Une fois la *merge request* acceptée, le code écrit va être ajouté au code de l’arbre principal. Le processus d’intégration, de test et de déploiement se fait principalement à l’aide de *Gitlab-CI*. En effet, le code versionné est centralisé sur la plateforme *Gitlab*. Se tourner vers *Gitlab-CI* au détriment de *Jenkins* a donc été un choix judicieusement pensé. Ainsi chaque module, chaque micro-service ou chaque petit projet contient à sa racine un fichier de configuration *.gitlab-ci.yml*. Celui-ci permet de définir les différents jobs du pipeline à lancer. Un job correspond à une étape comme par exemple le build du module, le lancement des tests, la construction de l’image Docker, la livraison sur un repository de l’entreprise…

Outils diverses

L’ensemble des processus de l’entreprise passe par d’innombrables outils divers et variés plus ou moins apprécié de ses utilisateurs. Certaines solutions ont été développées en interne à des époques parfois lointaines.

Le premier outil est un outil de ticketing, de gestion d’incident et de gestion de projet. Il se nomme JIRA et permet de planifier des tâches et de voir leur avancement. Il permet aussi de déposer des demandes de support auprès de différentes équipes et de voir leur traitement. C’est une solution développé par *Atlassian*.

Cependant, lorsque des demandes plus complètes doivent être émises à des équipes plus spécifiques comment les équipes réseau ou de maintenance, il faut passer par un portail ISMP à l’interface plus que décourageante. Cette usine à gaz regroupe en réalité plusieurs outils tel que la gestion des demande de support donc mais aussi la gestion des surveillances systèmes (SOP) et des alertes.

En ce qui concerne les documents partagés, il est utilisé la solution de *Microsoft* *Sharepoint* pour le partage en ligne et un disque partagé en réseau pour les documents internes. Pour ce qui est des wikis, il est utilisé la solution Confluence, également de *Atlassian*. Cependant divers documents d’explications (user guide …) peuvent exister à travers les différents outils sous forme de PDF intégré.

Pour les échanges, tout passe par *Microsoft Lync* pour la messagerie instantanée et les téléconférences et par *Mattermost* pour les conversations de groupe. Les mails sont centralisés avec *Microsoft Outllook*.

Enfin, pour tout ce qui est relatif à l’administratif, il existe un applicatif développé par *IBM* nommé *Lotus Notes* qui est lié à notre compte *MyATOS* où tout est centralisé.

Trop d’outils ?

Comme beaucoup de grandes entreprises, il est coutume de se plaindre de ces processus lourds et de se trop grand nombre d’outils parfois inadaptés ou incompris. Les délais et temps de traitement peuvent être parfois longs et la communication entre les entités compliquées. Néanmoins, si ces solutions peuvent apparaître dépassées, obsolètes, et avec peu de documentation, il n’en sont pas moins plutôt efficace. Un axe d’amélioration serait une centralisation d’un maximum d’outils au sein de la même plateforme avec une interface plus intuitive et des tutoriels efficaces. Mais des discussions que j’ai pu avoir, il est apparu que *Worldline* n’était pas le pire en la matière en s’en sortant plutôt honorablement.

Ambiance de travail, bien être, management

Des équipes jeunes

Comme c’est le cas dans beaucoup d’entreprises d’informatique, l’une des premières choses frappante qu’on remarque lorsqu’on entre chez *Worldline* concerne la moyenne d’âge très basse. En effet, malgré un cadre de vie plutôt agréable, un grand nombre de salariés ne reste pas longtemps au sein de la société. Les causes seraient liés au salaire peu attractif et peu évolutif mais aussi la recherche de nouveaux horizons, de nouveaux projets et l’envi de voir ailleurs.

Remarquons également la proportion importante de stagiaires et d’alternants venant d’écoles de la région, avec il faut le dire un très grand nombre issue de l’INSA, Polytech ou CPE. L’entreprise s’agrandissant de jour en jour et cherchant perpétuellement à recruter, cela pourrait être un début d’explication. Notons aussi qu’en offrant cela aux étudiants, l’entreprise permet de les former aux projets et au cadre de travail afin de les séduire pour qu’ils continuent au sein de *Worldline* par la suite.

Une ambiance détendue

De part sa population plutôt jeune, l’ambiance de travail est plutôt agréable et détendu. L’entraide est permanente permettant non seulement de garantir l’avancement du projet mais aussi la montée en compétence de chacun. Chaque personne fait part de ses connaissances et les partages avec les membres de son équipe et à chaque question qui se pose, un collègue est toujours prêt à y répondre. La cohésion d’équipe est renforcée grâce aux différentes activités extra-travail qui peuvent être organisés le soir ou pendant les pauses méridiennes.

Les codes « classiques » strictes et conservateurs qu’on aurait pu voir par le passé ne sont pas appliqués : c’est ainsi que le tutoiement est de mise et que la tenue vestimentaire est libre à chacun. Le secteur bancaire étant pourtant assez attaché à ces codes-là, ils ne seront appliqués que lors de rencontre avec le client ou pour des présentations formelles. Le salarié de l’entreprise se sent donc directement en confiance et plus proche de ses collaborateurs en venant travailler sans ressentir d’appréhension particulière

Cependant, il est important de préciser que malgré le climat détendu que l’on peut percevoir, les développeurs et ingénieurs restent conscients des missions qui leur sont confiés et du travail à aboutir. Même flexibles, les horaires de travails sont toujours respectés et l’implication bien présente.

Un management « doux »

Chaque équipe possède un manager coordonnant les ressources humaines. Il est en lien avec les membres de l’équipe mais aussi avec les recruteurs, différentes autre cadre de la société et également avec quelques clients : c’est le garant du bon déroulement du projet. C’est l’interlocuteur privilégié pour les demandes de congés, pour la remontée de problèmes quelconques relatif au projet mais aussi pour les problèmes relatif au bien-être du salarié.

Si le manager doit rendre des compte aux personnes travaillant aux plus hautes instances de l’organigramme de l’entreprise, il fait toutefois en sorte de ne pas brusquer son équipe et de gommer les signes de hiérarchie. Cela dépend évidemment du manager, mais ce que j’ai remarqué c’est que pour beaucoup, ils restent à l’écoute de l’équipe sans pour autant cacher les enjeux et l’importance des engagements pris devant le client. L’idée est de mettre en confiance les membres de l’équipe sans leur faire ressentir de pression visible tout en leur faisant comprendre qu’ils sont les maillons indispensable au projet. L’accompagnement et le suivi passe à travers diverses réunions fréquentes spontanées et informelles avec un ou plusieurs membre de l’équipe.

Des avantages non négligeables