

Le mot du Président



Les vacances sont finies ! Nous reprenons tous nos tâches professionnelles et l'association ne déroge pas à la règle.

Nous entamons en septembre la préparation de l'Event de cette année, dont vous pouvez voir un encart au milieu de cette page. L'Event est un rendez-vous annuel pour l'association avec deux objectifs. Le premier, c'est la tenue de notre assemblée générale où nous évoquerons l'actualité et les perspectives de l'association, le second c'est de réunir dans une même salle des acteurs majeurs de notre monde professionnel, pour certains passés par notre formation. Cette année, la thématique tournera autour des nouveaux espaces de travail et de leurs enjeux. Pour cela, nous préparons à la fois des témoignages variés, depuis des perspectives macroscopiques jusqu'à des cas concrets de réponses, à travers des intervenants, une table ronde et des échanges les plus rythmés possible. Nous vous attendrons donc nombreux le 7 novembre dans le magnifique amphithéâtre de la CCI porte de Champerret, avec notre partenaire Spie Communication, le CIGREF et bien sûr un maximum d'anciens issus de la formation HEC-Mines.

Thomas Chejfec (M13)
Président de l'association

Editorial



Chers lecteurs, c'est avec un grand plaisir et une grande fierté que nous vous présentons aujourd'hui le deuxième numéro de MSIT Network. Les nombreux retours positifs suite à la sortie du premier numéro nous confortent dans notre volonté de faire de ce journal un vecteur fort de notre formation afin de démontrer la capacité des MSIT HEC-Mines ParisTech à aborder tous les sujets présents et futurs de l'IT.

L'interview du mois nous permettra de mettre un coup de projecteur sur les structures matricielles de gestion de projets d'infrastructure ; ces organisations peu connues, mais de plus en plus répandues au sein des DSI du CAC40. Anne Vicq-Appas, nous fera part de son expérience en tant que directrice du pool « Project » au sein d'AXA Tech, l'« infogérant » des filiales AXA. Deux autres articles de fonds sur les outils de gouvernance des SI et le canal mobile nous permettront de découvrir ou de redécouvrir les fondamentaux de nos métiers. Nous espérons que ces deux articles vous donneront envie d'en savoir un peu plus sur le travail de nos pairs. Enfin, nous ferons un clin d'œil aux promotions 2012 via un petit Flash-Back d'Hélène Lambrey (M12) à propos de la dernière promo full time du mastère MSIT et un retour sur le parcours de Gianluca Costanzi (M12).

Je vous rappelle que l'intégralité de nos articles sont rédigés par des anciens, n'hésitez donc pas à nous contacter pour nous proposer vos idées ou vos articles ! (journal@msit.org - 4000 caractères). Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Sébastien Perier (M13)
Corédacteur en chef

Event'13: Save the date ! La nouvelle donne des espaces de travail



L'Event 2013 de l'association se déroulera le 7 novembre prochain, à la CCI Paris-IDF Champerret, avec nos partenaires Spie Communication, HEC Paris - Mines ParisTech, CIGREF, et IDC. Cette convention sera précédée de l'assemblée générale annuelle de l'association.



Interview : Anne Vicq-Appas Le mode matriciel en production IT

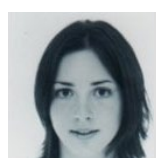
page 2 et 3
par S. Perier et R. Pogu



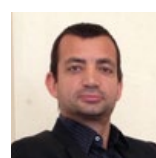
Outils de gouvernance du S.I.
page 4
par PM. Mouillière



Le multicanal vecteur de performance
page 6
par M. Cissé



Promotion 2012 full-time
page 7
par H. Lambrey



Parcours MSIT Gianluca Costanzi
page 8
par T. Chejfec

L'INVITE DU MOIS : Anne Vicq-Appas, le mode matriciel en production IT

Après des études de littérature (Khâgne, Henry IV), Anne Vicq-Appas entre au «Parisien libéré télématique» au moment du boom du minitel en tant que journaliste. Attirée par les métiers technologiques, elle travaille par la suite au développement des bornes interactives de la Cité des Sciences de La Villette en tant que chef de projets. Elle rejoindra ensuite la SSII GFI où elle prendra rapidement un poste de directeur d'agence. En 2001, elle entre chez AXA pour prendre en charge la construction de l'entité projet infrastructure. Elle est actuellement responsable du département « Projects » au sein d'AXA Tech pour la région Europe du sud (France, Espagne, Italie, Grèce, Maroc).

MSIT Network: Anne, vous êtes actuellement responsable de l'entité PROJECTS au sein d'AXA Tech, pouvez-vous présenter cette structure à nos lecteurs ?

Anne Vicq-Appas : AXA Tech gère les infrastructures de toutes les entités du groupe AXA. (Une quarantaine, NDLR). Axa France est la plus grosse entité qui existe chez AXA, mais nous pouvons avoir de toutes petites entités, des sortes de startups, des nouvelles activités transverses mondiales sur le web qui démarrent. Notre difficulté est de servir la plus importante entité du Groupe et ces petites entités avec la même structure, c'est un challenge quotidien. Chaque entité s'occupe de son développement applicatif ; nous n'intervenons que pour l'hébergement et l'exploitation de la solution. Tous les projets d'infrastructure sont concernés, du poste de travail jusqu'au datacenter. Aujourd'hui, cela représente un budget total de 73 M€ pour la région. Les 1500 projets annuels représentent 77000 jours/homme gérés par les 110 chefs de projets de mon équipe

MSIT Network: Comment est née votre structure Project chez AXA Tech ?

AVA : Quand je suis arrivée, il y avait plusieurs équipes projets par domaine, dirigées par des responsables dédiés... À chaque nouveau projet, c'était le même problème : l'équipe qui recevait la demande n'était pas obligatoirement celle qui avait la capacité à faire... Cette logique de silo n'avait donc aucun fondement puisque les profils composant chaque équipe étaient équivalents ! Ce n'était absolument pas optimisé. C'est sur la conviction que le poste de chef de projets en infrastructure est un job à part entière, que nous avons construit le modèle matriciel. Les profils sont sensible-

ment équivalents malgré quelques spécificités. La logique de découpage en silo n'était qu'organisationnelle. Les chefs de projets ont été rapatriés dans la même équipe (environ 30 chefs de projets) dont j'étais responsable. Une équipe à taille humaine !

Le passage de 30 à 110 chefs de projets, qui s'est fait en plusieurs années avec le développement d'AXA Tech, implique cependant des modifications dans la gouvernance. Les fondamentaux sont d'avoir une méthodologie et des outils communs et partagés avec un back-office fort (référentiel,

“ Dans une structure de production, la gestion de projets n'a rien d'évident. Une production gère en priorité de l'incident, pas du projet.”



***Anne Vicq-Appas (AXA Tech)
Head of Projects - South Europe Region***

gestion de portefeuille). Le point n'est pas tant l'outil que le partage d'une méthodologie unifiée ! Nous sommes passés d'une gestion avec une feuille Excel à une gestion consolidée sur un seul outil pour AXA Tech Monde ! Il ne faut pas oublier qu'au départ, il n'y avait même pas de liste de projets définie. La construction de ce qui est aujourd'hui l'entité Projects a donc commencé par un recensement de l'activité de chacun et par le partage via un référentiel commun, tout simplement ! Grâce à cette normalisation, la cellule de chefs de projets a pris ses lettres de noblesse. Au début, les clients n'avaient pas de budget à allouer à la gestion de projet, mais au fur et à mesure, ils ont commencé à demander un chef de projets; ils avaient le choix ! La croissance de

la cellule Projects s'est donc faite grâce à une demande client. L'utilité était démontrée !

MSIT Network: L'organisation matricielle. Est-ce aujourd'hui quelque chose de vraiment performant ?

AVA : La caractéristique de notre structure est qu'elle commence à être mature. Malgré ces évolutions, elle est toujours restée sur les fondamentaux édictés au départ, il y a plus de 10 ans. Cela permet d'avoir du recul sur l'efficacité d'un tel modèle ! Dans une structure de production, la gestion de projets n'a rien d'évident. Une production gère en priorité de l'incident, pas du projet. Il est plus naturel de répondre à un besoin immédiat que de structurer la demande dans le temps. Le point d'entrée unique était un net progrès pour le client (qui lui aussi déployait une structure matricielle). En interne, les opérations n'avaient plus à se préoccuper de gérer les interactions avec les clients comme avec les contributeurs internes. Cela simplifiait la vie de tout le monde. Plus cela s'est développé, plus nous avons vu les inconvénients du modèle. Le contenu du projet ne pouvait plus être



suivi par le responsable hiérarchique du pool. Il a donc fallu trouver encore une nouvelle dimension, la matrice ! C'est l'émergence de la fonction de PSDM (Project and Service Delivery Manager, NDLR) fonction de pilotage opérationnel des chefs de projets en termes de delivery. Cette structure matricielle a été tellement souple qu'elle a toujours été conservée malgré les différents remaniements. Tout ce qui était lié à la gestion de projet a été intégré au pool. Cependant, la taille a eu raison de la volonté de n'avoir qu'un seul responsable de pool. Il a donc fallu scinder l'équipe en deux, les fondamentaux étant toujours identiques. Le modèle est donc clonable. Les deux pools sont spécialisés par rapport au client, pas en silo technologique !

MSIT Network: Qu'en est-il du recrutement des ressources pour le pool de chefs de projets? Comment est-ce appréhendé ?

AVA : Aujourd'hui, le projet c'est plus de 50% de prestation externe. Assez récemment, nous avons négocié des contrats spécifiques avec nos prestataires de services. Cela nous permet de limiter à trois principales le nombre d'entreprises avec lesquelles nous travaillons.. Les volumes par entreprise augmentent et nos tarifs baissent... Cette approche nous a permis d'optimiser les coûts.

Nous sommes dans un département qui fait partie d'une entreprise et, à ce titre, complètement partie prenante dans

“Un chef de projet c'est un facilitateur, quelqu'un qui arrive à s'effacer avec bonheur devant son projet.”

la stratégie de celle-ci. Aujourd'hui, comme dans beaucoup d'entreprises, nous limitons les recrutements et faisons beaucoup appel à la prestation. L'approche, maintenant, est de réduire l'activité en s'améliorant, en s'industrialisant. Réduisant l'activité, nous gardons un volant de prestataire pour permettre plus de flexibilité et les laisser partir le moment venu. C'est pour cela que nous n'avons pas réinjecté énormément de recrues internes. Le recours à la prestation, c'est notre façon de contribuer à la stratégie de l'entreprise. J'espère bien qu'on va réduire toutes nos activités en gardant le même périmètre, qu'on sera capable de s'améliorer et

qu'on aura besoin de moins de prestataires. C'est vers cela que l'on se dirige.

MSIT Network: Vous parlez beaucoup d'amélioration. Comment est-ce que cela se concrétise sur le terrain ?

AVA : L'outil c'est le Lean management. C'est un de nos gros leviers. Nous avons commencé à le faire sur la partie back-office de l'équipe, mais je pense que le plus intéressant sera de le tester sur la gestion de projet. Cela n'a pas été tant fait que cela sur la gestion de projet, mais plutôt sur des activités de fonctionnement avec un modèle hiérarchique. Je suis impatiente de voir ce que Lean peut apporter sur un modèle plus matriciel. Le Lean, comme toutes les idées puissantes, c'est une idée toute simple. Quand tu vois comment cela fonctionne, tu t'aperçois que c'est très axé sur l'humain. Le principe directeur est que ce sont les personnes concernées qui analysent leur activité de la façon la plus pertinente, et

“Le Lean, quand ça marche, c'est hyper efficace.”

donc contribuent à identifier et supprimer ce qui est inutile. Nous évitons le syndrome du consultant qui viendra de l'extérieur et n'y comprendra rien... Le Lean, quand ça marche, c'est hyper efficace. À côté de ça, il faut aussi rester flexible pour s'adapter à toute la nouveauté qui arrive. Le Cloud arrive et il serait dommage que quelque un qui travaille chez AXA Tech ne s'y intéresse pas. Nous y pensons, et nous y pensons même très fort ! Après, quelle forme cela va prendre, c'est encore trop tôt pour le dire.

MSIT Network: Par rapport au chef de projet que vous recrutez, est-ce qu'il y a des compétences clés qu'un chef de projets se doit d'avoir ?

AVA : Absolument aucune. La meilleure preuve c'est que nos meilleurs chefs de projets ne sont pas toujours les plus expérimentés. Nous sommes convaincus que chef de projets infrastructure est un métier. Cela nous amené à sélectionner de jeunes chefs de projets sans formation particulière à une méthodologie de projets, avec des têtes bien faites. Il y en a certains, au bout d'un an, qui deviennent d'excellents chefs de projets. Pour moi, ce n'est pas uniquement une question de formation, mais de posture. La bonne posture c'est de comprendre intimement ce qu'on attend d'eux, de la part d'AXA Tech comme de leurs clients. Il est là pour écouter et comprendre les contraintes et les besoins des uns et des autres, et de mettre en place une démarche structurée pour que l'objectif soit atteint... Il y en a qui le comprennent immédiatement et cela fait d'excellents chefs de projets. Évidemment, il faut être structuré et capable d'écrire, mais je ne pense pas que la formation soit le seul critère de sélection, loin de là. Il faut aussi avoir un bon relationnel et un intérêt pour la technologie. Un chef de projet c'est un facilitateur, quelqu'un qui arrive à s'effacer avec bonheur devant son projet afin de le mener à bien.

Propos recueillis par
Sébastien Perier et Romain Pogu (M13)

LES OUTILS DE GOUVERNANCE DES SYSTEMES D'INFORMATIONS



L'objectif de cet article n'est pas de décrire précisément les différentes normes et référentiels, mais de positionner le champ d'application des différents outils et méthodes et de donner quelques références permettant si besoin d'approfondir.

CobiT, ITIL, RiskIT, ValIT, CMMI, ISO

Comment s'y retrouver ? Il est de plus en plus difficile de positionner les référentiels dans les domaines métiers de

l'informatique que sont « la Production », « les Projets » ou « le Management ». Pour faire simple, l'ITIL est plutôt positionné pour la Production, CMMI pour la gestion des développements de projets et COBIT pour le management de la DSI. Pour COBIT et ITIL, le positionnement était beaucoup plus tranché il y a cinq ans. Une sorte de compétition est perceptible entre les différentes associations (ISACA pour le COBIT et itSMF pour l'ITIL) soutenant ces référentiels. Le marché sous-jacent est important (Certifications, Publications, Conseils...) et renforce cette concurrence. Ceci fait que version après version les processus de ces référentiels sont de plus en plus communs et imbriqués. Pour CMMI, l'approche est un peu différente. CMMI est très orienté qualification d'une organisation ou d'un projet. CMMI est un peu devenu un « sésame » incontournable pour beaucoup de sociétés de services. Les appels d'offres des grandes entreprises exigent de plus en plus souvent un niveau de certification CMMI comme prérequis. ValIT et RiskIT sont apparus récemment et ne sont pas encore beaucoup développés dans les entreprises. RiskIT a un positionnement extrêmement focalisé sur la gestion des Risques et cela le rend assez original. ValIT est beaucoup plus large et va du suivi du schéma directeur à la construction budgétaire. Certains de ses processus sont également abordés dans le chapitre « Planifier et Organiser » du COBIT. L'ISO reste très « normatif » et pratiquement toujours utilisée dans un cadre plus large au niveau de l'entreprise.

En pratique...

Le recouvrement et la tendance un peu « commerciale

» des différents référentiels ne doivent pas cacher leur richesse et ne doivent pas nous décourager de nous y intéresser. Au contraire, nous avons la chance que notre profession soit très bien documentée et il faut en tirer parti. Il serait ridicule de « réinventer la roue ». Cependant, il convient de construire sa propre démarche d'analyse et d'implémentation et de l'adapter à son environnement, à la culture de son entreprise et à la taille de ses équipes. Les 34 processus du COBIT ne sont pas forcément directement applicables dans toutes les entreprises et la complétude de leur implémentation peut être perçue comme lourde et très « administrative ». Les acteurs du projet doivent se retrouver dans la démarche et il vaut mieux une implémentation incomplète, comprise et partagée, qu'une complète, mais mal acceptée et partiellement assimilée.

S'appuyer sur des standards internationaux reconnus est également rassurant pour une direction générale. Les

comparatifs externes existent et il est plus facilement possible de dialoguer avec les auditeurs sur des pratiques standardisées plutôt que sur des pratiques spécifiques. Cependant, je pense que le « jargon » employé par ces différents référentiels est extrêmement typé informatique et ce n'est probablement pas le meilleur outil de communication avec une direction générale. Je ne suis pas certain que les indicateurs du processus de Gestion des incidents de l'ITIL ou du processus REQM de gestion des exigences soient pertinents au niveau d'une instance de gouvernance

d'entreprise. L'ensemble de ces « bonnes pratiques » est avant tout destiné aux professionnels de l'informatique pour leur permettre de gérer au mieux leurs activités. La Direction des Systèmes d'Information doit utiliser les mêmes indicateurs de performance que les autres directions de l'entreprise pour communiquer avec la direction générale par exemple :

- la mesure de la performance, le pilotage et le contrôle des coûts,
- la capacité à accompagner la stratégie de l'entreprise,
- la contribution à la performance de l'entreprise,
- la gestion des actifs matériels et immatériels,
- la gestion des ressources humaines et de la sous-traitance,
- la capacité à générer de la Valeur pour l'entreprise,
- le respect de la réglementation et la maîtrise des risques.

Il faudra donc établir un lien entre les indicateurs opérationnels dédiés à l'évaluation du bon fonctionnement au quotidien de la fonction informatique et les indicateurs de gouvernance destinés à répondre aux préoccupations de la direction générale.

Pierre-Marie Moulière (M12)
DSI, Arc International

DRIVE*

your future worldwide.
HEC Executive MBA,
8 majeures, 5 lieux, 1 diplôme.
Europe – Asie – Moyen-Orient

Prochaine rentrée septembre 2013

Contact : Admissions – 01 55 65 59 77 – emba@hec.fr

HEC Paris
1^{ère} Mondiale pour l'Executive Education en 2013

Classement Financial Times 2013



www.emba.hec.fr

* Pilotez votre carrière à l'international.

une école de la



CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

HEC
PARIS

Apprendre à oser®

Paul de Broche

L'UTILISATION DU MULTICANAL COMME VECTEUR DE PERFORMANCE



Dans sa thèse professionnelle, Mohamed Cissé a traité le sujet du multicanal. Il nous propose ici un condensé pour nous permettre d'appréhender les principaux aspects du multicanal et du canal mobile.

Qu'est-ce que le multicanal ?

Le multicanal est le concept marketing qui permet aux entreprises via différents vecteurs de communication et de ventes (sites web, mobile, kiosque, email) d'offrir le même service à ses clients. Il permet de toucher les prospects et fidéliser les clients en offrant, quel que soit le vecteur utilisé, une possibilité pour ses derniers d'être informé ou d'acheter des produits et services.

Les composantes du multicanal

Les entreprises, quels que soient leurs secteurs d'activités, leurs tailles, utilisent depuis plusieurs années de nombreux canaux pour entrer en contact avec leurs clients et leurs prospects. On parle de pratique « multicanal ». Le multicanal au sein des entreprises a pris une nouvelle dimension avec l'évolution des technologies qui ont une influence directe sur le comportement des clients. Le multicanal trouve son essor à travers les nouvelles possibilités de communication. Ainsi les entreprises qui disposaient de boutiques ou d'agence ont mis en place depuis d'autres moyens pour prospecter, fidéliser et informer : les sites web, l'e-mailing, les centres d'appel, les SVIs (Serveur Vocal Interactif), les SMS (Short Message Service ou texto).

Le multicanal pour quels enjeux ?

Pour une efficacité maximale, ces différents canaux doivent s'intégrer de façon cohérente et homogène dans le Système d'information de l'entreprise ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui : une information affichée par un canal donné ne doit pas être en contradiction avec celle affichée par un autre. De plus, les clients doivent avoir la possibilité de passer facilement d'un canal à l'autre (par exemple, un client peut commander un article depuis son mobile pour ensuite aller le récupérer dans une boutique) et on parle dans ce cas de cross-channel. Le multicanal n'est pas nouveau, mais il devient de plus en plus complexe. Les habitudes des clients ont changé avec l'arrivée des nouveaux canaux numériques que sont les Smartphones et les tablettes. Les clients sont de plus en plus connectés et utilisent particulièrement le canal mobile pour chercher de l'information, acheter les produits, et obtenir de l'aide.

Et la place du mobile ?

Les terminaux mobiles s'imposent de plus en plus comme un

moyen privilégié d'accès à Internet. Pour répondre aux attentes des clients friands de ces nouvelles technologies, mais également pour optimiser leurs coûts et en même temps augmenter leurs ventes (en fidélisant les clients et conquérant de nouveaux clients), les entreprises sont de plus en plus nombreuses à investir sur le développement du canal mobile en mettant à disposition des clients des applications et sites mobiles. Le canal mobile est un nouveau canal mais ne doit pas être considéré comme un canal à part mais doit s'intégrer dans une plateforme multicanale et éviter le phénomène « Channel Islands ».

Le canal mobile et la DSI

Pour tirer profit du multicanal et du canal mobile en particulier qui apporte de nouvelles opportunités, les dirigeants d'entreprise doivent repenser leurs structures organisationnelles afin de s'assurer qu'ils se focalisent sur les clients et non sur le canal. Le canal mobile doit donc s'appuyer sur une bonne gouvernance. Pour faire face aux besoins des clients qui changent sans cesse avec l'évolution technologique, le canal mobile exige un Time-to-Market très court et par conséquent une nouvelle organisation et des développements rapides. La DSI doit s'adapter et soutenir les métiers dans leur changement en leur délivrant encore plus rapidement de nouveaux services. Une façon d'y parvenir est de s'orienter vers du développement agile.

Mohamed Cissé (M13)
Chef de projet Mobile, EDF

Publicité

PLATEFORME CLOUD DE PILOTAGE DE PROJETS



Pilotez en temps réel vos projets SI et portefeuilles.



GRATUIT*

Essai et diagnostic de maturité de pilotage



*Offre réservée aux 10 premiers appels d'anciens MSIT HEC

Contact : Alain de Saint Palais
ads@one2team.com ou 06.74.58.07.81

LA PROMOTION 2012 MSIT FULL-TIME, Remise de diplôme



C'était au mois de juin, la dernière des promotions temps plein de notre formation. Désormais le cursus n'est ouvert que dans un cadre Executive Education. Hélène Lambrey nous retrace ce petit moment festif de remise de diplômes qui a eu lieu à cette occasion.

Le 10 juin dernier, une quinzaine d'anciens de la promotion MSIT full time 2012 s'est retrouvée pour une remise «informelle» de leur diplôme. Marie-Hélène Delmond et Fabien Coelho nous ont rejoints pour l'occasion, dans un bar du Quartier latin, à proximité de l'école des Mines, quittée un an auparavant. Depuis, le voyage d'études à Shanghai et Tokyo est passé, les stages de fin d'études, les recherches d'emploi, les premiers emplois... tant d'aventures à partager! L'apéritif a été l'occasion d'échanger sur les actualités de chacun, les projets en cours des professeurs et des jeunes diplômés, ainsi que les anecdotes de ces derniers après un an en entreprise. Marie-Christine Amblard nous a ensuite remis nos précieux sésames dans leurs écrins de cuir bleu, puis a orchestré la séance photo improvisée devant la terrasse, suscitant ainsi la curiosité des passants.

Aujourd'hui, où sont ces jeunes diplômés ? Vous le découvrirez ci-après. Un grand merci à tous ceux qui ont réussi à se libérer le temps de cette soirée de « retrouvailles », ainsi qu'à Marie-Hélène, Marie-Christine et Fabien !

Hélène Lambrey (M12)
Consulting Manager, Magellan Consultings

Publicité



Frédéric Laura (M09), double parcours dans l'IT, les RH et la psychologie du travail. Réalisation de **coachings** et **conseils carrière**. Consultations à mon cabinet pour les problèmes plus difficiles.

Bilan de compétences, repositionnement, reconversion, techniques de recherche d'emploi : CV et lettre,

«E-CV», négociation de rupture conventionnelle, atelier de développement personnel «stress et émotion». **Uniquement pour les MSIT**, je propose une analyse poussée et un débriefing de CV gratuitement. Si vous en ressentez le besoin vous pourrez continuer l'accompagnement à prix doux et forfaitaire spécial MSIT. N'hésitez pas à me contacter pour échanger.

<http://www.temps9.fr> fredericlaura@yahoo.fr
<http://www.psychologue-guyancourt.fr>

06 58 56 08 74



Yohan BITTAN

Architecte Sécurité, Groupe La Poste, Ivry-sur-Seine

Jonathan BOUCHAERT

Consultant métier & SI, Capgemini Tech Services, Paris

Chloë BRAULT

Consultant, Capgemini Consulting, Paris

Martin CAVAILLES

Analyst, Accenture, Paris

Sofiane CHERIEF

Business Solution Officer, BNP Paribas CIB, Oslo

Paul CHRISTOPHLE,

Chargé de mission à la D.G., Sogeti France, Issy-les-Mx

Stéphane CUTAJAR

Officier traitant, Ministère de la Défense, Paris

Vincent De STOECKLIN

Consultant, Capgemini Consulting, Paris

Diana Marcela DELGADO CORTES

Consultant fonctionnel logistique, L'Oréal, Paris

Axel GASTINEAU

Chef de projet, BNP Paribas Wealth Management, Singapour

Tahar HAOUET

Consultant, Capgemini Consulting, Paris

Jean-Baptiste HOLCROFT

Consultant indépendant en SI, Paris

Kevin JEAN

Consultant, Beijaflore, Paris

Hélène LAMBREY

Consultant en stratégie et opérations, Mazars, Paris

Richard-Brice LONTSI-KENFACK

Consolidation et reporting financier, KPMG, Paris

Robin LOUE

CTO/Chief Innovation Officer, ReflexParis, Paris

Keyne MICHEL

Analyste acquisition / Asset manager, Hammerson, Paris

Florian MINGUET

Consultant, Capgemini Consulting, Paris

Nacer MOULINE

Consultant Technology Advisory, EY, Paris

David PAUILLAC

OSSI de base de défense, Marine Nationale, Paris

Alexis PLANCKAERT

Consultant junior pôle Conseil BI, Keyrus, Levallois-Perret

Hanae SAFI

Prestataire ingénieur SI, CA Corporate & Invest. Bank, Paris

Guy Emmanuel TONYE

Président, E-Street SAS, Le Kremlin Bicêtre

PARCOURS DE MSIT : Gianluca Costanzi



Gianluca Costanzi (M12), Former PMO au sein du Groupe Regus et qui a pris très récemment le poste d'IT Director EMEA de ContourGlobal nous raconte son parcours.

MSIT Network : Gianluca, peux-tu nous retracer ton parcours académique et professionnel en quelques mots ?

Gianluca Costanzi : Bonjour. J'ai 37 ans et je suis italien. Mon parcours académique est surtout fait de formation en Italie, où j'ai passé l'équivalent d'un BTS en informatique, puis de l'alternance, dans des départements IT. J'ai commencé ma carrière dans une société industrielle puis j'ai intégré une SSII qui travaillait essentiellement pour le ministère de la justice italien. Toujours en quête d'évolution j'ai eu l'opportunité de travailler pour Ariston, à Londres en tant qu'IT Project manager puis en France. J'ai été chassé via Monster par la société Regus, comme manager IT pour south EMEA et c'est à cette époque que j'ai fait ma formation à HEC-Mines avant d'évoluer aujourd'hui vers un poste de strategic PMO rapportant au CEO de la zone.

MSIT Network : Comment t'es venue l'opportunité de cette formation et quelle synthèse fais-tu de ton année passée entre MINES ParisTech et HEC Paris?

GC : Comme j'avais fait mes études en Italie, j'avais besoin pour évoluer et travailler à un haut niveau en France, d'une formation diplômante de haut niveau. Je voulais aussi une formation en mode exécutive et j'ai choisi HEC-Mines car les critères de sélection étaient forts et le message de travail de groupe et d'échange était attirant. J'ai intégré la promotion 2011-2012 et mes attentes ont largement été dépassées: une

qualité des cours exceptionnelle et des intervenants d'un très bon niveau.

MSIT Network : Quel était ton sujet de thèse et deux ans après comment a évolué ton sujet ?

GC : « *Build a collaborative PMO* ». J'ai réalisé cette thèse en anglais et le sujet traitait de la meilleure façon pour une entreprise d'établir et de mettre en place une PMO avec une approche la plus collaborative possible, à la fois bottom-up et top-down, qui prend le meilleur des employés tout en tenant compte des desiderata de l'entreprise. La PMO est un sujet à la mode, qui permet aux entreprises de vraiment progresser quand elles atteignent une certaine taille.

MSIT Network : Quel est ton meilleur souvenir et le travail le plus marquant que tu aies vécu ?

GC: Mon meilleur souvenir c'est « le cas Rush » du premier module finance. Comme à l'école, tu as l'impression que tu ne connais rien, tu découvres et c'est très motivant, dur, mais c'est une excellente expérience. Au niveau du travail de groupe, c'est la gestion de crise avec Ludovic François qui m'a vraiment impressionné, car cela m'a permis de prendre conscience de nos différences en fonction de nos profils. Je jouais un rôle dans la cellule de crise et je me suis retrouvé comme je suis dans la vraie vie : plutôt dans un rôle d'observateur qui mesure et tente de comprendre comment fonctionnent les parties prenantes.

MSIT Network : « Apprendre à oser ». Comment ces mots sonnent-ils pour toi aujourd'hui ?

GC : J'avoue que je suis tombé dans la bonne école, avec un slogan qui me correspond parfaitement. Je suis quelqu'un de passionné, curieux de nature, avide de voyage et de découverte, d'innovation. Un peu l'esprit d'Ulysse qui part découvrir le monde. Le slogan de HEC est dans cette veine : oser aller de l'avant pour se transcender.

MSIT Network: Quelle est ton actualité ?

GC : Je quitte Regus après cinq ans pour intégrer ContourGlobal, une entreprise américaine opérant dans le secteur de l'énergie. Je vais être le CIO EMEA d'un groupe basé à New York. Je suis donc excité et motivé. Enfin en matière de formation j'envisage dans quelques années de faire un EMBA au MIT à Boston, ma femme étant américaine, nous déménagerions aux USA. L'aventure américaine me tente aussi.

Propos recueillis par **Thomas Chejfec** (M13)

Nov 2013

#03

Prochain numéro : Smart cities (Cédric Barbin), Nicolas Zorn, expérience client (Aurore Goncalvez), rétrospectives Event 2013, Vincent Bernard, Parcours de MSIT : Véronique Bonin.

Une publication de l'Association des Anciens MSIT. Diffusion : 500 exemplaires adhérents, web et iBookStore

Directeur de la publication : Thomas Chejfec - Rédacteurs en chef : Romain Pogu, Sébastien Perier - Illustrations : Elvire Serres
Vous désirez insérer une publicité ou soumettre un article à la rédaction ? Envoyez un mail à journal@msit.org