



LA NEWSLETTER DU GROUPE ANTARES

N°17 - Juin 2022

EDITO

Antares passe à l'action. Acteur du numérique, le groupe contribue à la transformation de l'économie grâce à des partenariats de premier plan.

Cette visibilité justifie le choix des moyens pour saisir cette croissance :

- Le recrutement des candidats pour remporter les contrats
- Le site antares.fr comme support de notoriété

Le site Antares.fr entame sa mue

Groupe Antares affirme sa volonté d'augmenter sa réputation auprès de son écosystème : collaborateurs employés, candidats et clients.

Pour ce faire, antares.fr s'attaque aux travaux suivants :

- Mise à jour technique des pages
- Choix des contenus
- Développement de la notoriété

Après une période de diagnostic marché, s'ouvre celle de l'examen de l'offre Antares auprès des experts métiers.

Dans cette mission, des entretiens sont réalisés afin de faire ressortir le positionnement unique du groupe, ainsi que les opportunités à saisir.

Ancienneté, expertise et travail d'équipe sont les atouts d'Antares.

Cette voie naturelle est le plus court chemin vers les nouveaux challenges.

L'objectif : rayonner sur le marché, coller à la demande, et veiller à l'enthousiasme de nos clients.

Bonne visite sur antares.fr



CDS : de Levallois à Quéven

Comment est organisé le CDS dans le Groupe ?

Au-delà de la gestion de l'informatique du groupe, le CDS permet de faire le lien entre l'ensemble des entités d'ANTARES.

Quels sont les métiers auxquels répond le CDS ?

Le CDS couvre à la fois les métiers relatifs aux services utilisateurs, mais également ceux liés à l'Administration et la gestion d'infrastructure. Ces périmètres sont vastes et en constante évolution. Certifié ISO 27001, la sécurité

Quels sont les critères clés d'un bon CDS ?

Pour être efficace, le CDS doit pouvoir s'adapter aux contraintes de ses clients tout en appliquant les méthodes de gestion des SI qui ont fait leurs preuves. Cela passe donc par la traçabilité des actions, le pilotage et la gouvernance ou encore l'automatisation des processus.

Pourquoi l'avoir en partie délocalisé ?

Antares a fait le choix de recruter également sur la région de Lorient afin de bénéficier d'un second bassin d'emploi ainsi que de permettre à ses collaborateurs une mobilité en région dans un souci d'amélioration de leur qualité de vie. L'ensemble des équipes restent en France et au plus proche de vous.



Entretien avec Kervin JEAN



Amelie DELON

Chef de Projet Web

Comment s'est passée la rencontre ?

J'ai fait connaissance avec Thierry TIEU, mon responsable chez Léo-Antares, nous nous sommes très bien entendus en Visio et quand je suis arrivée au sein de l'agence, je me suis retrouvée dans le même état d'esprit. J'ai été tout aussi bien accueillie par l'équipe.

Quelle est ta discipline web préférée ?

J'ai commencé par être webmaster puis j'ai continué en faisant de l'intégration web, ce que l'on appelle aujourd'hui DEV front et petit à petit je suis passée Chef de projet Web en autodidacte, dans une ancienne agence. C'est ce que je préfère faire, car j'aime coordonner en amont, avoir la vision globale du projet, comprendre et déterminer les actions à mener, alors que quand on est en bout de chaîne, on ne comprend pas toujours pourquoi les choses changent ou qu'elles nécessitent, parfois, un retour en arrière.

Plutôt Back ou Front ?

Front bien sûr, le back n'est pas ce qui m'attire le plus. D'un point de vue technique, c'est trop compliqué pour moi, ça reste flou et je respecte les personnes spécialisées dans le back. Je préfère avoir la partie finale avec le front et le design.

Qu'est-ce qui t'attire chez Léo-Antares ?

Léo est une petite agence et nous commençons à augmenter les effectifs pour disposer d'une bonne équipe digitale, avec Chef de projet, Développeurs, Graphistes. Comme nous sommes une petite structure, nous avons tous beaucoup de responsabilités et de choses à apprendre et cela fait partie des raisons de ma venue chez Léo-Antares.

Quels sont tes objectifs chez Léo-Antares ?

C'est d'abord continuer ce que je fais, en tant que Chef de projet, réunir l'équipe que nous sommes en train de monter et devenir performants pour que Léo Antares devienne la référence !

Recrutement aux Ressources Humaines

Sophia ACHENAR

Chargée de Recrutement

Amel AGREBI

Chargée de Recrutement

Comment s'est passée votre rencontre avec le Groupe ANTARES ?

Sophia :

Un cabinet de recrutement m'a contactée pour un poste au service RH. Lors de l'entretien d'embauche, j'ai rencontré le chargé de recrutement Gilles APITHY. J'ai échangé ensuite avec Sabine SEVRAN commerciale au sein du groupe qui m'a expliqué son poste et ce que je pouvais lui apporter en tant que recruteuse, pour ses besoins en recrutement. La direction du groupe, Bruno LOISEAU et Guillaume SIMON ont ensuite validé ma candidature.

Amel :

J'ai été contactée par un cabinet de recrutement qui m'a mise en relation avec le chargé de recrutement d'antares. après m'avoir parlé du poste, j'ai pu présenter mon parcours. Je me suis ensuite entretenue avec une commerciale puis la direction du groupe qui m'a fait découvrir son fonctionnement, ses différentes entités et les marchés traités.

Quelle est votre formation et votre poste au sein du Groupe ?

Sophia : J'ai une formation atypique : après un master 1 de droit en sciences criminelles, je me suis orientée vers la gestion de projets (m2), et j'ai choisi comme spécialité l'entrepreneuriat social et action humanitaire. C'est lors de cette formation que j'ai découvert les ressources humaines et le recrutement via un des modules enseignés.

J'ai enchaîné avec un stage puis un CDI dans la même start-up, en tant que chargée de partenariats. mon rôle était de trouver des fonds via des organismes publics et privés, étudier des projets innovants. Au fur et à mesure, on a constaté un besoin en recrutement qui m'a donné envie de m'orienter vers ce domaine.

J'ai commencé dans une agence d'événementiel puis lors du confinement je me suis orientée vers le recrutement IT avec un cabinet spécialisé avec un statut d'entrepreneur indépendant, suivi de quelques mois dans une startup de recrutement tech. au bout d'un an, j'ai été contactée par un autre cabinet qui m'a proposé le poste de chargée de recrutement au sein d'Antares.

Amel : J'ai un master en ingénierie d'intervention psychosociale. J'ai le titre de psychologue du travail. j'ai 9 ans d'expérience, dont 7 ans dans le recrutement IT.

La majeure partie de ma carrière s'est déroulée en Tunisie où j'ai commencé dans un cabinet d'études de marchés, J'y suis restée deux ans avant d'intégrer une esn. le recrutement IT m'a beaucoup plu et j'ai décidé de continuer dans cette voie-là. J'ai par la suite intégré une deuxième ESN dans laquelle je suis restée 4 ans.

A la fin de l'année 2021, j'ai été contactée par un cabinet de recrutement pour un poste de chargée de recrutement IT chez ANTARES.

Quelles sont les qualités humaines pour lesquelles vous avez été recrutée ?

Sophia : nous sommes toutes les deux issues d'un cursus proche de l'humain, de la psychologie, de l'entrepreneuriat social. je pense que lors de notre recrutement, Gilles a vu en nous des personnes très humaines.

Amel : Je pense que notre capacité à mener des entretiens et à déterminer la motivation des candidats pour rejoindre Antares sont également des qualités tournées vers l'humain.

Quelle est l'organisation du service RH chez Antares ?

Sophia : Au moment de mon arrivée, Gilles était seul à s'occuper du recrutement pour le Groupe. Nos postes créés ont permis de partager les missions par métiers et selon l'expérience de chacun d'entre nous. Je m'occupe principalement des pôles CDS, et MMFSERVICES (filiale du groupe Antares). Mais ce n'est pas figé, il nous arrive de travailler en équipe avec tous les commerciaux quand un besoin est urgent ou quand il s'agit d'un besoin interne.

Amel : Pour l'organisation chez Antares, chaque RH travaille en binôme avec un commercial. ces derniers ont des besoins spécifiques au niveau de leurs clients référencés grand compte, comme Axa, Biogaran, Société Générale, etc.

Nous recrutons des chefs de projets, des Project manager, des développeurs. Je travaille aussi pour le ministère de l'Économie et des Finances qui ont des besoins évolutifs, axés sur l'administration systèmes et les bases de données.

Malgré le binôme opérationnel, nous n'avons pas de règle, nous travaillons en équipe pour contribuer à l'évolution d'ANTARES

Comment se passe l'intégration des nouveaux collaborateurs ?

Réponse Commune : D'abord nous faisons des recrutements sur mission. Selon la disponibilité du candidat, il est reçu au siège, sinon nous programmons un entretien Visio sur Teams. L'entretien nous permet de mesurer le degré de motivation, de voir comment le candidat se projette.

Ensuite, nous présentons la candidature au commercial responsable du compte qui la valide avant de la présenter à son tour à son client.

Si ce dernier la confirme le process RH démarre pour établir son contrat.

Le commercial et le chargé de recrutement font un suivi du parcours du collaborateur chez son client tout au long de sa mission, afin d'échanger continuellement sur ses souhaits et son évolution.

Quel est l'impact du télétravail sur le service RH aujourd'hui ?

Réponse Commune : Nous disposons d'une journée par semaine de télétravail, permettant de couper un peu avec le siège et d'économiser le temps de trajet. en effet, cela permet de nous dégager davantage de temps pour travailler plus. Nous avons constaté que la suppression de ces contraintes, une fois par semaine, nous permet d'être plus productives. D'un autre côté, bien que cette solution soit pratique, il est tout de même important pour nous de retrouver nos interactions entre collègues dans les locaux les autres jours de la semaine

