

# PROSERVIA

ManpowerGroup Solutions



PROSERVIA

DOSSIER DE PRESSE

MARS 2013

## PRÉAMBULE

# Color your career®

Depuis sa création, Proservia démontre par ses actions que la mise en œuvre d'une véritable gestion des Ressources Humaines au sein d'une SSII est compatible avec la **création de valeurs**.

Au travers d'une politique RH active et innovante, Proservia met sur table ses engagements pour permettre à chacun de pouvoir redonner des couleurs à sa carrière : à savoir, intégrer une SSII ambitieuse en CDI et vivre une expérience professionnelle enrichissante !

Depuis 1999, les équipes RH mettent ainsi en place des **dispositifs innovants** en matière de recrutement et de formation.

Au-delà des acquis techniques et des diplômes, Proservia mise avant tout sur la motivation et la personnalité des candidats qu'elle recrute.

Sa volonté : engager des hommes et des femmes à fort potentiel, ayant un vrai sens du service et capables d'apporter une réelle valeur ajoutée aux projets de nos clients.

Pour favoriser la performance individuelle et collective et accompagner ses collaborateurs dans les défis qu'ils auront à relever, elle met en œuvre une politique de formation active et un management de proximité.

Véritable « **Passeport pour l'emploi** », les dispositifs qu'elles proposent s'adressent :

- Aux collaborateurs intégrés avec le Plan de Carrière Prédéfini
- Aux débutants sans expérience avec le Contrat Première Chance
- Aux seniors en reconversion avec le Contrat Nouvelle Orientation

**Proservia se mobilise aux côtés de ses  
collaborateurs pour leur permettre  
de révéler leurs talents.**

# 1 SOMMAIRE

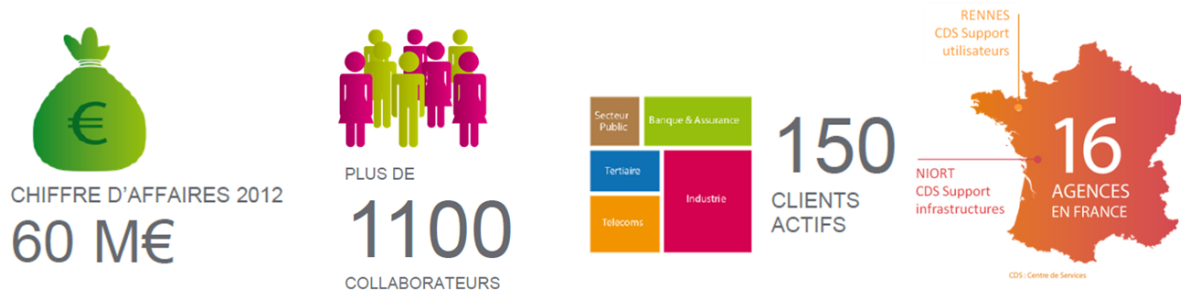
---

1	SOMMAIRE.....	3
2	IDENTITÉ .....	4
2.1	Conjuguer savoir être et savoir faire .....	4
2.2	Une Politique Active de Formation .....	5
2.2.1	L'engagement Proservia : sa particularité et ses convictions.....	5
2.2.2	L'Homme au cœur du projet d'entreprise .....	5
3	DES DISPOSITIFS RH INNOVANTS .....	6
3.1	Le Plan de Carrière Prédéfini.....	6
3.2	Le Contrat Première Chance.....	7
3.3	Le Contrat Nouvelle Orientation.....	8
4	VOS CONTACTS .....	9

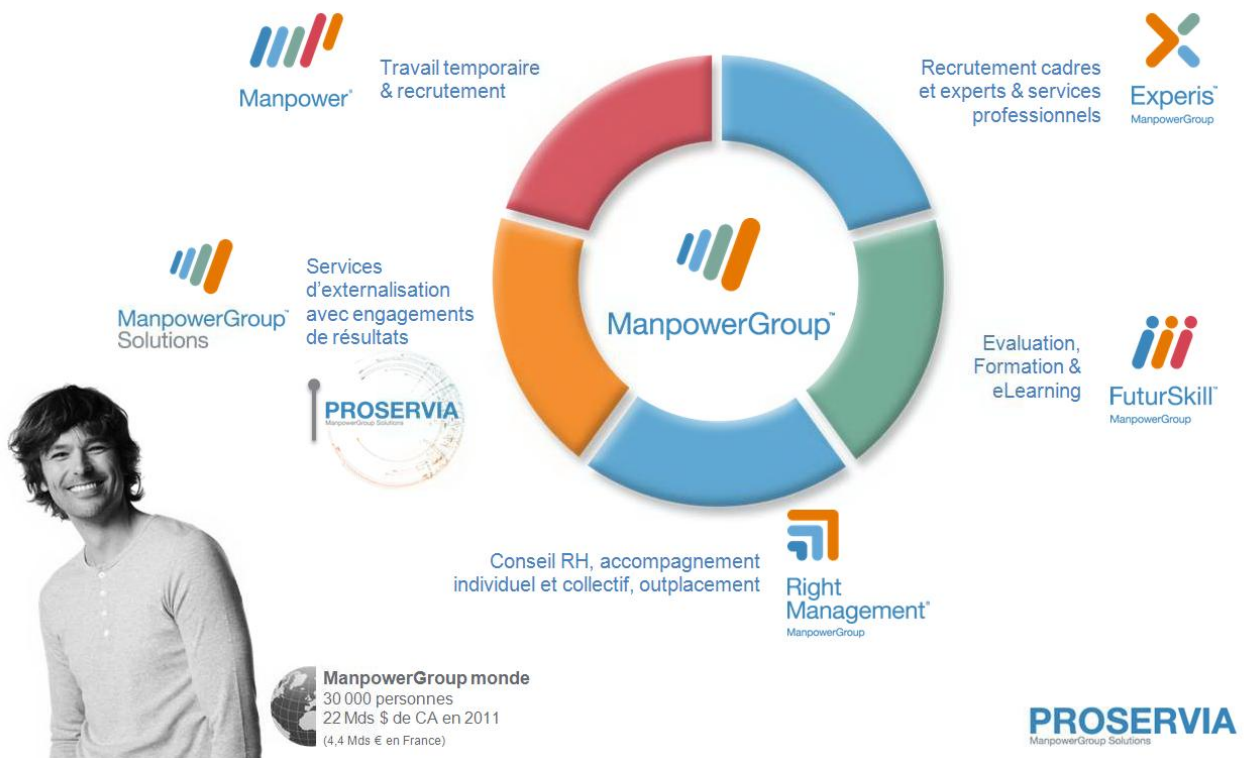
## 2 IDENTITÉ

### 2.1 Conjuguer savoir être et savoir faire

Spécialisé dans l'infrastructure management et le support aux utilisateurs, Proservia accompagne au quotidien ses clients dans leurs challenges IT au travers d'une offre complète de services dans les métiers de l'architecture, de la transformation et de l'infogérance, depuis ses centres de services ou sur site client.



### 2.2 Proservia : l'activité outsourcing du groupe Manpower en France



C'est pour l'ensemble des collaborateurs et des clients Proservia, une réelle opportunité de participer à un projet ambitieux : devenir d'ici 2015 l'un des leader de l'infogérance d'infrastructure, tout en continuant à défendre son état d'esprit et une gestion de ses ressources humaines atypique.

## 2.3 Une Politique Active de Formation

### 2.3.1 L'engagement Proservia : sa particularité et ses convictions

Depuis sa création, Proservia affiche sa volonté d'être « différente » des autres SSII en faisant des valeurs humaines et de sa manière d'être, un vecteur de croissance et de cohésion où chaque client et collaborateur trouve sa place.

La société propose, dès 1999, à ses salariés un contrat de travail avec un Plan de Carrière Prédéfini ou « PCP » : ce PCP inclut un cursus de formations réparti sur 2 ans, prévu pour favoriser la progression professionnelle et salariale de ses collaborateurs.

D'autres initiatives de formation et d'embauches originales sur des profils « atypiques » suivront, ce qui vaudra à Proservia plusieurs Trophées et reconnaissances.

En 2003, c'est avec le Contrat Première Chance que Proservia souhaite avancer et ouvrir de nouvelles voies pour ses clients et ses collaborateurs.

Pour Proservia, c'est une nouvelle façon de mettre en avant ses propres convictions autour de la DYNAMIQUE SOCIALE qu'elle s'attache à développer au sein de ses équipes :

- Donner à chacun sa chance, même aux non-diplômés et aux débutants ;
- Mettre en avant la personnalité, la motivation, le potentiel plutôt que les diplômes ;
- Favoriser le travail d'équipe et le partage des savoir-faire ;
- Maintenir un réel engagement de formation ;
- Garantir le respect des engagements pris en matière d'évolution de salaire.

En 2009, le Contrat Nouvelle Orientation voit le jour pour offrir aux seniors l'opportunité de se reconverter dans l'informatique au travers un cursus de formation spécifique.

### 2.3.2 L'Homme au cœur du projet d'entreprise

Le Groupe Proservia se différencie par sa culture d'entreprise qui place l'Homme au cœur du projet d'entreprise et s'articule autour :

- De valeurs humaines fortes
- De la mise en avant du profil humain privilégiant la motivation plutôt que les diplômes
- Du développement des compétences, par le biais de formation régulière et soutenue des collaborateurs
- D'un management participatif et fédérateur, réel ciment pour la cohésion et l'implication des collaborateurs dans les projets

En accordant de l'importance à la valorisation et au suivi des Ressources Humaines, Proservia accompagne donc ses collaborateurs dans leurs évolutions par le biais de plans de formation, de certifications, et de missions évolutives.

## 3 DES DISPOSITIFS RH INNOVANTS

---

### 3.1 Le Plan de Carrière Prédéfini

#### Formation et évolution salariale contractualisée

En 1999, Proservia est confronté au même problème que la plupart des entreprises du secteur : la pénurie d'informaticiens. **Comment Proservia peut elle attirer ses profils et les fidéliser ?**

Depuis longtemps en France, on écarte trop souvent les candidats qui manquent de diplômes adéquats, même s'ils ont un fort potentiel. De leurs propres expériences en tant que salariés, l'idée est venue pour les équipes Proservia de pouvoir donner sa chance à tous. C'est de cette réflexion que naît le Plan de Carrière Prédéfini.

Le principe du PCP est simple : lorsqu'il signe un CDI, le nouveau collaborateur se voit proposer un plan de formation sur 2 ans avec les évolutions salariales qui l'accompagnent.

Outre offrir une visibilité sur son évolution au collaborateur, le PCP est un gage de stabilité et de fidélisation de nos équipes pour nos clients.

Cette démarche permet de maintenir l'adéquation entre les connaissances initiales et les évolutions techniques inhérentes au contexte des projets.

Ce plan de formation est flexible et s'ajuste aux mutations techniques, aux choix technologiques, aux tendances du marché et aux souhaits des collaborateurs.

700 collaborateurs ont bénéficié d'un PCP depuis sa création.

#### A l'issue du PCP ?

Au-delà de ces deux premières années au sein de Proservia, la politique de formation engagée avec le collaborateur se poursuit.

Nous encourageons également nos collaborateurs à s'engager dans une démarche leur permettant d'accéder à des niveaux de formation Bac+4/5, notamment par le biais du CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers).

## 3.2 Le Contrat Première Chance

### Recruter et former des jeunes collaborateurs

Le Contrat Première Chance a été initié en 2003, en partenariat avec la MACIF qui recherchait des profils rares sur des technologies qui ne sont plus enseignées aujourd'hui, avec pour principaux objectifs de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en les accompagnant avec des formations techniques adaptées au marché de l'emploi mais aussi de garantir au collaborateur comme au client une relation saine et durable.

### Le principe imaginé est simple

Les collaborateurs sont sélectionnés en priorité selon leur personnalité plutôt que sur leurs compétences techniques.

Recrutés en CDI, ils suivent dans un premier temps une formation de 6 semaines sur l'environnement technique du client avant de partir réellement en prestation. Leur évolution salariale est également contractualisée et évolue selon leur niveau de responsabilité.

Ils sont recrutés avant tout sur leur personnalité et bénéficient de perspectives encourageantes contenues dans le Contrat Première Chance.

Aujourd'hui, ce sont près de 300 collaborateurs qui ont été recrutés avec un Contrat Première Chance.



### 3.3 Le Contrat Nouvelle Orientation

#### Recruter et former des seniors

Dans la lignée du Contrat Première Chance, Proservia lance en 2009 le Contrat Nouvelle Orientation (CNO).

Avec le CNO, Proservia recrute des personnes de plus de 50 ans et leur assure une formation de 6 à 8 semaines sur l'environnement du client avant de commencer une prestation. Ce dispositif innovant permet aux seniors de bénéficier d'une formation dès leur embauche et de faciliter ainsi leur reconversion professionnelle.

En parallèle à ce dispositif, Proservia mène une série d'actions en faveur du recrutement des seniors et sensibilise fortement ses équipes en interne.

Au travers de cet engagement, Proservia donne l'opportunité aux seniors en recherche d'emploi d'envisager une nouvelle carrière professionnelle.

**Fidèle à ses principes, Proservia souhaite donner sa chance à tous : aux jeunes sans expérience avec le Contrat Première Chance et aux personnes plus expérimentées avec le Contrat Nouvel Orientation.**

**Proservia affiche ainsi sa volonté de créer une mixité permettant un enrichissement mutuel jeunes diplômés / seniors.**





## 4 VOS CONTACTS

---

### Coordonnées SIÈGE Proservia

Site Atlanpole La Fleuriaye  
1, Rue Augustin Fresnel - BP 20701  
44481 Carquefou Cedex

Tél. 02 28 01 52 52 – Fax : 02 28 01 52 50  
Site web: [www.proservia.fr](http://www.proservia.fr) – [www.proserviarecrute.fr](http://www.proserviarecrute.fr)

**Gaël RIOU** – Directeur des Ressources Humaines  
Tél. 02 28 01 52 52  
[gael.riou@proservia.fr](mailto:gael.riou@proservia.fr)

**Caroline DA COSTA** – Directrice Marketing & Communication  
Tél. 02 28 01 52 52  
[caroline.dacosta@proservia.fr](mailto:caroline.dacosta@proservia.fr)

**Sonia MARTIN** – Chargée de Marketing & Communication  
Tél. 02 28 01 52 52  
[sonia.martin@proservia.fr](mailto:sonia.martin@proservia.fr)