



Sogeti

Jules Bordetlaan 160

1140 Brussel

Tel: 02/538.92.92

Site: www.sogeti.be

E-mail: recruitment@sogeti.be

Sogeti als werkgever

Sogeti is een gespecialiseerd IT-services bedrijf dat hoogopgeleide consultants inzet om klanten IT-oplossingen op maat te bieden. Het bedrijf werkt zowel voor klanten uit de publieke sector als voor diverse grote en middelgrote privé-bedrijven.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★ ½
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★ ★ ½
Training & Ontwikkeling	★ ★ ★ ½
Carrièremogelijkheden	★ ★ ★ ½
Organisatiecultuur	★ ★ ★ ½

+: De opleidingsprogramma's, de opvolging en de carrièremogelijkheden die Sogeti haar werknemers biedt, zijn de sterkste troeven van het bedrijf als werkgever. Alles wordt in het werk gesteld opdat consultants klanten kwaliteit en service kunnen leveren.

!: Sogeti heeft geen formeel diversiteitplan. Maar het streven naar een multiculturele mix van mannen en vrouwen naast junior en senior talent op de werkvloer zit in de bedrijfscultuur ingebakken. Het bedrijf wil hier in de toekomst meer over communiceren.

Feiten en cijfers

- De Sogeti groep telt in totaal meer dan 20.000 professionele medewerkers in 15 landen
- in België en Luxemburg stelt Sogeti 1100 mensen tewerk
- In 2009 realiseerde Sogeti Belux een omzet van meer dan 97 miljoen euro

Arbeidsvoorwaarden

- Marktconform salaris
- Bedrijfswagen, lunchkostenvergoeding
- Groepsverzekering en hospitalisatieverzekering
- Gsm en laptop (afhankelijk van functie en taak)



Sogeti is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



Sogeti werkt met de grootste bedrijven – zowel in de privé- als de publieke sector – en kan zijn consultants hierdoor zeer interessante projecten aanbieden.

Dit wordt verder ondersteund door de sterke partnerships die Sogeti heeft met Microsoft en IBM, wat het bedrijf differentieert van vele concurrenten.

Een ander punt waarop Sogeti zich onderscheidt van anderen is de opvolging van medewerkers bij de klanten. Een uitgebreid HR-team volgt de consultants op en vraagt regelmatig feedback aan klanten over het functioneren van de medewerkers.

Sogeti ter introductie

Sogeti is een belangrijke speler in België en de nummer 1 IT-services provider in Luxemburg. Het bedrijf maakt deel uit van een internationale groep die vertegenwoordigd is in 15 landen in Europa, de VS en India. De laatste jaren neemt de naambekendheid van de organisatie toe, en dit zowel bij klanten als bij sollicitanten.

Sogeti Belux is multi-specialist in 7 strategische expertise-domeinen: Business Intelligence, Enterprise Content Management, Application Management & Modernisation, Cloud Computing, Desktop & Unified Communication, Main-frame (Destination z) en Testing.

In 2011 staat Sogeti voor een grote uitdaging. Het bedrijf zit midden in een transitie die het zal omturnen van generalist naar multi-specialist. Die veranderingen worden ondersteund met de implementatie van een nieuwe bedrijfsstructuur. "We streven ernaar meer en meer erkend te worden als specialist in de IT domeinen waar onze expertise ligt", begint Frédéric Du Jardin, HR Manager bij Sogeti. "Passionate about IT" is een slogan die zeker van toepassing is op dit bedrijf. Om deze evolutie waar te maken, staan we binnen HR voor de grote uitdaging om onze medewerkers verder te ontwikkelen en ook heel wat nieuw talent aan boord te halen."

Starters krijgen bij Sogeti alle nodige bagage mee, zodat ze zo goed mogelijk voorbereid projecten bij klanten kunnen aanvangen. "Onze klanten verwachten van consultants dat het »

ervaren mensen zijn met een zekere expertise", vertelt Suzy Bruyninckx, HR Coördinator bij Sogeti. "Een pas afgestudeerde starter zetten we daarom niet direct in bij een klant. Maar we beschikken wel over uitgebreide opleidingsmogelijkheden om ervoor te zorgen dat de young graduates zich comfortabel voelen vooraleer ze aan projectwerk beginnen. Een van de tools om deze nieuwkomers klaar te stomen zijn onze Sogeti Academies, zoals recent de Business Intelligence Academy en de Test Academy."

De IT-consultants van Sogeti vertegenwoordigen het potentieel van het bedrijf. Het zal dan ook niet verbazen dat de organisatie zoveel

mogelijk investeert in de ontwikkeling van het talent dat het in huis heeft. Frédéric Du Jardin: "Talent management is een voortdurend proces binnen de carrièreontwikkeling van onze professionals. We bekijken op langere termijn welke opleidingstrajecten wij onze mensen kunnen laten volgen. Uiteraard doen we dat in samenspraak met de medewerkers zelf en evalueren we regelmatig of we op het goede spoor zitten. Werknemers kunnen in dit kader zelfs vaktechnische of andere trainingen (bv. soft skills of talen) volgen die niet altijd onmiddellijk gerelateerd zijn aan hun huidige professionele projecten. Dat is een van onze manieren om medewerkers die goed werk leveren te belonen voor hun inspanningen."



**Chiel Elen (25),
test consultant,
vier maanden in dienst**

"In de korte tijd dat ik bij Sogeti werk, kreeg ik al meer opleiding dan ik bij mijn vorige werkgever mocht genieten. Daarenboven wordt de inhoudelijk interessante cursus op een gestructureerde manier gegeven door een bijzonder gemotiveerde docent."



"Mensen zijn zo belangrijk in deze organisatie dat het onmogelijk is in één zin uit te drukken hoe belangrijk."
Frédéric Du Jardin, (34), HR manager
"Enthousiaste mensen met een passie voor IT én een positieve, klantvriendelijke en kwaliteitsgerichte ingesteldheid, voelen zich thuis bij Sogeti."

Suzy Bruyninckx, (49), HR coordinator

Maatwerk

Suzy Bruyninckx geeft tekst en uitleg bij de politiek van carrièremanagement van Sogeti. "Binnen het bedrijf definieerden we een aantal competenties die we hanteren bij ons carrière- en talentmanagement. Vervolgens vertaalden we die naar de verschillende IT-domeinen waarbinnen we actief zijn. De verschillende profielen en de daaraan gebonden groeimogelijkheden werden niet alleen beschreven maar ook visueel voorgesteld. Belangrijk om weten is dat we een politiek van maatwerk hanteren. We kijken naar de capaciteiten en competenties van elk individu en naar de kansen die voorhanden zijn. Vervolgens beslissen we welke richting we samen kunnen uitgaan. Uiteraard zal dat traject rekening moeten houden met de beschikbare projecten bij de bedrijven waar onze consultants terechtkomen. We doen ons uiterste best om tegemoet te komen aan de wensen van onze medewerkers, maar daarbij moeten we ook de wensen van onze klanten in overweging nemen.

Een extra troef van Sogeti is dat we op een open en eerlijke manier de carrièremogelijkheden met onze consultants bespreken. Belangrijk om weten is dat we soms anticiperen op toekomstige vragen uit de markt. Het kan gebeuren dat, hoewel er op een gegeven moment geen vraag is naar een bepaald profiel,

we daar toch op inzetten door medewerkers te trainen. Zo zijn we voorbereid op vragen uit de markt en stomen we alvast consultants klaar voor een volgende stap in hun carrière."

Ook internationale carrièrekansen liggen binnen het bereik van Sogeti-consultants. "Als BeLux-bedrijf ligt onze focus lokaal en werken we voor klanten in onze regio", vervolgt Suzy Bruyninckx. "Maar we kaderen als bedrijf in een internationale groep. Wanneer een medewerker aangeeft interesse te hebben om in het buitenland te gaan werken, kunnen we bekijken of die mogelijkheid bestaat in een andere entiteit van de groep."

Vandaag nemen tijdscrediet, flexibele werktijden en telewerken een steeds belangrijker plaats in voor de sollicitant. Gezien de aard van de business heeft Sogeti op dat vlak volgens Suzy Bruyninckx een bijzondere politiek. "Eigen aan de job van consultant is dat hij steeds weer bereid is zich aan te passen aan de politiek van het bedrijf waar hij zijn opdracht zal vervullen. Allereerst verwachten we van onze werknemers dat ze mobiel zijn. Daarna vragen we ook dat ze flexibel zijn. Maar als blijkt dat onze werknemers in een klantomgeving kunnen aansluiten bij initiatieven als telewerken of flexibele werktijden, dan kan dat voor ons perfect. Medewerkers die voor de interne diensten

»



“Onze mensen zijn onze ambassadeurs. Dat zegt heel veel over de manier waarop wij met hen kunnen, willen en moeten omgaan.”

van Sogeti werken, kunnen gebruik maken van alle wettelijke regelingen, zoals bijvoorbeeld tijdskrediet en ouderschapsverlof.”

Rekruterings- en retentiebeleid

Het profiel van de ideale werknemer van Sogeti valt volgens Frédéric Du Jardin samen te vatten in een aantal kernwoorden: flexibel, gedreven, drieluik, mobiel, teamspeler en sterke communicator. “De ideale Sogetist is een echte professional maar beschikt ook over een portie gezonde bescheidenheid”, voegt Suzy Bruyninckx toe. “Misschien is bescheidenheid niet het juiste woord, want soms vinden we onze consultants ook wel wat té bescheiden. Maar Sogeti is wel een no-nonsense bedrijf waar mensen met beide voeten op de grond blijven.”

Het retentiebeleid van Sogeti steunt grotendeels op een doorwinterde politiek van talentmanagement en -ontwikkeling. Daarnaast speelt de organisatie actief naar interessante profielen op de bijzonder competitieve arbeidsmarkt van informatici. Suzy Bruyninckx: “We rekruteren permanent schaars IT-talent. Maar we proberen ook junior talent, en zelfs mensen met een achtergrond buiten IT, aan te trekken. Binnen de sectororganisatie Agoria nemen we ook actief deel aan initiatieven om jonge mensen warm te maken voor informa-

tica. Hoe meer jongeren voor dergelijke studies kiezen, hoe meer sollicitanten wij achteraf potentieel over de vloer krijgen. Studenten informatica van de Karel De Grote hogeschool in Antwerpen bieden we trouwens de mogelijkheid een opleiding te volgen met certificatiemogelijkheid van Microsoft. Ze kunnen die vorming parallel aan hun opleidingstraject volgen. Wij bieden die sponsoring met het oog op het verhogen van onze naambekendheid bij potentiële werknemers.”

Naast traditionele rekruteringskanalen als de eigen website, jobbeurzen en jobsites speelt Sogeti op een intensieve manier naar talent via de professionele netwerksite LinkedIn. Een belangrijk intern kanaal dat Sogeti aanboort voor het aantrekken van nieuwe krachten zijn de eigen werknemers. Frédéric Du Jardin: “Dat initiatief levert heel mooie resultaten op. Werknemers die nieuwe collega's aanbrengen, worden daarvoor beloond met een bonus.”

Sogeti is een consultancybedrijf met een vlakke organisatiestructuur. Omdat de consultants van het bedrijf vaak gedurende lange tijd opdrachten uitvoeren bij klanten, organiseert het bedrijf regelmatig speciale initiatieven teneinde een sterke band met het bedrijf te creëren. Suzy Bruyninckx: “Mensen zijn essentieel in onze business. Wat we doen, is altijd gerela-

teerd aan mensen. Zowel onze klanten als onze medewerkers zijn in dit bedrijf cruciaal om successen te kunnen boeken. Omdat bijna al onze medewerkers bij onze klanten werken, organiseren we voor hen heel wat meetings, competence centers, drinks en familiale activiteiten. We willen er absoluut voor zorgen dat we een hecht team vormen. We noemen onze mensen niet voor niets Sogetisten. Sogeti is een bedrijf dat heel professioneel werk levert maar waar intern op een vrij informele en hartelijke manier met mekaar wordt omgegaan."

TeamPark

Inspelend op de trend van de sociale media werd binnen de Sogeti groep recent een eigen

sociaal netwerk opgericht. TeamPark is erop gericht een wereldwijd intern sociaal netwerk te worden voor alle medewerkers van Sogeti. Frédéric Du Jardin: "Het is een manier voor Sogetisten om op internationaal niveau kennis en ervaring uit te wisselen met collega's. Die groep medewerkers is wereldwijd meer dan 20 000 werknemers groot. Het is nog wat vroeg om te stellen dat iedereen op het netwerk aanwezig is, maar dat is op termijn in elk geval de bedoeling."



Piet Olivier (40), business analytics solution leader, tweeënhalf jaar in dienst.

"Sogeti is een stabiele werkomgeving met ervaren mensen die op een efficiënte manier is georganiseerd. Je krijgt hier alle ruimte en kansen om de projecten die je voor ogen hebt te realiseren."

