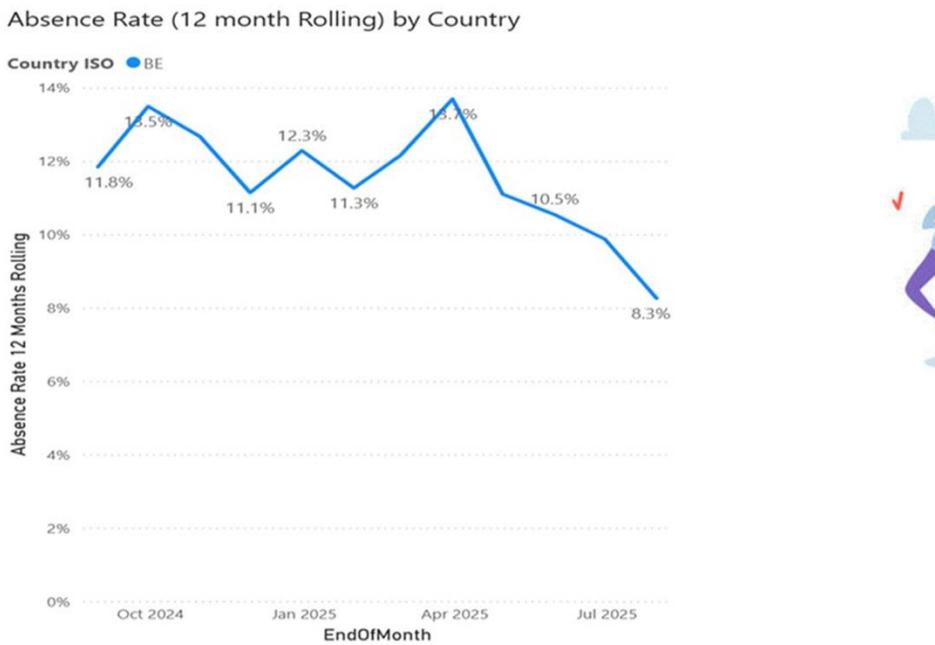


- **1** évènement relance de la dynamique et évaluation intermédiaire en plénier en 01/2025
- **+ de 15** coachings individuels personnalisé à la demande
- Près de **10** formateurs mobilisés
- Au total plus de **3000** heures de formations dispensées entre 2024 et 2025
- **2** Cérémonie de clôture avec des ateliers de mise en situation en juin 2025



Indicateurs et mesure des résultats

- Maturité managériale renforcée (moins frileux, prêt à aller + loin)
- Management de proximité plus présent sur le terrain
- Communication fluidifiée
- Cohérence accrue entre les différentes Ligne Hiérarchiques ...
- Relations sociales améliorées avec moins de grèves et d'arrêt de travail:
Aucun depuis janvier 2025 sur les 3 sites Lhoist
- Diminution progressive de l'absentéisme



Quelques leçons

- Un vrai sponsoring et une présence active de la direction
-au delà du simple soutien -est crucial
- Un partenariat solide entre les HRBP et les directeurs d'usine est essentiel
(pas juste par les L&D)
- Le programme D.I.S.C. a donné pleine satisfaction pour améliorer la gestion d'équipe et les diverses interactions
- Mauvaise perception initiale du coaching par les responsables de terrain puis...
après un moment et adaptation des modalités => appui précieux et demandes à la clef
- Le trajet ne se termine pas après 18 mois.
Maintenir l'élan
- La puissance d'un partenariat authentique et exigeant avec plusieurs points de feedback et pilotage



Merci pour votre attention !

Notre site



Stand M24
Mezzanine

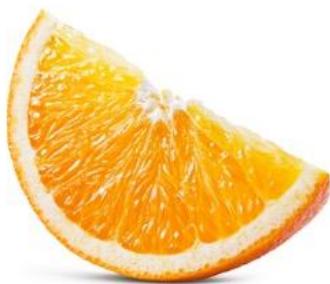
Notre compte





VOTRE ALLIÉ EN RESSOURCES HUMAINES

À BIENTÔT



ALIAS Consult

Rue des Meuneries 10
4650 Herve
Belgique

T +32 (0)4 228 86 60
F +32 (0)4 228 86 69

as@aliasconsult.be
www.aliasconsult.be

