



SEANCE N°5 – METIERS A RESPONSABILITE DANS L'INFORMATIQUE

2023-2024

BUT Informatique Semestre 5, Groupe G3

BOUAZZATI

Travail à faire n°1

Pour débiter ce travail de réflexion sur le sujet suivant : *"En quoi le fait de guider le changement informatique représente-t-il un enjeu fondamental à la fois technique et managérial pour les organisations d'aujourd'hui, pour prévoir leur propre demain ?"*. Il est important de définir quelques notions. Commenant par "guider le changement informatique", cela fait référence au processus de diriger, orienter et faciliter les modifications et évolutions au sein d'un système informatique ou d'une organisation. Et guider ce changement constitue *"un enjeu fondamental à la fois technique et managérial pour les organisations d'aujourd'hui, pour prévoir leur propre demain "*. Cela souligne l'importance cruciale d'une préparation simultanée sur les aspects techniques et managériaux. Sur le plan technique, nous pouvons penser à l'adaptation aux avancées technologiques, et du côté managérial bien mener les transitions informatiques. L'idée globale est que l'avancement du numérique engendre des changements qui vont au-delà des aspects techniques, impliquant également des notions d'ordre managérial. Les entreprises doivent se préparer à ces transformations pour garantir la sécurité de leur avenir.

Nous allons commencer cette réflexion sur le plan technique, en effet guider le changement informatique implique de grands enjeux. L'essence même de l'informatique est d'automatiser afin de gagner du temps et de l'efficacité, ainsi ne pas suivre l'évolution constante de ce domaine peut entraîner des différences concurrentielles majeures. Les entreprises concurrentes adoptant des technologies plus avancées obtiennent un avantage compétitif notable en termes d'efficacité, d'innovation, et de réactivité aux besoins du marché, ce qui peut conduire à une perte de compétitivité à long terme pour celles qui restent à la traîne. Par exemple, progressivement, on observe que les applications peuvent être conçues sous la forme de sites internet, offrant ainsi de nombreux avantages. L'utilisateur n'a plus besoin d'installer quoi que ce soit, les mises à jour s'effectuent côté serveur, évitant toute intervention de la part de l'utilisateur, le site est accessible de partout tant qu'il y a un navigateur, etc. Par conséquent, les entreprises doivent anticiper cette évolution, que ce soit en formant leurs employés aux compétences nécessaires ou en recrutant des

développeurs web. En effet, lorsque la demande d'applications Windows diminuera, cela posera problème aux entreprises qui n'auront pas pris les mesures nécessaires. Un autre enjeu, c'est la sécurité, comme les technologies obsolètes ne bénéficient plus des mises à jour de sécurité essentielles, elles se retrouvent souvent plus exposées aux cybermenaces. Le non-suivi des changements informatiques expose ainsi l'entreprise à des risques de piratage, de vol de données et d'autres incidents de sécurité. M.Garcia nous a indiqué que les entreprises non préparées à un incident causant l'arrêt de leurs activités, fermaient boutique dans les 6 mois qui suivent. D'où l'importance de veiller à être à jour au niveau de la sécurité. Un autre enjeu majeur, c'est la postérité de l'entreprise, nous (futur) professionnels de l'informatique préférons généralement travailler avec des technologies modernes et innovantes. Une entreprise qui ne s'adapte pas aux évolutions informatiques peut donc rencontrer des difficultés à attirer et à retenir des talents, compromettant ainsi son potentiel d'innovation. Par exemple, une entreprise qui n'a toujours pas de services de stockage et gestion de code (Git ou équivalent) ne risque pas d'attirer grand monde, c'est un service primordial lors du développement d'un projet notamment un projet de groupe.

Pour résumer cette première partie, il est primordial de bien guider le changement informatique au sein d'une organisation sinon cela peut impliquer de graves conséquences impliquant le naufrage de l'entreprise.

De nos jours, les entreprises se sont (enfin) rendu compte qu'un employé heureux était un employé performant, c'est pour cela qu'il est de plus en plus demandé aux personnes avec des responsabilités d'avoir des compétences relationnelles et humaines afin de gérer des personnes individuellement, mais aussi collectivement. Sur le plan managérial, le changement informatique à un enjeu sur le bien-être des employés, il est important de voir comment la transition a été perçue du côté des concernée, car si à chaque changement un même problème, qui est facilement résoluble, persiste cela peut créer de la discorde au sein d'une équipe et elle peut se sentir non respecté. Par exemple, dans mon entreprise, nous utilisons le logiciel Windev pour développer des applications, ce dernier subit des changements majeurs tous les ans vers décembre. Mon patron s'est rendu compte que lorsqu'il faisait le changement

vers la version ultérieure directement à la sortie, ils rencontraient beaucoup de bugs et cela ralentissait le travail des employés et surtout ça les frustraient d'avoir un outil de travail non-fonctionnel. C'est pourquoi il a désormais pris la décision de faire le changement 1 à 2 mois après la sortie, lorsque le logiciel serait un peu plus stable. Un autre enjeu, c'est sur la productivité de l'entreprise, il faut s'assurer que les employés soient prêts à la transition, qu'ils y aient été informés, qu'ils y aient eu une formation et qu'ils y soient accompagnés durant ce moment d'instabilité. Pour une entreprise le temps, c'est de l'argent, alors moins de temps sera perdu dans l'adaptation de la nouvelle technologie moins il y aura perte d'argent. C'est pourquoi les organisations doivent établir un plan de transition, un changement trop brusque créera une trop grande instabilité et les employés risquent de ne pas tenir. Et au contraire un changement divisé en plein de petites étapes risque d'étaler la transition sur une trop grande période et impliquera une grande perte de temps.

Pour conclure, il est important pour les entreprises d'élire une personne qualifiée pour le changement informatique, que ce soit sur le plan technique et sur le plan managérial afin de garantir une évolution harmonieuse et prospère au sein de l'entreprise.

Travail à faire n°2

Pour l'instant, je ne sais pas si je souhaite avoir un poste avec des responsabilités, même si je pencherais plus vers le oui. C'est un poste qui avant tout nécessite un minimum de compétences techniques, car il est toujours plus facile de comprendre autrui, de se faire comprendre par autrui et surtout de se faire respecter par autrui lorsque l'on a les compétences techniques. Bien évidemment il faut également des compétences humaines mais je reste convaincu que manager (ou autre poste à responsabilités) n'est pas un métier qui s'apprend à l'université, ce n'est pas quelque chose qui se transmet d'une personne à une autre mais c'est quelque chose qui s'acquiert par sa propre expérience avec des capacités innées, c'est pourquoi un manager doit être une promotion d'un employé de l'organisation et non d'un inconnu sorti de nulle part. Certes cette manière de faire présente des désavantages, cela peut créer de la jalousie au sein de l'entreprise, mais il n'y a pas de solution parfaite. Si j'ai

un poste à responsabilité, j'aborderai une attitude qui dissimule mon statut pour que tous les employés ne sentent pas de pressions particulières en ma présence. Mais il faut faire attention à ce que cette attitude ne crée pas de relation d'égal à égal au point que je sois traité comme un employé lambda. Je serais celui qui tranche le débat en cas de désaccord majeur, mais je ne serais pas du genre à prendre des décisions qui vont à l'encontre de tout le monde. Je serais de leur côté du moment que leurs intérêts soient également ceux de l'organisation, car si je me retrouve dans un poste à responsabilité, c'est que l'organisation m'a fait confiance et qu'elle en attend beaucoup de moi donc je dois être redevable envers celle-ci. Après je ne priorise pas l'organisation à 100%, il faut trouver le juste milieu entre les intérêts de l'entreprise et ceux des employés. Si j'approuve un petit désir d'avoir ce genre de poste, c'est parce que je pense pouvoir, avoir les capacités de gérer un groupe et que c'est peut-être là que je m'épanouirai le plus professionnellement parlant.

Pour guider la conduite du changement informatique, j'appliquerai ce que j'ai dit précédemment, pour moi le parti clé, c'est la communication, j'informerai un maximum les employés sur plusieurs points : l'utilité de la nouvelle technologie, ce qui va changer comparer à avant, pourquoi est-ce qu'on fait ce changement, comment s'y préparer. Et il faut surtout les accompagner durant cette période d'inconfort. J'établirai un plan d'action avec une transition étape par étape qui suit un cheminement logique. Par exemple, si nous utilisons Git et un IDE pour le développement d'application et que nous passons à Windev qui a un Git (nommé GDS) intégré, dans ce cas la première étape consistera à faire la transition de l'IDE vers Windev mais nous continuerons à utiliser Git car d'une part il ne faut pas tout changer d'un coup et d'une autre part car Windev est aussi compatible avec Git. Je pourrais même appliquer la transition sur un petit échantillon de personnes pour voir comment ça se déroule puis appliquer le changement à tous. Étant donné que Windev est compatible Git, cela ne changera absolument rien aux autres employés.