

Communiqué de presse

Contact presse

[PortisEd.](mailto:sophie.terrien@portis-ed.fr)

Sophie Terrien

+33(0)6 09 17 24 79

sophie.terrien@portis-ed.fr

De la théorie à la pratique : la stratégie RH d'Oxalide vue par ses collaborateurs

En amélioration continue, la stratégie RH chez Oxalide se concentre actuellement sur les sujets liés à la formation, à la mobilité et à l'intégration. Trois de ses collaborateurs font le point sur ces aspects et sur l'évolution qu'ils constatent.

Paris, le 17 décembre 2015 - Oxalide, l'expert DevOps des infrastructures web critiques, présente sa politique RH vue par ses collaborateurs. On-boarding, formation et évolution en interne sont passés au crible, à l'aune de trois parcours professionnels.

Théo, Maxime et Mathieu, respectivement consultant technique WebOps, ingénieur technique WebOps et responsable technique d'équipe, ont bien voulu quitter leur poste quelques instants pour juger des efforts d'Oxalide en matière de ressources humaines. S'ils portent un regard bienveillant sur une entreprise très à l'écoute de ses collaborateurs, ils témoignent également d'une belle envie de faire toujours mieux.

L'accueil des nouveaux arrivants : not alone in the dark

Avec un cru 2015 très riche en recrutements, l'accueil était devenu une priorité à optimiser. Concrètement, il s'avère que les nouveaux ingénieurs sont mieux préparés qu'avant. Sur une période intense de deux à trois semaines, si l'on ne peut tout retenir, les ingénieurs reconnaissent être à l'aise dès les premiers jours grâce à l'information complète qui leur est dispensée.

Théo : Je suis bien placé pour comparer. Il y a trois ans, personne n'était vraiment au courant de mon arrivée... Les grosses évolutions en la matière sont assez récentes et d'ailleurs, j'y participe. Le processus d'accueil, comme nos méthodes de travail, est agile, nous l'améliorons en continu grâce aux feedbacks des salariés.

Maxime : J'en ai bénéficié il y a trois mois. On ne sait jamais à quoi s'attendre dans une nouvelle entreprise, en l'occurrence, c'était une bonne surprise. L'on-boarding apporte un cadre rassurant, en nous donnant « les clés » de l'entreprise, la connaissance des outils à notre disposition. Ne pas avoir à déranger mes collègues pour un oui pour un non, c'est très positif.

Le parrain, pour faciliter l'intégration dans l'équipe, se révèle un élément important en complément d'une organisation qui alterne formations et mises en situation dans l'équipe de production.

Théo : Compter uniquement sur la bonne volonté des équipes pour assurer l'accueil est une erreur, au regard de leur charge de travail. Mais le parrainage est une bonne formule, pour ceux qui se sentent d'en prendre la responsabilité les premiers temps.

Maxime : ah bon, parrain, c'est le nom qu'on leur donne ? Plus sérieusement, oui ça aide, même si l'on hésite à trop monopoliser son parrain. Beaucoup d'autres aspects sont venus soutenir mon intégration. Le couplage formation / production facilite l'entrée dans le bain. J'aurai aimé pouvoir prendre en main certaines technologies présentées pendant la formation et je crois d'ailleurs que cette possibilité sera bientôt mise en place.

De manière plus originale encore, j'ai apprécié accompagner les commerciaux en vente. D'une part cela casse quelques préjugés qu'on peut avoir de leur profession et d'autre part, cela donne une idée assez précise de ce que les clients attendent de la prod'.

Le processus de formation : Apt-get skill-upgrade, régulière mise à jour des compétences

Les formations en interne venant compléter les formations éditeurs sont appréciées. Le fait qu'un ingénieur référent, qualifié sur une technologie précise, intervienne auprès de ses collègues est une pratique bien accueillie.

Théo : Les événements externes sont importants pour la culture générale, surtout dans notre métier où il nous est demandé d'innover en permanence. Nous avons la chance chez Oxalide de travailler avec des gens très doués qui se tiennent à l'état de l'art et qui favorisent la diffusion de la connaissance.

Maxime : Je viens d'arriver, je n'ai donc pas encore bénéficié de formations externes mais je m'étais assuré de l'existence d'un plan de formation musclé pendant mes entretiens d'embauche. C'est un élément important pour moi. Les technologies web n'étaient pas mon univers jusqu'ici.

Mathieu : *Chez les éditeurs, nous abordons les technologies de façon théorique. En interne, nous travaillons avec l'ingénieur référent sur telle ou telle technologie. Son niveau de compétence élevé nous permet de faire le point sur les best practices et surtout de les appliquer à grande échelle, en production.*

La formation devient la clé de voûte de l'évolution en interne des collaborateurs.

Théo : *La formation doit avoir pour objectif de rendre les gens assez confiants pour partager leurs innovations, pour se corriger entre eux, pour proposer des améliorations. Il faut généraliser la pratique et dépasser la crainte de se tromper.*

Maxime : *Lors de mon embauche, c'est précisément sur ma capacité à être curieux, à aller chercher les réponses, à être autonome face à un problème qui était recherché. Les formations et ateliers en interne sont là pour renforcer cette aptitude.*

Mathieu : *J'ai suivi de nombreuses formations autour de la virtualisation et le Cloud. Je suis aujourd'hui certifié AWS, je forme mes collègues à ce Cloud Public, qui était déjà une orientation stratégique envisagée dans l'entreprise. Ces formations m'ont permis de suivre l'évolution de l'entreprise et de progresser à d'autres postes. Je suivrai certainement une formation ITIL dans le cadre de mes nouvelles responsabilités de gestion d'équipe.*

L'évolution chez Oxalide

L'adéquation des compétences techniques, relationnelles et des inclinations personnelles trouve manifestement une réponse dans un plan d'évolution conçu pour repérer les talents.

Théo : *J'avais des vellétés d'évolution interne. Il se trouve que j'assurais déjà quelques formations, aussi quand j'ai demandé à évoluer, la direction a accueilli favorablement ma demande en y joignant ces aspects d'on-boarding et de formation. A cette époque, c'était identifié comme un manque dans l'entreprise. Et ce poste me convient très bien. Je garde l'aspect technique qui, sinon, me manquerait, tout en ayant un rôle mineur de management que je voulais découvrir.*

Mathieu : *Mon évolution de carrière s'est faite assez rapidement mais je pense que cela tient en partie à l'entreprise qui grandit et change. Elle offre à ce titre beaucoup de nouvelles opportunités. Oxalide, dans la mesure du possible, s'efforce de répondre aux souhaits de ses collaborateurs.*

Théo : *A partir du moment où l'on sait ce que l'on veut et que l'on fait la démarche auprès des ressources humaines, dans la mesure où les compétences suivent, tout est possible.*

Mathieu : *Dans un avenir proche et compte tenu de l'implication des collaborateurs dans la vie de l'entreprise, il sera intéressant d'évoluer vers plus de participation aux choix stratégiques.*

A propos d'Oxalide

Oxalide est une société française, experte des infrastructures web critiques et leader de l'infogérance web DevOps.

Depuis sa création en 2000, Oxalide a construit sa réussite sur une double expertise applicative (Varnish, Magento, Drupal, hybris, EZ Publish, etc.) et systèmes & réseaux, pour optimiser, en continu, les plateformes web de ses clients, tant en matière de performances et de scalabilité, que d'efficacité.

Cloud public, communautaire, privé ou serveur dédié, Oxalide accompagne ses clients sur tout type d'infrastructure : d'Amazon Web Services et sa flexibilité, à l'infrastructure Oxalide, multisite (3 datacenters), haute disponibilité et éligible à des Plans de Continuité d'Activité (PCA) et Plans de Reprise d'Activité (PRA).

Parmi ses clients issus de tous les secteurs d'activités, Oxalide compte des grands noms des médias et du e-commerce tels que 20 minutes, Le Parisien, L'Express, ZDNet, Radio France, TagCommander, Kiloutou ou encore The Other Store.

<http://www.oxalide.com>