



SPIE Belgium

Digue du Canal, 112

1070 Bruxelles

Téléphone.: 02 529 73 00

Site web: www.spie.be

E-mail: career@spie.com

SPIE Belgium comme employeur

Spécialiste du génie électrique, mécanique et climatique, de l'énergie, des réseaux de communications et des infrastructures, SPIE Belgium s'associe à ses clients pour concevoir et réaliser leurs équipements et les assister dans leur exploitation et leur maintenance.

Résultats de l'enquête sur l'emploi

Conditions de travail primaires	★ ★ ★
Conditions de travail secondaires	★ ★ ★
Formations et développement	★ ★ ★
Possibilités de promotion interne	★ ★ ★ ½
Culture d'entreprise	★ ★ ★ ½

+ : L'activité de SPIE s'articule principalement autour de projets auxquels il faut ajouter la maintenance des installations. Avantages: la variété des environnements et la diversité des responsabilités et des tâches. Et la grande liberté d'action accordée à ses collaborateurs pour atteindre les objectifs.

!: Opérant dans un secteur qui souffre de pénurie de main-d'œuvre, l'entreprise multiplie les efforts pour motiver et fidéliser ses meilleurs éléments, tout en préparant la succession de ceux qui s'en vont.

Faits et chiffres

- 1.100 salariés dont 750 ouvriers. Chiffre d'affaires 2009: 155 millions d'euros.
- Programmes de soutien au personnel: de nombreuses formations ainsi que des plans d'intégration et de développement des compétences sont organisés

Conditions de travail

- Salaire dans la moyenne du marché, avec de nombreux avantages extralégaux
- Assurance groupe, assurance hospitalisation
- Chèques-repas, écochèques
- Rémunération variable et voiture de société pour certaines fonctions
- Plan d'intéressement aux bénéfices pour tout le personnel



SPIE Belgium est certifié Top Employer Belgique, 2011



À cause de la crise, SPIE Belgium a connu une diminution de ses effectifs d'environ 10%.

L'entreprise souhaite aujourd'hui reconstituer progressivement ses forces en cherchant des collaborateurs qualifiés, tout en mettant l'accent sur le développement du personnel en place. Par ailleurs, elle entend également orienter ses activités vers l'économie verte. Un engagement qui se traduit aussi dans son fonctionnement interne et sa culture.

Présentation de SPIE Belgium

SPIE Belgium est une entreprise spécialisée dans le domaine de l'énergie, l'électricité, la mécanique, l'instrumentation, la tuyauterie industrielle, les techniques de climatisation, la gestion de trafic... "Nous accompagnons les installations de nos clients tout au long de leur cycle de vie en leur offrant un service sur mesure", explique Philippe Brulard, Directeur des Ressources humaines.

Les clients se recrutent dans trois grands secteurs: l'Industrie, le Tertiaire et l'Infrastructure. Dans l'Industrie, SPIE est présent dans la pétrochimie, la sidérurgie, la distribution, le nucléaire, l'énergie... Dans le secteur de l'Infrastructure, l'entreprise s'adresse plutôt aux collectivités et services publics dans le transport, les télécommunications, l'environnement. Enfin, dans le secteur très vaste du tertiaire (Building systems), l'expertise se décline dans les domaines de l'électricité générale, du chauffage, de la climatisation, du contrôle d'accès, de l'installation et la maintenance des ascenseurs.

Économie verte

Aujourd'hui, SPIE entend investir de manière encore plus ciblée dans l'économie verte. "C'est devenu un principe moteur de la stratégie du groupe", explique Philippe Brulard. "Les enjeux de ce marché sont importants. Nous comptons fermement nous développer dans ce secteur, comme, par exemple, dans l'énergie éolienne, les panneaux photovoltaïques, le traitement des eaux et des déchets, les biocarburants... Nous venons d'ailleurs d'engager un expert à cet effet."

»

Mais SPIE ne veut pas se limiter à recueillir les fruits économiques de ce marché. L'attention portée à l'environnement est également une priorité interne. "Nous encourageons les comportements respectueux de notre environnement, qu'il s'agisse du tri de nos déchets, de la conduite de nos véhicules ou du bilan carbone de nos activités qui fait l'objet d'une évaluation et d'un suivi périodiques. Nous avons également déployé une formation qui vise à sensibiliser notre personnel à cette matière et l'encourage à l'intégrer dans ses comportements au quotidien."

"La grande particularité de SPIE est de pouvoir évoluer dans le cadre de projets et des servi-

ces", continue Philippe Brulard. "Nous intervenons chez des clients différents, à des endroits et dans des environnements différents et nous sommes confrontés à des cultures et des exigences chaque fois nouvelles pour nous. La capacité à être autonome et flexible est fondamentale pour la réussite de nos projets. Notre environnement de travail réclame de grandes qualités d'adaptation."

En même temps, cette variété est source de satisfaction professionnelle. "Même si les contraintes techniques sont parfois identiques, aucun projet ne ressemble à un autre. Il y a toujours des surprises, des imprévus et donc de nouveaux défis à relever."



Alice Houlliot (29), responsable d'affaires en infrastructure

"Je gère des projets en phase d'exécution, je suis donc en contact avec beaucoup d'intervenants. Ce qui, en soi, est intéressant. En plus, mes projets sont très variés et concernent des domaines toujours différents. Cette diversité est très enrichissante."



“Nous avons lancé un programme spécial pour les jeunes diplômés. Ils passeront par tous les départements de l'entreprise pour se familiariser avec les différentes facettes de nos activités. Ils auront donc une vue d'ensemble concrète avant de se plonger dans notre métier de base, la gestion de projets.”

Philippe Brulard, HR Manager

Plans de carrière

SPIE apporte un soin particulier à l'évolution de ses collaborateurs. Cette attention va encore s'intensifier dans le futur “Nous opérons dans un secteur qui souffre d'une pénurie de main-d'œuvre malgré la crise”, continue Philippe Brulard. “Dans nos métiers, les talents sont une denrée rare, de plus en plus difficile à recruter. Notre politique est donc davantage focalisée sur le développement interne de nos talents pour réussir à les former, les faire évoluer et les fidéliser. Notre réflexion se concentre principalement sur le développement des plans de carrière. Nous souhaitons par ce biais motiver et conserver nos éléments de valeur. Ainsi, en cas de vacance de postes, nous essayons toujours de promouvoir des candidats internes.”

SPIE a mis en place un outil à cet effet, le CE-DRE (Comité d'évaluation et de développement des ressources humaines de l'entreprise). Chaque année, un screening complet des employés, des cadres et de l'organisation est effectué. Cet exercice approfondi est réalisé par la DRH en collaboration avec les directions opérationnelles. “Nous appliquons une méthodologie précise qui nous permet de dresser la cartographie des compétences et des lacunes présentes et de les mettre en perspective par rapport aux besoins requis, en termes de

potentiel et de structure, et cela à tous les niveaux de l'entreprise. De cette manière, nous avons une vision précise des points forts et de la marge de progrès en fonction de nos objectifs. Vient s'y greffer un bilan individuel qui doit déboucher sur la mise en place des plans de développement individuel de carrière pour les meilleurs éléments.

Gérer les successions

SPIE n'échappe pas au phénomène du vieillissement de la population, comme en atteste sa pyramide des âges. “Nous savons que des collaborateurs plus âgés vont quitter l'entreprise dans quelques années, emportant avec eux leur expertise et leur expérience. Nous sommes donc très attentifs à la planification de leur succession. C'est une priorité pour nous.”

Dans ce contexte, SPIE vient de mettre au point un programme spécial à l'attention des jeunes diplômés. “Nous comptons en engager quelques-uns chaque année dans le cadre de ce programme. Ils seront immergés dans tous les départements de l'entreprise pour se familiariser avec les différentes techniques et facettes de nos activités, du devis à la finance en passant par les achats, etc. Ils auront donc une vue d'ensemble concrète avant de se plonger dans notre métier de base, la gestion de projets.”

»



“La relation avec les clients, les rapports avec le personnel et la maîtrise financière sont fondamentaux.”

Désireux de reconstituer progressivement ses effectifs après la crise, SPIE cherche de nouveaux collaborateurs. “Parmi les profils que nous visons, il y a avant tout les ingénieurs, mais aussi le personnel qualifié expérimenté ou non, principalement dans une orientation technique. Pour encadrer les 750 ouvriers qui travaillent pour nous, nous avons également besoin de chefs de chantier ou de responsables de site. Et nous recrutons également dans les fonctions de support telles que la finance, les achats...”

Quelle est la personnalité qui s'accorde le mieux à l'entreprise? “Des professionnels motivés qui ont le sens du contact humain, qui ont envie de progresser et d'apprendre et qui sont orientés vers le résultat.”

Formations

Pour une entreprise comme SPIE qui évolue dans un environnement technologique, la formation continue est bien sûr une autre priorité. “En plus du volet sécurité qui nous tient à cœur, nous prévoyons tout un éventail de formations techniques ainsi que des modules axés sur l'acquisition de compétences interpersonnelles en leadership et en management mais aussi en communication et négociation. Ces qualités nous sont indispensables. Dans la gestion de projets, la relation avec les clients, l'encadre-

ment, les rapports avec le personnel et la gestion financière notamment sont des éléments fondamentaux en plus de la maîtrise purement technique. Les profils recherchés sont donc très complets et polyvalents.”

La rémunération offerte par SPIE se situe dans la moyenne du marché. Elle comprend un salaire de base, une voiture de société et une rémunération variable pour les cadres en général. S'y ajoutent les compléments habituels: assurance groupe, chèques-repas, écochèques, assurance hospitalisation... Enfin, tout le personnel bénéficie d'un plan d'intéressement au bénéfice en fonction des résultats de l'entreprise. De plus, une certaine flexibilité dans les horaires est mise en place.

SPIE Belgium fait partie d'un groupe français qui possède près de 400 implantations dans 30 pays et emploie 29.000 personnes. Les opportunités de carrière à l'étranger sont donc réelles. “Cette mobilité internationale est coordonnée au niveau du groupe. Un mouvement d'internationalisation plus prononcée est en cours. Cependant, SPIE Belgium se veut avant tout proche de ses clients et de ses chantiers. Cette proximité ne s'applique pas seulement aux clients: elle trouve une concrétisation dans les rapports entre les responsables et le personnel. “Le management veille à rester tou-

jours accessible et disponible vis-à-vis de ses équipes. Une attitude qui se traduit par une ambiance de travail collégiale et conviviale”, conclut Philippe Brulard.



Michiel Vermassen (27), junior project engineer

“Je suis spécialisé en piping et dans les projets mécaniques. Le piping est une matière peu enseignée à l'université. J'apprécie donc l'opportunité offerte par SPIE de me former dans ce domaine. Par ailleurs, j'apprécie beaucoup l'autonomie dont nous disposons dans notre travail.”

