L’AIGUILLE Elisée-Devoir2-Sem2-BTS SIO2

OVH

1. Repérer les principales spécificités du marché du travail dans le domaine du numérique.

Le marché du travail concernant le domaine du numérique connaît notamment une croissance. En effet les entreprises de services du numérique (ESN) sont à la recherche de nouvelles compétences. Parmi les nouvelles compétences et les métiers recherchés on retrouve 19 nouveaux métiers tels que consultant blockchain, BIM modeleur, tacticien de l’usine du futur, responsable usage et communauté. Tandis que 24 métiers tels que roboticien, consultant, UX/UI sont en plein développement. Quant aux métiers en mutation, ils concernent les métiers tel qu’automaticien, intégrateur d’exploitation, architecte logiciel, au nombre de 16 métiers. D’autres métiers sont en déclin tel qu’administrateur de base de données, administrateur d’infrastructure car ils sont soit délocalisé, soit automatisé, les métiers en déclin sont au nombre de 17. Cependant malgré la recherche de ces nombreux profils, les entreprises rencontrent des difficultés à recruter notamment pour les métiers en rapport avec les technologies de l’information. Cela est du notamment à cause du faible nombre de candidats (69%), du manque d’attractivité de l’offre (43%), ou encore du manque d’expérience professionnelle (33,85%). De plus les offres d’emplois dans le secteur du numérique se concentrent principalement en Ile De France à hauteur de 34,5%, en Auvergne Rhône Alpes à hauteur de 11,3%, en Haut de France et en Pays de La Loire à hauteur de 7,5% ainsi qu’en Occitanie à hauteur de 7,3%. Alors que d’autres régions connaissent un faible taux d’emploi dans le domaine du numérique tel que la Normandie avec 2,8%, ainsi que la Corse avec 0,2%.

1. Précisez les actions possibles de l’Etat sur ce marché.

L’Etat peut agir sur le marché du numérique notamment en incitant la collaboration entre les entreprises du secteur numérique ainsi que les universités, les formations correspondraient ainsi plus au besoin du marché et les étudiants pourraient trouver du travail rapidement à la sortie de l’université. L’Etat peut également mettre en place de nouvelles politiques afin d’encourager les entreprises à former les salariés vers les nouveaux métiers du numérique à l’aide de subventions. L’Etat pourrait également favoriser les formations dans les technologies de l’information afin de pallier le manque de salariés dans ce secteur ainsi que dans les formations nécessitant de la main d’œuvre.

1. Expliquez l’intérêt de la clause présente dans les contrats des premiers salariés de l’entreprise OVH.

L’intérêt de la clause présente dans les contrats des premiers salariés d’OVH permet de protéger les intérêts d’OVH, cela en empêchant les salariés de rejoindre directement ou indirectement une entreprise concurrente en cas de rupture de contrat. De plus la clause permet à OVH de garder son avance dans le secteur, notamment dans la région Hauts-de-France.

1. Appréciez la validité juridique de cette clause.

La clause de non-concurrence doit permettre la protection des intérêts légitimes de l’entreprise, mais cela doit être limitée dans le temps et dans l’espace. La clause doit également tenir compte des spécificités de l’emploi du salarié et comporter une contrepartie financière afin d’être valide. Dans le cas de la clause d’OVH, elle est bien limitée dans le temps et dans l’espace, cependant la contrepartie financière n’est pas mentionnée.

1. Indiquez les solutions envisageables par l’entreprise OVH pour faire face à son besoin de nouvelles compétences.

Afin de faire face à son besoin de nouvelles compétences, OVH peut mettre en place une politique de recrutement intéressante afin d’attirer les talents du secteur tel qu’un salaire intéressant, des avantages sociaux ainsi que des opportunités d’évolution de carrière. De plus OVH peut également former ses employés afin qu’ils puissent maîtriser les nouvelles technologies du secteur. OVH peut également collaborer avec les universités afin de recruter des profils adaptés au besoin de l’entreprise.

1. Indiquez les enjeux de la présence d’un CHO (chief happiness officer, responsable du bonheur) dans l’entreprise OVH.

Le chief happiness officer permet d’optimiser le fonctionnement de l’organisation en favorisant le bien être, l’épanouissement et la satisfaction au travail des collaborateurs en complémentarité avec les politiques ressources humaines de l’entreprise tel que la politique salariale, la diversité, le recrutement, l’intégration. Pour cela le CHO a enquêté auprès des salariés afin d’avoir une image claire des attentes des collaborateurs. Le CHO a ainsi mis en place une expérimentation du télétravail ainsi que l’ouverture d’un service de conciergerie. De plus les sessions MeetMyJobs ont été créées afin de permettre aux collaborateurs de mieux connaître les départements d’OVH ainsi que de fluidifier les évolutions de carrière et la mobilité interne.