

Chat vidéo Monster/OPEN du 25 novembre 2010

Journaliste : **Bonjour à tous.**

Laurent BENAZERA : Bonjour.

Liliane MERY : Bonjour.

Journaliste : **Pouvez-vous présenter votre société ?**

Laurent BENAZERA : OPEN, aujourd'hui est une entreprise de 3 700 collaborateurs répartis en France pour la majorité d'entre eux puisque 3000 collaborateurs sont présents sur tout l'hexagone et aussi une part importante à l'international, Chine, Ukraine... Trois activités majeures : le conseil, l'ingénierie applicative et les infrastructures services. Voilà les grands domaines qui composent OPEN et qui en font une SSII du Top Ten en France.

Aujourd'hui en France, 4 grandes régions pour être très simple sur ce point-là : la région Sud-Est, Nord-Est avec Lille, l'Ouest, (Rennes, Nantes) et le Sud-Est avec Lyon et Grenoble. A l'international, aujourd'hui, c'est une présence forte qui devient de plus en plus importante avec la Chine, avec Shanghai sur lequel nous intervenons beaucoup, dans le domaine du luxe notamment, et nous développons notre activité à travers des contrats liés au développement informatique. L'Ukraine aussi, qui a vu le jour il y a plus de 3 ans, sur lequel nous avons une grosse activité en nouvelles technologies, comme en Chine. Et bien sûr, l'Espagne, qui est plutôt tournée sur les infrastructures services. On a une représentation à l'international sur les deux axes fondamentaux d'OPEN.

glam : **Comment se passe l'intégration chez vous ?**

Laurent BENAZERA : L'intégration d'un collaborateur se fait par deux personnes, qui vont avoir un rôle important à partir du moment où le collaborateur nous rejoint, il va être suivi et par son manager direct, qui est le commercial, le directeur d'agence, et d'autre part par le RH, qui est un chargé de recrutement, et ces deux personnes vont accompagner le collaborateur dans la connaissance de l'entreprise et dans la connaissance de ses différentes facettes. Une intégration de type administrative, les moyens qui sont mis à sa disposition, pour ses déplacements, pour avoir à disposition un ordinateur, etc. Tout ça est mis en œuvre pendant une demi-journée pendant laquelle le collaborateur va prendre ses marques de façon harmonieuse.

Fred : **Quels sont les avantages proposés aux collaborateurs ? Qu'en est-il pour les stagiaires ?**

Laurent BENAZERA : Le programme stagiaire, pour 2011, c'est un programme extrêmement ambitieux, nous avons une personne qui s'occupe de ça, et l'animation du programme de stage est initié et va se développer en 2011 puisque nous souhaitons intégrer entre 80 et 100 nouveaux stagiaires. Ils sont accueillis sur des projets qui sont déjà identifiés de manière à permettre également d'être intégrés de façon harmonieuse. Ce sont souvent des jeunes diplômés, donc ils doivent être encadrés de façon précise. On va avoir une forme d'accompagnement un peu plus pointue qui s'adresse plutôt à un public très jeune, qui a besoin d'avoir une vision extrêmement positive de l'entreprise, et la meilleure façon de le faire, c'est toujours avec le RH et un responsable technique qui va l'accompagner.

glz : **Comment doit-on poser sa candidature ?**

Laurent BENAZERA : Il existe pour cela un site sur lequel les candidats peuvent déposer leurs cv : recrutement.open-groupe.com, où très simplement on découvre la politique RH, les sujets liés à la formation pilotée et managée par Liliane Mery, et déposer sa candidature, qui sera ensuite analysée par la division intéressée par le

candidat, si c'est plutôt ingénierie applicative ou autre.

Pierre Boucaux : **Bonjour et merci pour cette initiative. Concernant la branche OPEN Consulting, quels sont les profils recherchés?**

GuillaumeP : **Recrutez-vous des profils généralistes de type école de commerce + expérience en cabinet d'audit ?**

Laurent BENAZERA : Dans la branche consulting, ce sont des profils issus de grandes écoles de commerce ou d'ingénieurs. Les enjeux sont aujourd'hui pour nous stratégiques, parce qu'ils portent vers des sujets comme la conduite du changement, la refonte d'un système d'organisation, ce sont des enjeux importants, et nous recrutons donc des ingénieurs grandes écoles, des gens qui vont évoluer vers le secteur des télécoms, de l'énergie, de la banque, et qui vont intervenir sur des projets stratégiques de changement et de bouleversements des organisations. Ces candidatures sont étudiées et s'il y a une bonne alchimie entre l'expérience professionnelle de la personne, on pourra envisager l'avenir dans le cadre d'OPEN consulting ou ingénierie applicative.

Richard : **Quelles sont les formations proposées aux nouveaux entrants ?**

Liliane MERY : Pour restituer l'institut OPEN, il faut préciser que c'est un organe de formation exclusivement dédié aux collaborateurs de l'entreprise. Ce centre de formation est rattaché à la DRH centrale et il participe à définir et à diffuser la politique d'information au sein de l'entreprise et à travailler avec un réseau de correspondants formation désignés au sein de chaque business unit. La finalité de l'Institut OPEN étant de former les collaborateurs, de proposer des solutions de formations adaptées aux attentes, aux besoins de compétences de nos clients, tout en garantissant la satisfaction des collaborateurs sur les formations délivrées et l'efficacité de ces formations mises en œuvre. Dans le cadre des formations des nouveaux entrants, comme d'ailleurs même tout au long de la vie du collaborateur au sein de l'entreprise, le suivi assuré par les ressources humaines et par le management à l'égard d'un collaborateur permet d'identifier les besoins de montée en compétence du collaborateur. Le travail de réflexion a déjà été mené lors du recrutement, pour analyser les besoins en formation qui peuvent être satisfaits, et l'institut sera sollicité pour permettre de trouver des solutions, et tout au long de la vie du collaborateur, le principe est le même.

Bouly : **Peut-on bénéficier de formations de remise à niveau technologiques régulièrement ?**

Liliane MERY : Bien sûr. En fait, le processus de formation, et je tiens à préciser que ce processus de formation est un processus industrialisé et qui est au point, et différentes sources d'identification de besoin de formation sont en place et notamment via le collaborateur par lui-même, il identifie les besoins de montées en compétence et l'exprime, il y a le management qui, via les clients, identifie également les besoins en formation, les ressources humaines aussi, et tout ceci est remonté à l'Institut OPEN, de façon à maintenir et développer l'employabilité de ceux-ci, pour répondre aux exigences de nos clients sur le marché.

Laurent BENAZERA : Pour rejoindre le propos de Liliane, c'est exactement l'enjeu aujourd'hui d'OPEN, la réussite d'OPEN repose aussi sur le fait de bénéficier d'un institut comme celui-ci. C'est quelque chose de très présent. Les candidats choisissent OPEN aussi parce que l'enseignement, cette capacité qu'on va avoir de les accompagner, nous l'avons auprès de l'institut OPEN. Quand un collaborateur vient me voir et me dit qu'il est à un carrefour de sa carrière, vers quoi dois-je m'orienter ? Dans un certain nombre de sociétés, cet organe de formation et d'accompagnement n'existe pas.

Avec l'institut OPEN, on a la réponse à cette question et on permet cette évolution de carrière dans un sens qui va permettre aux collaborateurs de s'épanouir et de réussir, avec une force importante.

izzemm : **Est-ce que les diplômés des universités ont une chance chez OPEN ?**

izzemm : **Je voudrez savoir si les jeunes diplômés issus de l'université peuvent avoir une chance d'intégrer OPEN ?**

Laurent BENAZERA : Bien sûr. Il n'a pas à s'inquiéter une seule seconde puisque un certain nombre de nos collaborateurs sont issus des grandes universités, dans les thématiques de la gestion de production, de l'organisation du SI, donc nous avons une part importante de nos collaborateurs qui sont issus de l'université, et dans différents domaines.

ghiz : **Bonjour, je veux savoir si vous recrutez à Lyon ?**

Laurent BENAZERA : Oui. Nous avons un programme de recrutement, spécifiquement sur Lyon, à la fois des profils d'ingénieur et aussi sur l'ingénierie système, dans le domaine du client serveur, windows... Nous recrutons à la fois des profils débutants et confirmés sur l'ingénierie développement et système réseau télécom.

TUNIS@HOTMAIL.ES : **Est-ce que je peux travailler en France avec une résidence en l'Espagne ?**

Laurent BENAZERA : Oui. Le domaine informatique a permis depuis très longtemps d'acquérir une diversité de nationalités et de personnes qui viennent de tout horizon. Donc bien évidemment, ce candidat peut être accueilli et en France, ou s'il le souhaite, si des missions émanent d'autres zones géographiques dans le monde, nous pouvons lui adresser.

seneweb : **Quelles sont les opportunités actuelles chez OPEN pour un consultant AMOA certifié ITIL V3. et qui a une double compétence technico-fonctionnelle ?**

Laurent BENAZERA : Le plan de recrutement 2011 aujourd'hui s'articule autour de profils techniques, ce sont des gens qui doivent développer des programmes, ou maintenir des programmes, ou superviser des systèmes d'exploitations, donc on est dans une dimension extrêmement technique, qui est une part importante du recrutement en 2011, et il y a aussi des profils orientés vers la maîtrise d'ouvrage, qui vont avoir une proximité beaucoup plus forte avec le métier du client, ils ont une très bonne connaissance du domaine du client et ils ont une interface privilégiée entre la technique pure d'un côté et le client de l'autre. OPEN développe ses activités dans les offres structurées et il y a un certain nombre de collaborateurs qui sont des collaborateurs technico-fonctionnels.

Avez-vous des postes à pourvoir dans le domaine du graphisme?

Laurent BENAZERA : Dans le domaine de la banque, de l'assurance, des télécoms, de l'énergie, des profils comme ceux-là vont être accueillis les bras ouverts. Aujourd'hui non. Nous n'avons pas de postes dans ce domaine-là parce que ce n'est pas l'activité majeure chez OPEN, même si nous sommes présent dans le monde du multimédia, mais le graphisme n'en fait pas partie aujourd'hui.

BenoLeFol : **Mme Méry, je voudrais faire un contrat en alternance chez OPEN, comment dois-je procéder ? Avez-vous des conseils à me donner ?**

Liliane MERY : **C'est plutôt du domaine de Laurent, nous avons certainement une réponse à lui apporter mais je laisserai Laurent répondre.**

Laurent BENAZERA : Sur la partie alternance, c'est également un des enjeux forts pour

2011, ça l'est aussi pour 2010. OPEN est présent au sein de nos centres de services où nous accueillons des jeunes diplômés, qui vont avoir une première expérience terrain pour se voir confier une partie de développement, l'aide sur la maintenance de système, et ça va être le premier moment de vie professionnelle, de manière à se dire "j'ai fait le bon choix". L'alternance existe et est très présente.

y.khider : **Un consultant junior a-t-il moins de chance d'être embauché ?**

alaghmari : **Recrutez-vous des jeunes diplômés?**

Laurent BENAZERA : Le plan de charge nous permet d'accueillir un jeune diplômé ou un profil un peu plus expérimenté ou un senior. Le plan représente 20% des recrutements, aujourd'hui nous avons un programme de 800 recrutements et 20% de ce programme est dédié aux jeunes diplômés dans différents domaines.

Lilou : **Recrutez-vous des personnes en situation de handicap ?**

Laurent BENAZERA : Bien évidemment, c'est un programme important, sur lequel nous travaillons de manière très étroite avec un chargé de mission handicap, très présent sur le terrain et très proche des collaborateurs en interne, comme l'est l'institut de formation également. Oui, cette question est fondamentale, oui nous sommes sur un programme de recrutement pour les deux prochaines années et d'accompagnement également de ces collaborateurs avec aménagement de poste de travail si besoin. C'est une question stratégique qui fait partie des clefs de fonctionnement d'OPEN et de présence d'OPEN aujourd'hui dans le monde, ces valeurs d'équipe et de diversité. On a la question du handicap, de la diversité au sens large qui nous tient vraiment à cœur et nous devons réussir dans ce domaine-là.

Lucas : **Etes-vous intéressés par des seniors de 50 ans et + ? Vous êtes implantés en Europe, ne projetez-vous pas d'étendre vos activités sur le continent africain, portail de la mondialisation ?**

Laurent BENAZERA : Là-dessus, je n'ai pas la réponse. Aujourd'hui nous avons déjà fort à faire avec nos collaborateurs.

Cela m'amène à la question des seniors, nous en recrutons, que ce soit dans une dimension commerciale, où des postes de directeur par exemple sont assurés par des seniors, mais aussi sur de l'expertise technique. Nous avons recruté une personne dans le domaine de la sécurité informatique, c'est une personne qui avait plus de 25 ans d'expérience. Ce type de programme est confié à des gens qui ont une énorme expérience, donc les seniors sont mis en ligne par rapport à ces fonctions-là.

StephaneB : **Bonjour. Actuellement dans une PME (15 personnes), je suis pluridisciplinaire. Je fais un travail niveau "ingénieur" sans en avoir le diplôme. Comment faire pour se présenter à un employeur comme "chef de projet"? Dois-je faire une VAE avant ou dois-je postuler "à l'aveugle"? Aujourd'hui, je n'ai que peu de retours quand je postule.**

Laurent BENAZERA : C'est peut-être Liliane qui pourra répondre.

Liliane MERY : L'institut OPEN et l'entreprise favorisent les démarches de validation des acquis de l'expérience, puisque nous sommes amenés à recruter de nouveaux collaborateurs sur des niveaux de qualification de type bac+2 par exemple, et à les accompagner dans l'acquisition d'une qualification supérieure notamment à travers la VAE justement, et nous avons mis en place un programme d'accompagnement des personnes qui souhaiteraient valider leur expérience à travers cette démarche, qui est une démarche en effet assez lourde et compliquée, ce pour quoi nous les accompagnons volontiers. Les formations à l'institut OPEN, ce qui est centralisé ce sont les achats de formations et tout le process depuis la détection d'un besoin de

formation jusqu'à la mise en place de la formation qui va permettre de satisfaire le besoin identifié. Et dans un souci de proximité, nous faisons en sorte d'apporter des solutions formation qui répondent aux besoins et qui soient au plus proche de nos collaborateurs. Nous avons référencé plusieurs organismes de formation.

Cédric : Un grand nombre de questions à vous poser. Est-ce que l'offre est réellement intéressante? Quels profils gagnants les entreprises recherchent-elles? Les diplômés de L'AFPA dans mon domaine d'activité sont-ils engagés en entreprise?

Liliane MERY : Est-ce que l'offre de formation est intéressante, oui. Par rapport au nombre de formations proposées, chaque année nous formons 45% de l'effectif de l'entreprise, nous dispensons 7000 jours de formation en 2009, et ceci pour permettre aux collaborateurs d'être le plus à l'aise dans les projets qu'ils réalisent, mais aussi pour se projeter le plus confortablement dans l'avenir de l'entreprise. Les sujets sur lesquels nous formons les collaborateurs sont les sujets à la pointe, qui représentent les attentes des clients, et donc sur notamment les offres qui sont proposées par l'entreprise, sachant qu'elles ont toutes un dénominateur commun: l'innovation et un niveau d'expertise très poussé.

Laurent BENAZERA : Les diplômés de l'AFPA sont bien évidemment accueillis, nous en avons recruté, avec un niveau de formation assez intéressant à nos yeux, et ces gens officient en tant que chef de projet dans le milieu bancaire par exemple. Ces personnes sont accueillies et je détecte d'ailleurs une grosse motivation lorsque nous les rencontrons. C'est une formation à part, donc ils font preuve d'une motivation supplémentaire pour montrer leur envie de travailler avec nous. Le candidat gagnant est celui qui va faire preuve de motivation, d'adaptabilité. OPEN c'est cette capacité à rebondir, qui d'un langage nouvelle technologie va être amené vers un langage OPEN source.

YvesMarty : Y a-t-il chez OPEN des besoins en formation décisionnelle à dispenser auprès de vos clients finaux ?

Liliane MERY : L'institut OPEN ne forme que les collaborateurs. En revanche, nous avons un autre organe: OPEN training, qui est un centre de formation dédié aux clients. Cependant, la manière dont fonctionne OPEN training, c'est de mettre à profit les compétences de nos collaborateurs dans le cadre d'actions de formation délivrées aux clients. C'est une expertise que nous recherchons aussi, un talent, une compétence que nous favorisons chez nos collaborateurs. Pas forcément en tant qu'exclusivement formateur, l'idée serait de mettre à disposition ses compétences décisionnelles dans le cadre de mission de projet de l'entreprise et de dispenser dans ce cadre des formations clients.

drouillf : Quels sont vos besoins en analystes fonctionnels sur le Sud-Ouest ? Quelles sont les plateformes avec lesquelles vous travaillez (SAP, Oracle, autres..). En télécommunications data, quelles sont les applications utilisées et sur quel réseau ? J'ai de l'expérience en étude et implémentation d'ERP ainsi qu'en télécommunications et vous êtes la seule société qui permettrait le développement dans les deux domaines précités. J'aimerais intégrer votre département commercial pour le Sud-Ouest. Comment faire pour obtenir un rendez-vous ?

Laurent BENAZERA : Il y a deux questions principales. Ce serait trop détaillé que de vous expliquer le panorama sur les régions. Nous sommes très présents dans beaucoup de domaines. Mais il est intéressant de constater que sur cette région-là, on intervient beaucoup sur des plateformes classiques de développement, du Java, du Pointnet, mais c'est aussi Oracle application par exemple, on est présent, plutôt sur le monde Oracle, depuis déjà plusieurs années. On a permis à nos collaborateurs

d'évoluer sur toutes les versions d'Oracle. C'est un monde qu'on connaît très bien. Il peut adresser son CV sur le site recrutement d'OPEN et sa candidature sera adressée à la RH qui peut avoir besoin de profils commerciaux sur la région. C'est tout aussi fondamental que d'imaginer qu'un informaticien, qu'il soit en expertise système, en ingénierie développement, d'évoluer vers le monde de la banque. C'est cette capacité d'être caméléon qui va lui permettre d'avoir une aisance.

TOPHE : Est-ce que vous recrutez en Ile-de-France ou ailleurs en France ?

Laurent BENAZERA : Nous recrutons en Ile-de-France, c'est une part importante de notre activité. Il y a 1 000 collaborateurs. Mais aussi sur la région de Lille, Metz, Nancy, Grenoble, Rennes, Nantes... Nous recrutons beaucoup de collaborateurs avec le marquage des nouvelles technologies, celui des systèmes, des réseaux, de l'architecture système, technique ou fonctionnelle, toutes les fonctions sont représentées au travers de nos régions

LCM94 : Prévoyez-vous des embauches pour des profils recruteurs sur la région d'Angers / Nantes pour 2011 ?

Laurent BENAZERA : On peut être amené pour 2011 à recruter des profils de recruteurs sur ces régions et aussi en Ile-de-France.

KT : Que recherchez-vous en priorité lors des recrutements de cadres seniors pour un poste de directeur de programme ?

Laurent BENAZERA : Ce qui est recherché, c'est la polyvalence, la capacité à manager des équipes, des offres, à intervenir sur des actions d'avant-vente, à intervenir sur les offres sur lesquelles nous développons notre activité aujourd'hui, de type forfait, TMA, TRA, cette capacité à accompagner des projets plus complexes. A la clef, il doit avoir une expérience éprouvée auprès de grands comptes.

quwerty : Y a-t-il beaucoup de femmes chez vous ?

polo : Et les femmes ?

Laurent BENAZERA : Elles sont importantes, très présentes. Même si l'université accueille moins de femmes, on le sait, mais je pense que la courbe change aujourd'hui, pour avoir rencontré un certain nombre d'universités et d'écoles, les femmes se dirigent de plus en plus vers ces domaines. Un certain nombre de postes de direction, de haut management, sont pilotés par des femmes. Le domaine du service informatique et plus spécifiquement d'OPEN démontre que des postes centraux, stratégiques, sont dirigés par des femmes.

Séverine : Peut-on facilement évoluer chez vous ? Changer de métier ou prendre des responsabilités de management ?

Liliane MERY : C'est ce que l'on souhaite nous aussi pour nos collaborateurs. Le programme d'accompagnement RH favorise l'évolution professionnelle de nos collaborateurs. Nous avons revu d'ailleurs le programme d'entretien annuel et nous avons mis en place, nous l'avons assis sur un référentiel métier et compétence qui doit favoriser une analyse assez précise du parcours de nos collaborateurs pour assurer une projection au sein de l'entreprise pour répondre aux attentes, aux besoins en compétences pour satisfaire nos clients et les souhaits d'évolution de nos collaborateurs.

izzemm : Effectuez-vous systématiquement une formation pour les jeunes diplômés et futurs consultants chez OPEN, pour une meilleure maîtrise de certaines technologies et framework concernant java/j2ee) Merci.

Liliane MERY : Les formations aux nouvelles technologies ont une part importante, nous le dédions aux collaborateurs qui en ont besoin, qu'ils soient juniors ou plus expérimentés. Nous formons sur l'ensemble des technologies du plus basique à un niveau plus poussé. Nous avons monté des partenariats d'un niveau expert et nous mettons à disposition de nos collaborateurs dès l'instant où le besoin a été identifié.

David : **Bonjour, avez-vous pensé à investir les domaines du CRM, SFA ou ERP qui semblent complémentaires à vos activités ? Si non imagineriez-vous embaucher des profils pour vous aider à développer (commerciallement) ces domaines ? Merci.**

Laurent BENAZERA : Nous sommes moins présents sur cet axe d'activité, que ce soit commercial ou technique, mais un certain nombre de collaborateurs ont une double compétence. L'institut OPEN l'a permis, à la fois sur un domaine assez classique, standard, on doit toujours avoir un socle classique, mais aussi accompagné d'une expertise Oracle application par exemple. Ils nous permettent d'intégrer des projets stratégiques chez nos clients. C'est un axe important, mais sur lequel nous sommes un peu moins présents.

Eddy : **Quelles sont les villes où vous allez vous implanter dans le futur ?**

Laurent BENAZERA : Aujourd'hui, notre enjeu, celui d'OPEN, de sa direction générale, est celui de consolider déjà notre présence sur un certain nombre de régions qui sont nouvelles pour nous, sur le Nord, Lille, Strasbourg, la Hollande, sur lesquels nous sommes présents depuis peu. Nous renforçons notre présence, c'est tout l'enjeu de 2011 pour OPEN. Renforcer notre activité et d'assurer une présence commerciale forte, et pour cela l'institut OPEN accompagne les équipes commerciales, pour fidéliser nos clients actuels notamment.

Ulrich : **Bonjour, vos offres d'emploi sont-elles mises à jour régulièrement ?**

Laurent BENAZERA : Elles le sont et elles le sont par les responsables RH de nos régions. Ces annonces sont actualisées régulièrement de façon à être totalement en phase avec nos besoins actuels. Et si des annonces sont présentes depuis très longtemps, c'est parce que nous sommes également sur des profils génériques. Nous sommes identifiés sur les nouvelles technologies, sur l'OPEN source.

Donia : **Quelles sont les opportunités d'embauche dans le secteur du conseil sur la région Sud-Est?**

Laurent BENAZERA : C'est normal de voir plusieurs fois les mêmes offres, nous sommes axés depuis longtemps sur ces offres-là. Aujourd'hui, l'activité conseil OPEN consulting est centrée sur Paris. Le quartier général, le centre est localisé sur Paris. Il y a plus de 20 experts en conseils, et nous étendons notre savoir-faire et notre développement commercial de Paris.

Iali : **Combien de temps faut-il attendre pour avoir une réponse après l'envoi de mon CV ?**

Laurent BENAZERA : On s'efforce de répondre au plus vite à nos candidats. Sachant qu'on reçoit un nombre très important de CV. OPEN a un certain succès. On s'efforce de répondre dans un délai raisonnable de 10 jours à peu près pour lui donner une réponse et s'il n'a pas eu cette réponse, c'est qu'on n'a pas encore eu le temps de la traiter, mais on a sa candidature.

Tophe : **Combien d'entretiens devrais-je passer avant d'être éventuellement recruté ? Un conseil pour ces entretiens ?**

Laurent BENAZERA : Pour OPEN, la mécanique est très simple: le CV est traité en

amont par une chargée de recrutement, qui va traiter, analyser, pré qualifier téléphoniquement la candidature de la personne reçue. Ensuite le candidat est reçu par cette personne. Elle va étudier la personnalité, le savoir-faire du candidat, et ensuite un deuxième entretien avec un directeur commercial pour voir quel sera son projet professionnel demain. Ensuite il peut y avoir un côté technique si on a un doute sur telle ou telle compétence. Il faut compter deux à trois semaines maximum, nous sommes extrêmement réactifs, on a une équipe de plus de 40 personnes sur le volet RH, qui sont très présents sur le terrain pour rencontrer et contacter les talents de demain.

kavout : Comment mettre en avant des compétences non techniques mais qui peuvent être tout aussi valables en tant que junior ? Ex: en gestion de projet ou analyse économique...

Laurent BENAZERA : Ce qui est très important, c'est sur la présentation de son CV. Si on veut être vraiment performant et avoir le bon discours, il faut un CV bien illustré déjà. Mettre en valeur le poste que l'on recherche. On a encore trop de CV sur lequel on a le back-ground, l'expérience du candidat, mais on ne sait pas ce que cherche le candidat. Il faut indiquer le poste que l'on recherche. Ensuite, c'est bien d'illustrer son parcours professionnel, y compris les stages, les projets réalisés dans son école, avec la précision importante qui est la technologie sur laquelle on a travaillé, et quel est l'enrichissement que ça vous a apporté sur le plan personnel et technique. Ensuite, les points importants: bien maîtriser son texte, son CV, et ne pas être tout le temps à le relire. Bien répéter avant de venir devant son miroir, de façon concise et courte. Un bon entretien va durer une heure, une heure et quart maximum. Il faut être très concis, très clair. Et mettre en valeur les enjeux, les projets sur lesquels on a travaillé. Un voyage, une opération menée pour une ONG dans le monde, c'est important, ça montre les valeurs humaines et ça donne du sens au parcours du candidat. Ce qui nous fait retenir une candidature, c'est un tout: des valeurs humaines, un caractère positif, la pertinence des éléments qu'on va apporter, etc.

jul : Est-ce que vous faites des formations en langues pour les collaborateurs d'OPEN ?

Liliane MERY : En langue étrangère oui. Cela fait partie des axes de développement de l'entreprise. Nous formons beaucoup sur l'anglais notamment. En revanche, la langue des signes, nous n'avons pas eu ce besoin de former à ce niveau-là. Certaines formations sont animées en langue étrangère, en anglais, parce que justement, sur certains projets, le besoin est à la fois de monter en compétence sur les aspects technologiques par exemple... Je précise que nous attachons une grande importance et nous montons des programmes innovants en matière de développement personnels. Depuis déjà 3 ans, nous avons mis en place un certain nombre de programmes de formation pour favoriser le développement personnel de nos collaborateurs en termes de proximité au sein de chacune de nos agences, des modules de développement personnels sont mis en place, nous travaillons sur la base des techniques théâtrales, pour favoriser le fait qu'ils soient à l'aise à l'égard de l'équipe, des clients, puisqu'une dimension très importante dans nos métiers: le relationnel. Nous n'avons pas eu l'occasion de dispenser des formations en langue des signes, mais s'il y a nécessité, ça peut apparaître nécessaire de le faire.

kika : Et comment se situe OPEN concernant les salaires par rapport aux autres SSII?

Laurent BENAZERA : Il m'a été confié l'étude des rémunérations, on a mené cette étude qui nous permet de constater deux choses: la première, c'est que les rémunérations d'OPEN, proposée aussi bien aux interlocuteurs techniques, commerciaux, sont dans la fourchette haute de ce qui est proposé par rapport au

marché du service informatique. Deuxièmement, on suit un certain nombre d'indicateurs qui nous permettent de rendre notre politique de rémunération motivante, au travers de primes, versées parce que nous avons la culture de la réussite et du succès et les gens sont récompensés sur ces principes-là. Nous sommes capables de proposer des rémunérations attractives.

marguerite : **Quels sont les points différenciants de votre groupe ?**

Laurent BENAÏZERA : Je crois que c'est d'abord le caractère humain au sens RH du terme. Ce qui nous différencie réellement, c'est l'accompagnement qu'on va avoir au quotidien, l'accompagnement formation, recrutement, RH, du collaborateur tout au long de sa vie dans l'entreprise. L'objectif pour nous c'est la réussite du collaborateur qui est aussi celle d'OPEN. Cet accompagnement-là, c'est ce qui nous différencie. L'institut OPEN existe, 7000 jours de formations, c'est quelque chose de très importants et la gestion de carrière est portée par des seniors chez nous.

Liliane MERY : La volonté, c'est en effet développer l'ensemble des compétences des collaborateurs. Nous ne regardons pas que les compétences techniques. Ce qui nous intéresse, c'est que les collaborateurs montent en compétences et soient le plus à l'aise possible sur toutes les dimensions que recouvre leur activité. Nous proposons des formations sur des aspects techniques, mais aussi métiers, méthodologiques, échange de bonne pratique, sur des axes de développement personnel et professionnel. Le collaborateur va avoir la possibilité d'évoluer et il y trouvera certainement la plus grande satisfaction car il sera le plus à l'aise, le plus opérationnel et donc le plus performant chez le client. L'implication du management, de mettre en avant le bénéfice de la formation. Un collaborateur formé une année donnée suit en moyenne 5 à 6 jours de formation. Mettre en avant au client le bénéfice qu'il va trouver dans le fait que le collaborateur soit régulièrement formé et prenne aussi du recul par rapport à son activité et revienne sur son projet fort de compétences et d'expériences puisque, à travers nos formations, il y a cet échange d'expériences qui est essentiel à travers les formations organisées.

Laurent BENAÏZERA : Merci à vous.

