



Des valeurs en action



Engagement collectif

Responsabilité partagée, créativité, agilité, engagement collectif et bien-être au travail. Voilà donc ce qui constitue le socle d'**Infflux**. Plus que de simples mots ou effets marketing, ils sont aussi le reflet d'actions et d'initiatives quotidiennes avec l'idée sous-jacente d'intégrer les nouveaux et de faire de l'entreprise un lieu où l'on a envie de venir travailler, un cadre bienveillant, respectueux des autres. « Nous avons mis en place un parcours d'intégration ainsi qu'une formation d'un mois pour tous les nouveaux arrivants. Ils sont formés sur le produit, ses aspects techniques et fonctionnels. L'objectif est de poser le cadre, donner un sens au travail et au poste de chacun. Nous essayons aussi d'organiser des visites sur les sites clients, notamment pour les développeurs. Ils peuvent ainsi avoir une vision très concrète de leur contribution. Cela permet à chacun de savoir comment il s'inscrit dans le projet global de l'entreprise », explique la DRH.

Créativité

Les collaborateurs d'**Infflux** sont aussi invités à déjeuner ! Mais pas dans n'importe quelles conditions puisqu'il s'agit des « déjeuners du DG », des groupes de travail lancés sous l'impulsion de Jean-Christophe Henry. Le principe ? Réunir de façon conviviale des personnes de services différents, sans contrainte de hiérarchie, et les faire réfléchir sur une thématique spécifique où chacun devient contributeur : « En ce moment, nous travaillons sur la relation client, un sujet qui nous concerne tous. À l'issue de cette réflexion collective, un groupe sera chargé de travailler sur un plan d'action et la faisabilité du projet, ils le présenteront ensuite au comité de direction et à l'ensemble de l'entreprise. Ainsi, chacun vient avec ce qu'il est, sans l'étiquette de son poste. L'idée est d'utiliser la richesse que représente chacun des collaborateurs », développe Valérie Guyot.

Bien-être au travail

Des collaborateurs qu'il convient également de préserver. En témoigne le dispositif mis en place lors des récentes grèves permettant de travailler de chez soi. Si le principe n'est pas des plus innovants, il témoigne pourtant de la réelle confiance qu'**Infflux** entretient vis-à-vis de ses équipes. L'entreprise pense d'ailleurs à aller plus loin sur ces questions, souvent chères aux salariés. Si un projet télétravail permanent existe d'ores et déjà pour l'équipe support client lors

de ses périodes hebdomadaires d'astreinte, le dispositif pourrait prochainement s'étendre à d'autres fonctions de l'entreprise : « Nous croyons véritablement que la confiance et la responsabilité permettent de générer de l'efficacité et de l'engagement chez nos collaborateurs. **Influx** est une entreprise en évolution, nous essayons de bâtir durablement avec ce que chacun apporte », appuie la DRH.

Une stratégie payante aux vues de l'évolution d'**Influx** qui se poursuit notamment au travers de celle de ses collaborateurs, avec l'idée qu'en participant au développement de l'entreprise, on se développe individuellement. D'où sa réelle volonté de faire croître le salarié en fonction de ses compétences et de ses envies. « Nous réfléchissons à la façon dont on peut combiner l'intérêt de l'entreprise et individuel pour que chacun s'y retrouve. Nos postes ne sont pas des cases à combler uniquement selon des compétences et des profils. Notre structure est flexible et nous avançons en fonction des besoins des clients et des collaborateurs », atteste Valérie Guyot. Preuve en est, **Influx** œuvre actuellement à l'amélioration de son environnement de travail et construit des plans de développement individualisés afin de répondre aux souhaits d'évolution des employés en interne ainsi qu'aux besoins stratégiques de l'entreprise.