

Atos Origin traduit la vision stratégique de ses clients en résultats



Jean-Marie Simon, Vice-Président exécutif en charge des Ressources Humaines : « Nous intervenons dans tous les métiers des systèmes d'information : conseil, intégration et infogérance. »

Acteur majeur des services informatiques, Atos Origin recrute pour maintenir son niveau de compétences et développe une politique en faveur de l'emploi des jeunes. Entretien avec Jean-Marie Simon (ESIEA 1978), vice-président exécutif en charge des Ressources Humaines.

Des solutions innovantes

Atos Origin intervient dans tous les métiers des systèmes d'information : conseil, intégration et infogérance. « Cette présence sur ces trois activités de base constitue notre force », déclare Jean-Marie Simon. Qui plus est, nous plaçons, l'innovation au cœur de notre réflexion afin d'apporter une valeur ajoutée et un avantage compétitif à nos clients ». La mission prioritaire de l'entreprise est ainsi d'optimiser l'utilisation des technologies des systèmes d'information des clients et développer avec eux une nouvelle génération de services. Parmi ces derniers, Atos Origin compte de grands comptes internationaux dans tous les secteurs d'activité. Le groupe est, notamment, le prestataire informatique des Jeux Olympiques depuis 2002 et jusqu'en 2016. « Un bel exemple de projet mené de bout en bout, alliant l'ensemble de nos compétences conseil, intégration, infogérance ».

La recherche de performances

Autre singularité d'Atos Origin : pour assurer son développement, l'entreprise privilégie les relations à long terme avec ses clients. 65 % du CA est ainsi lié à des contrats récurrents pluriannuels. La nomination, en novembre 2008, de Thierry Breton à la tête de l'entreprise a accéléré la transformation de la SSII. « Nous devons tenir nos engagements vis-à-vis du marché, obtenir de meilleurs résultats et ainsi rattraper notre retard en terme de rentabilité », annonce Jean-Marie Simon. L'objectif est aussi de faire d'Atos Origin, une véritable structure globale (alors que le groupe s'est développé à partir de fusions et acquisitions) ».

Une politique en faveur des jeunes talents

Pour ce faire, Atos Origin s'appuie notamment sur une politique de recrutement en faveur des jeunes talents. Le plan « Talent Search 2009 » prévoit 3 500 embauches (700 en France), dont la moitié de jeunes diplômés. Avec 50 000 collaborateurs dans 40 pays, le groupe propose des postes dans les fonctions support (finance, achat, RH) mais embauche principalement des consultants fonctionnels ou techniques (architecture de systèmes, conception de systèmes d'information...).



« Nous recherchons des personnes passionnées et créatives, capables de se projeter, de comprendre l'évolution des technologies et motivées pour y participer », indique le DRH. L'esprit d'entrepreneur et du travail en équipe (partage, communication, convivialité) sont également très appréciés ».

En parallèle, « Talent Search 2009 » prévoit 800 offres de stages, dont 500 en France. « Jusque-là, nous privilégions les stages de fin d'études, mais compte tenu de la conjoncture, nous préférons mettre l'ac-

cent sur ceux de 1^{ère} et 2^{ème} année. Cela permet aux jeunes de découvrir notre secteur d'activité et nos métiers ». De même en renforçant ses liens avec les écoles, Atos Origin espère vaincre les à-priori persistants vis-à-vis des sociétés de prestations informatiques. « Nos métiers sont promis à un bel avenir. Les nouvelles technologies vont continuer de bouleverser le quotidien. Les jeunes diplômés seront alors aux premières loges pour assister et surtout participer à ce profond changement ».

CD

Une bonne compréhension des enjeux business et des attentes des collaborateurs

« L'enjeu de la direction des ressources humaines, analyse Jean-Marie Simon, est de parvenir à bien comprendre les enjeux business (demandes et besoins des clients) tout autant qu'à cerner les attentes des collaborateurs ». Ce qui implique que le DRH soit au plus proche des activités opérationnelles.

« Mon rôle est également de veiller à maintenir le bon niveau de compétences de nos collaborateurs (l'entreprise doit avoir les capacités, les savoirs-faires correspondant aux offres proposées aux clients) et gérer leur employabilité ». Sans oublier, les tâches de base, telles que la gestion des contrats de travail, des salaires, ..., qui constituent « les fondations-mêmes de la fonction RH ».

Contact

www.atosoriginrecrute.fr