OVH est une entreprise française spécialisée dans les services informatiques hébergés, le cloud computing. Son cœur de métier est d'héberger et sécuriser des données professionnelles ou privées sur ses serveurs. Mais OVH assure aussi d'autres services comme l'hébergement de sites Internet et se développe dans le domaine des télécommunications avec la vente de forfaits Internet et téléphonie. Fondée en 1999, l'entreprise affiche un chiffre d'affaires en forte croissance et une progression de plus de 20 % ; un chiffre qui reste cependant en deçà de la croissance du marché mondial, évaluée à 50 %. Initialement centrée sur le marché français, la société s'internationalise rapidement : elle compte aujourd'hui quinze filiales en Europe et deux en Afrique du Nord. Pour poursuivre son développement, OVH vise maintenant le marché des États-Unis, qui représente 60 % du marché mondial. Avec 2 500 salariés dans le monde en 2018, l'entreprise est toujours à la recherche de nouveaux talents pour assurer son développement.

Doc 1 Les entreprises de numérique recrutent, mais souffrent de la pénurie de compétences

Une étude réalisée par l'OPIIEC [l'Observatoire des métiers de la branche du numérique] pour Syntec Numérique fait le point sur les emplois (en progression), les compétences (en mutation) et les formations (déficitaires) au sein des entreprises de services du numérique en France. Les métiers des ESN (entreprises de services du numérique) emploient 212 300 personnes en France, en progression de 2,9 %. [...J Les ESN recrutent et représentent une forte source d'emplois sur le marché de l'informatique et des technologies. 232 000 recrutements devraient ainsi avoir lieu dans ces entreprises au cours des dix prochaines années.

Des métiers qui se transforment

L'étude vient confirmer que les métiers de l'informatique sont en pleine transformation. Ont ainsi été identifiés :

- 19 nouveaux métiers : consultant blockchain, BIM modeleur, tacticien de l'usine du futur, responsable usage et communauté...

- 24 métiers en développement : roboticien, consultant UX/UI, développeur API, consultant SaaS, risk manager... ,

- 16 métiers en mutation : réglementation, CIL, énergéticien, automaticien, intégrateur d'exploitation, architecte logiciel... ,

- 17 métiers potentiellement en déclin car touchés par les délocalisations ou l'automatisation : administrateur de bases de données, administrateur d'infrastructures, dessinateur/projeteur, analyste d'exploitation...

Parmi les métiers du numérique qui recrutent, on peut citer le BIM modeleur, chargé de réaliser la maquette numérique des projets de construction.

Doc 2 où se concentrent les offres d'emploi dans le secteur du numérique ?

Répartition des offres d'emploi dans le domaine du numérique par région, en France métropolitaine, chiffres pour 2018

Hauts-de-France :7,5 %

Normandie : 2,8%

Bretagne : 5,1 %

IDF : 34,5 %

Pays de la Loire : 7,5 %

Centre-Val-de-Loire : 3,5%

Nouvelle Aquitaine : 6,5%

Occitanie : 7,3%

Grand Est : 5,3%

Bourgogne-Franche-Comté : 2,6%

Auvergne-Rhône-Alpes : 11,3 %

PACA : 6%

Corse : 0,2%

Doc 3

Les recrutements en technologies de l'information restent toujours difficiles

Une étude publiée par le cabinet Voirin l'affirme : le recrutement dans les SI (systèmes d'information n'a rien de facile. Faible nombre de candidats dû à la relative nouveauté des métiers concernés, manque d'attractivité des offres, forte compétitivité... L'étude cherche des pistes d'amélioration et liste quelques alternatives plus ou moins durables. La principale raison de ces difficultés de recrutement est évidente : à 69 % , les sondés ont évoqué le faible nombre de candidats, conséquence de la nouveauté de ces métiers évoquée plus haut. En seconde position, le manque d'attractivité de l'offre est quant à lui cité à 43%. La forte compétitivité, évoquée par exemple très récemment par Enedis, fait monter les salaires d'entrée. De fait, certaines entreprises ne peuvent pas suivre, notamment dans le public, où il faut travailler sur d'autres avantages comme l'éventualité d'une carrière au long cours ou la diversité des missions et des interlocuteurs. Une prise de conscience qui s'ajoute à une évolution des aptitudes requises dans le secteur. « De plus en plus, on se rend compte que le cœur de compétence de la DSI [direction des systèmes d'information) s'éloigne de la technique pure pour aller vers plus de stratégie et de management poursuit Quentin Hellec. Chargé d’étude chez Voirin. L'esprit d'équipe (74 z), l'esprit d'initiative et l'autonomie (68 %), la capacité d'adaptation (65 %) et l'ouverture d'esprit (56 %) sont ainsi les quatre compétences non techniques les plus privilégiées par les sondés au moment du recrutement. Face à ces complications, la formation est un instrument qui revient régulièrement chez les sondés. Qu'elle soit en présentiel (61 %), en ligne (42 %) ou mixte (58 %), la formation est un bon moyen de faire évoluer ses employés vers ces nouveaux métiers, notamment dans le secteur public, où 81 % des interrogés envisageaient de recourir à cet outil dans les six mois suivant le sondage. La preuve, selon Quentin Hellec, que « les problématiques liées aux SI en dépassent peu à peu les frontières ». C'est d'autant plus vrai depuis la réalisation de l'étude, « il y a une vraie prise de conscience dans les directions générales », affirme le chargé d'études de Voirin, qui continue de suivre les tendances du secteur. Une autre possibilité d'amélioration se trouve évidemment dans la formation universitaire, avec laquelle les passerelles sont encore trop peu établies. « Les entreprises ont un intérêt à construire des projets avec les universités et les écoles », conclut Quentin Hellec. Un bon moyen de trouver des pistes d'innovation, mais aussi et surtout de trouver et façonner ses futures recrues directement à la source.

Raisons expliquant les difficultés de recrutement

Faible nombre de candidats : 69,23%

Manque d'attractivité de l’offre (salaire, type d'emploi...) : 43,08 %

Manque d'expérience professionnelle : 33,85 %

Compétences techniques obsolètes des candidats : 30,77 %

Compétences personnelles inadaptées : 24,62 %

Durée du recrutement trop importante : 16,92 %

Inadéquation avec la culture d'entreprise : 10,77 %

Autre : 6,15 %

Doc 4 Une clause (fictive) présente dans les contrats des premiers salariés de OVH

Article 7 : « Compte tenu de la nature de ses fonctions, qui consistent en un contact régulier avec la clientèle professionnelle, afin de fournir des solutions techniques adaptées aux besoins des entreprises clientes, Monsieur X s'engage, en cas de rupture de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit, à ne pas s'intéresser directement ou indirectement, pour son compte ou pour le compte d'un tiers, à une entreprise concurrente ou d'entrer au service d'une telle entreprise en qualité de salarié ou à tout autre titre. Cette interdiction s'appliquera pendant deux ans suivant la sortie des effectifs et sur l'ensemble du secteur géographique de la région Hauts-de-France. »

Doc 5 Synthèse de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 10 juillet 2002

Une jurisprudence constante de la Cour de cassation impose un certain nombre de règles en matière de clause de non-concurrence. En effet, il est nécessaire de trouver un équilibre entre les droits de l'entreprise, qui souhaite préserver son activité, et ceux du salarié, pour qui exercer un travail est une nécessité. La Cour de cassation se prononce donc pour un encadrement de cette clause en imposant que sa validité soit « indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, [qu'elle tienne) compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives ».

Doc 6 Florent Voisin, « Chief happiness officer » chez OVH, revient sur la culture de cette entreprise et sa fonction

Le chief happiness officer est une fonction assez récente. D'après vous, quelles sont les missions et les qualités nécessaires pour être un bon CHO ? L'idée de mettre un babyfoot au sein des espaces de travail fait partie de ces « images d'Épinal » que le public peut avoir du métier, mais je suis convaincu que sa mission est beaucoup plus profonde que cela. L'objectif d'un CHO est pour moi très clair : optimiser le fonctionnement d'une organisation en favorisant le bien-être, l'épanouissement et la satisfaction au travail des collaborateurs. Cette démarche ne se substitue bien sûr pas aux différentes politiques ressources humaines qui doivent apparaître cohérentes (politiques salariales, diversité, responsabilité sociétale de l'entreprise, recrutement, intégration...), elle est bien complémentaire et transversale à celles-ci. Quelles pratiques, ayant eu un impact positif sur vos collaborateurs, avez-vous mises en place au cours de cette dernière année ? Le point de départ de notre démarche a été de questionner l'ensemble des collaborateurs dans le monde sur un grand nombre de thèmes (carrière, rémunération, conditions de travail, relations avec le management, confiance en l'avenir). Nous avons appelé cette étape OVHSpirit, car c'était pour nous le moyen d'avoir une image claire des attentes des collaborateurs, de l'essence d'OVH. Suite à cette enquête, nous avons par exemple entamé un travail autour de la réorganisation d'un atelier de production, mis en place une expérimentation du télétravail chez OVH, ouvert un service de conciergerie... Une autre action que nous avons mise en place me semble également importante : chaque trimestre, nous organisons ce que nous avons appelé les MeetMyJobs. Le principe est simple : chaque collaborateur peut aller à la rencontre de ses collègues afin de connaître son métier, les compétences requises pour l'exercer, les technologies utilisées, la place dans l'organisation, les contraintes du métier... Ce type d'action permet à chaque collaborateur de mieux connaître les autres départements de l'entreprise et fluidifie les évolutions de carrière et la mobilité interne. Cela crée également du lien social dans l'entreprise et facilite les relations professionnelles.