

GROUPE RABOT DUTILLEUL

Construire de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines dans le BTP

Fondée il y a presque 100 ans dans la métropole lilloise, Rabot Dutilleul est un acteur majeur du monde du BTP, qui a su s'imposer grâce à la pertinence des solutions techniques apportées dans la conception et la construction d'ouvrages variés. Cet engagement se retrouve dans la gestion des collaborateurs, qui fait l'objet de réflexions et d'innovation au service de leur épanouissement et de la performance globale.

Rencontre avec Bruno Carly, Directeur des Ressources Humaines, qui met à profit son expérience et son approche pour mettre en place de nouvelles dynamiques relationnelles, porteuses de confiance et d'efficacité.

Pouvez-vous nous présenter le groupe Rabot Dutilleul ?

Rabot Dutilleul est un groupe familial indépendant et international de promotion – construction qui compte parmi les 10 premiers acteurs français du BTP. Fondé en 1920, il a développé des compétences dans des métiers complémentaires liés au monde de la construction, acquérant ainsi une maîtrise quasi complète de la chaîne de l'immobilier.

Rabot Dutilleul cultive des valeurs reposant sur la performance collective avec près de 1850 collaborateurs, et sur l'établissement de relations pérennes avec ses partenaires. Présent en France, Belgique, et Pologne, le groupe est détenu à 85% par la famille Dutilleul et à 15% par ses collaborateurs.

Nos équipes de la Construction exercent leurs talents dans les Hauts de France, l'Île de France et l'Est avec 4 agences autonomes sur chacun de ces territoires pour une plus grande proximité avec nos clients. Berceau du groupe, la région des Hauts de France accueille les fonctions siège du groupe et de nos deux pôles d'activités Promotion – Construction, nos bureaux d'études techniques ainsi que les équipes opérationnelles de l'agence Nord. Nous jouissons d'une notoriété importante dans les Hauts de France et y entretenons des partenariats de longue date avec les universités et les écoles qui nous permettent sans cesse d'innover.

Nos activités franciliennes (Saint-Denis et Orsay) connaissent un développe-

ment important ; nous y recrutons de nombreux professionnels dans tous les domaines d'expertise de la Construction (commerce, étude de prix, travaux) et poursuivons des relations pérennes avec l'ensemble des acteurs susceptibles d'apporter une contribution réelle au déploiement de nos actions RH.



Bruno Carly

Nos activités de constructeurs s'étendent vers l'est avec une agence à Nancy et à l'international en Belgique depuis de nombreuses années, en Pologne avec notre filiale RD-BUD et en Allemagne où nous accompagnons nos clients dans leur développement principalement à Berlin. Pour la promotion immobilière, nos activités s'établissent plus largement sur l'ensemble du territoire français.

Qu'en est-il du développement de vos activités sur le territoire de l'Île de France ?

Nous sommes particulièrement engagés dans de nombreux projets en Île-de-France ; la dynamique immobilière y est forte et réelle, poussée notamment par le Grand Paris et les JO de 2024. Nos équipes sont mobilisées et accompagnent des projets en Neuf et Réhabilitation. Nous travaillons sur des ouvrages fonctionnels (type immeubles de bureau, logements) des complexes sportifs (Aren'Ice à Cergy, plus grande patinoire de France, siège de la Fédération Française de Hockey sur glace), mais aussi sur des projets innovants comme la Halle Freyssinet / station F, qui va accueillir le plus gros incubateur européen de start-ups.

Quels sont les enjeux particuliers liés à la dynamique du marché actuellement ?

Ils sont nombreux. J'en citerai deux.

Il y a bien sûr l'enjeu numérique avec l'intégration des technologies du digital dans nos activités, le développement de la maquette numérique et de l'impression 3D. Nos équipes de la direction scientifique et de celle des systèmes d'information travaillent pour offrir à nos clients et collaborateurs des outils numériques performants.

Innovants en matière d'écoconception de nos ouvrages pour en améliorer la valeur d'usage, nous le sommes aussi sur le plan relationnel avec nos partenaires, clients et autres parties prenantes. Dans le cadre

par exemple de programmes de réhabilitation, nous mobilisons une équipe de «pilotes sociaux» chargée d'assurer le lien entre la population dont on va réhabiliter le logement, le bailleur social et nos équipes pour faciliter la recherche de logement et l'accompagnement à la relocalisation, informer sur le calendrier des travaux, anticiper et limiter les désagréments du projet de réhabilitation pour les habitants...

Comment appréhendez-vous l'intégration de ces innovations dans le bâtiment aujourd'hui ?

Intégrer ces innovations, c'est d'abord prendre conscience des véritables enjeux auxquelles elles tentent de répondre : environnementaux, énergétiques, sociétaux, digitaux et même managériaux. Nous avons développé des programmes de sensibilisation et de formation en conséquence. En parallèle, nous faisons évoluer nos profils de recrutement pour intégrer de plus en plus de collaborateurs formés aux techniques de maquette numérique ou d'impression 3D.

Par ailleurs, nous accentuons nos collaborations scientifiques avec des universités ou écoles ayant des enseignements très avancés en la matière. Ces partenariats nous permettent d'animer des projets scientifiques, d'accéder à des connaissances pointues et de rencontrer de futurs collaborateurs potentiels qui pourront être intégrés dans nos équipes et constituer nos dirigeants de demain.

En parlant de recrutement, quelles sont les spécificités du secteur BTP actuelle-



Cergy Pontoise Aren'Ice

ment ? Êtes-vous concerné par la guerre des talents qui touche tous les secteurs d'activité ?

La guerre des talents existe bien évidemment et nous menons des réflexions approfondies sur les actions à mener pour renforcer l'attractivité de l'entreprise pour nos recrutements à l'externe et la fidélisation des collaborateurs à l'interne. Pour cela, nous travaillons sur la promotion et la communication autour de nos activités. Rabot Dutilleul est en effet reconnue sur le marché comme une entreprise travaillant très en amont avec une ingénierie pointue afin de mettre en œuvre des projets de construction en conception - réalisation de haut niveau technique. La mise en valeur de nos réalisations et de notre expertise est déjà un premier élément d'attractivité pour les candidats qui cherchent une insertion professionnelle durable.

Nos équipes se mobilisent quotidiennement pour développer un environnement de travail de qualité y compris sur le plan relationnel ; nous déployons des pro-

grammes d'accompagnement managérial permettant de développer des relations professionnelles efficaces et enthousiasmantes. Nous animons des people review pour repérer nos collaborateurs à haut potentiel et encourageons la mobilité et les parcours professionnels internes sans jamais exclure les candidatures externes car les pépites se trouvent aussi en dehors de nos murs et il faut pouvoir les repérer et les faire réussir avec nous.

Nous expérimenterons de nouvelles formes de collaboration, plus transversales, communautaire et/ou entre pairs grâce à des démarches d'organisation en mode projet, de co-développement et de mentoring. Ces processus permettent de mettre en relation des collaborateurs aux préoccupations communes pour favoriser l'intelligence collective dans la définition et la mise en œuvre de solutions.

Nous avons aussi accompagné des projets d'équipes en nous appuyant sur l'Appreciative Inquiry en étant convaincus qu'une organisation humaine réussit d'abord parce qu'elle définit par et pour elle-même un projet futur attractif. Portée par ce projet, elle décide d'explorer, de rechercher et de faire émerger ses talents (inquiry) et de permettre leur expression dans le cadre de plans d'actions collectifs porteurs de sens (appreciative). Nous avons mis en œuvre une «exploration appréciative» lorsqu'il s'est agi, par exemple, de redéfinir les métiers et les modes collaboratifs au sein de notre direction financière.

Pour résumer, plutôt que de rechercher en permanence ce qui est problématique, contraignant et forcément frustrant, nous choisissons «la confiance pour innover, construire et progresser ensemble» (base-line de notre politique RH). ■



Paris Halle Freyssinet