



# On n'attrape pas les mouches avec du vinaigre, ni les salariés avec un travail dénué de sens

## Services numériques: les talents plus accessibles et plus volages

### Volatilité

**Inetum, ex-GFI Informatique, est un des grands noms français des services numériques. En 2021, il a enregistré un chiffre d'affaires de 2,2 milliards d'euros, en hausse de 16% grâce à des acquisitions et une marge opérationnelle à 7,4%. Depuis 2019, ses effectifs sont passés de 19 000 à plus de 26 000 collaborateurs - dont 23 000 salariés. Conserver les talents, alors que la concurrence fait rage dans le secteur, est un enjeu de développement.**

#### Emmanuelle Ducros

IL Y A QUELQUES MOIS, le cabinet Mickael Page publiait une étude sur les besoins de recrutement du secteur des services numériques. 80% des entreprises françaises avaient besoin d'engager des compétences précises et autant éprouvaient des difficultés à le faire. C'est évidemment vrai pour Inetum, entreprise de services numériques qui se définit elle-même comme « généraliste » et qui aborde les 26 pays dans lesquels elle œuvre avec l'ambition d'être, à chaque fois, parmi les premiers acteurs, pour assurer ses grands clients de sa stabilité. Et qui dit taille critique dit besoin de cerveaux.

« La crise sanitaire a bouleversé les business models de nos clients. Mais cela a été une révolution aussi chez nous, explique Vincent Rouaix, le PDG de l'entreprise depuis 2009. Cela a changé profondément notre management. Le télétravail a été une révolution culturelle, même pour nous. »

Dans ce qu'il décrit comme « le sujet majeur de la guerre des talents », cela se traduit par des facilités accrues à les atteindre... et par de nouvelles difficultés à les garder. « L'habitude prise du télétravail nous a permis d'intégrer plus

d'ingénieurs et de développeurs freelances. Nous comptons 23 000 salariés et entre 3 000 et 4 000 collaborateurs freelances ou en sous-traitance, détaille le PDG. Cela a ouvert le champ des possibles, géographiquement, puisque nous pouvons recruter sur des périmètres bien plus larges - par exemple, pour servir le Portugal, nous avons désormais une équipe au Brésil de 150 personnes - mais aussi dans le mode de collaboration. Il est désormais plus facile de recruter pour un projet précis, une compétence précise, pour un temps donné. Tout est plus fluide. »

**Fidéliser.** Ce n'est pas pour autant une carte blanche pour les entreprises. « Cette situation de tension générale dans le secteur crée aussi une grande attrition. Nos collaborateurs sont plus orientés projet qu'entreprise. Ils viennent pour une mission précise, qui a du sens pour eux... Et à nous de les garder, de donner satisfaction à leurs nouvelles aspirations. » Un talent qui s'ennuie ou ne se reconnaît pas dans une image d'entreprise file à la concurrence !


Ce qui fait qu'un salarié reste ? « Une dynamique et le fait que notre entreprise soit passée de 800 millions d'euros de revenus en 2015 à 2,2 milliards aujourd'hui est clairement un avantage. Nous avons la capacité de proposer des carrières multiples. Cela ne fait pas tout : le management doit savoir, malgré la nouvelle fragmentation, créer un esprit d'équipe. Il y a une différence entre une équipe faite de stars et une équipe star », affirme Vincent Rouaix, devant un maillot du PSG, dont l'entreprise est sponsor.

Et désormais, le sens fait tout. « Il faut embarquer, fidéliser, les collaborateurs. Les critères environnementaux, sociaux, sont devenus capitaux. Les salariés sont très regardants sur la façon dont l'entreprise les aborde, sur ce qu'elle pro-





duit en ce sens chez ses clients. Cela ne peut pas être que de la com, ça ne marche pas. Et on ne parle pas là seulement des jeunes recrues... Cette préoccupation est désormais celle de nos collaborateurs de tous âges. »

@emma\_ducros 

**« Cette situation de tension générale dans le secteur crée aussi une grande attrition »**

