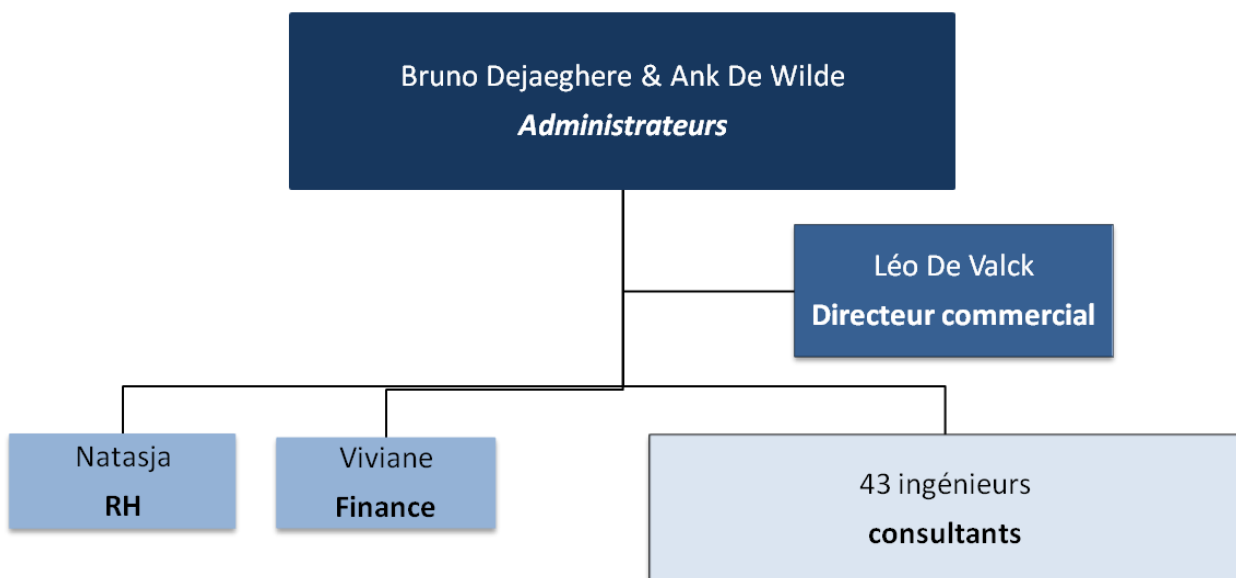


Annexes

A. Organigramme d'Absolem Engineering



B. Questionnaire utilisé pour l'enquête au sein d'Absolem

Medewerkersprofiel

1 In welke leeftijdscategorie bevindt u zich op het einde van dit jaar? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- tussen 20 en 25
- tussen 25 en 30
- tussen 30 en 35
- tussen 35 en 45
- tussen 45 en 55
- tussen 55 en 65

2 Wat is uw hoogst behaalde diploma? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Lager secundair onderwijs
- Hoger secundair onderwijs
- Hoger onderwijs korte type
- Hoger onderwijs lange type
- Universitair onderwijs
- Post-universitair onderwijs
- Anders

3 Hoeveel jaren anciënniteit heeft u opgebouwd bij Absolem? *

Vul uw antwoord hier in:

Uw anciënniteitsjaren van Altran, De Valck Consultants, DVE werden mee overgenomen dus neem deze mee in rekening.

4 Hoeveel jaren professionele ervaring hebt u? *

Vul uw antwoord hier in:

Globale tevredenheid en de criterium

5 In welke mate bent u tevreden over uw job bij Absolem? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Noch tevreden, noch ontevreden
- Tevreden
- Zeer tevreden

Geef hier een toelichting op uw antwoord:

Indien u wenst kan u uw antwoord toelichten in het vak opmerkingen hiernaast.

6 Welke van de volgende criteria zijn belangrijk voor u in de beoordeling van uw job? *

Geef een nummer voor elke optie volgens uw voorkeur van 1 tot 6

- Het salaris
- De relaties met mijn collega's
- De relatie met mijn werkgever
- De jobzekerheid
- De kwaliteit van het management
- De arbeidsomstandigheden

7 Kan u volgende jobcriteria rangschikken in orde van belangrijkheid? *

Geef een nummer voor elke optie volgens uw voorkeur van 1 tot 5

- Zelfontwikkeling
- Erkenning en waardering
- Interessant en uitdagend werk
- Verantwoordelijkheid
- Carrièreontwikkeling-evolutie

Met zelfontwikkeling wordt hier bedoeld: inzicht verwerven in eigen identiteit, waarden, sterke en zwakke kanten, interesses en ambities en op basis hiervan acties ondernemen om zonnodig competenties verder te ontwikkelen.

8 Als werknemer van Absolem, wat is uw mate van tevredenheid met betrekking tot: *

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1	2	3	4	5
Uw salaris	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De werkrelaties -en contacten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De werkzekerheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De kwaliteit van het management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De arbeidsomstandigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 = zeer ontevreden / 5 = zeer tevreden

De arbeidsomstandigheden zijn de omstandigheden waarin een werknemer moet werken. U kan hierbij denken aan veiligheid, gezondheid en welzijn maar ook sfeer of klimaat en sociale voordelen.

9 Hoe is uw relatie met uw Absolem-collega's? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Heel slecht
- Slecht
- Niet goeg, niet slecht
- Goed
- Zeer goed

10 Hoe is uw relatie met de verantwoordelijken van Absolem? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Heel slecht
- Slecht
- Niet goed, niet slecht
- Goed
- Zeer goed

11 Wat vindt u van het management en uitvoering van: *

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1	2	3	4	5
projectenbeheer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interne administratie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 = zeer ontevreden / 5 = zeer tevreden

12 Bent u tevreden van het huidige systeem van opvolging en evaluatie? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee
- Geen mening

Geef hier een toelichting op uw antwoord:

Indien u wenst kan u uw antwoord toelichten in het vak opmerkingen hiernaast.

13 Hebt u bijkomende behoeften met betrekking tot evaluaties of functioneringsgespreken? Zoals bijvoorbeeld: *

Selecteer alles wat voldoet

- Een vast periodiek systeem (jaarlijks, na elk project,...)
- Uniforme structuur van het functioneringsgesprek met samenvatting achteraf
- 360° feedback (een evaluatie inclusief feedback van projectleiders, collega's, enz)
- Anders:

Indien u wenst kan u uw antwoord toelichten in het vak opmerkingen hiernaast.

Doelen van de interne communicatie & bedrijfscultuur

14 Bij Absolem: *

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Geen mening	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Heb ik het gevoel dat ik mezelf kan ontwikkelen, ontplooien in mijn job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er aandacht besteed aan mijn prestaties en successen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik het gevoel dat mijn werk gewaardeerd wordt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verveel ik me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vind ik mijn job interessant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vind ik dat ik genoeg verantwoordelijkheden heb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik er vertrouwen in dat mijn carrière zich goed zal ontwikkelen of evolueren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik het gevoel dat ik mijn carrière kan sturen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15 Hoe zou u het vertrouwensniveau tussen de werknemers en de verantwoordelijken van Absolem evalueren? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Zeer zwak
- Zwak
- Niet zwak, niet sterk
- Sterk
- Zeer sterk

16 Hoe is uw gevoel van verbondenheid met Absolem? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Zeer zwak
- Zwak
- Niet zwak, niet hecht
- Hecht
- Zeer hecht

Met verbondenheid wordt hier bedoeld: het gevoel deel uit te maken van een bedrijf en er trots op te zijn.

17 Hoe is uw gevoel van verbondenheid met de Absolem-klant, het bedrijf waar u aan het werk bent voor Absolem? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Zeer zwak

- Zwak
- Niet zwak, niet hecht
- Hecht
- Zeer hecht

18 Als ik werk aan een project voel ik me meer verbonden met het bedrijf waar ik aan het werk ben dan bij Absolem. *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Juist
- Fout
- Geen mening

Geef hier een toelichting op uw antwoord:

Indien u wenst kan u uw antwoord toelichten in het vak opmerkingen hiernaast.

19 Als werknemer van Absolem: *

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Geen mening	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Vind ik het leuk om bij Absolem te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betekent het bedrijf veel voor mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik niet het gevoel deel uit te maken van de "Absolem familie".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blijf ik hier werken omdat ik denk dat een andere werkgever me niet dezelfde voordelen kan bieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik momenteel geen andere keuze dan bij Absolem te blijven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou ik me schuldig voelen als ik Absolem nu zou verlaten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik het gevoel dat ik het vertrouwen van Absolem zou schenden als ik mijn ontslag geef.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voel ik me niet verplicht bij Absolem te blijven werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20 Voelt u zich betrokken bij Absolem? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Ik voel me niet betrokken
- Ik voel me een beetje betrokken
- Ik voel me betrokken
- Ik voel me erg betrokken

- Geen mening

Met betrokkenheid wordt hier bedoeld: een gevoel dat richting geeft aan gedrag, in dit geval aan iemands houding ten opzichte van werk, prestaties, carrière en bedrijf.

21 Zou u graag meer geïnformeerd worden van de professionele activiteiten van Absolem? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee
- Geen mening

Geef hier een toelichting op uw antwoord:

Indien u wenst kan u uw antwoord toelichten in het vak opmerkingen hiernaast.

22 Over welke onderwerpen zou u graag meer informatie ontvangen? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 19r1'Ja ' op vraag '21 [Q19]' (Zou u graag meer geïnformeerd worden van de professionele activiteiten van Absolem?)

Selecteer a.u.b. **niet meer dan 3** antwoorden

- Concurrentie
- Evolutie van Absolem
- Projecten in uitvoering
- Nieuws van andere medewerkers
- Economische context
- Anders:

23 Wat zou dan voor u de ideale frequentie zijn om deze informatie te ontvangen? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Elke dag
- Elke week
- Elke maand
- Elke drie maanden
- Twee maal per jaar
- Eén maal per jaar
- Anders

24 Wat spreekt u het meeste aan? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Ik verkiez automatisch informatie te ontvangen.
- Ik verkiez de vraag te stellen aan mijn werkgever als ik informatie wens.
- Ik denk over genoeg informatie te beschikken over Absolēm.
- Anders

25 Kan u uit de volgende lijst vijf waarden kiezen die, volgens uw persoonlijke mening, het meest van toepassing zijn op Absolēm Engineering? *

Selecteer a.u.b. **niet meer dan 5** antwoorden

- Betrouwbaarheid
- Klantgerichtheid
- Kwaliteit
- Productiviteit
- Efficiëntie
- Netwerk
- Duidelijkheid
- Flexibiliteit
- Individualisme
- Passie
- Ervaring
- Dynamiek
- Kennis
- Snelheid
- Deskundigheid
- Duurzaamheid
- Eerlijkheid
- Openheid
- Enthousiasme
- Durf
- Gedrevenheid
- Stabiliteit
- Respect
- Vertrouwen
- Humanisme
- Anders:

26 Hoe zou u de bedrijfscultuur van Absolēm omschrijven? *

Vul uw antwoord hier in:

Bedrijfscultuur is het geheel van waarden, normen, symbolen en rituelen die worden gecreëerd en in stand gehouden door mensen van het bedrijf.

Communicatiemiddelen

27 In het algemeen ben ik tevreden over de manier waarop Absolēm

communiceert met mij en andere medewerkers. *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee
- Geen mening

28 Waarom? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 23r1'Ja' op vraag '27 [Q23]' (In het algemeen ben ik tevreden over de manier waarop Absolem communiceert met mij en andere medewerkers.)

Vul uw antwoord hier in:

29 Waarom niet? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 23r2'Nee' op vraag '27 [Q23]' (In het algemeen ben ik tevreden over de manier waarop Absolem communiceert met mij en andere medewerkers.)

Vul uw antwoord hier in:

30 In het algemeen ben ik tevreden over de manier waarop Absolem communiceert met zijn klanten en doelpubliek. *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee
- Geen mening
-

31 Waarom? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 24r1'Ja' op vraag '30 [Q24]' (In het algemeen ben ik tevreden over de manier waarop Absolem communiceert met zijn klanten en doelpubliek.)

Vul uw antwoord hier in:

32 Waarom niet? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 24r2'Nee' op vraag '30 [Q24]' (In het algemeen ben ik tevreden over de manier waarop Absolem communiceert met zijn klanten en doelpubliek.)

Vul uw antwoord hier in:

33 Indien u kan kiezen uit volgende communicatiemiddelen, welke draagt uw voorkeur weg voor de communicatie vanuit de organisatie naar de medewerkers (top-down communicatie)? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Telefoon
- E-mail
- Geschreven publicaties
- Centro
- Face-to-face gesprekken
- Absolem events
- Anders

34 Indien u kan kiezen uit volgende communicatiemiddelen, welke draagt uw voorkeur weg om te communiceren naar de organisatie en haar verantwoordelijken toe (bottom-up communicatie)? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Telefoon
- E-mail
- Geschreven publicaties
- Centro
- Face-to-face gesprekken
- Absolem events
- Anders

35 Welk communicatiekanaal verkiest u in volgende situaties? *

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Telefoon	E-mail	Geschreven publicaties	Centro	Face-to-face gesprekken	Absolem events	Andere
Ik wil mijn werkgever snel contacteren voor een vraag of met betrekking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Telefoon	E-mail	Geschreven publicaties	Centrum	Face-to-face gesprekken	Absolument events	Andere
tot informatie die ik nodig heb.							
Ik wil weten of er nieuws is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben niet akkoord over iets en wil graag mijn bedenkingen, ideeën of kritiek uiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een heel aantal zaken te bespreken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36 Kies het antwoord dat het meest aansluit bij uw standpunt over volgende uitspraken. *

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Geen mening	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Voor mij is het belangrijk om regelmatig contacten te hebben met mijn Absolom-collega's.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou graag makkelijker contact hebben met mijn Absolom-collega's.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik hecht veel belang aan het collegiale gevoel en de contacten die ik heb binnen Absolom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het interessant om praktijkervaring te delen met mijn Absolom-collega's.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb in het verleden al eens een collega willen contacteren om zijn ervaring of visie te kunnen gebruiken binnen een project, maar wist niet wie te contacteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb in het verleden al eens een collega willen consulteren voor een project waaraan ik werkte, en dit bleek achteraf zeer interessant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou graag meer mogelijkheden hebben om praktijkervaring te delen met mijn Absolom-collega's.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het interessant om theoretische kennis uit te wisselen met mijn Absolom-collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Geen mening	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Ik zou graag meer mogelijkheden hebben om theoretische kennis uit te wisselen met mijn Absollem-collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vraag mijn collega's liever niet om hulp of advies in verband met mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het interessant om kennis en ervaring uit te wisselen opdat ik mijn resultaten kan optimaliseren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben bereid een collega verder te helpen als ik kan en men mij om hulp vraagt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou graag meer op de hoogte zijn van de projecten waaraan mijn collega's werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37 Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absollem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Ja, dat zou zeer interessant zijn
- Dat is interessant
- Het is niet echt interessant
- Nee, het is helemaal niet interessant
- Geen mening

38 Wat zijn volgens u de redenen waarom dit geen goed idee is? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 29r3 'Het is niet echt interessant' of 'Nee, het is helemaal niet interessant' op vraag '37 [Q29]' (Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absollem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?) *en* Is 29r4 'Het is niet echt interessant' of 'Nee, het is helemaal niet interessant' op vraag '37 [Q29]' (Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absollem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?)

Selecteer a.u.b. **niet meer dan 3** antwoorden

- Ik heb geen tijd om hiermee bezig te zijn.
- Ik heb geen behoefte aan samenwerking met mijn Absollem-collega's.
- Ik heb andere gelegenheden genoeg om contact te onderhouden met mijn collega's.
- Een dergelijk idee is niet nuttig in het specifieke geval van Absollem.
- Ik zie er geen voordelen van in.
- Het zou een tijdverspilling zijn voor mij.
- Ik weet het niet.
- Anders:

39 Om kennis en ervaring de delen binnen Absolem, lijken me volgende manieren geschikt: *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 29r1'Ja, dat zou zeer interessant zijn' of 'Dat is interessant' op vraag '37 [Q29]' (Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absolem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?) *en* Is 29r2'Ja, dat zou zeer interessant zijn' of 'Dat is interessant' op vraag '37 [Q29]' (Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absolem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?)

Geef een nummer voor elke optie volgens uw voorkeur van 1 tot 9

- Een competentie-overzicht van alle medewerkers
- Een debatavond rond een onderwerp
- Een werkgroep
- Een informele avond
- De "wie is wie" binnen Absolem
- Een database van nuttige documenten
- Een intern forum
- Een FAQ
- Andere

40 Waaraan denkt u? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

°

----- Scenario 1 -----

Is 31r9'Andere' op vraag '39 [Q31]' (Om kennis en ervaring de delen binnen Absolem, lijken me volgende manieren geschikt: (VOLGORDE 3))

----- of Scenario 2 -----

Is 31r9'Andere' op vraag '39 [Q31]' (Om kennis en ervaring de delen binnen Absolem, lijken me volgende manieren geschikt: (VOLGORDE 2))

----- of Scenario 3 -----

Is 31r9'Andere' op vraag '39 [Q31]' (Om kennis en ervaring de delen binnen Absolem, lijken me volgende manieren geschikt: (VOLGORDE 1))

Vul uw antwoord hier in:

41 Wat zijn, volgens u en voor u, de voordelen om hieraan mee te werken? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 29r1 'Ja, dat zou zeer interessant zijn' of 'Dat is interessant' op vraag '37 [Q29]' (Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absolem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?) *en* Is 29r2 'Ja, dat zou zeer interessant zijn' of 'Dat is interessant' op vraag '37 [Q29]' (Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absolem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?)

Selecteer a.u.b. **niet meer dan 3** antwoorden

- Meer contact met Absolem-collega's.
- Gerichtte gesprekken met collega's over bepaalde onderwerpen, gelinkt aan sector, specialisatie, industrie etc.
- Om info of hulp te vragen in verband met een specifiek project, specifieke job of taak.
- Delen van informatie rond een bepaald onderwerp.
- Presenteren van verwezenlijkingen aan collega's.
- Een gegevensbank aanmaken rond specifieke projecten.
- Om ervaringen te delen in verband met het werken bij Absolem.
- Om de waarde van Absolem te vergroten dankzij een kennisnetwerk.
- Ik weet het niet.
- Anders:

42 In welke mate zou de implementatie van activiteiten en middelen die kennis helpen delen, voor u een hulp of een positief initiatief kunnen zijn? *

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

° Is 29r1 'Dat is interessant' of 'Ja, dat zou zeer interessant zijn' op vraag '37 [Q29]' (Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absolem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?) *en* Is 29r2 'Dat is interessant' of 'Ja, dat zou zeer interessant zijn' op vraag '37 [Q29]' (Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absolem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?)

Vul uw antwoord hier in:

43 Graag uw reactie op volgende uitspraken: *

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Geen mening	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Op dit ogenblik storen de activiteiten die georganiseerd worden buiten de werkuren me niet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Geen mening	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Ik vind dat de activiteiten en meeting buiten de werkuren moeten verminderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het stoort mij niet om deel te nemen aan activiteiten van Absolem, zelfs al is het in mijn vrije tijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Op dit ogenblik heb ik niet genoeg tijd om te doen wat Absolem van me vraagt buiten de uren die ik reeds aan het werk besteed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben bereid om mee te werken aan de ontwikkeling en implementatie van activiteiten of middelen die kennisdeling kunnen verbeteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44 Wat is uw mening over de volgende zaken? *

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1	2	3	4	5
Centro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Absolem events	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De brochure	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De website	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De Absolem 'Competence file'	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sponsoring van de studentenorganisaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het contact tussen het Absolem management en de klanten van Absolem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 = zeer ontevreden / 5 = zeer tevreden

45 Welke elementen in de marketing van Absolem kunnen volgens u verbeterd worden? *

Vul uw antwoord hier in:

46 Vindt u de interne communicatie coherent en in overeenstemming met de communicatie die Absolem voert met externen zoals klanten, leveranciers, sollicitanten, enz? *

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Ja

- Nee
- Geen mening

Geef hier een toelichting op uw antwoord:

Indien u wenst kan u uw antwoord toelichten in het vak opmerkingen hiernaast.

47 Welke elementen in de communicatie kunnen volgens u verbeterd worden? *

Vul uw antwoord hier in:

48 Wat kan er verbeterd worden in het beheer, het management, het bestuur van Absolem? *

Vul uw antwoord hier in:

49 Wat kan er verbeterd worden in de administratie (loonsadministratie, projectenbeheer, personeelsadministratie, enz) van Absolem? *

Vul uw antwoord hier in:

Verwachtingen en voorstellen

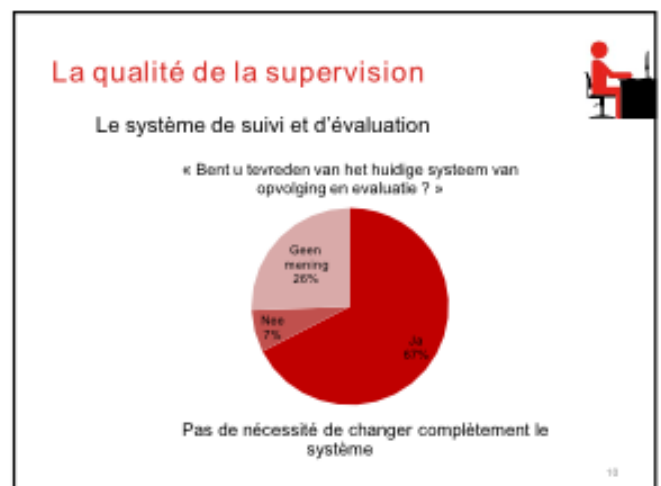
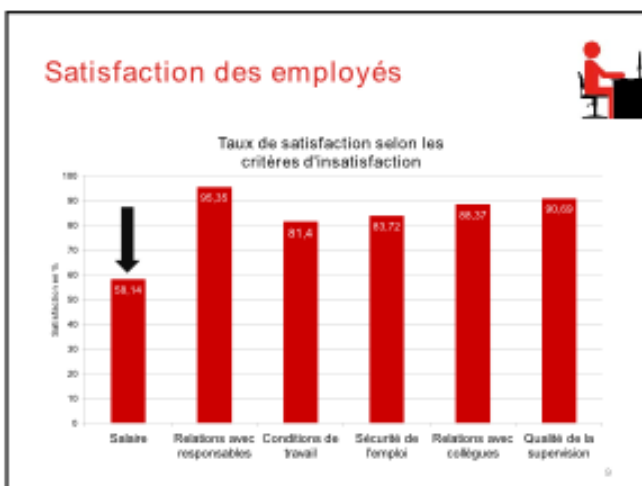
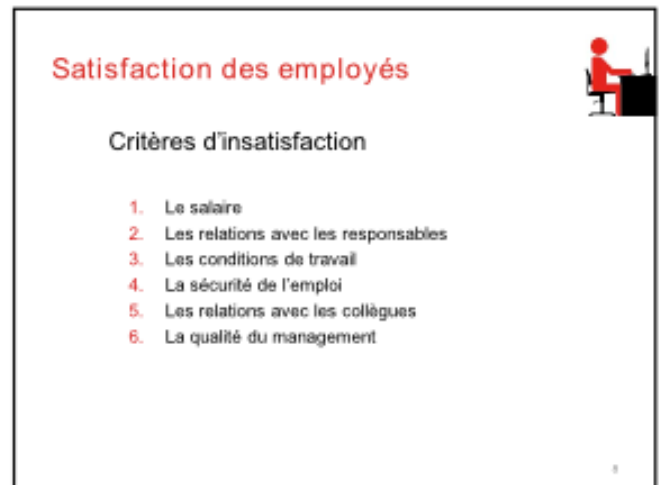
50 Hebt u andere verbeteringsvoorstellen, elementen van kritiek of ongenoegen die u graag uit of deelt me uw werkgever? *

Vul uw antwoord hier in:

51 Wat vindt u van deze enquête? *

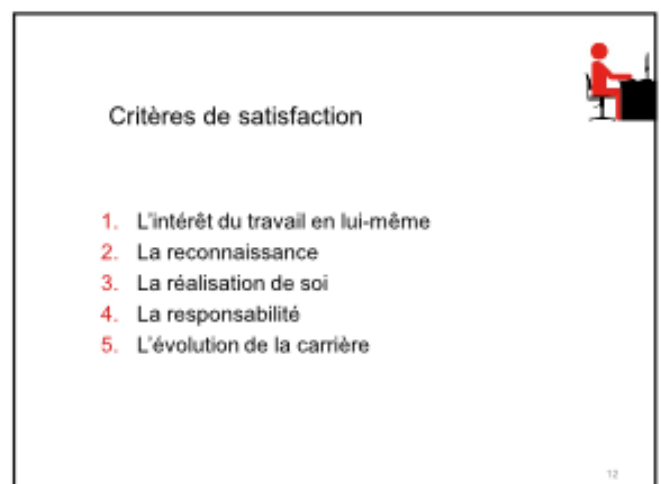
Vul uw antwoord hier in:

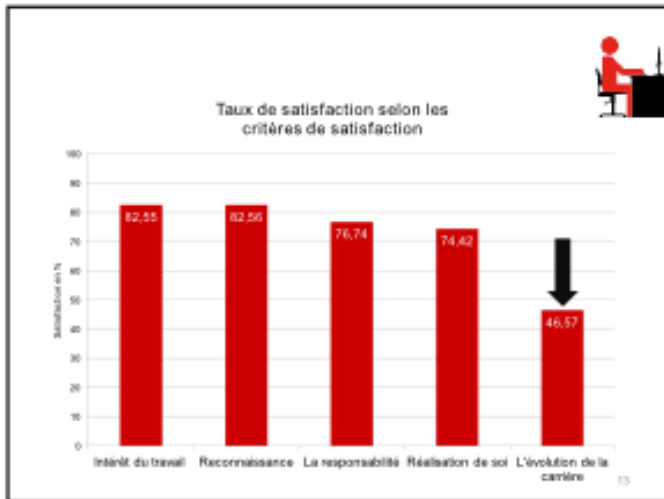
C. Synthèse des résultats de l'enquête Absolem



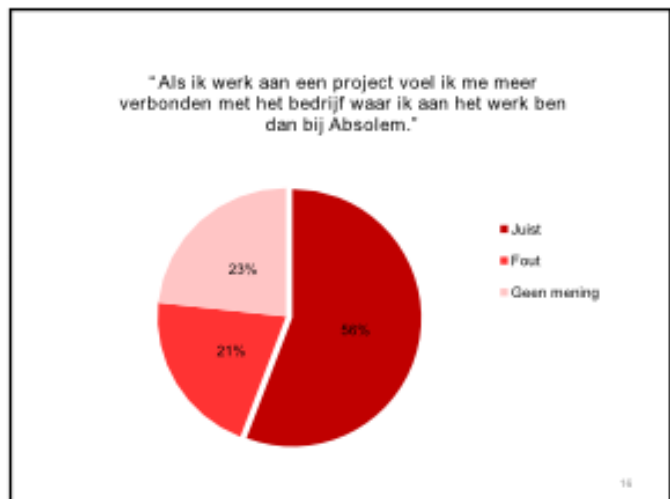
La qualité de la supervision: recommandations

Suivi et évaluation	Gestion et management	Administration
Conserver la rencontre face-à-face au moins 1x par an	Meilleure transition entre deux projets	Créer un document reprenant les personnes à contacter sur un sujet précis et leurs informations
Quel est le feedback du chef de projet?	Plus de transparence lors de la recherche de projets	Simplification des notes de frais (via Centro?)
Evaluation post-projet	Participation des employés dans le processus commercial	Utilisation du calendrier Centro par le management et l'administration
Lien entre évaluation positive et « récompense »	Devenir d'attention à la planification de carrière et formations	





- ### Critères de satisfaction : recommandations
- * La reconnaissance
 - Proportionnalité entre salaire et ancienneté
 - Promotion suite à une bonne évaluation
 - * L'évolution de la carrière
 - Formations
 - Planification de la carrière
 - Buts à CT et LT
 - Choix entre plusieurs clients
 - Implication des « anciens » employés dans la prospection de nouveaux clients
- Nombreux points similaires avec les remarques concernant le management



3. Relation entre les employés & Absolem

Implication

88% des employés se sentent impliqués au sein d'Absolem

Implication majoritairement affective. Il y a une identification et un attachement émotionnel à l'entreprise



4. La communication au sein d'Absolem

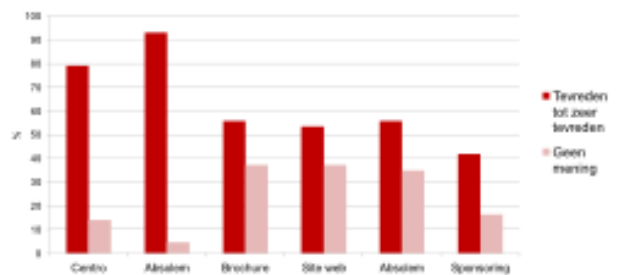
Recommandations basées sur les remarques des employés

Marketing	Communication
Partager des exemples de projets réussis	Plus de communication/transparence pendant la phase de recherche de projet
Participation aux "journées carrières" organisées par les écoles	Informations au sujet de nouveaux clients et possibilités de partenariat
Publicité online via sites web et réseaux sociaux	Partage au niveau des projets des autres employés
	Informier davantage au sujet de la communication externe de l'entreprise

25

4. La communication au sein d'Absolem

Taux de satisfaction par rapport aux outils communicationnels utilisés chez Absolem



25

4. La communication au sein d'Absolem

Les activités en dehors des heures de travail

Les Absolems Events, réunions d'évaluation et rencontres en dehors des heures de bureau sont-ils dérangeants pour les employés?

Non, plus de 80% de réponses favorables sur la fréquence et la nature de ces activités

27

4. La communication au sein d'Absolem

Outils de communication privilégiés

Outils de communication privilégiés par les employés



28

4. La communication au sein d'Absolem

Outils de communication privilégiés

- Je veux contacter mon employeur rapidement pour une question
Téléphone
- Je veux prendre des nouvelles
E-mail
- Je ne suis pas d'accord et je voudrais exprimer mes critiques et /ou mes idées
Discussion face-à-face / Téléphone
- J'ai beaucoup de points sur lesquels j'aimerais discuter
Discussion face-à-face

29

4. La communication au sein d'Absolem

Communication sur la vie de l'entreprise

74% des employés voudraient être plus informés sur les activités professionnelles d'Absolem.

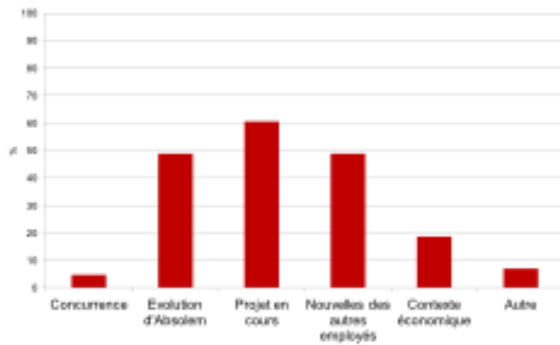
A propos de quels sujets ?

A quelle fréquence ?

De quelle manière ?

30

Over welke onderwerpen zou u graag meer informatie ontvangen?



Communication sur la vie de l'entreprise



* Autres :

- Prospection
- Offres de formation et orientation
- Futurs clients potentiels
- Possibilités pour l'employé

* La fréquence :

- Tous les trois mois
- Deux fois par an

* Réception de l'information de manière automatique pour 74% des employés

4. La communication au sein d'Absolem



Le partage de connaissance

- La majorité des employés estime que l'idée générale de partager des connaissances est intéressante
- MAIS seulement 50% désirent avoir plus de possibilités pour ce faire
- En ce qui concerne le partage, l'intérêt augmente avec plus de précision.

« bepaalde vragen, bepaalde problemen, optimalisatie, efficiëncie »

« Ik vind het interessant om kennis en ervaring uit te wisselen opdat ik mijn resultaten kan optimaliseren.»



Helemaal niet akkoord	0.00%
Eerder niet akkoord	0.00%
Geen mening	25.58%
Eerder akkoord	55.81%
Helemaal akkoord	18.60%

« Ik ben bereid een collega verder te helpen als ik kan en men mij om hulp vraagt »

Helemaal niet akkoord	0.00%
Eerder niet akkoord	0.00%
Geen mening	2.30%
Eerder akkoord	34.88%
Helemaal akkoord	62.79%

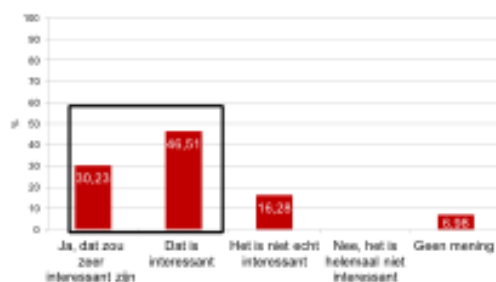
Solidarité importante entre les employés

Le partage de connaissance



Question centrale

* Zou het volgens u interessant zijn om manier te creëren om binnen Absolem kennis te delen en eventueel op die manier meer samenwerking mogelijk te maken?*



Le partage de connaissance



Pour	Contre
Om bepaalde technische problemen te helpen oplossen.	Ik denk dat elk project apart is en het veel nuttiger en efficiënter is om binnen het bedrijf met je plaatselijke collega's naar een oplossing te zoeken.
Dit lijkt mij heel belangrijk het geeft de groep een meerwaarde indien de kennis juist wordt gebruikt en gecatalogeerd.	Iemand die buiten het project staat mist die inwerking.
Mijn ervaring binnen een grote organisatie vroeger leerde mij dat je altijd wel een specialist binnen de organisatie kon vinden voor een specifiek probleem. Als dat ook een beetje zou kunnen binnen Absolem, zou dit een duidelijke meerwaarde betekenen naar de medewerkers toe en naar de klanten.	Theoretisch lijkt dit wel perfect, maar praktisch moeilijk. De meesten onder ons werken ver van huis, doen een volledige dagtaak en hebben helaas ook 's avonds verplichtingen.
Theoretisch kennis doorgeven en oplossen. Je bent nooit te oud om te leren.	de werkhoud is in vele gevallen te specifiek, te gespecialiseerd.

Le partage de connaissance



De quelle manière ?

- 1) Une vue d'ensemble, un relevé des compétences des employés
- 2) Une base de données de documents utiles
- 3) Un forum interne

besoin d'un outil **simple**

37

Les points importants



Les forces d'Absolem

- Les employés sont satisfaits
- Capital 'expérience' important
- Cohérence entre la culture d'entreprise voulue et celle ressentie par les employés
- Relation de confiance et communication ouverte
- Implication et sentiment d'appartenance

38

Les points importants



Les défis de l'entreprise

- Pyramide des âges inversée et évolution de l'entreprise
- Manque d'information des employés
- Enjeux du partage de connaissance
- Evolution et progression des carrières
- Salaire et promotion
- Sentiment d'appartenance à l'entreprise cliente

39

Suite de l'immersion

Objectif : Impliquer davantage les employés



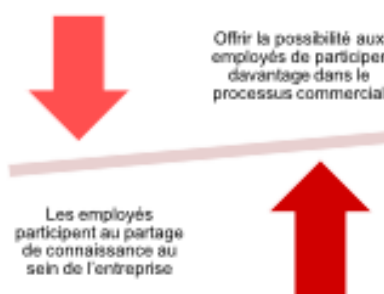
- Davantage d'information
- Implication au niveau du processus commercial
- Instaurer le partage de connaissance

Renforcement du sentiment d'appartenance



Implication

Principe de « donnant-donnant »



41

Conclusion

Implication des employés via



- Newsletter pour informer davantage
 - Formations disponibles
 - Prospection de nouveaux partenariats
 - Projets des collègues
 - Evolutions de la société
- Participation dans le processus commercial
 - Pour plus de transparence dans le cadre d'un partenariat
 - Participation dans les négociations
 - Importance de la relation Absolem/employés par rapport au client
- Mise en place d'un outil de partage de connaissance
 - Outil efficace qui renvoie à des sujets précis
 - Simplicité
 - Solidarité entre les employés
 - Première étape dans l'instauration d'une culture basée sur le partage de connaissance

42

D. Plan d'action conseillé aux administrateurs

Projet n° 1 :

Renforcement du système d'évaluation et de suivi

Description

Le système d'évaluation actuel consiste en une rencontre annuelle entre l'employé et les administrateurs de la société. Cette conversation face-à-face est dirigée via un formulaire d'évaluation. Ce système annuel est apprécié auprès des employés mais manque de structuration pour certains points. Dans une optique d'évolution, l'entreprise doit concevoir un système de suivi moins aléatoire avec un planning et des moyens instrumentalisés qui permettront d'évaluer chaque employé de la même manière.

Personnes impliquées

- Equipe gestion
- Employés

Objectifs/output

Au niveau de la **gestion** :

- ✓ Insuffler davantage de structure dans la gestion du suivi et de l'évaluation.
- ✓ Combinaison des évaluations post-projet et du suivi annuel : deux formulaires distincts.
- ✓ Meilleur encadrement via la création d'outils qui vont formaliser l'évaluation et assurer un suivi régulier.
- ✓ Instrumentalisation en complément de la rencontre annuelle qui assure un contact personnel entre les employés et les responsables d'Absolem.

Au niveau **relationnel** :

- ✓ Conservation du contact annuel primordial dans la relation employeurs/employés

Ressources nécessaires

- Ressources matérielles:

- Ordinateur
- Accès aux documents existants

- Ressources humaines:
 - 2 personnes

Plan des activités

1. Analyse des documents actuels (beoordelingsformulier).
2. Tri entre informations destinées au formulaire d'évaluation post-projet (plus spécifique par rapport au projet) et celles pour le suivi annuel (concerne le travail et évolution de l'employé en général, base de la rencontre face-à-face).
3. Conception des deux formulaires.
4. Mise sur pied de la communication destinée aux employés pour les informer de l'actualisation du système et expliquer la nouvelle procédure.
5. Envoi de l'e-mail explicatif et des nouveaux formulaires et mise en ligne sur *Centro*

Timing

Projet à court terme :

- ✓ 3 semaines pour analyse et tri des informations
- ✓ 3 semaines pour la conception des formulaires
- ✓ 4 semaines pour la mise sur pied de la stratégie de communication pour informer les employés et pour l'envoi

Risico's

- Surplus de structure pour les employés qui ne désirent pas avoir plus de suivi
- Davantage de travail demandé aux consultants

Projet n°2:

Fixation et communication du processus commercial

Description

Le processus en amont de la signature d'un contrat entre Absolem et le client est une période qui est un peu floue pour certains employés. Le but ici est de fixer les différentes étapes de ce processus commercial en les mettant par écrit afin de pouvoir par la suite mieux communiquer avec les consultants. Si ceux-ci ont à disposition un document reprenant les phases qui précèdent la signature du contrat, ils pourront mieux se situer dans cette période d'attente et il sera également plus rassurant pour eux de savoir ce qui est mis en œuvre afin de les assigner à un nouveau projet. De plus, la communication sera facilitée grâce l'indication des étapes de feedback vers le consultant.

En plus d'améliorer la communication envers les employés, ce projet de formalisation de la procédure va permettre de former rapidement de futurs commerciaux et de faciliter l'implication d'ingénieurs avec beaucoup d'ancienneté dans la phase de prospection. Si la méthode de travail et les étapes sont identifiées, il sera plus facile pour un nouvel arrivant de se calquer sur ce qui est déjà fait au sein de l'entreprise. Cela permet de conserver une ligne directrice et les valeurs instaurées par les responsables.

Personnes impliquées

- Equipe gestion
- Consultants

Objectifs/output

Au niveau de la **gestion**:

- ✓ Fixation des étapes du processus commercial pour une meilleure visibilité de celui-ci.
- ✓ Mise par écrit des lignes directrices pour les futurs nouveaux commerciaux.
- ✓ Implication des employés en encourageant leur participation (les plus anciens) dans la prospection de clients.

Au niveau **relationnel**:

- ✓ Augmentation du sentiment de participation des employés dans le processus commercial
- ✓ Légitimation du travail de commercial
- ✓ Renforcement de la relation employé/Absolem

Ressources nécessaires

- Ressources matérielles
 - Ordinateur
 - Salle de réunion
- Ressources humaines
 - 2 personnes (responsable + exécutant)
 - Nécessité de la participation de l'équipe de Gestion

⇒ Investissement en temps important

Plan des activités

1. Analyse de la procédure actuelle. Que faut-il améliorer/modifier?
2. Identification du processus et de la vision commerciale: fixation des différentes étapes et ordre de déroulement, rappel des valeurs et du positionnement à adopter durant les négociations (positionnement par rapport à l'employé et par rapport au partenaire).
3. Conception d'un document visant à expliquer le processus commercial.
 - Les valeurs mobilisées durant le processus.
 - La stratégie (relation de qualité, pas de négociations simultanées sur deux projets différents)
 - Les différentes étapes et leurs durées moyennes.
 - Les points de feedback.
4. Brainstorming sur la possibilité de faire participer les 'anciens' employés à la recherche de nouveaux clients et définition des modalités de participation (à partir de combien d'années, rétribution, quel degré d'implication dans le reste du processus, degré de liberté, etc.)
5. Conception d'un document reprenant les informations au sujet de la participation potentielle des employés durant l'étape de prospection.
6. Préparation de la présentation du projet lors d'un Absolem Event
 - Information sur le processus commercial
 - Présentation du projet d'implication des 'anciens' dans la recherche de clients
7. Envoi des documents de synthèse (processus commercial et implication dans la prospection) et publication sur *Centro*

Timing

Projet à court terme :

- ✓ 5 semaines pour l'identification et la mise sur papier des étapes du processus commercial.
- ✓ 5 à 6 semaines pour la conception d'un système permettant aux consultants les plus anciens de participer à la prospection
- ✓ 4 semaines pour la préparation de la présentation afin de communiquer le projet aux employés

Risico's

- Dépendance du projet envers une seule personne (responsable : Ank)
- Davantage de structure dans la gestion peut dépersonnaliser le contact entre les responsables et les consultants.
- Environnement trop bureaucratique pour les consultants, habitués à la flexibilité et l'indépendance.

Projet n°3:
Conception d'un *Wie is Wie* administratif

Description

L'équipe qui gère la gestion et l'administration d'Absolem rassemble aujourd'hui 5 personnes. Afin de faciliter et de rendre plus efficace la communication entre les employés et cette équipe, il est intéressant de mettre au point un *Wie is Wie* axé sur l'administration (en complément de celui reprenant l'ensemble des employés) qui offrirait une meilleure vue d'ensemble des tâches occupées par chacun.

Personnes impliquées

- Equipe gestion
- Equipe Administration

Objectifs/output

Au niveau de la **gestion** :

- ✓ Fixation des tâches et des informations de contact de l'équipe de gestion et administration.
- ✓ Meilleure visibilité de l'administration.

Au niveau **relationnel**:

- ✓ Faciliter le contact entre les employés et le noyau organisationnel.

Ressources nécessaires

- Ressources matérielles:
 - Ordinateur
 - Accès à Centro
 - Salle de réunion
- Ressources humaines:
 - 2 personnes (chef de projet + exécutant)

+ Participation des deux équipes (gestion et administration) lors de la redéfinition des tâches

Plan des activités

1. Redéfinition et distribution des tâches pour chacun des membres de l'équipe
2. Pour chaque membre, création d'un profil avec les domaines d'actions et les informations à connaître pour prendre contact (outils privilégiés, horaires, jours de congé, etc.)
3. Mise en ligne des différents profils sur la plateforme CENTRO
4. Envoi d'un mail explicatif de la mise en ligne de ce nouvel outil aux consultants

Timing

Projet à court terme:

- ✓ 4 semaines pour la redéfinition des tâches et création des profils
- ✓ 3 semaines pour la mise en ligne sur la plateforme Centro et pour informer les employés.

Risico's

- Non utilisation du document par les consultants.
- Distribution des tâches trop rigide par rapport à la réalité du terrain et le besoin de polyvalence des équipes administratives et de gestion.

Projet n°4:
Publication d'une newsletter

Description

La newsletter est un outil qui peut être utilisé par les responsables d'une entreprise pour communiquer vers une liste de personnes prédéfinies. Dans le cas d'Absolem, la newsletter sera destinée à l'interne, à savoir aux employés (consultants et membres de l'administration). Reprenant une série d'articles rédigés par le management, la newsletter permet d'informer les employés sur différents sujets et également de renforcer le lien avec l'entreprise, le sentiment d'appartenance. En effet, l'enquête Absolem a montré que la majorité des personnes qui travaillent pour la société était demandeuse de davantage d'information, notamment sur les thèmes suivants: clients et partenaires potentiels, projets en cours, évolution de la société, nouvelles des collègues. Nous avons également identifié une fréquence privilégiée qui correspond à un envoi de 2 publications par an. Ce nouvel outil vient renforcer la communication entre les responsables de l'organisation et les autres membres en offrant la possibilité de transmettre davantage l'information.

Personnes impliquées:

- Equipe gestion
- Equipe administration

Objectifs/output

Au niveau de la **gestion**:

- ✓ Création d'un outil de communication interne supplémentaire.
- ✓ Informer régulièrement les employés sur la vie de l'entreprise.
- ✓ Davantage de transparence sur les projets et l'évolution d'Absolem.

Au niveau **relationnel**:

- ✓ Renforcement de l'implication et du sentiment d'appartenance des employés.
- ✓ Renforcement des liens entre les consultants

Ressources nécessaires

- Ressources matérielles
 - Ordinateur
 - Programme de mise en page

- Humaines
 - 3 personnes à l'interne (chef de projet + équipe rédactionnel)
 - 1 personne externe : Infographiste

⇒ Investissement en temps important

Plan des activités

1. Mise en place d'une équipe responsable du projet de newsletter (chef de projet + membres)
2. Regroupement et analyse d'exemples de newsletters
3. Dresser les caractéristiques de la newsletter voulue au sein d'Absolem (longueur, canal d'envoi, périodicité, type de contenu, éléments graphiques)
4. Création du canevas de la newsletter: mise en page et aspects graphiques
5. Elaboration d'une liste de sujets qui pourraient être présentés dans la newsletter.
6. Choix des sujets pour la première publication et répartition entre membres de l'équipe
7. Production des éléments de contenu (articles, photos, graphiques, etc.)
8. Insertion du contenu dans le canevas de la newsletter
9. Travail sur la mise en page et le graphisme
10. Relecture et finalisation
11. Envoi de la newsletter.

Timing

Projet à **court** terme :

- ✓ 5 semaines pour la recherche, l'analyse et la mise au point des caractéristiques principales voulues pour la newsletter d'Absolem

- ✓ 6 semaines pour le choix des thèmes, la production du contenu pour la première publication.
- ✓ 4 semaines l'insertion du contenu dans la newsletter, la mise en page et la finalisation avant l'envoi.

Risico's

- Dépendance du projet envers une seule personne (responsable: Ank).
- Non lecture de la newsletter par les employés
- Une fois la première édition envoyée, nécessité de publier la newsletter de manière régulière et périodique. Si ce n'est pas le cas, les attentes des employés ne seront pas comblées, ce qui peut créer de l'insatisfaction.

Projet n°5:

Outil de partage de connaissance

Description

En tant qu'entreprise de conseil et de détachement d'ingénieurs, le capital d'Absolem se base sur la connaissance de ses employés. Via notre étude, nous avons identifié que les consultants de l'organisation disposent majoritairement d'une grande ancienneté dans le monde professionnel. L'expérience disponible via les ingénieurs est d'ailleurs une valeur fondamentale d'Absolem. L'enjeu est donc d'optimiser cette source de connaissance en lui permettant de circuler entre les employés dans un premier temps, et d'ensuite la figer au sein de l'entreprise afin qu'elle ne soit pas perdue lors du départ d'un consultant par exemple. La mise en place d'un outil de partage de connaissance permettrait d'entamer ce processus de maximalisation du capital d'Absolem. Dans un premier temps, seul un outil simple permettant à accéder à de l'information spécifique est nécessaire. Les employés ont montré leur intérêt envers un moyen qui leur donnerait l'opportunité de s'entre-aider efficacement.

Dans une perspective à long terme, et une fois que cette habitude d'entre-aide sera instaurée, le défi d'Absolem sera d'inculquer une véritable culture du partage grâce à des outils informatiques tels que les réseaux sociaux d'entreprise.

Personnes impliquées

- Equipe Gestion
- Equipe Administration
- Consultants

Objectifs/output

Au niveau de la **gestion**:

- ✓ Optimisation de la connaissance au sein d'Absolem
- ✓ Conservation d'une partie des connaissances des consultants après leur départ.
- ✓ Valorisation maximale de l'expérience des ingénieurs.
- ✓ Soutien pour les employés les plus jeunes.
- ✓ Atout compétitif: le client, via un seul consultant, bénéficie de l'expérience de dizaines d'autres.

Au niveau **relationnel**:

- ✓ Partage et entre-aide entre les consultants
- ✓ Renforcement de l'implication et du sentiment d'appartenance des employés

Ressources nécessaires

- Ressources matérielles:
 - Ordinateur
 - Lieu de réunion pour l'ensemble des employés
 - Matériel de projection

- Ressources humaines
 - 3 personnes
 - Une personne externe : programmeur/bureau IT

⇒ Investissement en temps important + budget considérable

Plan des activités

1. Définition des besoins actuels de l'entreprise en termes d'outil de collaboration:
 - Simplicité, spécificité
 - Incorporation dans moyens informatiques existants (Centro)
2. Etude et analyse des outils disponibles sur le marché actuellement.¹
3. Mise au point d'une "fiche d'identité" reprenant l'ensemble des caractéristiques dont l'outil doit disposer (approfondissement de l'étape n°1).
4. Création d'un document récapitulatif du besoin d'Absolem:
 - Objectif de l'outil
 - Fiche d'identité (étape n°3)
 - Contraintes
 - Deadlines
 - Budget
5. Communication de la demande à des partenaires potentiels et demandes de devis.
6. Choix du partenaire et début de la conception
7. Mise sur pied de la stratégie de communication destinée aux employés pour présenter le projet d'un outil de partage de connaissance (communication de changement).
 - Objectif du projet
 - Solution privilégiée (mise au point d'un nouvel outil)
 - Ce que ça implique pour les consultants
 - Les avantages qu'ils pourront en tirer

¹ Lors de nos recherches dans le cadre de l'enquête, nous avons déjà pu avancer sur la première et la deuxième étape de ce plan. Il est apparu qu'il n'existe à ce jour pas d'outil informatique répondant aux besoins d'Absolem, à savoir un outil qui s'intégrerait dans la plateforme Centro. Ceci nous permet d'orienter d'ores et déjà notre plan d'action vers la création d'un outil adapté.