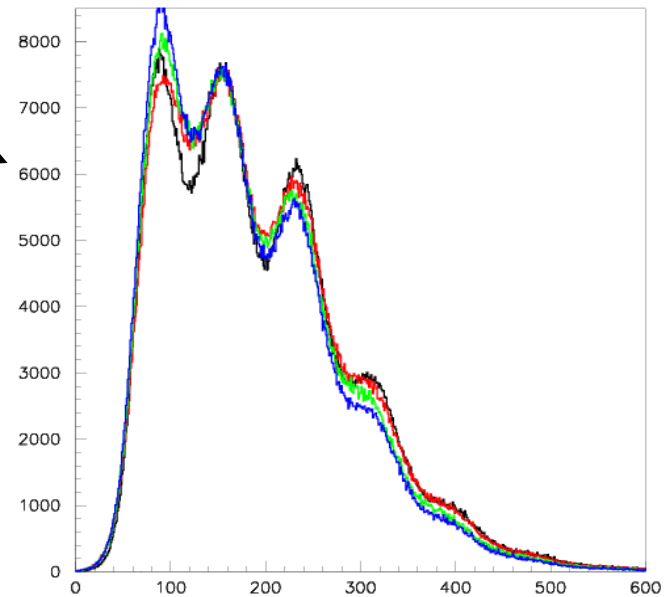
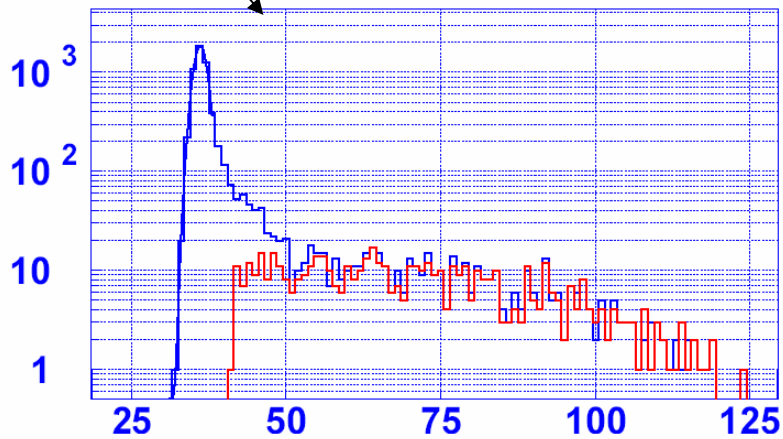
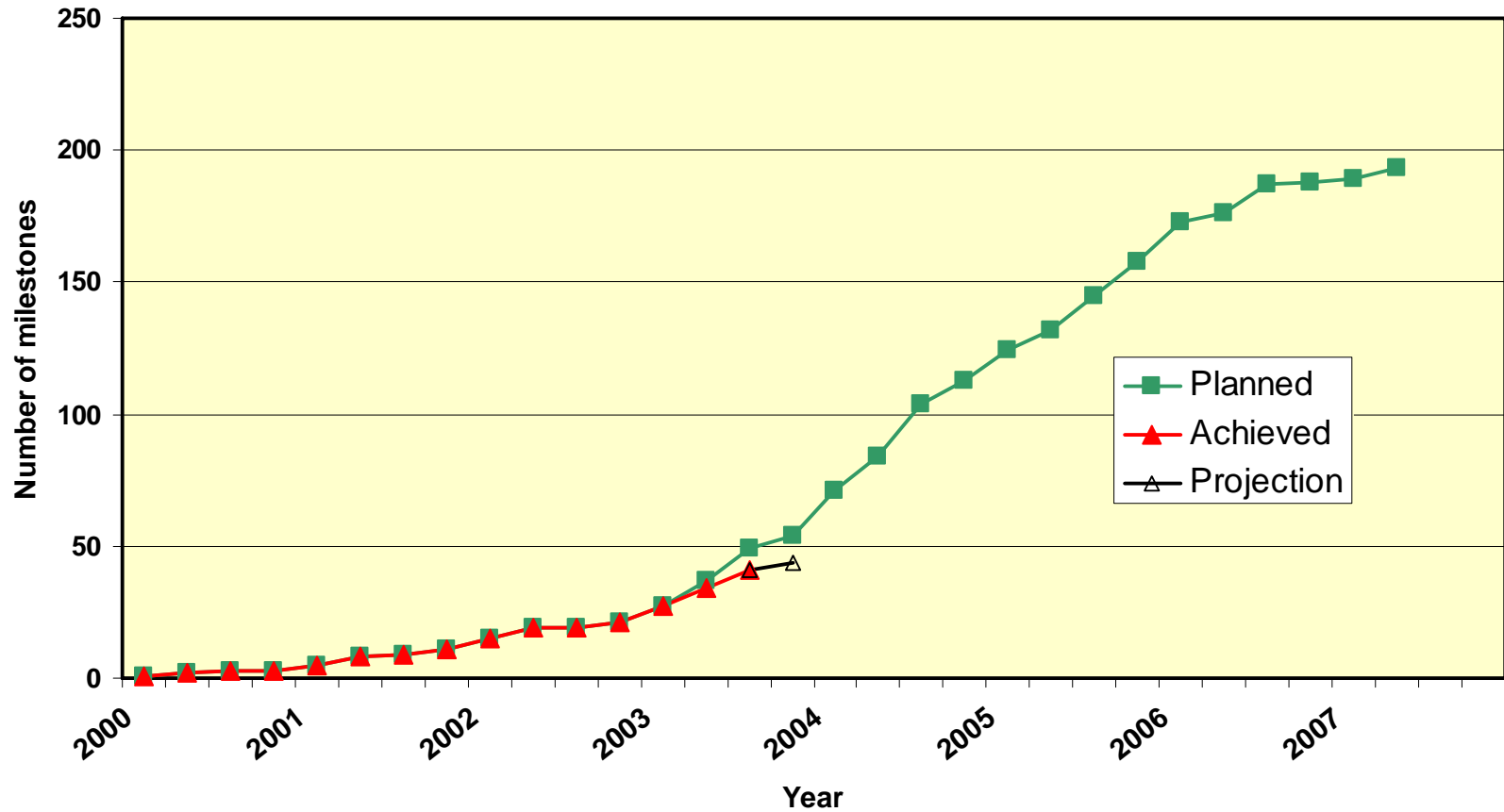


1. LHCC : groupe de revue qui recommande au management du CERN
2. Ex-membre du management de BaBar

xxx versus yyy



LHCC Milestones (November 2003)





TM & © Nelvana

BABAR

~78 instituts

500 physiciens

Dates clés

TDR : 1994

Construction 94-99

Installation 98-99

Premières collisions 5/99

Luminosité intégrée ~160fb⁻¹

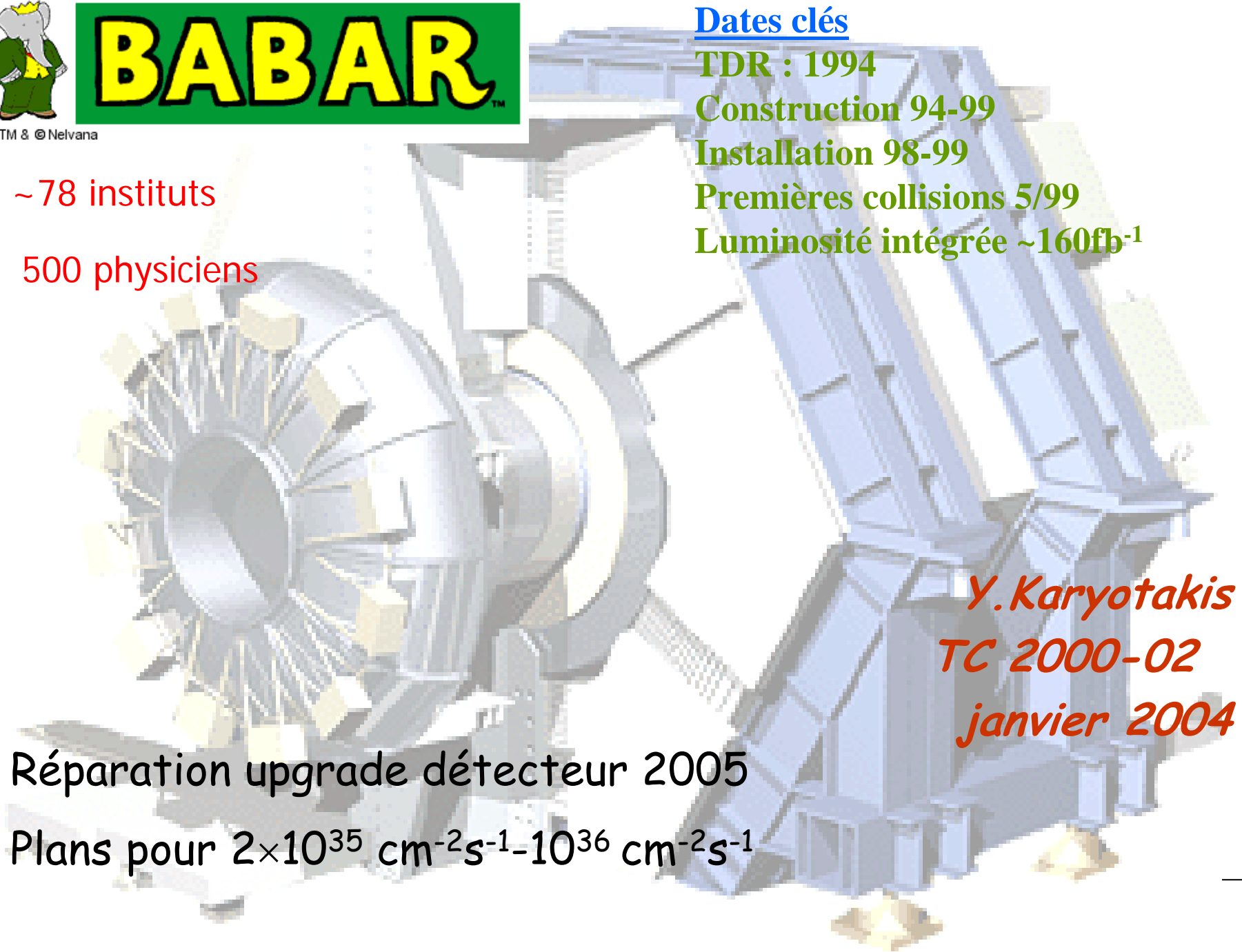
Réparation upgrade détecteur 2005

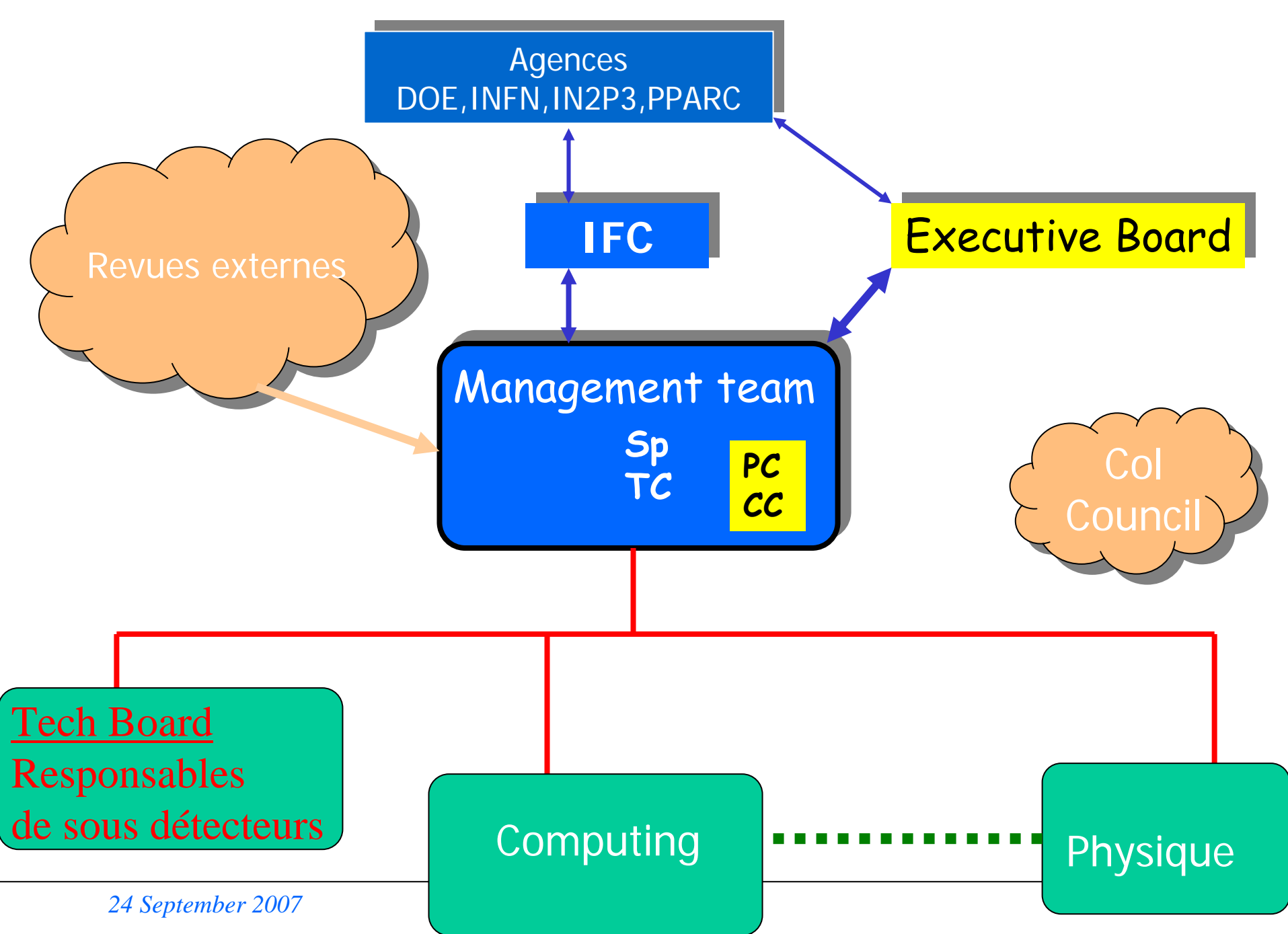
Plans pour $2 \times 10^{35} \text{ cm}^{-2} \text{ s}^{-1}$ - $10^{36} \text{ cm}^{-2} \text{ s}^{-1}$

Y. Karyotakis

TC 2000-02

janvier 2004





System Manager/Coordinator : SVT, DCH, Trigger,
Computing

Ingénieur système

Steering groupe

Instituts

- Le spokesperson, le TC, ne disposent pas directement de ressources financières ou humaines (ou très peu et ciblées). Celles ci doivent venir de la part des agences et les instituts, à travers les décisions et les promesses de l'IFC.
 - Interlocuteurs très bien définis en Europe, mais moins clair pour les USA
- Les membres de l'executive board (représentation par pays) sont le point de contact avec les agences et les instituts d'un pays. Ils doivent assurer les ressources en accord avec les décisions de l'IFC et les autorités locales. Ils représentent l'ensemble de leur communauté auprès du management de expérience.
 - L'executive board doit approuver une grande partie des décisions du management, et peut exercer un control serré.
 - L'executive board nomme les système managers.
- Le TC (tous les système managers) fait les choix technologiques et les propose au management team, lors de la construction du détecteur ou lors des réparations, upgrades plus tard. Il assure le bon fonctionnement du détecteur et la qualité des données.
 - Le TC et les système managers sont les interlocuteurs avec tous les instituts.
 - Le TC examine chaque projet avant et après son approbation l'aide de revues internes/externes

La performance très dégradée d'un système affecte sérieusement les capacités de expérience

- La revue du système identifie des problèmes fondamentaux de compréhension du détecteur, mais aussi des problèmes structurels.
 - Équipe inhomogène, sans réelle coordination, planification, hiérarchisation des problèmes, incapable à faire face à une situation de crise, et définir un plan pour en sortir.
- Le management décide de remplacer les systèmes managers, injecter des nouveaux groupes.
 - Re-négociation avec les agences et instituts concernés, et le Sp+TC.
 - Doivent accepter leur responsabilité
 - Résoudre les problèmes humains du remplacement du SM
 - Re-organiser leur ressources et injecter du manpower de qualité
 - Supporter le cout financier
 - Plusieurs mois avant que ceci aboutisse
- 24 mois après, sous une nouvelle direction, une partie du système est complètement remplacé.
- En 2003, une nouvelle équipe en place prend en charge le remplacement de tout par une nouvelle technologie.

- Notre système est pseudo-hiérarchique.
- Pas de réel pouvoir aux main des ses dirigeants.
- Basé sur l'autorité scientifique, la persuasion, le bon sens, la bonne volonté des gens, et surtout sur leur profonde motivation pour voir ça

