# Les cahiers de l'ADIRA

Club Stratégie DSI Lyon 2020-2021

- P.2 Édito
- P.3 Cybersécurité
- P.4 Boussole de l'innovation
- P.5 Transformation Digitale
- P.6 Pilotage de la DS1 par les risques
- P.7 Internalisation VS Externalisation
- P.8 Low-Code / No-Code
- P.9 Digital Natives & DS1
- P.10 Migration de Datacenter & IAAS
- P.11 Nouvelles filières formations
- P.12 L'ADIRA & vous



## Edito de l'animateur



Après un début d'année 2020 marqué par la crise sanitaire, la rentrée de septembre 2020 a été pour le club Stratégie DS1 de l'AD1RA l'occasion de reprendre, fidèle à son habitude, son exploration d'une belle série de thématiques variées. Si d'accoutumée nous alternons entre des formats retour d'expérience, learning expedition et ateliers, l'usage intensif de la visio a guelque peu restreint nos possibilités.

Mais faisant contre mauvaise fortune bon cœur, le club Stratégie a eu également l'opportunité d'accueillir grâce au format distanciel des participants plus nombreux et diversifiés, se connectant depuis les différents pôles économiques de notre région.

Comme chaque année, les thèmes abordés relèvent de trois grands domaines :

- les thèmes technologiques pour lesquels nous nous efforçons de vulgariser les grandes nouveautés qui débarquent dans nos entreprises
- les thèmes méthodologiques qui nous donnent à voir d'autres façons de travailler dans nos DS1
- les thèmes qui gravitent autour de la gouvernance des systèmes d'information, par laquelle nous nous efforçons de piloter les structures délicates et complexes que sont devenues nos DSI.

Certains des sujets traités s'inscrivent bien évidemment dans plusieurs de ces domaines. Ainsi, cette année, nous avons surfé autour des dernières tendances de la cybersécurité dont le poids s'impose désormais de manière évidente tant dans notre agenda que dans nos budgets. Nous avons également découvert les nouvelles possibilités de développer plus rapidement des solutions métiers par le biais des plateformes low code, ou encore observé comment le cloud a révolutionné notre façon de construire nos infrastructures. Mais nous avons aussi pris le temps de comprendre comment la transformation digitale des entreprises vient percuter nos façons de mener les projets, et de manière connexe, comment la place de plus en plus prépondérante des générations 4 et Z dans nos entreprises représentent une opportunité de renouveler nos organisations, et comment il convient de s'y préparer en s'intéressant de près aux filières de formation qui préparent les talents de demain. Enfin, nous avons pu prendre un peu de recul sur nos modes de pilotage en étudiant comment régler de manière optimale le curseur entre internalisation et externalisation de nos services, ainsi qu'en s'intéressant aux référentiels qui permettent d'objectiver l'efficacité de nos DS1 et de limiter leur exposition aux risques.

Le présent Cahier vous donnera un bref aperçu des échanges qui se déroulent dans les sessions du club Stratégie DSI.

Il est cependant évident qu'il ne peut retraduire toute la richesse de ce que nous y partageons. Pour cela, évidemment, nous vous invitons à nous retrouver dès la rentrée de septembre 2021, avec à n'en pas douter, des retrouvailles en présentiel, tout en capitalisant sur ce bel élargissement qu'ont permis les séances en visio: un nouvel équilibre à trouver pour de nouvelles expériences toujours aussi conviviales qu'enrichissantes!

Maxime Duprez DS1 Kem-One | Vice-Président de l'AD1RA



# Cybersécurité





Philippe SIRAUDIN Fondateur d'AIAKOS Cabinet spécialisé en Cybersécurité

Maze

3 Conti

4 Netwalker

5 Doppel

6 Pysa

7 Nifilim

10 AKO

8 SunCrypt 9 C10p

Source : zataz.com

2 Sodinokibi (Revil)

Les attagues déjà soutenues se multiplient, en particulier dans le contexte de la crise sanitaire. Le coût des attaques augmente. Les outils sont désormais aussi plus efficace pour les détecter.

La menace majeure est représentée par des ransomwares car ce sont des types d'attaque faciles à mettre en œuvre et très rémunérateurs.

La cybercriminalité est devenue un vrai business, plus rentable que le trafic de stupéfiants!





## **Qui sont les hackers?**

Des acteurs « mercenaires » qui sont constitués en groupes criminels s'affichant pour certains comme de vraies stars de la discipline et qui développent une approche commerciale. D'autres acteurs sont liés à des états, avec l'objectif de voler des données à but politique ou d'intelligence économique, voire crapuleux



Le secteur de la santé particulièrement visé depuis la crise sanitaire

## Quelles sont les réponses?

- > L'intervention mixée des états, prestataires, constructeurs, éditeurs, les DS1 et RSS1
- Des outils complémentaires aux traditionnels antivirus
- Une sensibilisation des organisations aux politiques de sécurité, incluant le Top Management
- Surveiller, monitorer, mettre à jour, se faire sponsoriser au plus haut dans l'entreprise, communiquer, sensibiliser, tester son PRA régulièrement

## Quelles sont les nouveaux vecteurs?

- Le smartphone, maillon faible sous-protégé
- Les outils de visioconférence
- L'IoT avec des équipements d'informatique industrielle qu'il faut gérer à distance créant ainsi des failles
- Les failles zero-day qui ne laissent pas le temps de mettre à jour
- La fusion entre monde professionnel & personnel avec toujours davantage d'informations sourcées dans le domaine public

## Quelles sont les compromissions les plus courantes?

La compromission de services RDP semble principalement concerner les organisations de moins d'un millier de collaborateurs, et encore plus celle à moins de 100. Au-delà, le phishing prend les devants. L'exploitation de vulnérabilités semble surtout concerner les grandes organisations à plus d'un millier de collaborateurs. Mais Maze semble préférer le phishing, tandis que les opérateurs de Phobos et le groupe Revil apparaissent plus miser sur les services RDP.

## Déroulé de session

- Rappel du contexte
- Démonstration de hack en moins de 10 min avec 0 budget...
- Présentation des différents typologies ďattagues
- Présentation de la communauté publique cyber française

## En savoir plus?

L'ANSSI (Agence Nationale de Sécurité des Systèmes d'Informations) édite des supports de bonnes pratiques qui sont des références pour la constructions de politiques de sécurité. RDV sur le site de l'ANSS1



A l'occasion de la matinale Cybersécurité du 28 avril 2021, l'ADIRA a réalisé le 1er annuaire des acteurs Cybersécurité de la région. Retrouvez-le 1C1 !

Retrouvez également les replays des matinales organisées par l'ADIRA sur le site de l'association (ISO 27001 / Cyberrésilience) et restez informés des évènements à venir sur Linkedln & Twitter



# Boussole de l'innovation





Jean-Baptiste ETTENNEY
Fondateur de YEWA
Cabinet
d'accompagnement aux
transformations digitales
&
Animateur du groupe

Exploration Digitale

Initiée en 2018 par le groupe Exploration Digitale, la « Boussole de l'Innovation » est un outil méthodologique permettant de positionner son organisation sur 4 axes pour challenger son positionnement et l'embarquer dans une démarche d'innovation globale. Cette démarche à 360° est transversale aux métiers de l'organisation.

L'innovation structurée (Lab, DCO, etc..) n'est pas à la portée de toutes les organisations et souvent l'innovation est confiée à la DS1 « *C'est numérique, c'est de l'Informatique ! »*, mais les besoins d'innovation sont différents suivant les entreprises, et suivant leurs périodes de maturité.

## Innovation... de quoi parle-t-on ?

- > La recherche fondamentale (sans autre but que de générer des opportunités de découverte à des fins de compréhension)
- L'amélioration continue (conquérir des parts de marché, RO1...) qui permet de faire évoluer son produit/service (rajout d'une lame sur un rasoir, remodeler son offre...)
- L'innovation

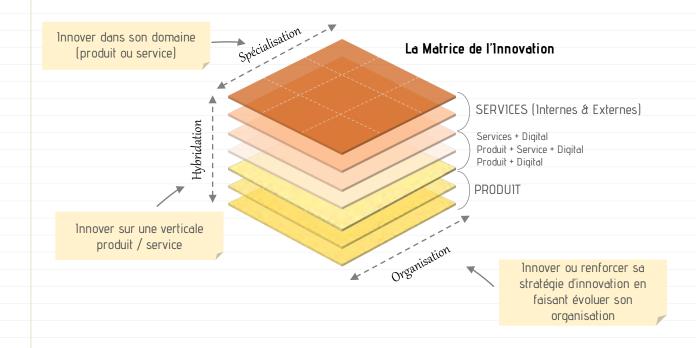
L'innovation c'est bouger les lignes des organisations, cette boussole est un excellent levier pour cela

## Les domaines d'innovation (frontières floues — recouvrement — non exclusif)

- innovation technologique (smartphone, ...)
- innovation du business model (servicisation: location, plateforme, uberisation, XaaS, ...)
- innovation d'usage (ex. : BlablaCar pas de nouvelles techno)
- innovation de procédé :
  - procédé technique (industrialisation, RPA, ...)
  - process organisation (agilité, entreprise libérée...)

## La Boussole de l'Innovation = 3 outils

7) 2) 3) Un questionnaire pour se positionner sur la cartographie de l'innovation Un référentiel de questions pour se repérer sur la Matrice de l'Innovation Un kit d'explications pour structurer sa démarche d'innovation





# Transformation digitale





Séverine PAYOT Chief Digital Officer



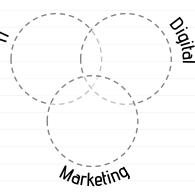
Garett DALTON
DS1 de Valrhona

Le pilotage de la transformation digitale repose sur 3 entités : IT, Digital et Marketing. Selon le driver, cette transformation peut présenter une dominante plutôt technologique, plutôt client, ou complètement transversale. Seule cette dernière démarche est une « vraie » transformation digitale de l'entreprise, et non pas un simple changement/évolution.

Quelques ingrédients de la transformation digitale : e-Commerce, expérience client digitale, discours digital du commerce, data transformation, culture et outils digitaux pour les collaborateurs.

La vérité d'aujourd'hui n'est pas celle de demain : il faut travailler en pas à pas et prendre en compte l'évolution de l'entreprise au jour le jour et ajuster sa transformation digitale aux nouvelles réalités qui émergent.

Pilotage de la transformation digitale



L'organisation d'open days permet de présenter / démystifier la transformation digitale : en allant jusqu'à la démo. Cela permet de jouer sur le lien/sur l'humain, ingrédient essentiel de la transformation.

Le digital est partout, donc il faut savoir capter toutes les initiatives ! Et la vérité va pouvoir se bâtir sur la collaboration avec tous les acteurs qui amènent chacun leur pièce du puzzle.

Le digital est rentré dans les mœurs et en temps de crise, le fait d'être aux côtés des métiers est une force qui ancre le Digital dans l'ADN de l'entreprise.

Les piliers de la transformation digitale : Outils / Orga / Processus. Il faut l'aborder de manière holistique, sans foncer la tête baissée sur la demande qui se cantonne en général uniquement à l'outil. Et attention, ne pas mettre l'outil avant le besoin!

## L'une des clés de la relation entre DSI et Digital : les unifier!

## Les piliers de la transformation digitale (Valrhona)



Quelques zones d'ombre entre Digital et IT: le temps du Digital n'est pas systématiquement celui de l'IT, et encore une vitesse différente de celle des métiers. Il faut parfois un peu anticiper sur l'évolution des plateformes techniques pour éviter de prendre trop de retard sur les attentes. Il faut aussi savoir réduire le RUN pour faire de la place au BUILD et cela requière de pouvoir réviser le fonctionnement des organisations (notamment DSI). Garantir la qualité du RUN, tout en montrant l'exemple par du BUILD de qualité qui démontre le changement à toute l'entreprise.

## Questions / Réponses

- Comment insuffler la culture, le mindset du Digital ? *Mettre en place une Task force avec la DRH, de la communication intensive, montrer ce qui marche*
- Quelle méthodologie pour formaliser son plan digital ? *Mettre en place un Comité de transformation en lien avec le management de l'entreprise. Utilisation du design thinking.*
- Comment aller au-delà du POC ? Anticiper le déploiement & la conduite du changement de le démarrage du projet.

# Pilotage de la DSI par les risques





Nicolas BARBEROT

DS1 chez 1MPL1D



Hervé GOUSSET

VP IT Architecture
chez Mérieux
NutriSciences

Hervé GOUSSET

## Ex. de référentiels & normes

FERMA
COSOERM
ISO 31000
COBIT 5
CRAMM
EBIOS
MEHARI
OCTAVE
ITIL

**PMBOK** 

Le pilotage de la DS1 par les risques implique la mise en œuvre d'un référentiel. Cette démarche sera forcement longue, puisqu'elle induit un cadrage, la définition d'un socle, une mise en conformité, la définition d'une politique de sécurité (PSS1) et une conduite du changement.

Attention donc à choisir un référentiel simple, pragmatique et veiller à des aspects tels que la pression du règlementaire (ex. RGPD).

La mise en œuvre d'un référentiel doit être avant tout une source d'inspiration et surtout ne pas doit être pris au pied de la lettre, quitte à faire du picking.

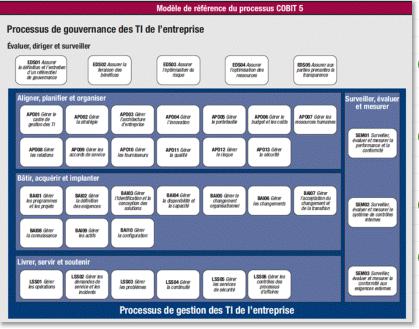
# Approche par + MESSINERS + MUNICIPES DE BASE ET HYDIÈNE Approche par + MESSINERS + MUNICIPES DE BASE ET HYDIÈNE PRINCIPES DE BASE ET HYDIÈNE

Figure 1 — Pyramide du management du risque numérique

## Qu'est-ce que le référentiel COBIT?

A l'origine, il s'agit d'un référentiel de bonnes pratiques de management IT, surtout tourné vers le processus et le contrôle financier. Il a évolué vers la fonction de manager IT et s'est démocratisé.

On démarre des grands domaines (Plan, Build, Run et transverse), ensuite découpés en processus structurés (description, objectifs attendues, moyens de mesure, étapes à réaliser pour le mettre en œuvre), puis décrit dans des fiches processus très complètes. Chaque processus décrit est évidemment interdépendant des autres processus du référentiel.



## Méthodologie générale

- Démarrage par un audit pour déterminer la maturité sur chaque processus
- On détermine ensuite un objectif à atteindre selon la criticité/priorité de chaque processus pour l'entreprise
- 3 Plan d'actions pour réduire l'écart progressivement
- Audit régulier pour mesurer la progression

## Questions / Réponses

- Comment impliquer les directions métiers dans ce travail d'analyse de risques ? Commencer par analyser les problèmes puis garder la dynamique pour aller jusqu'à la remédiation du risque
- Est-ce qu'on peut aboutir à une cartographie des risques ? *Oui, mais le challenge est de la faire vivre.*
- Le référentiel ne devient-il pas un carcan à un moment ? il ne faut pas que cela devienne un exercice d'auditeur : c'est LE piège. C'est en fait une garantie de complétude pour se poser TOUTES les questions. C'est surtout intéressant lorsqu'on a un processus un peu faible
- Est-ce uniquement pour les grosses DS1 ? *Non, pas forcément, car on peut faire du picking sur les processus qu'on souhaite renforcer.*



Un +

intéressant:

COBIT fait le

référentiels

comme ITIL,

lien avec

d'autres

ISO, etc.

## Internalisation VS Externalisation





*Marc BONNET* VP Group C10 de B10MÉR1EUX

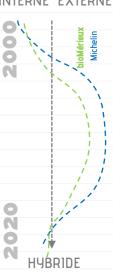
Alain HACQUART BIOMÉRIEUX

On ne résout rien à externaliser ce qui est difficile à maîtriser, bien au contraire!



Olivier SELIGNAN
CTO chez MICHELIN

INTERNE EXTERNE



Quelle stratégie à adopter selon les services à fournir (projets, TMA, 1T, Help Desk, bureautique, etc...)?

Cette question est essentielle et stratégique puisqu'elle implique de comparer les enjeux financiers, de gouvernance, de services aux utilisateurs & clients. Retours sur les expériences de bioMérieux & Michelin....

## Cas d'école bioMérieux : Vers un modèle hybride!

Dans le courant des années 2000, bioMérieux s'est engagé dans un mouvement d'externalisation du RUN, cadré par des modèles de fonctionnement qui permettent de piloter l'1T de manière efficace. L'externalisation a débutée avec l'infrastructure IT, suivie de la parte applicative.

L'objectif des contrats de services managés : reprendre la gestion de la totalité des applications !

Ce mouvement d'externalisation a été soutenu par la disponibilité des offres cloud qui permettent de crédibiliser l'offre de service. Ces contrats ont été portés sur de longues durées compte-tenu de leur mise en place longue et énergivore.

## Quelques enseignements:

- > Ne pas négliger les outils & process supports (ITSM, Gestion de catalogue de services, création d'une CMDB, outils d'évaluation de la qualité de service)
- > Profiter de la mise en place des contrats pour industrialiser les solutions de Low code / macros Excel
- > Identifier & accompagner certaines activités qui ne sont pas industrialisables par un contrat d'externalisation
- > L'externalisation est aussi un outil d'agilité pour supporter la transformation digitale et l'amélioration de l'expérience utilisateur

#### Et maintenant?

Au bout de 10 ans, on rééquilibre entre l'interne et l'externe en focalisant sur les sujets qui fonctionnent moins bien en mode externalisé. Hybridation de plusieurs partenaires en axant sur leurs expertises et leur agilité

## Cas d'école Michelin : comment externaliser sans perdre le contrôle ?

Dès 2004 et jusqu'en 2016, la quasi-totalité des services ont été externalisés (applicatifs, infrastructures, hébergements, etc.) auprès d'un même partenaire. Depuis 2017, Michelin a divisé son contrat de services managés en confiant la gestion a un panel de partenaires sélectionnés et spécialisés par domaines. Certaines fonctions ont été réinternalisées pour une meilleure maîtrise et un contrôle plus fin.

## Quelques enseignements:

- Savoir réinternaliser certains domaines clés pour une meilleure maîtrise et réaliser des économies substantielles
- > Savoir identifier les compétences clés à toujours conserver en interne
- > Il faut gérer son portefeuille de partenaires de services managés
- Choisir ses partenaires technologiques en lien avec les partenaires service et construire une relation de confiance
- > Imposer son outil ITSM à l'ensemble des partenaires

## Questions / Réponses

- Quels métiers sont non externalisables ? Le manufacturing représente un ticket d'entrée trop élevé
- Quelle a été la perception par les utilisateurs ? *Très bonne depuis l'hybridation avec un rapprochement des équipes 1S et métiers*
- Quelle a été la perception par le COMEX ? *Très positif, car permet de voir enfin le rendement des investissements réalisés depuis des années, et de se concentrer sur les véritables problématiques de gestion*
- Comment sélectionner les domaines à réinternaliser ? *Le nombre de CP externes est un indicateur. Aussi, l'architecture doit être stratégiquement reprise en interne.*
- Est-ce que tout externaliser n'est pas un point de passage obligé pour mieux réinternaliser ensuite ? Pas vraiment, car c'est un risque énorme. On peut tout de suite cibler un fonctionnement hybride.
- Est-ce que la crise sanitaire change la donne du problème en accélérant l'offshore par exemple ? *Oui, au niveau des compétences sur certains marchés de l'emploi qui sont captées par les grosses compagnies de la tech qui recrutent des gens à fort salaire qui travaillent à distance.*



# Low-Code / No-Code





*Julien CLAUZEL* DS1 de EK1UM

## Comment faire face à l'afflux de demandes de digitalisation des métiers et à la montée du Shadow IT ?

Des cahiers des charges peu formalisés, des outils créés rapidement et peu documentés, tels peuvent être les impacts du Shadow IT rendu possible par des plateformes Low-Code / No-Code. Le Shadow IT bouscule les DS1 et fait émerger des opportunités croissantes de développements digitaux avec des pratiques D14 (*Do 1t Yourself*).

## Qu'est-ce que la Power Platform (Microsoft)?

Intégré à la suite collaborative Office 365, la Power Platform est sans doute une des solutions les plus pertinentes pour gérér le low-code / no-code. Son intégration native à 0365 évite des frais supplémentaires pour les organisations déjà équipées, amène la sécurisation de l'authentification et répond rapidement aux besoins en proposant également un usage mobile.



- Déclarations de situations à risque pour un service QHSE
- Gestion des demandes pour un service achat
- Gestion des parkings pour un bâtiment





- Le low-code est adapté pour une application simple et non une application métier critique
- > Le low-code permet de faire du prototypage rapide
- Le low-code répond à une approche agile en développant une solution avec peu de ressources dans des sprints de 2 à 3 semaines
- > Le low-code permet de répondre partiellement à l'absence de devs dans certaines organisations

## Les menaces

- Mettre de côté l'étape du cahier des charges
- Réaliser une app trop importante
- Les plateformes sont encore récentes et nécessitent de bien suivre leurs évolutions rapides
- Utiliser des fichiers Excel comme sources de données, plutôt que des listes Sharepoint

## Un conseil?

Lorsqu'une small app est développée par les métiers, il faut que la DS1 soit informée et puisse intervenir pour les rendre maintenables, analyser leur valeur et préconiser des méthodologies de dev/maintenance

#### Questions / Réponses

- Implication du métier dans le développement : est-ce possible ? Difficile de maîtriser ce qui est développé par le métier qui est souvent difficile à maintenir. Il y un côté éducatif auprès des utilisateurs qui découvrent le métier de la DSI « de l'intérieur »
- Quel est le profil des dev low-code ? Souvent des AMOA/AMOE métiers. Beaucoup de veille à effectuer, et une bonne riqueur méthodologique sont les qualités essentielles
- Quel stockage et interfaçage avec le reste du S1? Passage du non-structuré (Excel) à du structuré (Listes Sharepoint). De nombreux connecteurs / API existent pour intégrer avec le reste du S1
- Est-ce un tueur de macro Excel ? Pour l'instant, encore un peu jeune, mais il y a du potentiel pour cela.
- Quelles sont les licences Microsoft nécessaires ? E3 / E1 / F3. Attention, certains connecteurs sont « premium » et donc payants.
- Nouveaux besoins / remplacement d'applis existantes ? *Plutôt des nouveaux besoins pour couvrir quelque chose de nouveau et créer de la valeur*



# Digital natives & DSI





Christophe ATTANASIO DS1 de RFFL

William BALAS

Head of Sales

ProovStation

## Vue d'une DS1 (REEL)

Les Digital Natives sont désormais majoritaires dans les recrutements (chez REEL). Le retour d'experience montre que le métier de l'entreprise impacte forcément la façon de les intégrer, de même que le taux de turnover et plus largement la culture managériale et la culture d'entreprise.

## Vue d'une start-up (ProovStation)

Les Digital Natives sont majoritaires dans l'entreprise et on vient recruter des profils séniors pour accélérer certaines expertises et faire grandir les Digital **Natives** 

## Qu'attendent-ils?

- Des feedbacks du manager
- Des évolutions rapides dans l'organisation
- Du sens à leurs actions & missions
- De la convivialité & bien-être
- Un sentiment de liberté
- Toucher à tout



## Sinon?

- Ils peuvent se désengager et partir rapidement...
- avoir générationnels avec un manque de crédit accordé à la jeunesse et des désaccord dans le choix des solutions.

## Que faire pour eux?

- Avoir des attentions particulières dès le recrutement et durant leur intégration (ex. rencontres avec le Comex, visites de sites et de départements)
- Mettre en avant la marque employeur
- Proposer des services améliorant la QVT (bureaux partagés,
- Proposer des séminaires & moments d'échanges informels
- Définir une feuille de mission avec les RH
- Organiser des challenges innovation
- Proposer des outils digitaux ou BYOD
- Favoriser les promotions internes
- Raccourcir les réunions





## Questions / Réponses

- Quel soutien pour cette dynamique d'actions tournées vers les Digital Natives ? Il faut de l'énergie au démarrage pour initier les choses. Beaucoup de challenges et de conviction à mettre en œuvre pour aller au bout.
- Rythmes de travail : est-on sûr que les digital natives sont plus ouverts aux soirs et week-end ? Grosse différence entre gen Z (séparation pro/perso) et gen Y (qui aime la souplesse).
- Turnover : doit-on s'acharner à les fidéliser ou bien doit-on tout simplement accepter la volatilité ? Les 2 : pas si simple d'intégrer un nouveau collaborateur, certains sont clés, et il faut savoir les conserver. En même temps, personne n'est irremplaçable, et on ne peut pas emprisonner les gens au boulot : il faut donc entretenir un réseau/un vivier de candidats qu'on suit, et un système d'intégration pour les rendre rapidement opérationnels (peut-être plus simple côté start-up)



Ces problématiques de recrutement, fidélisation, New Ways of Working sont régulièrement traitées dans le groupe Capital Humain, durant les cafés virtuels. Retrouvez les CR & notes sur ces sujets sur le site de l'ADIRA.



# Migration de Data Center et IAAS





Christophe MARONI DS1 / CTO de transition Retour d'expérience sur les bonnes pratiques et les différents acteurs (locaux ou nationaux). La tentation du full Cloud (public, privé, hybride) pour remplacer les data centers, les raisons de ce choix ? Les enjeux, craintes et risques?

## Retour d'expérience en mode agile / petite équipe (Qivalio)

Le PaaS / laaS est vraiment arrivé à un niveau de maturité qui permet de porter une offre « sur étagère » et ne nécessite pas de compétences techniques infra avancées (pas de ligne de commande !). Même la partie réseau devient accessible et gérable sans trop se compliquer la vie. Les plateformes incluent tout le nécessaire pour la partie « Ops » du « DevOps » : conteneurs, orchestration, logs, administration centralisée.

## Les avantages?

- Disponibilité inégalées, bien difficile à atteindre avec des équipes internes
- Scalabilité extrêmement rapide pour monter en puissance très rapidement lorsque le besoin s'en fait sentir (ex. : pic de charge)
- Rapidité: les nouveaux serveurs sont provisionnés quasi immédiatement

- Gagner en agilité dans le fonctionnement au quotidien et la rapidité des mise en prod
- Travailler avec des équipes infra limitées car les devs eux-mêmes s'en sortent!
- Ontimiser leurs coûts en arrêtant les serveurs non utilisés

## Pour les DSI? Les points d'attention?

- Pas d'infra peut aussi aboutir à des mauvaises pratiques, ou des déviances : lorsque cela devient trop compliqué
- Pour les grosses infrastructures, il faut impérativement embarquer les experts / spécialistes



Thierry FAVIER Directeur Datacenter & Cloud SNCF

François AVRILLON DS1 SNCF

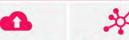
## Retour d'expérience en mode grand programme (SNCF)

Les enjeux du « datacenter cloud » sont multiples à la fois côté demandeur pour accélérer le time to market, favoriser l'agilité, permettre le paiement des services à la demande. Aussi du côté fournisseur, les opportunités sont de rationaliser les m², traiter les problèmes d'obsolescence, de la dette technique et de réduire les coûts.

## Un véritable projet de transformation!

- Inventorier le portefeuille applicatif
- Catégoriser les applis et prendre en compte ce aui peut être miaré ou non
- Déterminer la plateforme cible
- Migrer les applis sur le nouveau datacenter (migration factory)
- Fermer les anciens datacenter
- Traiter les obsolescences
- Adapter le modèle opérationnel

## PLATEFORMES DIGITALES







## 3 facteurs clés de succès

1

Equipe de migration intégrée pluridisciplingire. autonome, disponible, composées d'expert, internalisée, possédant les bonnes habilitations, éauipe en mode aaile

Mise sous contrôle de l'ensemble (monitoring) pour s'assurer que cela avance selon le plan établi

Des gains annexes liés à la reprise en main concertée de l'ensemble du

## Questions / Réponses

Quelle transformation des compétences (architectes, équipes infra, et même dev) impliqués par ce grand programme?

Les Centres de Services sont les premières cibles, et en parallèle, des parcours de formation pour monter en expertise sur les solutions cloud mises à disposition + des équipes projets dédiées dans les DS1 métiers SNCF pour apporter du support à toutes les équipes

## PROCESSUS ET OUTILS



IT SERVICE MANAGEMENT







## FONDATIONS TECHNIQUES









# Les nouvelles filières de formation





Eric MUTIN Directeur Sup la Mâche Administrateur AD1RA

## Créer une formation : un parcours du combattant /

France Compétences. vérifie la qualité de la formation l'adéguation aux besoins de marché,... Ex. 2 ans pour finaliser la formation cyber industrielle à la Mâche



Fanny RABOUILLE Responsable MS Big Data Grenoble Ecole de Management

## Comment s'assurer que les besoins sont bien couverts ? Les branches doivent

réaliser ce travail. Ce sont surtout les entreprises au contact des organismes de formation et les étudiants-chercheurs qui s'assurent qu'il n'y a pas de «trous dans la raquette».

Les nouveaux métiers dans les DS1... Les écoles forment-elles pour les besoins de demain ? Cas concret sur l'intégration des métiers de la DATA (Big Data, Open Data et l'impact sur l'éthique et la régulation) dans les filières de formation

### Le formation se réforme!

L'organisation du secteur est en pleine mutation depuis 3 ans avec au programme, la révision des diplômes, des financements et de la régulation des dispositifs de formation.

## Création de France Compétences

Le pilier central de la formation professionnelle est désormais France Compétences qui finance (collecte via l'URSAFF et réversion à la Région, CPF, OPCO, etc.), réquie, améliore les dispositifs de formation au niveau national.

## Place de l'IT dans les sujets de formation

L'1T est le 3<sup>ème</sup> sujet de formation en France après Sécurité/Hygiène et Santé, soit le 1er sujet de formation « non obligatoire ».

Si on zoome sur certaines expertises plus fines, comme la cybersécurité : il n'y a déjà plus que 17 formations disponibles en France. L'1T étant un métier d'expertise, l'offre peut paraître pléthorique, mais elle cache en réalité une fragmentation des expertises.

## Zoom sur le master spécialisé Big Data de GEM & ENSIMAG

Tout à commencé il y a 18 ans avec une formation technologique dispensée au sein de GEM... Progressivement le besoin est apparu de spécialiser la formation pour amener une double-compétence : le management et la data science. Cette formation hybride basée sur l'intégration des cursus commun de GEM & ENSIMAG a permis de créer un MS (équivalent Bac+6), donnant la capacité aux étudiants d'utiliser la technicité au profit du business des entreprises.

Les enjeux de cette formation sont de sensibiliser à l'éthique, la morale, le juridique, la prise de décision stratégique et enfin l'innovation (produit, process, services). Les étudiants (mixage riche entre scientifiques, séniors en reconversion, cursus management) sont formés aux nouvelles techniques de management, à la création de valeur, la gouvernance, la stratégie et réalisent des projets fils rouges très concrets.

## 32 Mds €

Pour la formation professionnelle en France

Place de l'IT dans les sujets de formation en France avec



## Nouvelle nomenclature

Années	Titre	Niveau
-	CAP, BEP	3
Bac	Bac	4
+2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5
+3	Licence, LMD, Licence pro	6
+4	Maîtrise	6
+5	Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur	7
+8	Doctorat	8

## Questions / Réponses

- Y a-t-il un risque que les besoins évoluent entre l'initiation et le lancement d'une formation ? *Oui, mais il y a des conseils de perfectionnement qui* permettent d'ajuster le dispositif en continu.
- Comment sont perçues ces formations nouvelles (qui brisent les lignes) par les entreprises ? Les dirigeants d'entreprise se rendent compte qu'un pur technicien a souvent du mal à parler à un client, par exemple. D'où l'opportunité d'une formation hybride qui vient amener la compétence de relation client à la personne formée.
- Quelle tendance dans le profil des personnes formées ? De plus en plus de personnes expérimentées qui viennent du monde de l'entreprise et se reconvertissent.

2 types de certifications

## **RNCP**

(Diplômes, titres.)



(Certifications. aptitudes)



## L'ADIRA & vous

## L'équipe

Au delà du groupe de travail, l'association vous offre de nombreuses opportunités de partager, découvrir et comprendre les dessous des transformations numériques, managériales et écologiques des organisations.



*Pierre-Antoine TROUBAT* Délégué Général

## Communiquez l'ADIRA!

L'adhésion de votre organisation à l'ADIRA s'adresse à vous, mais aussi aux différents collaborateurs de votre DS1 et organisation (marketing digital, RH, finance, qualité, innovation, etc.).

N'hésitez pas à leur parler de l'ADIRA! Nous pourrons vous communiquer le guide d'accueil et des supports qui expliquent qui nous sommes.



Si vous souhaitez parler de l'ADIRA autour de vous ou communiquer votre appartenance à l'association sur les réseaux sociaux, retrouvez les visuels à poster épinglés sur le canal #général du Slack ADIRA.



Aurélie ESPIÉ
Chargée de relation Adhérents

## Partagez entre les sessions de groupes de travail

Retrouvez non seulement les membres de votre/vos groupes de travail, mais aussi l'ensemble de la communauté ADIRA sur le Slack. Partager vos questions, vos suggestions et utiliser les canaux qui vous concernent (groupes, recherches emplois/stages/alternance, évènements, etc.).

Vous souhaitez mieux utiliser le Slack? Un guide est disponible 1C1!







Alice BERTRAN

Chargée de
communication

## Participez aux évènements ADIRA

Chaque mois nous vous proposons des rendez-vous thématiques (en présentiel et distanciel) pour décrypter l'actualité, partager avec des pairs et experts, construire ou renforcer votre réseau professionnel!

- > Les cafés virtuels (une fois par mois, le jeudi de 8h45 à 9h45)
- > Les afterworks (une fois par mois, le mardi en début de soirée)
- > Les matinales ou soirées thématiques
- > Des évènements organisés avec des partenaires (ateliers, déjeuners, dîners, animations, ...)
- > Nos temps forts : Convention annuelle de fin d'année, Vœux, Assemblée Générale, etc.

Retrouvez le programme et inscrivez-vous sur les réseaux sociaux, le site ADIRA et sur Slack



## Connaissez-vous la Roadmap 2023 ?

Le Conseil
d'Administration a
construit une
roadmap de plus de
50 initiatives à porter.
Au programme,
rajeunir, féminiser,
enrichir, développer
l'association.
Si vous souhaitez en
savoir plus ou vous
impliquer, contacteznous !

### Consultez et contribuez aux contenus ADIRA

Les groupes de travail, évènements et travaux de l'association permettent de construire et partager des contenus uniques.

- > Les notes & cahiers : synthèses des travaux de groupes de travail et évènements
- > L'étude des rémunérations des métiers du numérique en région AuRA
- > Les infographies & cartographies issues des enquêtes adhérents
- > L'Annuaire Cybersécurité

Nous comptons sur vous pour contribuer et enrichir les contenus de l'association !





