



iBelieve

Présent et Futur de l'IBM i 2022

Evènement
on-line
17 Nov. 22

RH Gestion des Compétences

Organisé par  **itheis**
avec la participation d' 

Avec :



Gestion des ressources

- Fédérer, dynamiser votre équipe IT. Comment attirer de nouveaux talents et les conserver
 - Sachez les accompagner pendant toute la phase d'intégration dans votre structure
 - Essayez de fidéliser vos ressources en leur proposant des éléments différenciateurs significatifs



Préambule

Si vous cherchez Federer sur Google, vous risquez de tomber sur un sujet parasite, en effet un joueur de basket Russe a pris sa retraite récemment.



Ps :

Je décline toute responsabilité sur cette vanne qui m'a été imposé par un certain T-L bien connu de nos services



Rajeunissement des équipes

Nous avons maintenant une expérience de quelques années sur cette problématique et nous allons essayer de voir ensemble comment essayer de recruter de former et de garder les IBMistes qui feront vivre votre SI demain



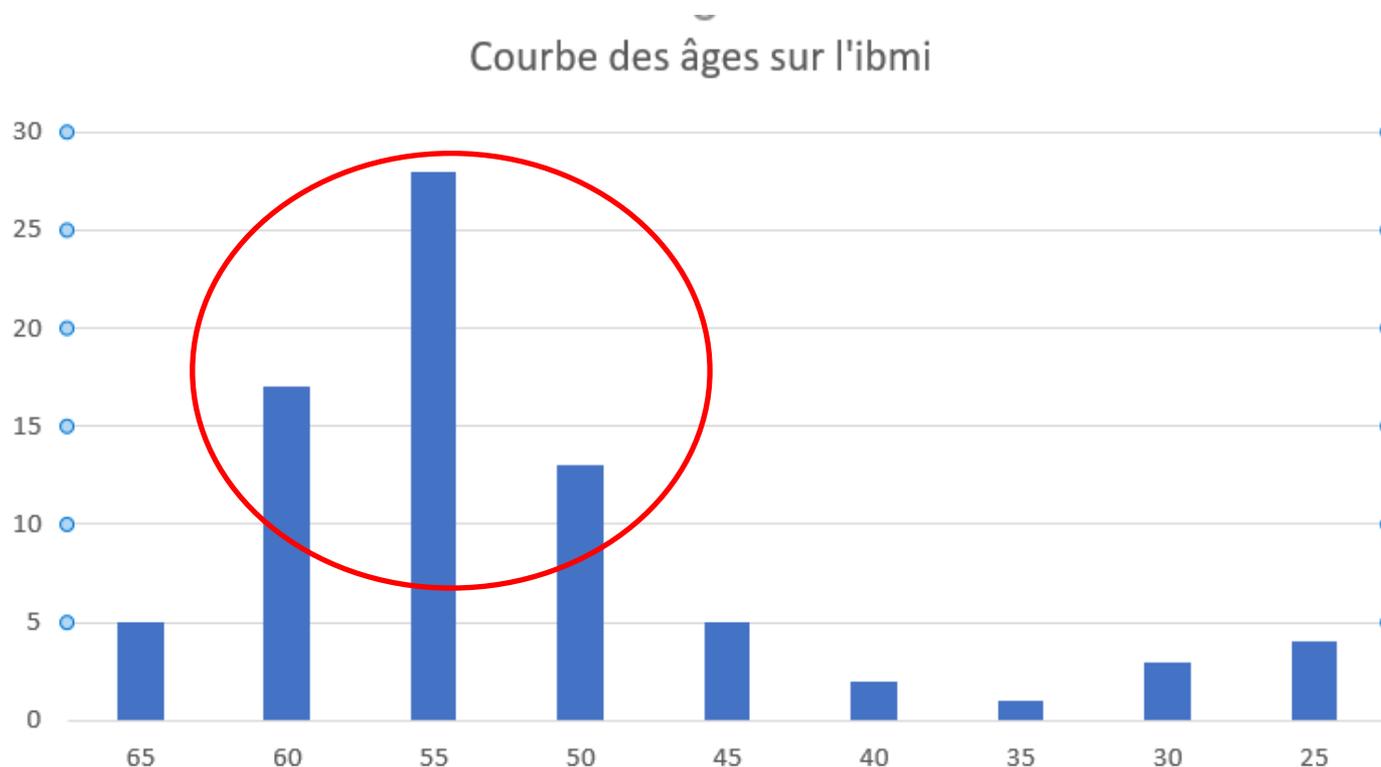
Le constat

- Le rajeunissement des équipes est devenu l'enjeu majeur des 3 prochaines années
- Le manque d'anticipation des différents acteurs de la plateforme a conduit à une pénurie de ressources, nos amis japonais qui sont pragmatiques indiquent que le point de non retour sera atteint le 31 mars 2026



Le marché

- Chez nos clients et partenaires



Enquête 2021 Gaia/Volubis, 27 réponses, 77 pers.



La limite

- Pour vous aider à visualiser, nous avons mis, il y a plusieurs années sur le site de Gaia un décompte à partir des éléments envisagés par les « Japonais » qui sont de gros consommateurs d'IBMi

Nos amis Asiatiques annoncent un manque de ressources IBM i critique pour Mars 2026 !

5

ANNÉES

7

MOIS

23

JOURS

10

HEURES

22

MINUTES

50

SECONDES



Les filières de formations

- Trois cursus différents
 - Pour des développeurs (DEV112)
 - 12 jours intensifs
 - Pour des non développeurs (POI)
 - Financement ANPE, 370 heures
 - Alternance (sur 2 années)
 - Pour des informaticiens bac + 2, c'est vous qui devrez faire la partie IBM i, ou faire suivre un DEV112
- Remarque :
 - IBM ne dispense plus de formation



Nos actions

- Démarches auprès des écoles et des universités pour présenter la plateforme IBM i.
- L'idée est que les étudiants sachent ce qu'est un IBMi et que certains puissent choisir cette voie.
- Si vous connaissez une école, on peut faire cette présentation ...



Nos réussites

- Cours électifs pour l'Université Sciences-U de Lyon, un module de 15 heures (5 x 3 heures) pour présenter les bases de l'IBM i
- Ce module est terminé par une validation sous forme de QCM

Sciences-U
CAMPUS LYON



Spécificités des ressources IBM i

- Si on devait faire un portrait robot des profils IBM i
- Souvent les IBMistes sont techniques, mais surtout beaucoup plus fonctionnels que sur les autres plateformes et la c'est l'enjeu de la transmission à acquérir avant le départ des sachants
- Les nouvelles ressources auront du mal à avoir ces 2 casquettes, elles seront rapidement plus à l'aise vers la partie technique



Deux casquettes sur une même personne

- IBMistes expérimentés



Le métier
Documenter
Transmettre
Echanger

La technique
Moderniser le code
Faire le ménage



La partie fonctionnelle

- C'est la plus compliquée, à acquérir, elle est généralement peu documentée
- Et sa restitution est très dépendante du bon vouloir de la personne ayant la connaissance et qui a souvent participé à la réalisation du logiciel en place
- Il faut rapidement discuter avec votre sachant et mettre en place un plan d'action



La partie technique

- La partie basique peut être plus simple à prendre en œuvre
- Moderniser full free et SQL est apprécié par les nouveaux développeurs
- Préparer des environnements de tests qui sont « updatables » pour faciliter les mises au point
- Un minimum de fonctionnel sera malgré tout nécessaire, par exemple pour faire les mise au point
- Remarque : Tout ce qui ne sert pas doit être supprimé



Le plan de bataille

- Mettre à jour les documentations et les compléter, si besoin et supprimer celles qui sont obsolètes
- Prévoir un planning, ou tout doit être transmis un mois avant le départ de la personne
- Aménager le temps des ressources pour rendre la transmission possible
- Attention : Une personne qui ne sait pas ou qui ne veut pas transmettre ne saura pas mieux le faire dans 2 ans ...



Le plan de bataille

- Fixer exactement ce que doit avoir acquit la nouvelle ressource avant le départ et avoir un suivi régulier de l'avancement
- Pour la partie fonctionnelle, appuyez vous sur les ressources métiers, profitez-en pour les faire monter également en compétences
- C'est un vrai projet, avec un début, une fin, des ressources, un suivi etc ...



Les blocages

- Le principal problème est que les gens qui sont à 2 ans, voire moins de la retraite n'ont pas toujours envie de bouger ou de faire bouger les choses
- Deux choses à savoir :
 - Il vaut mieux compter 6 mois sur une personne qui est concernée plutôt que 12 mois sur une qui ne l'est pas
 - Et une personne qui ne sait pas ou qui ne veut pas transmettre ne le fera pas mieux dans 2 ans



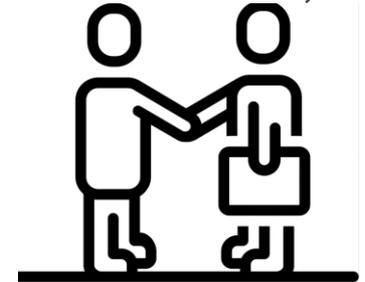
Les points clés

- On a choisi de revenir sur 3 points qu'il faudra soigner pour favoriser la réussite de votre recrutement :
 - 1. Anticiper
 - 2. Accompagner
 - 3. Fidéliser



1) Anticiper

- Toutes les recommandations liées à une embauche classique sont valables
- Les spécificités des jeunes profils
 - Ne pas sous-estimer le critère géographique, aide à l'installation, attaches locales
 - Environnement de travail
 - Ne pas hésiter à se faire aider par un cabinet spécialisé, qui pourra détecter des choses que vous auriez du mal à percevoir sans une méthodologie adaptée



1) Anticiper

- Bien choisir l'encadrant pour les nouveaux arrivants
 - « On transmet une *envie* pas un *savoir* »
- Proposer des outils modernes de développement
 - Principalement sur l'IDE (RDi ou VSCODE)
- Commencer à moderniser en amont, même à minima
 - Un programme converti en free, même partiellement, apporte un vrai gain de lisibilité
- Conseil
 - Ils ne faut pas tenter de formater les nouveaux comme les développeurs actuels.
 - Faites bonne impression au cours des premiers jours



2) Accompagner

- Ils ne sont pas prêts, et vous allez devoir les encadrer
 - On estime cette charge à une heure par jour sur un an, soit plus d'un mois à l'année !
- La fréquence est très différente
 - Selon votre organisation, les disponibilités de l'encadrement et des jeunes à encadrer
- Remarque
 - En productivité on applique souvent un coefficient de pondération :
 - de 1 à 6 mois : 50 %
 - de 6 à 12 mois : 75 %



2) Accompagner

- Vous allez devoir rassurer
 - Surtout au début, certains jeunes dont c'est la première expérience n'oseront pas demander, essayer, etc.
- Vous allez devoir éviter l'ennui
 - Tous les jeunes ne vont pas à la même vitesse
 - Un employé qui s'ennuie va voir ailleurs
- Conseils
 - Suivi souple et personnalisé
 - N'oubliez pas que vous n'avez pas besoin d'avoir que des champions du monde



2) Accompagner

- Vous devez avoir un calendrier d'intégration
- Vous allez devoir évaluer la progression pendant la période initiale. En effet, malgré toutes les précautions prises en amont, certaines personnes sont pas faites pour le poste tel que vous l'avez envisagé (stress, autonomie, qualité de relation)
- Il faudra dans certains cas adapter le poste, voire se séparer de la personne, si vous estimez que le fossé à combler est trop grand
- Remarque:
 - L'algorithmie est le principal point à surveiller, car difficilement transmissible



2) Accompagner

- Deux défauts courants chez des jeunes

- Le manque d'analyse préalable

- Solution : conseiller au début, valider avec eux avant de commencer les développements



- Les tests

- Solution : les premières fois, suivez-les bien, en leur donnant une méthodologie au moins sur les tests unitaires, le jeu d'essais, le debug, etc



3) Fidéliser

- Les jeunes n'ont pas peur de changer de société
- Il va falloir anticiper et proposer des évolutions
 - De poste, de salaire, d'autonomisation, de méthodes ... pour accompagner leur expérience grandissante
- Surtout, il faut s'impliquer en tenant compte de leurs remarques et de leurs vécus
 - Leur arrivée doit transformer les équipes
 - Ils vont apporter leurs idées, du renouveau
- Remarques
 - C'est un vrai investissement, humain, technique, financier. La fidélisation est une nécessité
 - N'oubliez pas : on a tous de bonnes et de mauvaises idées !
 - Dans le meilleur des cas vous garderez une personne sur deux



La sous-traitance

- On peut envisager à l'occasion de ces changements de sous-traiter tout ou partie des équipes IBM i
- Souvenez vous d'une chose : on n'externalise bien que ce qu'on maîtrise correctement
- Attention :
 - Le fonctionnel doit rester chez vous



Conclusions

- Ne pas avoir peur, c'est souvent l'occasion de remettre à plat des choses !
- Savoir s'adapter rapidement, pour éviter des dérives irréversibles
- Savoir trancher et se séparer rapidement de quelqu'un qui ne correspond pas à ce que vous attendez
- On n'a pas le choix, c'est maintenant et aujourd'hui que cela se joue !



URLOGRAPHIE

- Nos deux sites de référence :

- www.gaia.fr

Pour de l'expertise IBM i et des ressources sur cette plateforme, dans son centre de services

- www.volubis.fr

Pour de l'expertise IBM i et des formations adaptés

