

Web100T à la recherche de nouveaux talents

Depuis sa création, il y a déjà 12 ans, **Web100T** déploie chaque jour davantage son énergie au service de la satisfaction de ses clients. Mieux encore, devant sa bonne santé économique et son succès auprès des établissements, l'éditeur de logiciels recrute. **Stéphanie Plagnol**, DRH du groupe, le confirme : une augmentation de 20 % des effectifs est prévue pour 2016. À vos CV !

Le recrutement dans les SSII est souvent lié au turnover d'équipes jeunes et inexpérimentées. En quoi est-ce différent chez Web100T ?

Notre activité d'éditeur de logiciels est véritablement en croissance. Nos collaborateurs aiment leur métier, leurs produits et leurs clients, raison pour laquelle le turnover est quasi inexistant. Nous sommes sur une moyenne de 18 postes ouverts par an. Nous continuons sur notre lancée, tout simplement parce que de nouveaux établissements et groupes d'établissements s'adressent à nous et que nos clients historiques, satisfaits, commandent de nouvelles offres. Contrairement à certaines pratiques du secteur, nous ne faisons pas appel à la régie. Web100T fait le choix d'investir dans le recrutement, et même de l'anticiper.

Quels sont les profils que vous recherchez ?

Nous recrutons des consultants formateurs ainsi que des chefs de projet confirmés qui savent gérer la relation client et piloter des projets dans toutes leurs dimensions. Nous recherchons aussi des développeurs, motivés et intéressés pour s'inscrire dans notre politique d'innovation et de performance.

Vous êtes basés à Bordeaux. Est-ce une entrave au recrutement ?

Au contraire ! Force est de constater que la région Aquitaine est très attractive, notamment pour sa qualité de vie. Nous sommes d'ailleurs régulièrement sollicités par des Franciliens qui souhaitent rejoindre le Sud-Ouest. Nous avons également trois agences à Paris, à Toulouse et à Bidart. Nous cherchons des expertises et des compétences avec une expérience acquise dans notre secteur d'activité, mais pas exclusivement. Nous rencontrons aussi de très

bons profils provenant d'autres sphères d'activités. La diversité est une grande richesse dès lors que la fonction est maîtrisée.

Que peuvent trouver les candidats chez Web100T ?

Aujourd'hui, les candidats cherchent d'abord à vérifier la solidité de l'entreprise. Et une entreprise en très bonne santé comme la nôtre rassure ! Notre développement est axé sur une politique constante d'innovation. Notre cellule R&D propose continuellement de nouvelles fonctions. Ce qui fait notre différence avec les autres éditeurs, c'est notre capacité à prendre rapidement des décisions en matière d'investissement compte tenu de notre autonomie. Passionnés du monde de la santé, nos collaborateurs croient en nos produits. Dernièrement, lors d'un entretien, j'ai échangé avec une nouvelle recrue qui découvrait nos produits et n'imaginait pas que l'on puisse aller aussi loin dans les fonctionnalités. Nos collaborateurs sont fiers de ce que l'on propose. Bien les intégrer et bien les former permet de stabiliser nos équipes, ce qui est très apprécié de nos clients qui ont ainsi l'assurance que leur projet est mené de A à Z par les mêmes interlocuteurs. Nous recrutons aussi pour que nos collaborateurs puissent travailler dans la sérénité.

Et vous, quel est votre candidat idéal ?

Nous recherchons des collaborateurs avec le sens de l'engagement quant aux performances, tant en interne que vis-à-vis des clients. Pour maintenir notre niveau d'exigence, nous devons recruter des collaborateurs qui partagent nos valeurs : satisfaction client, qualité du travail, fiabilité, désir de contribuer au développement du projet d'entreprise, cohésion... Avec un



Stéphanie Plagnol, DRH du groupe

recrutement à hauteur de 20 % de nos effectifs, il nous faut rester vigilants sur leur qualité pour conserver notre identité. Nous veillons à préserver la dimension humaine de la société. C'est ce qui m'a personnellement fait choisir Web100T il y a près d'un an. J'y prête donc une attention toute particulière.

Les candidats sont-ils formés ?

Anticiper nos recrutements est un choix stratégique qui nous permet justement de prendre le temps de former les nouveaux entrants et de leur donner toutes les connaissances nécessaires à leur prise de fonction. Pour un consultant par exemple, la formation dure de quatre à six mois. Une période qui peut paraître longue, mais qui est progressive et qui a prouvé son efficacité.

Propos recueillis par Delphine Guilgot

Vous êtes intéressés ?
Recrutement@web100t.fr.
Venez participer aux projets de WEB100T !