

# Interview de Philippe TABARY, responsable Exploitation et Infrastructures au sein de la DSI de l'Agence France Presse

**En tant que responsable Exploitation et Infrastructures au sein de la DSI de l'Agence France Presse, combien de personnes gérez-vous ?**

Dans le département Exploitation et infrastructures, je gère 150 personnes sur une population de 250 personnes à la DSI. Cela représente 100 techniciens et 50 cadres regroupés en 8 services. Il faut savoir que nous avons des impératifs de production en H24, 7\* 7 sur toute l'année sur un périmètre de 4 centres régionaux : Hong Kong pour l'Asie Pacifique, Nicosie pour le Moyen-Orient, Washington pour l'Amérique du nord, Montevideo pour l'Amérique du Sud et bien sûr le siège à Paris, qui gère l'Europe et l'Afrique. Nous avons aussi 160 bureaux répartis sur l'ensemble du globe. Les services sont les suivants :

- Gestion de la relation utilisateur
- Gestion du Front Office poste de travail
- Gestion des moyens mobiles
- Gestion des applications Back office
- Gestion du réseau et des infrastructures
- Gestion technique des clients en France

**Disposez-vous d'un référentiel des métiers et/ou des compétences ? Si oui, pouvez-vous nous le présenter en quelques mots ?**

Le référentiel métier que nous utilisons est inspiré des travaux du CIGREF version 2005 que nous avons adaptés à nos contraintes. Il s'articule autour des principaux métiers d'exploitant informatique. Néanmoins, la classification des profils reconnue au niveau de l'Agence est essentiellement « hiérarchique » : nos salariés sont en effet des « techniciens » ou « cadres ». Les cadres sont ensuite classifiés selon 4 niveaux, suivant leur périmètre de responsabilité.

**Quelles sont, selon vous, vos responsabilités en termes de compétences et d'évolution de carrière de vos collaborateurs ?**

A l'agence France Presse, la gestion des compétences n'est pas définie en temps que telle, nous sommes plutôt orientés sur la gestion des ressources avec une responsabilité partagée entre la DSI et la DRH. En ce qui concerne les évolutions de carrière, elles sont guidées par des grilles en ce qui concerne les techniciens, et un peu plus souples en ce qui concerne les cadres

**Pouvez-vous nous dire quels sont les mécanismes de promotion interne ?**

Nous procédons par ce que nous appelons des « affichages ». Les postes à pourvoir sont ainsi communiqués à l'ensemble de l'AFP et chacun peut postuler.

Le choix est ensuite fait par le chef de service accompagné de son responsable. Il est enfin annoncé à l'Agence ainsi qu'aux instances représentatives du personnel.

**Sur quels aspects ou à quelle occasion collaborez-vous avec les responsables des ressources humaines de votre entreprise (recrutement, formation, évaluation des collaborateurs...)?**

Nous avons un RRH qui gère avec nous les spécificités des métiers de l'informatique. Il est rattaché hiérarchiquement à la DRH et fonctionnellement au DSI. Nos différents domaines de collaboration sont les suivants :

- Gestion du recrutement : les ressources humaines jouent un rôle de validation pour toutes les embauches externes
- Gestion de la formation : les formations sont demandées par les chefs de service, en revanche les RH valident le budget global et donc in fine les formations qui pourront avoir réellement lieu
- Gestion des revalorisations de salaires (primes, promotions, heures supplémentaires)
- Gestion des transferts entre les différents services

« Nous avons un RRH qui gère avec nous les spécificités des métiers de l'informatique. Il est rattaché hiérarchiquement à la DRH et fonctionnellement au DSI »

Philippe Tabary,  
Responsable Exploitation  
et Infrastructures à la DSI  
de l'Agence France

**Comment détectez-vous les besoins en compétences aujourd'hui et comment y répondez-vous ?**

Chaque chef de service détecte ces besoins dans son équipe et y réagit généralement en faisant monter en compétences (par des formations) les collaborateurs motivés pour progresser. C'est surtout le cas pour les besoins en compétences techniques. Nous avons peu recours à la prestation dans le cadre de l'exploitation.

**Diriez-vous que les compétences disponibles en interne dans votre équipe influencent la stratégie de la DSI, en particulier les choix technologiques ?**

Non, nous ne renonçons pas à un projet parce que nous n'avons pas les profils adaptés en interne. Si nous ne maîtrisons pas la technologie requise dans l'immédiat, nous faisons appel à des prestations externes. L'enjeu pour nous est de réussir ensuite à ré-internaliser la connaissance ; si cela n'est pas possible immédiatement, nous nous appuyons ponctuellement pour l'exploitation sur des prestations d'expertise, par exemple pour l'administration de certaines bases de données ou l'implémentation d'outils de supervision complexes comme HPOV afin de réaliser la meilleure transition en interne