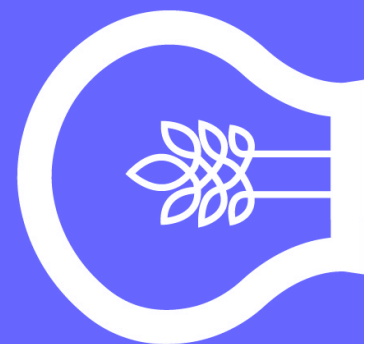




Atos & recrute- ment

Workshops 2019

Annonceur
n°3



épi  éa

Faites germer votre idée

A propos d'Epidea

Fondée en janvier 2019 dans le cadre des Workshops et basée à Aix-en-Provence, Epidea est une agence de communication et ESN (entreprise de service du numérique). Nous sommes spécialisés dans divers secteurs tels que le conseil digital, le marketing, la communication, la création graphique et l'ingénierie informatique.

Composée de 8 personnes d'expertises variées, nous travaillons en cohésion les uns avec les autres. Nous sommes jeunes, dynamiques et attentifs à l'évolution du monde digital. Notre agilité nous permettra de travailler à vos côtés pour vous satisfaire.

Nous vous accompagnons pour faire germer votre idée jusqu'à la complète éclosion de votre projet !



Annonceur
n°3



SOMMAIRE



SO

MM

AI

RE

01

p.4.17

Présentation générale

- a. Contexte
- b. Ciblage
- c. Analyses marketing

02

p.18.19

Problématique

03

p.20.30

Solutions

- a. Démarche
- b. Solution 1

04

p.31

Prototypes et maquette

Annonceur
n°3



épiOéa

Faites germer votre idée

O1

p.4.20

Présentation générale

- a. Contexte
- b. Ciblage
- c. Analyses marketing

Annonceur
n°3



épiOéa

Faites germer votre idée

01

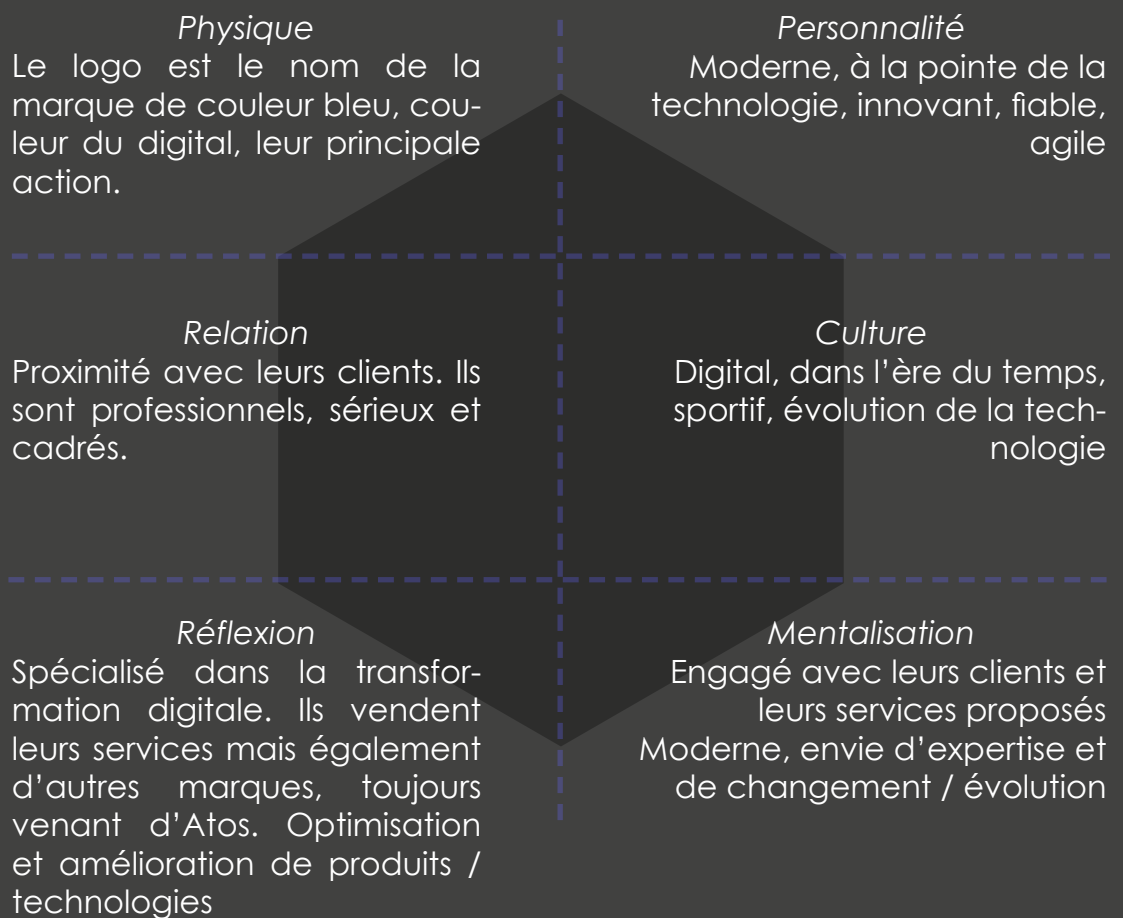
Présentation générale

a. Contexte

L'entreprise Atos

Atos est une entreprise française ESN (entreprise de services numériques) créée en 1997. Ils font partie des leaders internationaux de la transformation digitale avec un chiffre d'affaires annuel proche de 13 milliards d'euros en 2017 et plus de 120 000 collaborateurs répartis dans 73 pays en 2018. Ils agissent dans différents domaines d'expertises comme la cybersécurité, le paiement sécurisé en ligne et ou encore les solutions d'affaires ou de plateformes. Selon eux, « l'association des individus, des activités et des technologies constitue l'avenir ». C'est pourquoi ils sont partenaires informatique mondial des Jeux olympiques et paralympiques depuis 2001. Ils diffusent une image de marque innovante, fiable et solide. Par cette association avec le e-sport, ils veulent une nouvelle fois prouver qu'ils sont à la pointe de la technologie.

Prisme de Kapferer



01

Présentation générale

a. Contexte

Recrutement

Les entreprises doivent s'aider de jeunes talents dynamiques pour se développer sur le marché tel qu'il se présente actuellement.

Cependant de nombreux employeurs mettent en avant le fait qu'il existe des barrières à l'embauche qui ne leur permettent pas de trouver toutes les ressources dont ils ont besoin.

C'est pourquoi nous devons proposer à Atos des solutions innovantes afin d'attirer de jeunes recrues et les faire rester, évoluer au sein de l'entreprise. Ce sont eux qui vont apporter cette image d'entreprise dynamique et ouverte.

La phase de recrutement va également avoir son importance : c'est durant celle-ci que les recruteurs vont pouvoir repérer les talents qu'ils vont par la suite pouvoir engager. Il faut alors mettre en place une stratégie afin de les mettre en avant et voir leur potentiel durant ce moment-là.

La présence d'Atos sur les réseaux sociaux fera partie intégrante des actions à mettre en place pour attirer ces potentiels nouveaux employés.

Gammification

Nous souhaitons proposer à Atos de mettre en place un recrutement original, une expérience. Les jeunes talents vont pouvoir se mesurer les uns aux autres sous la forme d'un jeu en ligne. Ceci a deux buts : observer les potentiels nouveaux employés dans un environnement autre que purement professionnel (observer leurs réactions, leurs décisions...) et refléter une image de marque moderne et dynamique.

Grâce à cette solution nous pourrions ainsi mettre en avant le sens de la créativité et les voir en situation de stress, de concentration.

01

Présentation générale

a. Contexte

Analyse du marché : entreprises de service numérique

Le secteur du numérique se développe largement ces dernières années. En France, en 2017, Syntec Numérique évalue le poids du marché des services technologiques et informatiques à 53,9 milliards d'euros (soit une hausse de 3,4%). Sur ce marché, la France propose principalement des conseils et des services, ce qui représente 61% des revenus du secteur. Cette partie se positionne ainsi devant l'édition de logiciels (21%) et le conseil en technologies (17%).

Les prévisions continuent, d'années en années, à être à la hausse, entre 2016 et 2017 la taille du marché avait augmenté de 2,9% et entre 2017 et 2018 la tendance reste la même avec une augmentation de 3,4%.

01

Présentation générale

b. Ciblage

Segmentation

Sur le plan géographique, nous pouvons évaluer notre cible à plus de 2000, étudiants en alternance et jeunes diplômés confondus en France. Nous pouvons donc, potentiellement, toucher ces deux milles personnes qui correspondent à notre cible (primaire et secondaire).

Notre but étant d'améliorer les recrutements, l'intégration des nouveaux salariés ainsi que de les garder sur le long terme. Nous devons donc définir des segments dans un premier temps, pour ensuite l'affiner et déterminer nos cibles pour proposer des solutions adaptées.

Au vu de la demande d'ATos, on peut établir 3 segments principaux : les étudiants en alternance, les jeunes diplômés et les professionnels expérimentés.

01

Présentation générale

a. Contexte

Ciblage

Nous allons maintenant choisir quatre critères afin d'affiner notre segmentation :

	Poids	Etudiants en alternance	Professionnels expérimentés	Jeunes diplômés
Taille	3	3/5	2/5	4/5
Budget	1	1/5	1/5	1/5
Profitabilité	4	2/5	4/5	3/5
Evolution	2	2/5	2/5	4/5
	Score Total	= 22	= 23	= 33

Ainsi, nous pouvons observer que un de nos segments se démarque.

Nous allons donc cibler dans un premier temps les jeunes diplômés mais aussi les étudiants en alternance, qui seront prochainement jeunes diplômés et ainsi recrutables.

Notre segmentation nous mène donc à trois cibles bien distinctes :

- Cœur de cible : les jeunes diplômés
- Cible primaire : les étudiants en alternance

01

Présentation générale

b. Ciblage

Personnas

Notre ciblage nous permet donc de dresser trois profils types.

Persona n°1



Identité

Fabien
23 ans
Clermont-Ferrand

Master Informatique

Ce qu'il aime faire

Jouer aux jeux vidéo
Sortir avec ses amis
Passer du temps sur son ordinateur

Ses objectifs

Réussir dans le milieu du service numérique
Faire des rencontres

Scénario

Fabien vient de finir ses années d'études et il vient d'obtenir son Master. Il aimerait intégrer une entreprise dynamique et innovante et surtout sentir une évolution dans sa façon de travailler.

01

Présentation générale

b. Ciblage



Identité

Christian
35 ans
Bordeaux

10 ans d'expérience dans le
service numérique

Ce qu'il aime faire

Passer du temps avec sa famille
Sortir avec ses amis

Ses objectifs

Apprendre de nouvelles choses malgré
son expérience
Faire de nouvelles rencontres

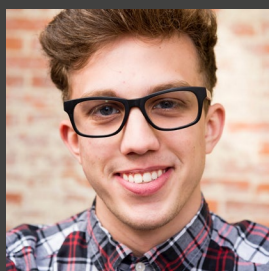
Scénario

Fort de son expérience, Christian souhaite intégrer une entreprise qui pourra lui apprendre et il pourra en retour faire part de son expérience. Il a un très bon profil et il est convoité par beaucoup d'entreprises

01

Présentation générale

b. Ciblage



Identité

Tristan
26 ans
Strasbourg

Community manager

Ce qu'il aime faire

Voyager
Voir sa famille
- Sortir avec ses amis

Ses objectifs

Améliorer son expérience en entreprise et
plus particulièrement dans le service nu-
mérique

Scénario

Tristan vient de démissionner de son poste dans une entreprise d'informatique et il souhaite rejoindre une agence de service numérique. Il espère qu'avec ses 3 ans d'expériences, il puisse facilement trouver un poste.

01

Présentation générale

c. Analyses marketing

Analyse du climat - PESTEL

Politique :

- La stabilité économique du pays
- Le chômage persistant
- La recherche et développement est soutenu par l'état

Économie :

- Marché en pleine croissance
- Les nouveaux modes de travail tels que le travail nomade, flexible, coworking, influent sur l'entreprise développée

Social :

- Le numérique permet le regroupement des gens à travers Internet
- Une petite partie de la population semble encore réticente face aux dernières technologies mais une grande partie de la population éprouve tout de même un certain engouement

Technologie :

Technologique :

- Dans le milieu du service numérique, l'avancée dans les nouvelles technologies est permanente.
- Malgré l'essor de la technologie, il est toujours possible encore aujourd'hui d'être victime d'une cyber attaque.
- Des grandes avancées technologiques ont permis d'apporter l'informatique dans tous les secteurs d'activité. Ces avancées permettent une ouverture du marché vers d'autre secteur d'activité comme le marché de l'automobile par exemple.

Environnement :

- En 2013, pour la 3ème année consécutive, Atos reçoit la certification la plus élevée (A+) pour son rapport de responsabilité sociétale d'entreprise.

L'environnement et le développement durable sont devenus des piliers de l'entreprise.

- Technologies qui peuvent aider à traiter des questions environnementales.

Légal :

- La loi RGPD doit être pris en compte lors de l'utilisation du Data.
- Loi pour la république numérique en 2016.

01

Présentation générale

c. Analyses marketing

Analyse PORTER

Produits de substitution

plateformes de recrutement et réseaux sociaux professionnels (ex: LinkedIn, Indeed)

Pouvoir de négociation des clients

FORT beaucoup de différents services proposés donc exigence des clients

Rivalité concurrentielle

TRES FORTE les entreprises ESN sont nombreuses et le marché tend à se développer

Pouvoir de négociations des fournisseurs

FORT les services du numérique requierent des installations importantes

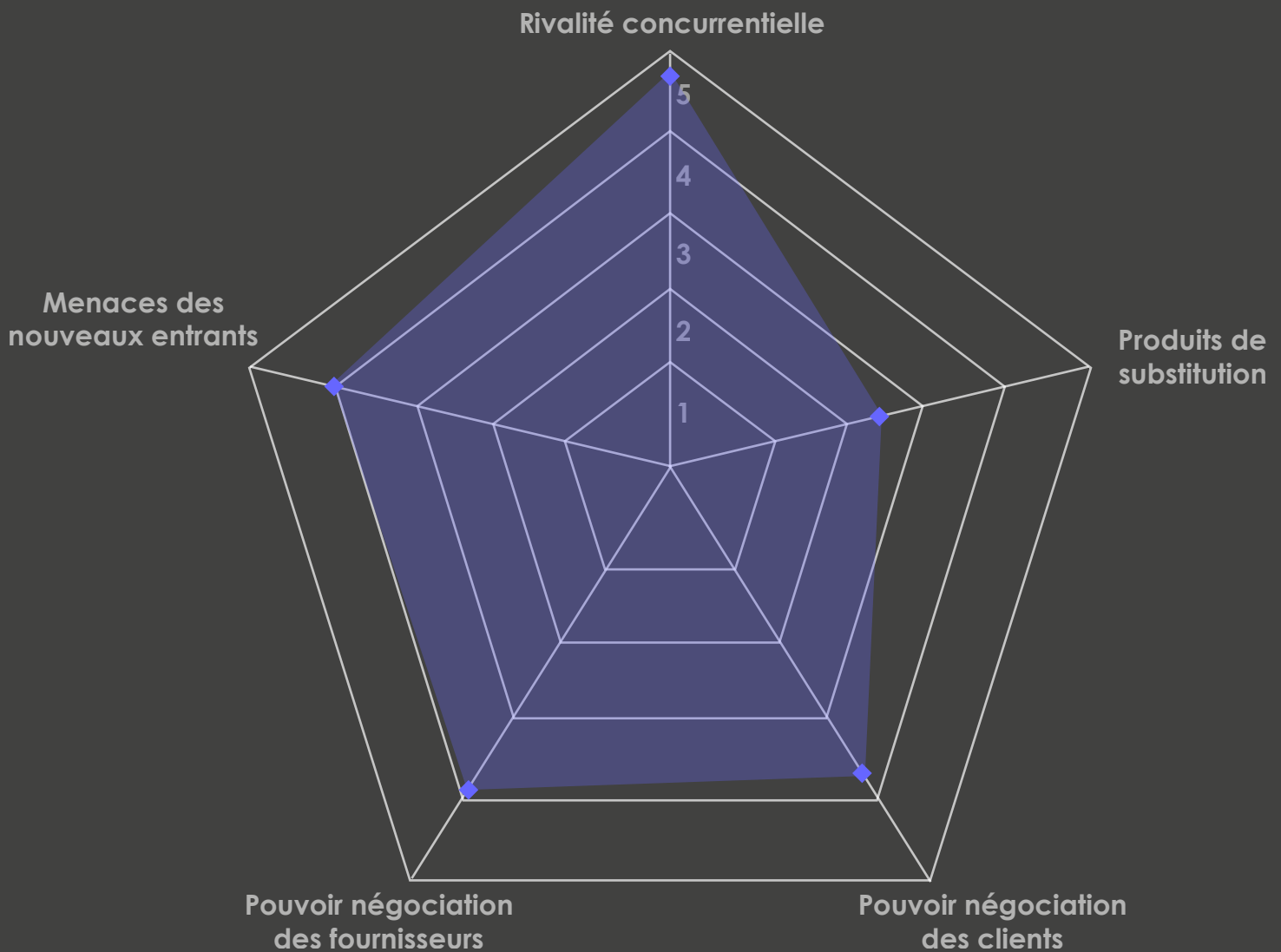
Menaces des nouveaux entrants

FORT étant donné la croissance du marché, les sociétés se tournent de plus en plus vers ces services

01

Présentation générale c. Analyses marketing

Analyse PORTER - Diagramme



01

Présentation générale

c. Analyses marketing

Diagnostic SWOT

*Forces

- Informatique en développement
- Secteur en croissance

*Faiblesses

- Barrières dans le marché de l'emploi
-

SWOT

*Opportunités

- Nouvelles technologies
-

*Menaces

- Concurrence

*Forces

Informatique en développement : de nouvelles technologies se développent tous les ans et font avancer le secteur de l'informatique.

Secteur en croissance : il est en croissance avec une hausse générale de 3,4% entre 2017 et 2018.

*Faiblesses

Barrières dans le marché de l'emploi: marché de l'emploi tendu car il est difficile de recruter puis de retenir les meilleurs talents dans un milieu avec autant de concurrence

01

Présentation générale

c. Analyses marketing

*Opportunités

Nouvelles technologies : les nouvelles technologies affluent sans cesse ainsi le marché est tout le temps en activité

*Menaces

Concurrence : les entreprises ESN sont nombreuses et ne se limitent pas à l'échelle nationale.

O2

p.21.22

Pro- bléma- tique

Anonnceur
n°3



épiOéa

Faites germer votre idée

O2 | Problématique

L'objectif principal d'Atos est de pouvoir recruter de jeunes talents d'une manière plus innovante, de les attirer vers leur secteur mais également de faciliter leurs intégrations au sein de l'entreprise. Leur problématique, c'est qu'une fois qu'ils recrutent, les salariés ne restent pas aussi longtemps qu'ils le souhaiteraient au sein de l'entreprise

Nous nous posons donc la question : comment attirer les jeunes talents alors que les professionnels du marché du numérique ont du mal à recruter ?

O3 Solutions

p.23.48

- a. Démarche
- b. Solution 1
- c. Solution 2
- d. Solution 3
- e. Solution 4

Anonnceur
n°3



Faites germer votre idée

Afin de répondre à la problématique de ressources humaines d'Atos, nous avons ciblés plusieurs points sur lesquels appuyer nos solutions :

- Le recrutement

Avant de penser à la fidélisation, nous avons étudié les différentes techniques pour améliorer la visibilité d'Atos au sein des populations apte à rejoindre Atos en tant que stagiaires, alternants ou encore nouvelles recrues salariées à temps pleins.

A ce but nous avons choisi une approche visant à renforcer les liens avec les écoles et centres de formations, mais aussi des méthodes innovantes d'approcher les potentielles nouvelles recrues.

Toute la problématique étant d'adopter des méthodes nouvelles et avenantes tout en conservant l'image sérieuse et digitale de la grande entreprise qu'est Atos.

- Améliorer l'intégration

Nous pensons que le premier jour voire la première semaine sont des journées extrêmement importantes qui peuvent clairement conditionner positivement l'intégration à une nouvelle recrue dans ses équipes, mais aussi à son envie d'y rester.

A ce but, nous avons élaborés des suggestions d'améliorations des processus d'intégration qui vont permettre à l'employé de se sentir le plus rapidement possible comme un membre d'Atos à part entière et ainsi qu'il se sente impliqué dans son travail, ses projets, et utile.

- Fidéliser le stagiaire / alternant

Une des problématiques demeure le nombre important d'alternant et stagiaire ne reconduisant pas leur contrat en CDI au sein d'Atos à la fin de leur contrat de professionnalisation ou de stage.

Pour augmenter le plus possible les « taux de conversions » de ce type de contrats, nous avons développés un ensemble de bonnes pratiques et un planning à respecter visant à bien correspondre aux besoins d'un alternant/stagiaire aux différents jalons de son stage. Cette analyse est aussi accompagnée d'une logique globale qui est de faire prendre part le stagiaire/alternant à chaque événement d'entreprise, qu'ils soient liés ou pas au travail directement.

Solutions

03

a. Démarche

- Préserver les nouveaux éléments à moyen et long terme

La problématique la plus complexe et la moins évidente demeure celle de conserver une nouvelle recrue sur une longue période. Le turn over et les opportunités sont très importants sur ce type de contrats et au statut débutant.

Pour contrer ce problème, plus que de simples dispositions ou petites idées savantes, il faut repenser le rapport de l'employeur à l'employé, comprendre le point de vue des nouvelles générations sur le travail et re-envisager le rapport au travail pour chaque nouvelle génération entrant dans le monde du travail.

Un certain nombre de constats émergent et nous partageons la vision d'Atos sur les attentes des digital natives, le bien-être au travail est un élément primordial de cette génération, le modèle start-up émergent, des modes de management et de travail axés sur les GAFA sont parfois présentés comme idéal, Atos doit ainsi s'adapter pour relever ce nouveau challenge de ressource humaines.

Le travail s'inscrit comme l'environnement qui doit catalyser à la fois les passions et les interactions sociales des digital natives, mais aussi répondre à ses différentes aspirations. Un travail simplement axé sur la mission technique et négligeant ces aspects se verra désintéressé par un digital native.

Par conséquent nous avons mis un point d'honneur à innover dans la vision du travail « digital natives » tout en établissant comme condition extrêmement nécessaire de proposer des solutions réalistes, applicables et peu coûteuses.

PROGRAMMING CHALLENGE

Notre idée la plus importante pour attirer les jeunes développeurs talentueux, mais aussi se construire une image de société attentifs aux problématiques de programmation et proche des développeurs, est la mise en place, par localisation d'agence, d'un tournoi annuel de programmation destiné aux étudiants.

Ce tournoi pourra faire gagner des récompenses high-techs, et sera ouvert et communiqué à toutes les écoles d'informatique.

Le concept sera d'opposer des équipes de 3 ou 4 développeurs à qui l'on posera une suite d'exercices de programmation, à la manière d'un problème mathématique. L'équipe, qui dans un temps donné

lien du site : <http://atoschallengeprogramming.alwaysdata.net/>

RELATION ATOS / ECOLES

La relation Entreprise/Ecole est un des vecteurs principaux de recrutement. Ainsi pour attirer de nouvelles ressources et se positionner déjà sur les ressources les plus compétentes, Atos peut jouer sur ce levier.

Atos peut venir faire des conférences pour présenter un métier donné au sein d'Atos, ou pour présenter un sujet donné au souhait du conférencier mobilisé pour ceci. Et ainsi, par la même occasion, nouer contact avec les écoles, les étudiants, et recueillir des CVs et donner de la visibilité à Atos.

Atos peut aussi participer aux journées recrutement au sein des écoles du numérique qui sont régulièrement programmées.

Par ailleurs, pour garantir une relation Atos/Ecole optimale, Atos peut désigner un de ses alternants comme « représentant Atos » au sein de l'école. Celui-ci pourra transmettre les CV d'un acteur à l'autre ou encore être responsable pour centraliser les différentes questions des étudiants et être le vecteur d'informations représentant d'Atos.

Solutions

b. Solution 1

EVENEMENTS RECRUTEMENT

Atos doit multiplier les événements et soirées de recrutement, mais axer ceux-ci sur un modèle moins austère et classique.

Le concept existe déjà, mais nous recommandons à Atos de généraliser cette idée lors de l'établissement de ses guidelines RH ; la mise en place d'évènement Team Building et/ou recrutement moins conventionnels.

Parmi ces événements, un des plus plébiscité est la mise en place d'Escape Game. On peut faire participer un certain nombre de potentielles recrues avec des personnes appartenant à l'équipe qu'ils vont encadrer, dans un cadre ludique et de team building.

Ces procédés sont particulièrement appréciés des jeunes générations et donnent une image positive de l'entreprise.

OFFRES ESTEMPILLEES ALTERNANCE

Une grande partie des ESN sont en recherche constantes d'alternants et de stagiaires de fin d'études, néanmoins sur les plateformes de recrutements classiques comme Indeed, Monster ou Pole emploi, extrêmement peu d'annonces sont « destinés » aux alternances, aux stages, ou ont des mots clés comme contrat pro. Par cette mise en place, extrêmement simple à établir, de produire des annonces définies « alternance » et de les inscrire dans les catégories destinées à ce type de contrat sur les sites de recrutements, Atos gagnerait une grande visibilité.

AMELIORATION DE L'INTEGRATION

WELCOME PACK

Un élément incontournable de l'intégration d'une nouvelle recrue au jour 1 est de lui remettre un Welcome Pack.

Celui-ci contenant un certain nombre des goodies à l'effigie de l'entreprise.

Le but étant de fidéliser la nouvelle recrue, en insistant sur la présence d'outils utiles qu'il pourra utiliser dans son travail ou hors travail, mais aussi qui reflètent l'image de l'entreprise, c'est-à-dire digitale et high-tech.

L'absence d'un Welcome pack se fait remarquer chez un nouvel arrivant comparé à une autre entreprise, cela semble être un des atouts incontournables à ce jour pour se sentir intégré dès le jour de son arrivée.

Le Welcome Pack par ailleurs contiendra les informations utiles et nécessaires à l'intégration, comme les identifiants de connexions, mais aussi les documents administratifs à remplir afin d'engager au plus vite les démarches de type mutuelles / tickets restaurant etc...

PARRAIN D'INTEGRATION

Les premiers jours sont souvent une source d'inquiétude pour une nouvelle recrue, autant pour l'intégration dans l'équipe et aux missions, mais aussi pour des aspects plus pratiques ou s'intégrer dans des nouvelles conventions de vies dans des équipes de travail.

Afin d'avoir un interlocuteur privilégié, de préférence dans l'équipe de travail de la recrue, nous préconisons l'instauration d'un programme de « parrain d'intégration »;

Une personne, volontaire, de préférence directement au sein de l'équipe de travail, se charge sur une durée déterminée d'une semaine de travail, d'accompagner la nouvelle recrue pour son intégration, et d'être sa référence pour répondre à toutes ses questions.

PROJET DECOUVERTE DES MISSIONS

Un nombre important des nouveaux développeurs recrutés sont portables de projet à un autre, et de nombreuses équipes au sein d'une structure comme Atos sont en recherche de développeur. Ainsi cela donne une opportunité possible à des nouvelles recrues d'avoir du choix dans ses projets. Au plus souvent les projets leur sont proposés en fonction des missions connues plus ou moins précisément à l'avance. Par ailleurs les digital natives sont certes sensibles à la mission mais prêtent bien plus attention à l'environnement de travail et aux conditions de travail.

Par conséquent il serait intéressant de mettre en place, si le contexte est favorable, une période d'intégration dans laquelle la nouvelle recrue va pouvoir être plongé, 1 jour par projet disponible pour lui, au sein des équipes, et avoir un aperçu concret de la mission, mais aussi déterminer quelle ambiance d'équipe semble mieux lui correspondre.

Le fait de permettre ce choix sera un avantage très important à la vue de la nouvelle recrue, qui se sentira considéré par le management.

FIDELISER LE STAGIAIRE / ALTERNANT

Le stagiaire / alternant se sentira toujours plus valoriser si on le considère comme salarié de l'entreprise. C'est pourquoi sa présence à tous les processus internes (équipe, agence, voir national) sera obligatoire, il aura aussi le droit à des entretiens individuels afin de faire des points régulièrement sur ses conditions de travail, les relations au sein de l'entreprise ainsi que sa motivation sur le court et long terme afin de pouvoir travailler sur ce point avec lui pour qu'il se sente à l'aise dans l'entreprise et qu'il accepte un CDI plus facilement par la suite.

Afin de prévoir le futur CDI, il sera important de bien faire ce suivi et quelques rendez-vous de pré-embauche pour rassurer le stagiaire/alternant et pouvoir parler plus concrètement des futures missions.

CONSERVER LES NOUVEAUX SALARIES

Afin de détacher le côté répétitif du travail, une demi-journée de travail peut être aménagée pour une activité annexe. Autant bénéfique pour le salarié que pour l'entreprise cette demi-journée peut permettre de donner une certaine motivation au salarié et de se démarquer des concurrents en proposant un emploi du temps plus flexible avec ces avantages.

Le salarié pourrait aussi participer durant ce temps la aux projet internes et innovants d'Atos afin de d'aider activement à la recherche de nouvelles solutions. Le côté recherche est mit en avant et l'apport de nouvelles idées n'est que positif.

Cette demi-journée peut servir au salarié d'être intervenant au sein d'une école ce qui lui permettrait de changer de cadre de travail et de tisser des liens avec les établissements pour recruter plus facilement les étudiants en alternance, stage ou fin d'études et fournir une plus grande visibilité d'Atos aux jeunes.

Une journée de télétravail peut être envisagée ce qui permettrait de réduire les coûts de déplacement du salarié pour ceux qui ne peuvent pas s'y rendre sans moyen de transport et par la même occasion réduire l'empreinte carbone de notre planète. Il sera aussi très apprécié pour les jeunes parents qui pourraient garder leurs enfants en bas âge à la maison.

Les contrats permettant la poursuite vers le doctorat au sein de l'informatique sont mal connus. Il est possible, à demande, d'intégrer du temps pour préparer sa thèse, tout en travaillant dans un CDI classique.

Solutions

03

e. Solution 4

Une modalité classique est de déterminer une clause dans le contrat ou un temps de travail chaque semaine est dévoué à la préparation de la thèse de la nouvelle recrue.

On peut aussi éventuellement proposer des sujets de thèses interne à Atos afin de fidéliser encore d'avantage des profils d'ingénieur, futur chercheur. Ces profils apporteront une plus-value importante dans une équipe.

Ce type de contrat par la même occasion, engage plutôt la nouvelle recrue à rester au sein d'Atos, ne serait-ce que le temps de rédiger sa thèse, temps qui est généralement défini à 3 ans. Il existe peu de communications sur ce type de contrat et Atos pourrait ainsi se démarquer de ses concurrents.

O4

p.49.4

Maquettes et proto- types

Annonceur
n°3



épiOéa

Faites germer votre idée

04 | Maquettes et prototypes

Site web : <http://atoschallengeprogramming.alwaysdata.net/>