

Bonjour Mr Léon, après avoir passé plusieurs semaines avec vous, dans votre entreprise, je suis aujourd'hui en mesure de vous fournir une liste de recommandations qui permettront à votre équipe technique de travailler de façon plus efficace et de retrouver la motivation et le dynamisme qui lui fait défaut aujourd'hui.

Le document que je vais vous présenter aujourd'hui est une synthèse de mon travail.

## — — **DIAPO** — —

Alors, au sommaire de ce document de synthèse, je vous rappellerais d'abord les objectifs globaux que nous nous étions fixés lors de notre première rencontre.

Ensuite, nous verrons les différentes difficultés qui m'ont été remontées par l'équipe technique ainsi que par les journalistes.

Enfin, je vous présenterais les différentes solutions que je recommande de mettre en place pour en venir à bout.

## — — **DIAPO** — —

Les objectifs d'abord.

## — — **DIAPO** — —

Deux axes.

## — — **DIAPO** — —

Le premier « Structuration ». Structurer. Structurer l'équipe technique pour qu'elle puisse répondre de façon la plus efficace possible aux besoins des journalistes.

## — — **DIAPO** — —

Le second « Cohésion ». Créer une cohésion au sein de l'équipe technique pour qu'elle travaille de façon plus optimale avec les journalistes.

## — — **DIAPO** — —

Les difficultés rencontrées maintenant. Difficultés rencontrées par l'équipe technique et les journalistes.

## — — **DIAPO** — —

Par les journalistes d'abord. Trois difficultés.

## — — **DIAPO** — —

La première, une difficulté dans la mise en forme de certains articles. C'est le premier problème qui a été soulevé par Baptiste le directeur de la rédaction.

Les journalistes ne connaissent pas le langage HTML (langage permettant la mise en forme des articles) et se contentent d'un éditeur graphique qui se révèle trop simple pour des cas complexes. 1 à 2 problèmes de mise en forme peuvent subvenir chaque jour.

## **— — DIAPO — —**

Ensuite, une difficulté à gérer les délais de réponses de l'équipe technique. Les journalistes ont l'impression que l'équipe technique ne veut pas les aider, voir veut carrément les ralentir.

## **— — DIAPO — —**

Enfin, l'ajout de pigistes. Les journalistes perdent du temps à rajouter manuellement chaque pigistes sur l'ensemble des sites internet du journal.

## **— — DIAPO — —**

Pour l'équipe technique maintenant. Trois difficultés également.

## **— — DIAPO — —**

La première, une perte d'intérêt pour le travail effectué. Depuis plusieurs mois déjà, les membres de l'équipe technique ont perdu une partie de leur motivation et de leur intérêt pour leur activité.

Ils ne savent plus vraiment pourquoi il travail. Le travail est vu simplement comme quelque chose à supporter. Rien de plus.

Nous nous attacherons donc en priorité à redonner de l'intérêt au travail effectué pour stopper la vague des départs volontaires et redonner aux membres de l'équipe technique toute leur motivation.

## **— — DIAPO — —**

Ensuite, une difficulté dans la gestion de l'ensemble des demandes.

Depuis un moment déjà et encore plus depuis le départ des deux développeurs, l'équipe technique n'arrive pas à répondre à toutes les demandes dans le temps imparti.

Nous verrons donc comment des recrutements ciblés ainsi qu'une automatisation dans la gestion des demandes pourront aider l'équipe technique dans son travail.

## **— — DIAPO — —**

Enfin, la gestion des serveurs. Des serveurs peut-être trop ancien, hébergés au sein même du journal qui sont devenu difficile à gérer par les deux administrateurs systèmes.

Nous nous attacherons à passer en revu les bénéfices qu'ils y auraient à utiliser un hébergement externalisé par un prestataire externe.

## **— — DIAPO — —**

Les solutions maintenant. La première, la plus importante à mon sens, redonner de l'intérêt pour le travail effectué.

## — — DIAPO — —

Pour ce faire, trois axes.

## — — DIAPO — —

Le premier, définir la « vision » de l'entreprise.

Alors, la vision, qu'est-ce-que c'est ?

La vision est la « raison d'être » de l'entreprise.

C'est cette vision qui va donner le cap, le ton et même l'orientation stratégique de l'entreprise.

La vision dépasse l'individu en tant que tel et donne un sens profond au travail effectué.

C'est grâce à cette vision que les membres de l'équipe vont pouvoir redonner un sens à leur travail en le replaçant au service de quelque chose de « plus grand ».

## — — DIAPO — —

Les bénéfices à la définition de cette vision, sont nombreux :

## — — DIAPO — —

Le premier, l'enthousiasme. Cette vision dépeint l'image d'une vie meilleure que le présent pour vos lecteurs.

## — — DIAPO — —

Le second, la facilité dans la prise de décision. A chaque fois qu'une décision devra être prise que ce soit pour un nouveau produit ou concernant la trajectoire de l'entreprise, toujours se poser la question « est-ce-que cela va dans le sens de la vision ? »

## — — DIAPO — —

Ensuite, l'implication. En définissant une vision claire vous attirerez des personnes prêtes à la défendre et à en faire une part d'eux-même.

## — — DIAPO — —

Enfin, l'unité. Cette vision qui sera partagée par tous entraînera un sentiment d'appartenance, d'unité et de solidarité entre tous les employés.

— — — —

Après de longues discussions avec le personnel et l'équipe dirigeante je recommande pour le journal la vision suivante :

## — — DIAPO — —

Fournir l'information à l'humanité, là où elle se trouve.

Cette vision a le mérite de souligner l'interdépendance qui existe entre journalistes et équipe technique à l'heure du numérique.

Les journalistes « fournissent l'information à l'humanité », l'équipe technique la propage « là où elle se trouve » (en fonction des nouvelles technologies et des nouveaux usages).

— — — —

Savoir pourquoi nous travaillons est nécessaire mais insuffisant pour redonner à l'ensemble des membres de l'équipe technique la motivation et le dynamisme qui leur fait défaut.

C'est pourquoi nous verrons dans le second axe comment rendre le travail de chacun le plus intéressant possible.

## — — DIAPO — —

Second axe : « Reprise en main de la stratégie digitale de l'entreprise par l'équipe technique ».

Après avoir répondu à la question du « pourquoi faisons-nous ce que nous faisons ? » par la définition d'une vision, nous devons maintenant tenter de rendre le travail de chacun le plus intéressant possible, pour arrêter l'hémorragie des départs volontaires.

Les webmasters ne peuvent plus passer leur journée à résoudre des problèmes de mises en forme d'articles, de même que les administrateurs systèmes ne peuvent plus se permettre de passer leur journée à lire des rapports d'états.

C'est en créant un véritable projet d'équipe enthousiasmant que nous permettrons à l'équipe technique de retrouver motivation et dynamisme.

Je recommande donc que la stratégie digitale du journal soit pensée, découverte et mise en oeuvre par l'équipe technique toute entière et non par l'équipe dirigeante.

Reprendre en main la stratégie digitale du journal, cela signifie la recherche et le développement de nouveaux canaux de diffusions de l'information qu'ils soit matériel par l'utilisation de nouveaux appareils (smartphone, montre connectés) ou bien applicatifs par l'utilisation des derniers services (Apple news, Google AMP, Instagram Stories, Snapchat Stories).

C'est par l'utilisation des dernières technologies ainsi que par la créativité qu'implique la recherche de nouveaux canaux de diffusion que le travail deviendra plus intéressant.

— — — —

Afin de mettre toutes les chances de notre côté dans la réussite de ces différents projets de R&D, je recommande la mise en place d'une méthodologie de gestion de projet adaptée.

Avant cela, plusieurs points devront être pris en considération :

Tout d'abord le fait que l'équipe technique sera incapable de déterminer le temps dont elle disposera chaque jour pour se consacrer à un projet, puisque devant s'occuper des différentes

demandes des journalistes mais également devant continuer à « gérer l'existant » (sites web du journal, serveurs...).

Que les différents membres de l'équipe technique ne seront que très rarement libres au même moment. Cela signifie que la méthodologie de gestion de projet à utiliser devra découper le projet en étapes simples et les dissocier pour chaque corps de métier (webmasters, administrateurs systèmes...).

C'est ainsi que la méthode de gestion de projet que je recommande d'utiliser dans ce cas est une version adaptée de la méthode SCRUM.

## **— — DIAPO — —**

SCRUM se présente comme la méthodologie la plus populaire parmi les méthodes de gestion de projet « agiles » existantes.

Cette méthode est dite « itérative » c'est à dire qu'elle se définit par la livraison de livrables à intervalles réguliers (sprints).

« Le sprint est une période d'un mois au maximum, au bout de laquelle l'équipe délivre un incrément du produit, potentiellement livrable ».

La première étape consiste à former une vision claire du produit final que l'on souhaite réaliser.

Pour ce faire, le propriétaire du produit se réunit avec l'équipe de développement pour expliquer et détailler les tenants et les aboutissants de son projet.

A la suite de cet entretien préliminaire, une liste des fonctionnalités (« backlog du produit ») attendues dans le produit final pourra être établie.

Les éléments y seront classés par priorité ce qui permettra d'en définir l'ordre de réalisation.

Chaque fonctionnalité sera ensuite découpée en « tâches » pouvant être effectuées indépendamment des autres pendant une durée donnée (sprint).

Le « backlog du sprint » correspond à la liste des tâches à compléter par l'équipe pendant le sprint.

Chaque sprint possède en générale une durée comprise entre deux et quatre semaines.

La méthode SCRUM est adaptée aux projets de R&D car contrairement aux méthodologies classique elle ne requiert pas de décrire et d'analyser de façon précise un projet en amont.

Elle permettra à l'équipe technique de faire évoluer le projet « au fil de l'eau » suivant les retours des utilisateurs et des divers outils d'analyse mis en place.

## **— — DIAPO — —**

Troisième et dernier axe : De l'autonomie pour l'équipe technique.

C'est un fait, les nouveaux relais de croissance du journalisme ne se trouveront pas dans un énième journal papier mais bien dans l'utilisation d'un nouveau canal numérique de diffusion.

En étant pleinement engagée dans la mise en oeuvre de la stratégie digitale et de ses résultats, les membres de l'équipe technique seront d'avantage engagés dans l'accomplissement de leur travail.

Afin de mener au mieux cette mission, je recommande que l'équipe technique opte pour un nouveau mode d'organisation.

## **— — DIAPO — —**

Le premier changement devra se situer au niveau de la direction puisque le nouveau DSI devra faire partie intégrante de l'équipe dirigeante.

C'est en prenant pleinement part aux décisions et en étant en partie comptable des résultats du journal que le DSI ainsi que son équipe technique retrouveront leur motivation et un engagement total dans leur travail.

Deuxièmement, l'équipe technique ainsi que son DSI devront former une entité quasi « distincte » du journal en lui même.

Cela signifie tout d'abord que la recherche, les tests et la mise en oeuvre de la nouvelle stratégie digitale du journal doit être laissée entièrement à la charge de l'équipe technique.

Ensuite, l'équipe technique devra disposer d'un budget propre qui sera défini après concertation avec l'équipe dirigeante.

Pour donner le maximum de chance au journal de triompher dans la transformation digitale, je recommande de laisser à la charge du DSI et de son équipe la gestion de ce budget.

Ainsi, les personnes les plus à même de trouver les nouveaux relais de croissance auront le contrôle total sur les embauches qu'ils jugent nécessaire, sur les formations dont ils ont besoin, sur l'architecture leur permettant de supporter et de créer les services de demain ainsi que sur la recherche et le développement leur permettant de devenir les leaders de l'innovation en matière de diffusion de l'information.

## **— — DIAPO — —**

Seconde solution maintenant: « L'automatisation comme solution aux « problèmes » techniques »

## **— — DIAPO — —**

Pour ce faire, quatre axes.

## **— — DIAPO — —**

Le premier, centraliser les demandes dans un système de ticket.

Actuellement nous avons la situation suivante :

## **— — DIAPO — —**

Les demandes des journalistes sont faites à l'oral, par téléphone ou par email, directement à l'un des membres de l'équipe technique ce qui rend impossible le suivi, la « priorisation » ainsi que l'assignation des différentes tâches aux personnes les plus adaptées.

Avec un système de ticket nous aurons la situation suivante :

## **— — DIAPO — —**

Un seul moyen de communication qui sera l'email.

Pourquoi l'email ? Car c'est le moyen de communication majoritairement utilisé par les journalistes ce qui facilitera le processus de changement.

Donc un seul moyen de communication qui sera l'email et une seule et même adresse de réception pour faciliter au maximum le processus de changement.

Chaque email envoyé à cette adresse se transformera automatiquement je dis bien automatiquement en ticket, ticket disponible au sein d'une seule et même interface accessible aussi bien aux journalistes qu'à l'équipe technique.

Grace à une analyse automatique des mots clés contenu dans l'email ce ticket sera attribué aux bonnes personnes (développeurs web ou administrateurs système) et « priorisé ».

Le coût de ce service maintenant :

## **— — DIAPO — —**

20€ par mois et par agent.

Alors, un agent qu'est-ce que c'est ? Tout simplement une personne à même de résoudre un problème et donc de clore un ticket.

Soit la totalité des membres de l'équipe technique d'où 7 agents.

Ce qui nous donne un total de 140€ par mois (20€ \* 7). Soit 1680€ par an.

## **— — DIAPO — —**

Deuxième axe : Utilisation du service d'hébergement d'Amazon.

Actuellement nous avons la situation suivante :

## **— — DIAPO — —**

Peu importe le nombre d'utilisateurs accédant au site internet du journal le même nombre de serveurs.

D'où une sous-capacité ou une sur-capacité permanente.

Une sous-capacité lorsque le nombre d'utilisateurs diminue la nuit par exemple et une sur-capacité lors d'événements importants comme des élections ou à la suite d'un attentat.

La sous-capacité n'est pas un problème en elle-même puisque le coup des serveurs a été amortie depuis longtemps.

La sur-capacité, en revanche, est hautement préjudiciable au journal puisque qui dit surcapacité dit utilisateurs tentant d'accéder au site sans pouvoir y arriver et sites de + en + lents.

En utilisant le service d'hébergement d'Amazon nous aurons la situation suivante :

## **— — DIAPO — —**

Un nombre de serveurs toujours en adéquation avec le nombre d'utilisateurs accédant au site internet du journal grâce à un ajout et un retrait automatique de serveurs en fonction du trafic.

Plus de sous-capacité ni de surcapacité. Toujours le bon nombre de serveurs pour servir l'ensemble des utilisateurs, d'où des sites toujours accessibles et rapides.

— — — —

La mise en place de l'architecture sera effectuée par les 2 administrateurs déjà présents. Ceux-ci n'ayant jamais été confronté au service d'hébergement d'Amazon, il était évident qu'une proposition de formations devenait obligatoire.

## **— — DIAPO — —**

Après recherches et concertation avec les administrateurs systèmes, voici les deux formations qui ont été retenues :

## **— — DIAPO — —**

La première : « Notions techniques de base ».

Cette formation présente les produits, services et solutions courantes d'Amazon.

Elle fournit les notions de base permettant de mieux identifier les services d'Amazon afin de pouvoir prendre les meilleurs décisions en fonction des besoins de l'entreprise.

Cette formation explique notamment :

1. La terminologie et les concepts du service d'hébergement d'Amazon.
2. Les services de base.
3. Les mesures de sécurité proposés par Amazon.
4. La compréhension des services de bases de donnée.
5. La compréhension des outils de gestion.

## **— — DIAPO — —**

La seconde : « Architecture sur Amazon ».

La formation « Architecture sur Amazon » aborde les bases de la création d'une infrastructure informatique sur Amazon.



Cette formation est conçue pour montrer comment optimiser l'utilisation d'Amazon grâce à la compréhension de l'ensemble de ses services et de leur intégration.

Elle étudie en détail les bonnes pratiques et les modèles de conception recommandés.

Elle présente également des études de cas expliquant comment certains clients ont conçu leurs infrastructures et présente les stratégies et services qu'ils ont implémentés.

Cette formation explique notamment :

1. Comment prendre les meilleures décisions conformément aux bonnes pratiques et aux principes recommandés par Amazon.
2. Comment rendre une infrastructure évolutive, fiable et hautement disponible.
3. Comment conférer davantage de flexibilité et de résilience à une infrastructure.
4. Comment optimiser l'efficacité d'une infrastructure afin d'améliorer les performances et diminuer les coûts.

A la suite de ces deux formations, les administrateurs systèmes seront à même de prendre les meilleures décisions quant aux choix des services à utiliser pour créer l'architecture la plus adaptée à l'entreprise.

Ces formations pourront être effectuées en « présentiel » ou en ligne directement en présence d'un instructeur.

Plusieurs lieux de formations sont proposés notamment en France.

Le choix de l'exécution de la formation qu'elle se fasse en ligne ou sur place revient entièrement aux administrateurs systèmes.

Le coût des formations quant à lui ne change pas, peut importe le mode de suivi choisi.

## **— — DIAPO — —**

La première formation coute 700€ par personne soit 1400€ pour les deux administrateurs systèmes.

La seconde coute 1995 € par personne soit 3 990 € pour les deux administrateur systèmes.

Tout ceci pour cout un total de 5390 € qui sera un cout fixe et non répété.

## **— — DIAPO — —**

Troisième axe : Automatisation de l'ajout d'un pigiste

Le directeur de la rédaction, Baptiste, nous a fait part du temps considérable que l'ajout manuel des différents pigistes sur l'ensemble des sites internet lui prenait.

Après réflexion, la meilleur solution à apportée consiste en la création d'un « formulaire dédié » qui automatisera le processus de création de pigistes sur l'ensemble des sites internets du journal.

Ce « formulaire dédié » sera mis en place par l'équipe technique sur l'intranet de l'entreprise.

Actuellement nous avons la situation suivante :

## — — DIAPO — —

Les journalistes obligés de répéter manuellement le processus d'ajout de pigistes sur l'ensemble des sites internet de la rédaction.

Grace à la création d'un formulaire dédié nous aurons la situation suivante :

## — — DIAPO — —

Les journalistes se contentent de remplir un formulaire d'ajout simplifié une seule fois et de choisir sur quel site ajouter le pigiste. L'ajout se fera automatiquement sur l'ensemble des sites sélectionnés.

## — — DIAPO — —

Quatrième axe : « Formation en HTML pour les journalistes »

Le directeur de la rédaction, Baptiste, nous a fait part de problèmes de mise en formes récurrents d'articles rencontrés par l'ensemble des journalistes.

Ceux-ci ne maîtrisant pas le langage HTML, ils se contentent de l'éditeur graphique inclus dans Wordpress qui n'offre qu'un nombre infime de possibilités comparativement au langage HTML.

C'est pourquoi je propose d'offrir aux journalistes qui le souhaitent, une formation au langage HTML qui leur permettra de s'affranchir de l'équipe technique pour la mise en forme de leurs articles.

Après avoir consulté l'ensemble des problèmes de mises en formes rencontrés par l'équipe technique cette année, il s'est avéré qu'une simple formation d'initiation serait amplement suffisante.

Les journalistes continueront à utiliser l'éditeur graphique et utiliseront le HTML seulement en dernier recours, lorsqu'un problème de mise en forme complexe se posera.

Afin de diminuer au maximum les coûts, la formation sera effectuée directement dans les locaux de l'entreprise par un consultant extérieur.

Après différentes recherches et consultations la formation retenue sera celle de l'entreprise Alsacrérations, un organisme de formation agréé.

## — — DIAPO — —

L'entreprise Alsacrérations est une entreprise française spécialisée dans le développement web. Sa réputation n'est plus à faire comme le montre la renommée de ses différents clients (Microsoft France; Sénat; Orange; Crédit Mutuel; Allianz...)

## — — DIAPO — —

La formation qui a été retenue est la formation « Initiation HTML5 et CSS3 ».

Conçu spécialement pour les « Rédacteurs de contenu » utilisant entre autres des éditeurs graphiques, cette formation permettra aux journalistes de régler la totalité de leur problème de mise en forme de façon totalement autonome, sans éditeur graphique.

Cette formation s'étalera sur trois journées.

## — — DIAPO — —

Troisième et dernière solution maintenant: « Amélioration du facteur humain »

## — — DIAPO — —

Pour ce faire, trois axes.

## — — DIAPO — —

Le premier, embauche d'un nouveau DSI.

L'équipe technique actuelle ne va pas bien de part un manque d'enthousiasme, un manque d'envie et le manque d'une vision claire pour le futur de l'entreprise.

La première partie s'est attachée à définir le plan d'attaque pour lui redonner enthousiasme, dynamisme et confiance dans l'avenir.

Malheureusement, sans leader à la tête de l'équipe, sans une personne capable de porter cette fameuse vision, sans une personne pouvant faire le lien entre direction et équipe technique ou journalistes et équipe technique, sans une personne capable de trancher fermement et définitivement dans le choix des nouveaux canaux de diffusion à utiliser, l'équipe technique sera vouée à l'échec.

Il devient donc pour nous prioritaire de tout mettre en oeuvre pour recruter le plus tôt possible une personne pouvant occuper ce poste.

Avant de rédiger une annonce d'emploi pour recruter le nouveau DSI, il est impératif de définir quelles seront les responsabilités qui lui seront attribuées ainsi que les compétences et l'expérience dont il devra disposer.

## — — DIAPO — —

Tout d'abord, concernant les responsabilités que le nouveau DSI devra assumer. Celles-ci sont au nombre de trois :

Premièrement, porter la vision de l'entreprise.

Deuxièmement, mettre en place la stratégie digitale du journal.

Troisièmement, faire le lien entre équipe technique, direction et journalistes

Concernant ses compétences, maintenant. Le DSI devra, en plus de construire le futur de l'entreprise, s'occuper de l'existant et cet existant repose sur plusieurs choses :

Premièrement, l'utilisation massive de Wordpress, soit du PHP, de l'HTML, du javascript et du CSS.

Deuxièmement, l'utilisation du service d'hébergement d'Amazon.

Troisièmement, l'utilisation du service de ticketing de l'entreprise Salesforce.

Bien sûr, nous ne demanderons pas une personne qui soit experte dans l'ensemble de ces domaines.

Néanmoins, si le futur DSI souhaite pouvoir diriger l'équipe technique et « assoir » son leadership sur ses membres elle se doit d'avoir une connaissance suffisante sur l'ensemble des technologies utilisées.

## — — DIAPO — —

Le second axe : « Embauche de 2 webmasters supplémentaires ».

Il y a le feu dans l'équipe technique. Les demandes des journalistes afflux de toute part. Le point de rupture morale a été atteint, il y a quelques semaines, lors de la démission successive du DSI et du développeur front-end qu'il avait recruté.

Après avoir longuement discuté avec les membres de l'équipe technique il apparaît clair que les demandes les plus importantes des journalistes concerne des problèmes de mise en forme d'articles.

Comme décrit précédemment la mise en place d'un système de ticketing centralisé et la possibilité offerte aux journalistes de se former au HTML devrait déjà permettre de redonner un peu d'air aux deux développeurs déjà présents.

Malheureusement, le nombre réduit de journalistes ayant souhaité suivre la formation HTML implique que la quantité global de demande ne devrait pas baisser significativement.

C'est pourquoi, après réflexion, je recommande l'embauche de deux développeurs front-end expérimentés supplémentaires.

Ces deux développeurs supplémentaires pourront redonner du « souffle » aux deux personnes déjà présentes et arriver à gérer la totalité des problèmes de mise en forme d'article en « temps réel ».

Avant de rédiger l'annonce d'emploi pour recruter les deux développeurs, il est impératif de définir quelles seront les responsabilités qui leurs seront attribuées ainsi que les compétences et l'expérience dont il devront disposer.

## — — DIAPO — —

Tout d'abord, concernant les responsabilités que les deux développeurs devront assumer. Celles-ci sont au nombre de quatre :

La première, gérer la totalité des installations de Wordpress existantes.

La seconde, régler les problèmes de mise en forme d'article le plus rapidement possible.

La troisième, participer à la plupart des projets en cours tel que la v2 du magazine Yachting.

Et enfin la quatrième, participer à la mise en place de la stratégie digitale du journal.

Concernant les compétences, les développeurs devront, en plus de construire le futur de l'entreprise, s'occuper de l'existant et cet existant repose sur plusieurs choses :

Premièrement, l'utilisation massive de Wordpress, soit du PHP, de l'HTML, du javascript et du CSS.

Deuxièmement, l'utilisation du service de cloud computing Amazon Web Services.

Troisièmement, l'utilisation d'un service de ticketing Desk de Salesforce.

Etant donnée les compétences restreintes demandées, les deux développeurs devront disposer d'un bon niveau pour chacune d'elle, ceci afin de pouvoir résoudre la totalité des demandes des journalistes dans un laps de temps le plus court.

— — — —

A la suite de ces différentes embauches nous aurons une équipe technique structurée de la façon suivante :

## **— — DIAPO — —**

Le DSI tout d'abord, au sommet de l'équipe, dirigeant de manière directe 4 webmasters ainsi que deux administrateurs systèmes.

Un ou plusieurs stagiaires selon les demandes seront placés sous la direction des webmasters.

## **— — DIAPO — —**

La prévision du budget alloué au recrutement maintenant.

Vous m'aviez laissé une enveloppe de 150 000€. Le coût total brut est estimé à 130 000 €.

35 000 € pour chaque webmaster soit 70 000€ brut par an.

60 000 € pour le DSI brut par an.

## **— — DIAPO — —**

Le troisième axe : « Réconciliation entre l'équipe technique et les journalistes ».

Pour que la mise en place du changement se fasse dans les meilleures conditions possible, il est impératif que l'équipe technique se soit réconciliée avec les journalistes.

Pour ce faire, le nouveau DSI ainsi que le directeur de la rédaction devront faire table rase du passé et nouer une relation de qualité.

À l'heure du numérique, chacun doit comprendre l'interdépendance qui existe entre journalistes et équipe technique :

« Les journalistes fournissent l'information, l'équipe technique la propage là où sont les lecteurs. »

Pour ce faire, deux recommandations.

## — — DIAPO — —

Tout d'abord, afin de mettre toutes les chances de notre côté dans la création d'une relation de qualité, je recommande que le directeur de la rédaction soit impliqué dans le processus d'embauche du nouveau DSI.

Cela signifie entre autre une participation à la totalité des entretiens d'embauches et un « droit de veto » permettant de refuser l'embauche d'un nouveau candidat.

## — — DIAPO — —

Ensuite, une fois le nouveau DSI recruté, il sera capitale que la nouvelle relation qui aura été créée soit entretenue de la façon la plus régulière possible.

C'est pourquoi je propose l'organisation d'une réunion par semaine entre DSI et directeur de la rédaction pour avoir le maximum de visibilité sur les problèmes rencontrés et les solutions à apporter.

Cette réunion devra être ouverte aux autres membres de l'équipe technique ainsi qu'aux journalistes qui souhaiteraient y participer.

En se réunissant régulièrement, les deux parties éviteront l'écueil principale rencontré auparavant et qui a conduit à la démission de l'ancien DSI.