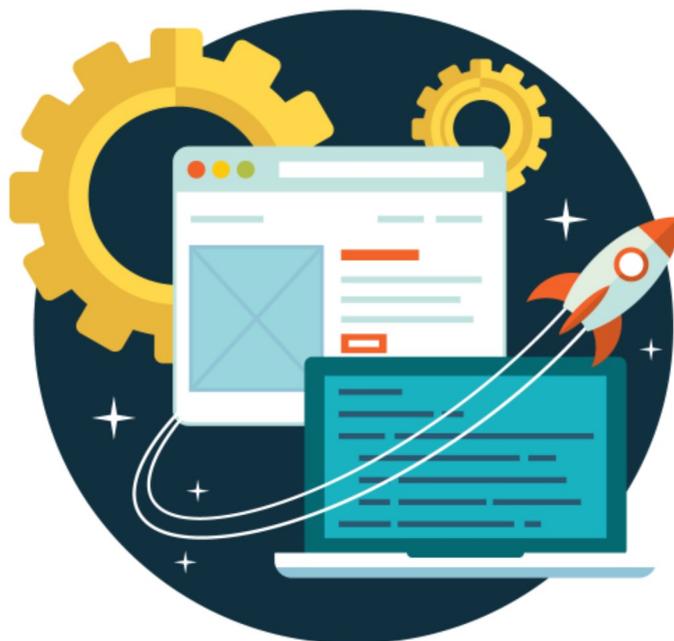


Décembre 2016

# Quand la DSI dépasse un lourd héritage



# En bref

Le Legacy reste une réalité incontournable pour les DSI. Pourtant, il faut bien évoluer, s'adapter avec agilité aux nouvelles demandes métiers. Cette difficulté doit être traitée. Cela passe en particulier par une sortie progressive des vieilles architectures comme le mainframe. Mais pas seulement et pas forcément.

## Sommaire

### Stratégie

Mainframe : le faire évoluer ou s'en séparer ?

### Projets

CAFPI adopte une vision collaborative 360° ubiquitaire sur son client

### Management

Le DSI d'Alaska Airlines est en fait le PDG de la division informatique

### Projets

Airbus déploie un portail utilisateurs en Open Source

### Projets

Allianz réduit le temps de conception de ses apps de quelques jours à quelques minutes

# Mainframe : le faire évoluer ou s'en séparer ?



Christophe Leray, DSI du PMU, a pris la décision radicale d'arrêter le mainframe

## Les DSI du Crédit Mutuel Arkéa, de Malakoff Médéric, de Manpower et du PMU témoignent sur leur stratégie mainframe.

Les entreprises n'ont pas envie de perdre leur investissement historique dans le mainframe. En France, dans plusieurs secteurs, banques, assurances, grands distributeurs, il supporte les applications coeur de métier. Difficile de s'en séparer, difficile de le faire évoluer, c'est un peu le dilemme des DSI. La complexité tarifaire, la domination d'un acteur du marché, la difficulté à supporter l'agilité ou la montée en charge, ou la question des ressources humaines complexifient un dossier que nous avons abordé avec quatre entreprises : le Crédit Mutuel Arkéa, Malakoff Médéric, Manpower, le PMU et un consultant, Bruno Koch, CEO de zCost Management. Deux de nos interlocuteurs, Malakoff Médéric et Manpower, ont participé au groupe de travail *ad hoc* du CRIP.

Alfonso Gonzalez s'en défend, « force est de constater que le mainframe n'est pas du tout obsolète ». Et le DSI de Manpower poursuit : « nous ne plaçons pas toute notre informatique dans le mainframe, mais les services sensibles « coeur de métier » et tout ce qui permet de gérer les transactions administratives. Nous n'en sommes pas propriétaires, il est dans un cloud privé, ce qui nous permet de la flexibilité, de déléguer à des tiers tout le support de nos logiciels de base et de ne pas immobiliser du capital ».

Un système particulier de mainframe dans le cloud : « on le partage avec une dizaine d'autres entreprises, avec d'énormes avantages, puisqu'on ne s'occupe plus d'infrastructure et qu'on peut augmenter ou diminuer notre puissance de calcul tous les jours et ainsi maîtriser nos coûts. Ce que l'on demande, on l'a dans la minute ! »

Manpower l'utilise en particulier pour la génération de la paie des intérimaires. Sujet compliqué, où la performance est capitale et où les volumes à traiter évoluent en permanence vu que la prise en compte d'un intérimaire est par définition, temporaire. Dans ce cadre, Manpower calcule et facture les salaires de ses intérimaires, opérations vitales pour son métier, avec son mainframe. « Nous traitons également avec ce système les données contractuelles pour nos clients, les relevés d'activité et les charges sociales ». En dehors du mainframe, Manpower gère la relation client, les agences, la relation avec ses partenaires, les commandes et le « sourcing ».

« Le mainframe est pour l'instant incontournable dans notre SI », souligne Alfonso Gonzalez. Il n'en demeure pas moins plusieurs sujets sur lesquels il s'interroge. Avec la satisfaction de voir la continuité du support assurée sans souci mais aussi le constat « que les mainframes restent dans un monde propriétaire : c'est le premier souci pour nous ».

Deuxième point, le recrutement de « sachants » au sein de la DSI : « le mainframe, pour les jeunes, c'est pas très sexy. Le sujet nous préoccupe, car il faut de plus en plus de compétences pour travailler sur les mainframes et des compétences très particulières pour nos applications connectées au mainframe (qui sont sur Unix) ou nos bases de données (DB2 par exemple) ».

### **Sortir du mainframe : cher et risqué**

Troisième point délicat, celui du coût des mainframes. « Le sujet n'est pas simple. On peut dire que la majeure partie du coût, c'est de la propriété intellectuelle. IBM serait donc capable de réduire les prix, c'est un sujet qu'on revisite souvent. Par contre, si l'on veut sortir du mainframe, il faut plusieurs années pour récupérer l'investissement, donc c'est cher et risqué. Au final, la question du « total cost of ownership » d'un écosystème mainframe n'est toujours pas résolue. Pour l'instant, il est urgent d'attendre : l'option qui consiste à s'appuyer sur un mainframe performant et disponible reste la plus pertinente pour nous. Néanmoins, nous surveillons les avancées technologiques en matière de downsizing pour nourrir en permanence notre réflexion ».

Toute entreprise qui se pose la question du mainframe travaille sur ces trois points. Certaines en tirent une conclusion radicale, c'est ainsi que le 21 novembre dernier, le PMU sortait du mainframe. Une décision historique. D'autres DSI se posent d'ailleurs la question et viennent se renseigner auprès de Christophe Leray, le DSI du PMU. « On vient de quitter le mainframe, il est abandonné au profit d'Unix. Mais ce n'est qu'un premier projet de réalisé, un deuxième va s'enclencher pour remettre à jour le logiciel métier qui est sur cette plateforme, logiciel qui va être progressivement revu. »

La décision de Christophe Leray remonte à plusieurs années, à cinq ans pour l'étude initiale, à quatre pour la mise en oeuvre du projet. Il n'a rien d'anodin, « c'est un système temps réel qui assure l'activité du PMU, donc le chiffre d'affaires, un système sensible, critique, volumineux, on a besoin de zéro défaut pour une performance opérationnelle 365 jours sur 365, et 24 heures sur 24. C'est un seul applicatif, très imbriqué, qui date du début des années 2 000 et reste un peu emberlificoté, « un plat de nouille » comme on le dit dans l'informatique ».

### **Les scénarios du PMU**

Plusieurs scénarios de sortie sont passés en revue par le PMU, dont le

redéveloppement d'une solution complète, ou l'appel à une solution du marché, mais elles n'existent pas. La DSI a donc divisé son projet en deux étapes, d'un côté et d'abord le mainframe, de l'autre le logiciel qui est dessus. Cette décision répond à plusieurs objectifs, nous explique Christophe Leray.

D'abord, la maîtrise de la plateforme, donc l'aspect RH. Il faut reconstituer en permanence une équipe interne qui connaisse cette plateforme et sache la faire monter en compétences. Le mainframe se conçoit sur une quinzaine d'année, il faut être certain aujourd'hui que cette plateforme reste apte sur cette durée, à dégager plus d'agilité, à réduire le time to market des services du PMU. La confiance à l'égard d'IBM est là, mais garder une équipe performante sur cobol ou middleware pose problème, les jeunes informaticiens boudent, le mainframe c'est d'abord un problème de manque de compétences.

Deuxième sujet de fond, celui de l'agilité, de la capacité des mainframes à prendre en compte l'évolutivité de l'entreprise. Enfin, la réduction des coûts impose sa loi, en s'en séparant on divise le coût par trois (matériel et logiciel), témoigne Christophe Leray. « Le mainframe revient cher, et ça coûte cher d'en sortir, mais il faut faire l'exercice, chez nous, l'application sur mainframe est la clé du fonctionnement de l'entreprise, le PMU, c'est 25 à 27 millions d'euros par jours de paris ! ».

## **Le PMU découpe ses applicatifs**

S'ouvre maintenant une deuxième étape, après le « replatforming » la refonte de l'applicatif. Christophe Leray entend agir non pas en un seul projet, mais en découpant son applicatif en plusieurs morceaux, chacun d'eux constituant un projet réalisé sur quelques mois. Une procédure qu'adoptent de nombreuses DSI.

Autre cas, moins radical, Si2M (Système d'information Médéric et Malakoff), le GIE qui regroupe depuis 2004 les informatiques de Médéric et de Malakoff, compte deux mainframes. Il gère à la fois Malakoff Mederic et Agirc Arrco. C'est donc un élément interne de mutualisation, mais aussi le support d' « usine retraite », l'application utilisée par tous les groupes de prévoyance concernés, pour gérer de la même manière l'Agirc-Arrco.

Historiquement, le mainframe chez Si2M assure le coeur de la gestion métier, 60% du total de tout ce qui est assurance : contrats, prestations clients. Et il prend en compte l'autre partie essentielle de l'activité, le logiciel « usine retraite », comprenant lui-même deux briques, allocataires et salariés. Il s'agit de petits mainframes, des z196 d'IBM, « ce qui est toujours délicat, puisqu'on embarque la même complexité que sur un gros mainframe. Mais le mainframe quand il est bien fait a un gros avantage, il nécessite peu de consommation », témoigne Alexandre Chauvin-Hameau, Directeur de la Production Informatique au sein de la DSI de Si2M.

## **Passer du mainframe au distribué**

Si2M a opté pour le transfert des données du mainframe vers le distribué et les 3 000 serveurs du groupe. « On va le faire principalement seuls. La raison de ce basculement est aussi financière. En termes de coûts, le rapport est de un à mille, il faut compter 3 000 euros pour un serveur 5000 Mip et 3 millions d'euros pour un mainframe ! » La décision est aussi liée au fait qu'il n'existe pas de logiciels métiers du monde de l'assurance sur mainframe, les solutions du marché ne sont que sur du distribué. Et c'est aussi le cas de «l'usine retraite » d'Agirc Arrco.

« Le « z » est un élément fondamental de notre core système, estime de son côté Didier Calvar, directeur de l'exploitation et des technologies au Crédit Mutuel Arkéa, on maintient et on continue à développer sur « z » et on a trouvé un modèle de tarification avec IBM ». La banque compte deux z d'IBM, « on développe en interne des applications qui tournent sur du mainframe. Plus de 50 programmes en cobol qui constituent le coeur de notre SI : bases cliente, données produits, comptabilité ».

Pour cette banque, les avantages sont clairs : une technologie très éprouvée, mais aussi très monolithique. C'est aussi un PCA simplifié avec un seul environnement. « Les inconvénients sont tout aussi évidents, avec une montée en charge délicate et le fait qu'IBM ne soit pas très dynamique. Dans toute stratégie digitale, on a pourtant besoin de souplesse ».

## **Pas d'inquiétude sur la technologie IBM**

Au plan tarifaire, le mainframe est également assez complexe. Crédit Mutuel Arkea a contourné la difficulté en négociant avec IBM, pour des ajouts de puissance, tout ce qui n'est pas consommé n'étant pas facturé. Et la relation est claire : « Je ne suis pas inquiet sur la technologie IBM, ils n'ont pas l'habitude de laisser tomber leurs clients ». Crédit Mutuel Arkéa a également décorrélé le core business du mode distribué, le trafic mainframe du trafic internet. Quand le client consulte son compte, sur le site web, c'est sur un serveur. Tous les mouvements du compte sont sur mainframe.

Les grandes douleurs ne sont pas toujours muettes, nos interlocuteurs identifient trois sujets de préoccupations sur le mainframe : les ressources humaines, la complexité tarifaire et le poids d'un grand acteur sur ce marché. « C'est d'abord un problème de relève, nous explique Bruno Koch, CEO du cabinet conseil zCost Management. Les départs en retraite posent des problèmes non négligeables. En Allemagne, les entreprises ont même créé des académies mainframes. IBM depuis quelques années propose à ses salariés ou à ses partenaires des formations aux mainframes ».

La complexité tarifaire est l'autre sujet, autrefois tabou, et maintenant clairement détaillé. Certains DSI subissent la pression de leur direction générale pour réduire les coûts, en particulier du mainframe, et de leur direction financière qui exige plus de clarté. La complexité tarifaire est un élément supplémentaire qui incite à trouver les mainframes trop cher.

Dernier sujet délicat à manier, mais en lien avec le précédent, le poids d'un grand acteur sur ce marché. En dehors d'IBM, on note essentiellement BMC ou CA. La facturation des services s'en ressent et la complexité tarifaire ne s'explique pas autrement. Mais IBM a beau jeu de rappeler que 65% des applications critiques en France fonctionnent sur mainframes, qu'ils supportent 13% du PIB en France, représentent 2,8% de la dépense informatique en France, y compris le personnel.

**Didier Barathon**  
Journaliste

# CAFPI adopte une vision collaborative 360° ubiquitaire sur son client



Laurent Desmas, président du directoire de CAFPI, premier courtier en crédits immobiliers de France, a fait le choix de la transformation numérique ubiquitaire de son entreprise.

**Le courtier en crédits et services connexes CAFPI va déployer divers outils Microsoft intégrés par Alti pour que ses agents et collaborateurs partagent pleinement leur connaissance client.**

Le groupe CAFPI est avant tout un courtier en crédits immobiliers mais il propose des services connexes tels que le rachat/regroupement de crédits, le courtage d'assurances (dont les assurances-crédits) et le courtage en prêts professionnels, le tout auprès de 130 banques et assureurs partenaires. Il dispose de 220 agences en propre dans toute la France, y compris les DOM-TOM, et le Maroc. En forte croissance, le groupe a traité 42 000 dossiers en 2015 (contre 31 000 en 2014) pour un montant global de 8,1 milliards d'euros (5,8 en 2014). Ses 1800 collaborateurs comprennent 900 agents courtiers indépendants, liés par contrat à CAFPI avec des process à respecter, et autant de salariés qui assurent, notamment, le suivi administratif des dossiers.

Or les outils techniques commerciaux et bureautiques mis à disposition tant des salariés que des agents ne satisfaisaient plus les équipes. Outre leur obsolescence technique, ces outils, distincts et peu reliés, ne permettaient pas ni une vue 360° des clients ni un vrai travail ubiquitaire. Depuis mi-mai 2016, de nouveaux outils ont été choisis, fournis par Microsoft et intégrés par Alti, qui sont actuellement en tests. La présentation générale aura lieu en janvier 2017 avant un déploiement progressif au fil de l'année 2017. « Les nouveaux outils sont très attendus par nos collaborateurs » se réjouit Laurent Desmas, président du directoire de CAFPI.

## **Une démarche mobilisant l'entreprise**

Toutes les équipes de l'entreprise sont en effet mobilisées sur la création de ces nouveaux outils. Un important accompagnement pour une bonne gestion du changement a été mis en oeuvre. Outre la formation d'ambassadeurs, ce changement important passe aussi par la mise en place de communautés en ligne ou l'organisation

de bootcamps.

Dans une entreprise où la moitié des collaborateurs est constituée de commerciaux indépendants payés à la commission, un tel travail commun peut surprendre. « Nos courtiers sont rattachés à une agence précise avec un secteur géographique lui aussi précis ; aucun n'est donc en concurrence avec un autre » explique Laurent Desmas. Celui-ci prend comme preuve de la bonne entente au sein du groupe : « de nombreux courtiers sont en poste depuis 20 à 25 ans. »

## **Un service global nécessitant une vision globale**

Et le service rendu aux clients ne se limite pas à de la mise en relation entre un emprunteur et une banque, contrairement à ce que pratiquent d'autres courtiers plus *low cost*. Le président du directoire précise : « notre positionnement est celui d'un service complet, de l'avant-projet à l'acte authentique. » Cette subtilité est appréciée puisque, selon Laurent Desmas, « 30% des clients sont parrainés par d'anciens. »

Si chaque courtier choisit et achète son propre matériel -puisque'il est indépendant-, il est de la responsabilité de CAFPI de fournir une solution de CRM commune. La solution cible devait permettre un travail non seulement des équipes en agences mais également des courtiers chez le client, chez eux, ou simplement où bon leur semble. Elle devait donc être disponible pour un travail ubiquitaire en permanence. De plus, elle devait être globale et commune afin de permettre à chacun de connaître toutes les informations nécessaires pour son métier sur ses clients (mais pas plus).

## **Un SaaS s'imposait**

De ce fait, choisir un SaaS s'est vite imposé. La solution devait structurellement centralisée, unifiée et accessible en permanence sur tous types de terminaux. « Nous avons mené une étude comparative poussée entre l'offre de Microsoft et celle de Salesforce » se souvient Laurent Desmas.

Plusieurs éléments ont fait pencher la balance en faveur de Microsoft. Tout d'abord, la proposition de l'éditeur de Seattle reposait sur une offre très intégrée nativement. Un même éditeur de la bureautique au CRM, c'est tout de suite plus facile. Et la moitié des courtiers s'étaient spontanément équipés de tablette Surface Pro. Certains éléments relevaient d'une certaine qualité de relation comme cite Laurent Desmas : « Microsoft met les moyens pour conquérir ce marché du CRM en SaaS, il n'a pas à faire ses preuves et, des moyens, il en a. Sa vision à 3-5 ans telle qu'elle nous a été présentée nous plaisait. »

## **Des produits complémentaires nativement intégrés**

Mais le président du directoire reconnaît aisément : « le poste de dépense de l'informatique n'est pas neutre dans une entreprise et l'approche globale de Microsoft s'est révélée intéressante. » L'un des problèmes propres au SaaS étant la localisation des données, CAFPI a acquis l'option contractuelle Data Europe qui garantit la localisation des données sur des datacenters européens.

Concrètement, CAFPI s'est donc doté de Dynamics CRM Online pour toute la gestion commerciale des clients. Et, côté bureautique, Office 365.

Management

# Le DSI d'Alaska Airlines est en fait le PDG de la division informatique



Veresh Sita, CIO d'Alaska Airlines, a mis en place un comité exécutif d'entreprise pour sa DSI.

## Le DSI d'Alaska Airlines, Veresh Sita, dirige un Comité Exécutif de l'IT qui comprend un directeur des opérations, un DAF et un DRH.

Comme l'IT devient l'un des plus importants moteurs de votre entreprise, il est grand temps que vous songiez à organiser la direction informatique comme une entreprise, avec un PDG, un directeur des opérations, un DAF, des responsables marketing et un DRH. Voilà exactement ce que Veresh Sita a décidé de faire il y a deux ans, quand il est devenu CIO de Alaska Airlines.

« Au cours des vingt dernières années, nous avons mis l'accent sur l'automatisation et le pilotage des coûts », explique Veresh Sita. « Mais, aujourd'hui, les entreprises attendent de l'informatique qu'elle apporte de l'innovation numérique à l'entreprise et permette de ré-imaginer l'avenir. Nous avons tous besoin de changer fondamentalement la façon dont nous envisageons ce sujet. »

Selon le point de vue de Veresh Sita, un leader de l'informatique, qui adopte cette nouvelle vision pour l'entreprise et l'élaboration d'une feuille de route pour y arriver, a bien plus en commun avec le PDG d'une entreprise qu'un directeur informatique des décennies précédentes. « Les DSI d'aujourd'hui décident des stratégies de transformation et de la technologie acquisitions qui contribuent à conduire l'agenda numérique », affirme-t-il. « Comme un directeur général, nous avons défini la vision, lancé la mise en oeuvre et fixé la stratégie. »

### Un comité de direction de l'IT

Alors que le titre officiel de Veresh Sita est DSI, lui, son équipe de direction, et le reste des dirigeants de l'entreprise, devez le voir comme le PDG de la direction informatique. En tant que tel, il a défini une fonction de directeur des opérations pour l'informatique et embauché un responsable pour occuper ce poste. « Il y a dix ans, nous parlions d'un

DSI qui était soit un stratège business, soit un leader opérationnel », se souvient Veresh Sita. « Mais, aujourd'hui, le choix n'est plus pertinent. Nous avons besoin des deux profils. En tant que PDG, je suis concentré sur l'innovation disruptive, et je dispose d'un vice-président de l'informatique, qui prend des décisions comme un directeur des opérations sur la dimension concrète de la direction. »

Veresh Sita utilise les titres de PDG et de Directeur des opérations, au sein de son entreprise, afin de définir une séparation des tâches et des responsabilités entre les postes de la direction informatique. « Je passe beaucoup de mon temps à comprendre notre marché, comment recruter et assurer la rétention des talents, ainsi qu'à développer notre feuille de route technologique pour les trois prochaines années », explique Veresh Sita. « Le directeur des opérations de notre DSI maîtrise les indicateurs-clés de notre performance (KPI). Il prend des décisions sur la façon d'améliorer nos opérations. »

### **Un DAF de l'IT pour une approche financière**

En plus d'employer les concepts de directeur des opérations et de PDG, Veresh Sita a sous ses ordres un DAF, un contrôleur de gestion divisionnaire qui lui rend compte au sein de la direction financière, mais qui est localisé dans la DSI. « Notre DAF participe à nos conversations d'architecture et de stratégie, il apporte son analyse et une planification des aspects financiers à notre stratégie informatique. »

Veresh prend l'exemple de l'enthousiasme débridé pour le « cloud » dans son organisation, un engouement qu'il partage, mais qui nécessite une certaine analyse financière. « Mon DAF apporte la dimension des coûts nécessaires pour basculer dans le cloud », explique-t-il. « Grâce à son travail, nous avons appris que chaque application est moins chère en l'hébergeant dans le cloud. Il est essentiel qu'il participe à nos réunions. »

### **Un DRH de l'IT pour gagner la guerre des talents**

Aux côtés du PDG, du directeur des opérations et du DAF de l'IT, le comité exécutif IT comprend un DRH, qui, comme pour son homologue de la finance, est rattaché à la direction des ressources humaines, mais consacre l'essentiel de son temps à l'informatique. « Nous sommes installés à Seattle, où il y a une guerre des talents », souligne Veresh Sita. « Nous avons besoin de développer de nouvelles approches pour le recrutement et la motivation des employés. Pour ces questions stratégiques, je compte sur mon directeur des ressources humaines. »

Les quatre membres du « comité exécutif IT » de Alaska Airlines se réunissent chaque lundi matin pour une réunion stratégique, et ils sont régulièrement rejoints par des directeurs généraux sur des domaines applicatifs spécifiques, ou par un directeur en charge de la communication et du marketing de l'IT. « Notre directeur du marketing fait en sorte que nos documents stratégiques et nos plans de recrutement bénéficient d'une approche similaire à celle que l'on emploie dans des supports marketing destinés à des clients » explique Veresh Sita. « Nous n'avons pas de fiches de postes avec des spécifications, nous avons des infographies. »

Veresh Sita trouve qu'en créant au sein de sa DSI des rôles de direction qui reflètent fonctionnellement les positions traditionnelles au sein d'un comité exécutif, il a maintenant une organisation informatique avec une orientation claire et une séparation des tâches entre tous les domaines de responsabilité au sein de l'IT. En promouvant

ces titres tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'informatique, il a également engendré un changement de mentalité fondamental nécessaire pour que la technologie se rapproche des impératifs business de la compagnie aérienne.

***Article de Martha Heller, Présidente de Heller Search Associates, CIO Etats-Unis  
(Traduction/adaptation de Bertrand Lemaire)***

[Article d'origine](#)

---

### **A propos de Veresh Sita**

Veresh Sita a rejoint Alaska Airlines en tant que CIO en Août 2014. Avant de rejoindre son entreprise actuelle, il a occupé divers rôles pour Colliers International, y compris directeur du numérique et CIO. Avant de rejoindre Colliers International, il a également été le directeur mondial des applications métiers pour Starbucks.

Veresh Sita est titulaire d'un diplôme de l'Université de Witwatersrand à Johannesburg, en Afrique du Sud.

La rédaction de CIO Etats-Unis

Projets

# **Airbus déploie un portail**

---

# utilisateurs en Open Source



Après les simulateurs de vols, Airbus développe son portail utilisateurs en Open Source

---

## **Très engagé dans l'open source, Airbus vient de déployer son portail utilisateurs destiné à ses 55 000 salariés.**

L'Open Source n'est pas un vain mot chez Airbus. Les projets se multiplient, notamment dans le domaine de l'infrastructure, avec l'IT Service Management développé en début d'année sur le portail de support aux utilisateurs. « L'Open Source permet d'aller vite, dans le monde concurrentiel d'aujourd'hui, c'est vital », souligne Nicolas Fanjeau, en charge des projets ITSM et de l'Open Source au département Infrastructure d'Airbus. Ce département gère 87 000 postes de travail, 13 000 serveurs et bientôt 33 000 smartphones qui vont être déployés auprès des 55 000 salariés du groupe.

L'industriel croit fermement aux solutions Open Source. Un grand nombre de projets sont déjà passés en mode Open Source afin de déployer des applications rapidement et facilement. Airbus adopte même la philosophie Open Source ajoute Nicolas Fanjeau, « l'Open Way of Working », basée sur quatre principes : la transparence, la collaboration, la responsabilisation et le partage. Le groupe s'engage également dans une pratique DevOps qui a pour objectif de rapprocher le développement et les opérations IT dans un souci d'agilité.

### **Un système d'information en self-service**

Dernier né des projets en Open Source : le portail IT proposant du « self-service » aux utilisateurs. Ce portail « IT Services » a été mis en place pour permettre le support IT des utilisateurs en leur donnant accès à des services tels que la gestion des incidents, des demandes, une base de connaissance.

La première version du portail a été réalisée en trois mois avec une équipe réduite fonctionnant en mode agile. Depuis le début des développements au mois de janvier dernier, chaque semaine une nouvelle version était livrée. Au mois de mars, à travers le premier pilote portant sur 4 500 utilisateurs, les retours ont permis de continuer d'affiner l'application jusqu'à la version finale.

## Ouvert à tous en dix jours

Depuis le mois de juin, le nouveau portail est disponible pour l'ensemble des utilisateurs d'Airbus. Cette opération s'est faite progressivement, pays par pays, ce qui a permis d'ouvrir le portail Open Source auprès de ses utilisateurs en 10 jours seulement, pour un total de 100 000 pages vues par semaine, 12 à 18 000 par jour. Malgré le nombre élevé de pages vues, les performances sont jugées excellentes avec un temps moyen de génération 0,27 secondes par page, ce qui rivalise avec les solutions commerciales.

La rapidité de déploiement et les performances constatées confirment Airbus dans l'idée que l'Open Source est un excellent choix, notamment dans le domaine de l'infrastructure. Cet exemple et l'évolution du monde de l'informatique au cours de dernières années montrent l'intérêt grandissant de l'Open Source dans les grands comptes industriels.

Didier Barathon  
Journaliste

Projets

# Allianz réduit le temps de

# conception de ses apps de quelques jours à quelques minutes



Andreas Nolte, CIO d'Allianz Allemagne, a détaché 200 développeurs de ses équipes internes pour créer un garage digital

## **En Allemagne, Allianz compte maintenant 200 employés travaillant ensemble pour l'innovation au sein de «garages digitaux».**

Allianz, confronté comme ses homologues à de nouvelles formes de concurrence, doit créer des applications à un rythme soutenu. C'est devenu crucial. Pour y arriver, Andreas Nolte, CIO pour l'Allemagne de l'assureur a adopté la plate-forme Foundry Cloud de Pivotal et placé une partie de ses développeurs dans un garage digital, nouveau concept de travail destiné à accélérer le temps de mise à disposition des applications. Il a expliqué lors du sommet Foundry Cloud à Francfort le 28 septembre dernier que la mise en place d'un développement numérique externe de type garage digital, où différentes équipes cohabitent a joué un rôle essentiel dans la transformation de ses méthodes de travail.

« J'étais assez convaincu que la mise en place de ces garages échouerait. En règle générale, nous réagissons plutôt comme une organisation traditionnelle, nous aimons les réactions par étape, avoir plusieurs niveaux d'accréditation dans nos comités de pilotage. Tout le monde travaille dans une organisation très serrée, je ne le sais que trop ». Il a souhaité que ce « garage » soit un peu à l'écart du siège, pour que le chef de produit n'influence pas le travail quotidien des membres de l'équipe, et sans pour autant se situer trop loin, pour pouvoir envoyer du personnel facilement dans ce centre de développement.

### **Faire sortir les développeurs de leur environnement**

Les pratiques de développement dans l'entreprise avaient été trop complexes dans le passé, a déclaré Andreas Nolte, empêchant de jongler avec plusieurs projets à la fois. « Typiquement, nos développeurs, analystes d'affaires ou concepteurs, travaillent sur cinq projets en même temps, mais si vous êtes bon, vous pouvez travailler sur dix

projets. Ma première tâche consistait donc à les faire sortir de leur environnement traditionnel et à les mettre dans ce garage, on les concentre sur un seul projet pour lequel tous les membres de l'équipe travaillent ensemble et au même endroit. Toutes les compétences sont là, du marketing aux développeurs, en passant par les designers ».

En changeant ses pratiques de développement, en investissant dans une plate-forme PaaS, il a obtenu plusieurs avantages évidents pour l'entreprise. « Historiquement, il fallait deux ou trois jours pour qu'un déploiement arrive en production, avec beaucoup d'opérations manuelles. Maintenant, avec les applications conçues dans les garages et sur la base de Cloud Foundry, nous pouvons les sortir en quelques minutes ».

### **Des équipes formées chaque matin**

Les équipes concernées sont généralement constituées de 10 à 12 membres qui travaillent en mode agile. Cela comprend un seul responsable du produit, deux à trois designers et cinq ou six développeurs. Chaque matin, il y a réunion, mais tout le monde est debout, explique Andreas Nolte. « Ensuite, une partie de l'équipe reste debout pour une session d'appariement, un concept très important que nous avons copié sur les Pivotal Labs. Nous jumelons des designers chaque jour pour obtenir une meilleure qualité de code et faire partager aux juniors les connaissances de développeurs plus expérimentés ».

Le succès de l'expérience tient aussi au soutien apporté par le CEO d'Allianz. Les cadres supérieurs sont convaincus des bienfaits de cette nouvelle procédure, les cadres intermédiaires beaucoup moins. Ce n'est guère étonnant selon le DSI d'Allianz, « C'est une des choses les plus difficiles à admettre pour eux, leur rôle est en train de changer. Imaginez-vous à la tête d'un groupe de 10-15 personnes, on vous prend 10 des meilleurs de votre équipe pour les envoyer vers le garage digital, les 5 autres restent à faire l'entretien des anciennes applications, donc pas la partie la moins amusante du travail ».

Allianz s'est lancé très rapidement dans ce garage digital. En début d'année Andreas Nolte s'est rendu à Londres, voir comment fonctionnait le garage Pivotal, maintenant ce sont 200 salariés d'Allianz répartis sur Munich et Stuttgart qui participent au garage depuis le mois de juillet.

***Matthew Finnegan / IDG News Service (adapté par Didier Barathon)***

IDG News Service

Pour toute demande concernant CIO.focus :

[contact-cio@it-news-info.com](mailto:contact-cio@it-news-info.com)

**Une publication de IT NEWS INFO** : 40 bd Henri Sellier 92150 Suresnes

Rédacteur en chef : Bertrand Lemaire, [blemaire@it-news-info.com](mailto:blemaire@it-news-info.com)

Quand la DSI dépasse un lourd héritage

n°129 - Décembre 2016

**Tél.** : 01 41 97 62 10

**Principaux associés** : Adthink Media et International Data Group Inc.

**Président** : Bertrand Gros

**Directeur de publication** : Bertrand Gros

**Directeur général** : Jean Royné

**Président du groupe Adthink Media** : Sylvain Morel

CIO est édité par IT NEWS INFO, SAS au capital de 3000000 €

**Siret** : 500034574 00029 RCS Nanterre

