



COMMENT ALIGNER LA DSI AVEC LES MÉTIERS ?

COMMENT ALIGNER LA DSI AVEC LES MÉTIERS ?

Avant de créer une vision d'architecture, vous devez vous poser les bonnes questions afin de déterminer le niveau de maturité de votre organisation.

Avoir une vision ambitieuse, c'est bien, mais celle-ci doit être réaliste et adaptée à la capacité de votre organisation tout en restant positive quant aux objectifs à atteindre.

Ce questionnaire d'audit vous permettra de déterminer les points forts et de vous appuyer dessus et de faciliter l'alignement stratégique de la DSI.

PLAN

CMMI en 5 paliers

Objectifs
Stratégiques
Globaux de
l'Entreprise



Exigences Métier
Actuelles et
Futures



Adéquation du
Système
d'Information

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.1 Pouvez-vous détailler les objectifs stratégiques actuels de l'entreprise ?

Niveau 1 :

- Les objectifs ne sont pas clairement définis ou ne sont pas formalisés.
- Il existe une confusion sur la finalité même de la stratégie.

Niveau 2 :

- Quelques objectifs généraux existent, mais ils sont trop vagues ou incomplets.
- Il y a une faible communication sur ces objectifs en dehors d'un cercle restreint de dirigeants.

Niveau 3 :

- Des objectifs stratégiques sont documentés et connus par les principaux acteurs.
- Ils sont globalement cohérents avec la mission et la vision de l'entreprise, mais peuvent manquer de précision sur certains aspects.

Niveau 4 :

- Les objectifs sont clairement formalisés et alignés sur la vision à long terme.
- La plupart des équipes comprennent et peuvent expliquer la finalité de ces objectifs.

Niveau 5 :

- Les objectifs stratégiques sont parfaitement définis, largement diffusés et compris par tous.
- Ils sont régulièrement mis à jour pour rester en adéquation avec l'évolution du marché et de l'entreprise.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.2 Comment ces objectifs ont-ils évolué au cours des dernières années ?

Niveau 1 :

- Il n'y a aucune historique ou traçabilité de l'évolution des objectifs.
- L'entreprise réagit de manière opportuniste sans vision à long terme.

Niveau 2 :

- Une évolution est perceptible, mais elle n'est ni clairement documentée ni explicitement communiquée.
- Les objectifs changent de manière ponctuelle, souvent sous la pression de facteurs externes, sans suivi structuré.

Niveau 3 :

- Les objectifs sont mis à jour de temps en temps, avec un certain effort de documentation.
- Les équipes clés sont informées des changements, mais l'ensemble de l'organisation n'est pas toujours au courant.

Niveau 4 :

- Il existe un processus défini pour réviser et ajuster régulièrement les objectifs.
- Les changements sont communiqués aux parties prenantes et intègrent des retours d'expérience et des indicateurs de performance.

Niveau 5 :

- L'évolution des objectifs est intégrée dans un cycle d'amélioration continue.
- Toute l'organisation participe de manière proactive à l'actualisation et à l'optimisation de la stratégie.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.3 Comment l'alignement stratégique est-il communiqué et partagé au sein de l'entreprise ?

Niveau 1 :

- Aucune démarche formelle de communication, les décisions et informations clés restent au niveau de la direction.
- Les équipes opèrent souvent en silo, sans lien clair avec les objectifs stratégiques.

Niveau 2 :

- Des communications sporadiques (réunions ad hoc, e-mails ponctuels) existent mais ne sont pas systématiques.
- L'adhésion à la stratégie reste superficielle pour de nombreux collaborateurs.

Niveau 3 :

- Des canaux de communication formels (réunions, intranet, newsletter) existent pour partager la stratégie.
- Les managers relaient assez bien l'information, même si l'appropriation reste inégale.

Niveau 4 :

- L'alignement stratégique est régulièrement rappelé dans les points d'équipe, les réunions départementales et via des supports structurés.
- Les collaborateurs comprennent leurs rôles et la contribution de leurs missions aux objectifs globaux.

Niveau 5 :

- La stratégie est partagée de façon transparente et dynamique (ateliers participatifs, communication interactive).
- Le sentiment d'appropriation est très fort : chaque collaborateur peut expliquer comment son travail participe à la vision globale.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.4 Quels sont les principaux défis rencontrés dans la réalisation de ces objectifs ?

Niveau 1 :

- Les défis ne sont pas identifiés ni documentés, voire ignorés.
- L'organisation découvre les problématiques trop tard, entraînant une réactivité insuffisante.

Niveau 2 :

- Quelques défis majeurs sont connus, mais il n'existe pas de plan concret pour les surmonter.
- La remontée d'information n'est pas fluide, ce qui limite la compréhension globale des défis.

Niveau 3 :

- Les défis sont relativement bien cernés, avec une liste des risques et des plans d'action initiaux.
- Certains départements gèrent leurs propres obstacles, parfois sans coordination avec les autres.

Niveau 4 :

- Les défis sont cartographiés et priorisés. Des mécanismes de suivi et d'atténuation des risques sont en place.
- L'organisation favorise la collaboration inter-services pour résoudre les problèmes identifiés.

Niveau 5 :

- Les défis sont anticipés grâce à une veille stratégique et un pilotage proactif.
- Les équipes sont agiles et savent s'adapter rapidement pour contourner ou transformer ces défis en opportunités.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.5 Comment les objectifs stratégiques sont-ils traduits en plans d'action ?

Niveau 1 :

- Il n'existe aucun plan d'action formel découlant des objectifs stratégiques.
- Les projets se lancent sans lien clair avec la vision globale.

Niveau 2 :

- Quelques plans d'action existent, mais ils sont très sommaires ou créés à l'initiative de certains managers.
- Le lien entre plan d'action et objectif stratégique reste flou.

Niveau 3 :

- Il existe un processus pour décliner les objectifs en programmes ou projets.
- Une partie des équipes suit ces plans de manière structurée, mais la cohérence globale peut encore être renforcée.

Niveau 4 :

- Les objectifs stratégiques sont systématiquement traduits en feuilles de route opérationnelles.
- Des indicateurs et responsables sont clairement identifiés pour piloter la mise en œuvre de chaque action.

Niveau 5 :

- Les plans d'action sont intégrés à tous les niveaux de l'entreprise, avec un fort alignement transversal.
- Ils sont mis à jour en continu pour s'adapter aux évolutions stratégiques et environnementales.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.6 Comment l'efficacité des stratégies déployées est-elle mesurée ?

Niveau 1 :

- Aucune mesure formelle, la réussite ou l'échec est perçu de manière subjective.
- Les résultats ne sont pas analysés de façon systématique.

Niveau 2 :

- Quelques KPIs existent, mais ils sont incomplets ou peu liés aux objectifs stratégiques.
- L'analyse est sporadique et ne conduit pas toujours à des actions correctives.

Niveau 3 :

- Des indicateurs clés sont définis pour mesurer l'efficacité.
- Des revues périodiques permettent de suivre l'évolution, mais le pilotage pourrait être renforcé.

Niveau 4 :

- Des tableaux de bord consolidés et des rapports réguliers sont disponibles pour la direction et les managers.
- Les résultats sont comparés à des cibles spécifiques, permettant d'identifier rapidement les écarts.

Niveau 5 :

- Un cadre de mesure complet (KPI, etc.) est intégré dans tous les processus décisionnels.
- Des boucles d'amélioration continue permettent de réviser en permanence la stratégie et les indicateurs.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.7 Quelle est la contribution des différents départements à ces objectifs ?

Niveau 1 :

- Les départements travaillent principalement en silo, sans conscience de l'impact sur la stratégie globale.
- Il n'y a pas de définition claire du rôle de chacun dans l'atteinte des objectifs.

Niveau 2 :

- Les départements ont une vague idée de leur contribution, mais celle-ci n'est pas formalisée.
- Les efforts sont ponctuels et ne s'inscrivent pas dans un plan global coordonné.

Niveau 3 :

- Chaque département a des actions identifiées qui servent (au moins partiellement) les objectifs.
- Des efforts de coordination existent, bien que parfois limités.

Niveau 4 :

- Les rôles et responsabilités de chaque département sont clairement définis en lien avec les objectifs stratégiques.
- Les collaborations inter-départements sont facilitées, et les contributions sont régulièrement évaluées.

Niveau 5 :

- Il existe une forte synergie entre départements, qui collaborent de manière proactive pour atteindre les objectifs.
- Les contributions sont mesurées et valorisées, créant une culture de responsabilité partagée.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.8 Comment les objectifs stratégiques influencent-ils les décisions d'investissement ?

Niveau 1 :

- Les décisions d'investissement sont prises sans lien explicite avec la stratégie globale.
- Le budget est distribué de façon réactive ou historique, sans réflexion stratégique.

Niveau 2 :

- Les décisions d'investissement tiennent parfois compte des priorités stratégiques, mais sans critères bien définis.
- Les arbitrages sont souvent basés sur l'urgence ou la pression des parties prenantes.

Niveau 3 :

- Il existe un processus d'évaluation des projets d'investissement, qui prend en compte les objectifs stratégiques.
- Les critères sont connus, mais peuvent encore manquer de robustesse ou de transparence.

Niveau 4 :

- Les décisions d'investissement s'appuient sur des analyses solides (ROI, alignement stratégique, risques).
- Les investissements sont priorisés et suivis pour vérifier leur contribution à la stratégie.

Niveau 5 :

- L'ensemble du portefeuille d'investissements est continuellement optimisé en fonction de la stratégie à long terme.
- Les décisions sont rapides, agiles, et prennent en compte les évolutions du marché et de la technologie.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.9 Y a-t-il des écarts entre les objectifs stratégiques et la performance actuelle ?

Niveau 1 :

- Il n'y a pas de mesure formelle de la performance, donc les écarts ne sont pas identifiés.
- La direction n'a pas de vision claire sur la situation réelle par rapport aux objectifs.

Niveau 2 :

- Des écarts existent mais ne sont pas quantifiés précisément, leur analyse est occasionnelle.
- Les actions correctives sont peu structurées et réactives.

Niveau 3 :

- Les écarts sont suivis, même si les analyses manquent parfois de profondeur.
- Des plans d'ajustement existent, mais ils ne sont pas toujours priorisés ni pilotés de manière continue.

Niveau 4 :

- Les écarts sont identifiés en temps réel ou très rapidement grâce à un système de reporting.
- Des mécanismes de correction et d'amélioration continue sont mis en œuvre de façon proactive.

Niveau 5 :

- Les écarts sont rares car la stratégie est régulièrement ajustée, garantissant un alignement permanent.
- Lorsque des écarts apparaissent, l'organisation réagit de façon ultra-réactive et coordonnée, grâce à des processus rodés.

1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX DE L'ENTREPRISE

1.10 Quels changements sont envisagés pour améliorer l'alignement avec ces objectifs ?

Niveau 1 :

- Aucun plan de changement n'est envisagé ou aucun besoin n'est formellement exprimé.
- On gère les problèmes au fur et à mesure, sans démarche proactive.

Niveau 2 :

- Des idées émergent pour améliorer l'alignement, mais elles ne sont pas formalisées dans un plan structuré.
- Les initiatives de changement reposent sur la bonne volonté d'individus isolés.

Niveau 3 :

- Un plan de transformation ou d'évolution existe, couvrant certaines dimensions (organisation, process...).
- Les ressources et les moyens sont identifiés, mais la feuille de route pourrait être plus globale et précise.

Niveau 4 :

- Les changements sont pilotés dans le cadre d'un programme de transformation cohérent, avec des objectifs, des indicateurs et des jalons.
- L'entreprise communique régulièrement sur l'avancement, impliquant les différents acteurs.

Niveau 5 :

- L'organisation est en perpétuel renouvellement, grâce à une culture de l'amélioration continue.
- Les changements sont adoptés rapidement et soutenus par l'ensemble des équipes, assurant un alignement systématique avec la stratégie.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.1 Comment les exigences métier actuelles sont-elles identifiées et documentées ?

Niveau 1

- Les exigences ne sont pas formellement recueillies ni documentées.
- Les besoins sont exprimés de façon informelle et varient selon les interlocuteurs.

Niveau 2

- Un recueil partiel et informel existe, souvent géré par des individus motivés.
- La documentation n'est pas centralisée et manque de cohérence.

Niveau 3

- Il existe un processus standard pour identifier et documenter les besoins.
- Les principaux départements font remonter leurs exigences à un service dédié (ex. PMO, BA, etc.).

Niveau 4

- Les exigences sont formalisées dans un référentiel unique, régulièrement mis à jour.
- Les parties prenantes sont systématiquement associées (ateliers, interviews) pour valider les besoins.

Niveau 5

- Les exigences sont gérées de façon proactive, avec des outils collaboratifs et une traçabilité complète (du besoin initial à la solution).
- Les processus de recueil sont intégrés à la gouvernance globale de l'entreprise.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.2 Y a-t-il des différences notables dans les exigences entre les départements ?

Niveau 1

- Personne ne se préoccupe vraiment des différences, il n'y a pas de vision globale.
- Les départements travaillent en silo, avec très peu de communication interservices.

Niveau 2

- Des différences sont perçues, mais aucune action concrète n'est menée pour les identifier ou les résoudre.
- La communication inter-départementale reste ponctuelle et peu organisée.

Niveau 3

- Les différences sont identifiées et discutées, mais pas toujours arbitrées.
- Un certain effort de coordination existe à travers des réunions ou des comités de pilotage.

Niveau 4

- Les différences inter-départements sont clairement cartographiées et arbitrées selon la stratégie globale.
- Des mécanismes de gouvernance (ex. comités, référentiels communs) permettent de gérer ces écarts de manière constructive.

Niveau 5

- L'entreprise valorise la diversité des besoins tout en assurant la cohérence globale.
- Une approche flexible et personnalisée permet d'adresser efficacement les spécificités de chaque département.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.3 Comment les changements dans les exigences métier sont-ils gérés ?

Niveau 1

- Les changements sont gérés de manière réactive, souvent de façon informelle.
- Les équipes découvrent les modifications au fil de l'eau, sans processus de validation.

Niveau 2

- Il existe un début de gestion du changement (ex. notifications par e-mail), mais c'est peu systématique.
- Les impacts sont rarement évalués, engendrant des surprises et des retards.

Niveau 3

- Un processus de change management existe pour valider et prioriser les changements.
- Les impacts sur les projets ou sur l'existant sont au moins évalués avant mise en œuvre.

Niveau 4

- Des comités dédiés suivent la gestion des changements, et un outil de suivi est utilisé (ex. backlog, change requests).
- Le processus est aligné sur les meilleures pratiques (ITIL, Agile, ou autres).

Niveau 5

- La gestion des changements est fluide, intégrée à la gouvernance.
- Les ajustements sont réalisés de manière rapide et coordonnée, avec une traçabilité et une communication exemplaires.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.4 Quels sont les processus en place pour anticiper les besoins futurs ?

Niveau 1

- Aucune anticipation : on réagit aux besoins au moment où ils se présentent.
- Pas de veille ni d'analyse prospective formalisée.

Niveau 2

- Certaines personnes clés tentent d'anticiper, mais sans démarche globale ni soutien formel.
- Les informations sur le futur sont fragmentées et peu partagées.

Niveau 3

- Des processus de veille et de prospective commencent à se structurer (ex. analyse marché, retours de clients).
- Des études ponctuelles (ex. enquêtes internes, benchmarks) sont réalisées pour anticiper de nouveaux besoins.

Niveau 4

- Un plan d'anticipation est mis en place, avec des analyses régulières (trendwatching, scénarios futurs, etc.).
- Les parties prenantes (directions, métiers, IT, etc.) participent activement au processus d'anticipation.

Niveau 5

- L'anticipation est ancrée dans la culture de l'entreprise, avec des mécanismes de R&D, d'innovation et de veille technologique et concurrentielle.
- Les besoins futurs sont régulièrement intégrés dans la roadmap stratégique, assurant une agilité maximale.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.5 Comment les retours des départements sont-ils intégrés dans la planification stratégique ?

Niveau 1

- Aucune structure de remontée, les départements ne sont pas consultés.
- Les décisions stratégiques sont prises exclusivement au sommet, sans prise en compte systématique du terrain.

Niveau 2

- Les retours sont parfois collectés de manière informelle, mais peu valorisés.
- Le partage d'informations est inégal, certaines directions étant plus écoutées que d'autres.

Niveau 3

- Il existe des points de coordination (réunions trimestrielles, comités interservices) permettant de faire remonter les besoins.
- Les retours sont pris en compte, mais la mise en application peut être partielle.

Niveau 4

- Un processus structuré (ex. revues stratégiques) inclut la remontée et l'analyse des feedbacks métier.
- Les départements savent que leurs retours sont écoutés et intégrés dans la planification stratégique.

Niveau 5

- L'ensemble de l'entreprise fonctionne de manière participative, et les retours sont un input clé pour l'évolution de la stratégie.
- Les départements sont co-responsables de la définition et de l'adaptation de la stratégie.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.6 Comment les tendances du marché et les évolutions sectorielles influencent-elles ces exigences ?

Niveau 1

- Il n'existe pas de suivi structuré du marché ou des évolutions sectorielles.
- Les exigences restent internes, sans confrontation à l'externe.

Niveau 2

- Des informations sur le marché sont collectées au cas par cas, mais leur impact sur les exigences métier est limité.
- La veille concurrentielle ou sectorielle est embryonnaire.

Niveau 3

- Les tendances du marché sont analysées régulièrement et commencent à influencer sur les exigences.
- Les équipes marketing ou stratégie partagent des rapports, mais l'alignement avec les besoins métier n'est pas systématique.

Niveau 4

- Les exigences sont revues périodiquement à la lumière des évolutions sectorielles.
- Un processus de veille structuré (innovation, tendances technologiques, évolutions légales, etc.) est intégré dans la définition des exigences.

Niveau 5

- L'entreprise anticipe les tendances et adapte ses exigences avant même que le marché n'évolue.
- Les feedbacks externes (clients, partenaires, réglementation) sont intégrés en continu dans le cycle de conception et d'amélioration des exigences.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.7 Comment la flexibilité et la réactivité aux changements d'exigences sont-elles assurées ?

Niveau 1

- Il n'y a pas de mécanisme particulier pour assurer la flexibilité.
- Les équipes sont souvent débordées lors de changements importants ou soudains.

Niveau 2

- La flexibilité dépend de la bonne volonté et de l'implication personnelle de quelques ressources.
- Les processus ne sont pas formellement adaptables.

Niveau 3

- Des méthodes plus agiles (ou souples) commencent à être mises en place dans certains projets.
- Les équipes s'organisent pour gérer les imprévus, même si cela reste parfois compliqué.

Niveau 4

- Les approches agiles ou lean sont déployées à l'échelle de plusieurs départements.
- Les structures organisationnelles favorisent la réactivité et la transversalité.

Niveau 5

- La culture d'entreprise valorise l'agilité : toutes les équipes sont formées à des méthodologies permettant de s'adapter rapidement (Scrum, Kanban, etc.).
- Les changements sont intégrés de manière systématique et fluide, sans perturber la productivité.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.8 Quelles sont les principales préoccupations des départements concernant les exigences actuelles ?

Niveau 1

- Les préoccupations ne sont pas collectées ou exprimées, chaque département gère ses frustrations en interne.
- Pas de canaux formels pour partager les difficultés ou incompréhensions.

Niveau 2

- Les préoccupations sont évoquées mais rarement traitées.
- Le dialogue existe, mais peu de suivi ou de plan d'action pour résoudre les problèmes.

Niveau 3

- Les préoccupations sont identifiées à travers des retours réguliers (réunions, enquêtes, etc.).
- Des actions sont mises en place, mais leur efficacité peut varier selon les départements.

Niveau 4

- Les problématiques et blocages sont recensés et priorisés pour une résolution coordonnée.
- Les départements ont confiance dans le fait que leurs préoccupations seront examinées et traitées.

Niveau 5

- L'entreprise dispose d'une démarche d'écoute active et continue, avec des retours d'expérience formalisés.
- Les préoccupations sont considérées comme des opportunités d'amélioration et sont résolues rapidement grâce à une forte collaboration.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.9 Comment les prévisions de croissance de l'entreprise influencent-elles ces exigences ?

Niveau 1

- Les prévisions de croissance ne sont pas prises en compte.
- Les exigences restent focalisées sur le court terme.

Niveau 2

- Les projections de croissance existent, mais leur lien avec les exigences est encore faible.
- Les équipes métiers ne sont pas réellement impliquées dans l'élaboration de ces prévisions.

Niveau 3

- Les prévisions de croissance sont partagées, et certains besoins sont ajustés en conséquence.
- Les départements clés intègrent ces projections dans leurs plans, mais l'effort n'est pas uniforme.

Niveau 4

- Les exigences sont définies en tenant compte d'hypothèses de croissance (scénarios à moyen et long terme).
- Les plans d'action sont évolutifs, permettant d'ajuster rapidement l'organisation selon la croissance réelle.

Niveau 5

- Les exigences sont constamment recalibrées en fonction de différents scénarios de croissance (optimiste, prudent, etc.).
- Les outils de planification (budgets, capacités, ressources) sont totalement intégrés pour anticiper et accompagner la croissance.

2. EXIGENCES MÉTIER ACTUELLES ET FUTURES

2.10 Y a-t-il des initiatives en place pour améliorer la compréhension des besoins futurs ?

Niveau 1

- Aucune initiative spécifique ou formalisée.
- Le sujet n'est pas considéré comme prioritaire.

Niveau 2

- Quelques initiatives individuelles ou ponctuelles existent (études de marché, brainstormings), mais sans coordination globale.
- Les résultats de ces initiatives restent souvent confidentiels ou peu diffusés.

Niveau 3

- Des programmes ou groupes de travail sont créés pour explorer le futur (ex. comités d'innovation, labs internes).
- Les départements clés et la direction y participent, même si la maturité reste limitée.

Niveau 4

- Un dispositif global d'innovation est en place, incluant la veille, la R&D, et la consultation clients/partenaires.
- Les enseignements issus de ces initiatives sont intégrés dans la feuille de route de l'entreprise.

Niveau 5

- L'entreprise est reconnue pour son avant-gardisme et sa culture d'innovation continue.
- Les initiatives d'exploration du futur (prospective, incubateurs, collaborations externes) sont au cœur de sa stratégie.

OFFRE DE SERVICES



« L'architecture d'entreprise vous permettra d'aligner votre DSI sur les objectifs métiers et les objectifs d'entreprise : on parle maintenant de convergence des objectifs. »

Je me permets de vous proposer mes services professionnels en architecture d'entreprise et urbanisme garantissant des solutions sur mesure et innovantes pour répondre efficacement à vos besoins stratégiques, tactiques et opérationnels.

Cartographie / Organisation / Méthodologie / Référentiels / Formation etc...

contact@dynamap.fr ou contactez moi sur [LinkedIn](#)

Yann-Eric DEVARS



3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.1 Comment le système d'information actuel soutient-il les processus métier ?

Niveau 1

- Le système d'information est peu ou pas aligné sur les processus métier.
- Certains processus sont manuels ou utilisent des outils non intégrés.

Niveau 2

- Le SI couvre quelques processus clés, mais de manière partielle.
- L'intégration entre les différentes applications est limitée, entraînant des doublons ou des ruptures.

Niveau 3

- Le SI soutient la majorité des processus critiques.
- Les flux sont en partie automatisés, même si des optimisations sont encore possibles.

Niveau 4

- Le SI est globalement bien aligné sur la plupart des processus métier.
- Les processus sont largement digitalisés et les équipes savent les utiliser efficacement.

Niveau 5

- Le SI est entièrement intégré, couvrant la quasi-totalité des processus métier de manière fluide.
- Les évolutions du SI sont systématiquement conçues pour améliorer encore l'efficacité des processus.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.2 Quels sont les principaux points de force et de faiblesse du système d'information actuel ?

Niveau 1

- Pas d'analyse formelle, les forces et faiblesses ne sont pas clairement identifiées.
- Les perceptions sont principalement basées sur des ressentis individuels.

Niveau 2

- Quelques forces et faiblesses sont discutées de manière informelle.
- Il n'y a pas de synthèse ni de plan d'action structuré pour adresser ces points.

Niveau 3

- Un diagnostic a été réalisé (audit, retour d'expérience) pour identifier points forts et points faibles.
- Les priorités sont définies, mais la mise en œuvre des améliorations reste variable.

Niveau 4

- Les forces et faiblesses sont régulièrement réévaluées via des indicateurs de performance (SLA, incidents, retours utilisateurs).
- Il existe un plan de progrès continu pour renforcer les points forts et corriger les faiblesses.

Niveau 5

- L'amélioration du SI fait partie d'un cycle permanent (amélioration continue, innovation).
- Les forces sont exploitées pour générer un avantage compétitif, les faiblesses sont rapidement détectées et traitées.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.3 Comment les besoins des utilisateurs sont-ils recueillis et intégrés dans le système d'information ?

Niveau 1

- Les besoins sont recueillis de façon ad hoc ou informelle (emails, demandes spontanées).
- Il n'y a pas de processus établi pour prioriser ou valider ces demandes.

Niveau 2

- Quelques canaux de remontée (support, réunions ponctuelles) existent, mais manquent de suivi formel.
- Les modifications du SI sont souvent décidées par la direction, sans consultation approfondie des utilisateurs.

Niveau 3

- Des méthodes de recueil structurées (interviews, ateliers, sondages) sont parfois utilisées.
- Les besoins sont priorisés dans un backlog ou un plan d'évolution du SI.

Niveau 4

- Un processus bien défini (ex. Product Ownership, PMO, référentiels de besoins) gère la collecte et la priorisation des demandes.
- Les utilisateurs sont impliqués dans la phase de conception (prototypes, tests) pour valider les évolutions.

Niveau 5

- L'entreprise valorise une approche centrée utilisateur (UX).
- Les besoins sont anticipés, testés en continu (approche agile ou itérative) et intégrés de manière fluide dans le SI.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.4 Y a-t-il des lacunes dans les fonctionnalités ou les capacités du système actuel ?

Niveau 1

- Les lacunes ne sont pas identifiées ni documentées.
- L'usage du SI est sous-optimal, mais il n'existe aucune vision globale des limitations.

Niveau 2

- Des lacunes sont rapportées par les utilisateurs ou la DSI, mais sans centralisation ni suivi.
- Les palliatifs sont majoritairement manuels (contournements, outils personnels).

Niveau 3

- Les lacunes sont documentées dans un registre ou backlog.
- Un processus de priorisation existe, mais la mise en place de correctifs peut être lente.

Niveau 4

- Les lacunes fonctionnelles sont régulièrement évaluées à travers des retours utilisateurs et des KPIs.
- Des plans d'amélioration continue sont en place pour réduire de manière proactive ces écarts.

Niveau 5

- La détection et la résolution des lacunes se fait de manière quasi-automatique grâce à une gouvernance efficace et des retours utilisateurs constants.
- Le SI est conçu de façon modulaire et évolutive, minimisant le risque d'obsolescence ou de fonctionnalités manquantes.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.5 Comment le système d'information s'adapte-t-il aux changements d'exigences métier ?

Niveau 1

- Aucune démarche formelle d'adaptation.
- Les évolutions sont rares et complexes à mettre en œuvre (techniquement ou organisationnellement).

Niveau 2

- Les changements sont traités au cas par cas, souvent de manière réactive.
- Les délais de mise à jour sont longs, créant un fossé entre les besoins métier et la réalité du SI.

Niveau 3

- Des processus de gestion du changement existent (change requests, planning semestriel ou annuel).
- Les priorités sont définies en concertation avec la DSI et les métiers.

Niveau 4

- Une approche agile ou itérative est adoptée pour permettre des adaptations régulières.
- Les ressources et la gouvernance sont en place pour faire évoluer rapidement le SI face aux nouveaux besoins.

Niveau 5

- L'adaptabilité est au cœur de la conception du SI : architecture modulaire, microservices, automatisation, etc.
- Les changements sont intégrés de manière continue (DevOps, CI/CD), avec une boucle de feedback rapprochée.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.6 Quel est le niveau de satisfaction des utilisateurs avec le système d'information actuel ?

Niveau 1

- Aucune mesure de la satisfaction, la perception est majoritairement négative ou inconnue.
- Les plaintes des utilisateurs sont peu entendues ou ignorées.

Niveau 2

- Des retours existent (informels, via le support), mais il n'y a pas de suivi régulier.
- Les actions correctives sont ponctuelles et non systématiques.

Niveau 3

- Des enquêtes de satisfaction périodiques ou des KPIs de service (SLA, temps de réponse) sont en place.
- Une partie des retours est prise en compte dans l'amélioration du SI.

Niveau 4

- La satisfaction est mesurée de façon régulière et structurée (ex. baromètre annuel, indicateurs d'expérience utilisateur).
- Les plans d'optimisation sont formalisés, suivis et communiqués aux utilisateurs.

Niveau 5

- L'entreprise adopte une démarche de co-crédation avec ses utilisateurs.
- Les retours sont analysés en continu, et le SI évolue rapidement pour maintenir un haut niveau de satisfaction.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.7 Comment les données sont-elles gérées et sécurisées dans le système d'information ?

Niveau 1

- La gouvernance des données est inexistante ou minimaliste, on ne sait pas clairement quelles données sont critiques.
- Les sauvegardes et la sécurité sont gérées de manière rudimentaire.

Niveau 2

- Des politiques de sécurité existent (mots de passe, restrictions d'accès) mais sont appliquées de façon inégale.
- Les sauvegardes sont partielles et la protection des données critiques n'est pas systématique.

Niveau 3

- Un plan de gestion des données (backup, archivage, politique de sécurité) est documenté.
- Les rôles et responsabilités (data owner, data steward) commencent à être définis.

Niveau 4

- Les données sont gouvernées de manière centralisée ou fédérée, avec des règles claires de qualité, de confidentialité et de conformité (RGPD, etc.).
- Les mécanismes de sécurité (chiffrement, audit trail, etc.) sont régulièrement testés et mis à jour.

Niveau 5

- La gestion des données est stratégique : l'entreprise a des référentiels de données solides, un haut niveau de qualité et de sécurité.
- Les processus d'amélioration (data lineage, data analytics avancée) sont intégrés pour anticiper les risques et valoriser la donnée.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.8 Quels sont les défis rencontrés dans la maintenance et la mise à jour du système ?

Niveau 1

- Pas de processus formel de maintenance, les interventions sont réactives et chaotiques.
- Le backlog de correctifs et d'évolutions n'est pas géré, entraînant une dette technique importante.

Niveau 2

- Maintenance minimale assurée par des équipes internes ou externes, sans planification à long terme.
- Les interruptions de service sont fréquentes lors des mises à jour.

Niveau 3

- Un processus de maintenance correctif et évolutif est mis en place (planning de release).
- L'organisation commence à gérer la dette technique, mais des contraintes persistent (ressources, budgets).

Niveau 4

- La maintenance est bien organisée, avec un cycle de mise à jour régulier (patch management, release management).
- Les incidents sont analysés pour en identifier la cause racine et éviter les répétitions.

Niveau 5

- La maintenance et la mise à jour du SI sont intégrées à une démarche DevOps ou équivalente, garantissant un flux continu d'améliorations.
- Les équipes sont proactives, limitent la dette technique et gèrent les mises à jour sans perturber les opérations.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.9 Comment l'intégration avec d'autres systèmes ou technologies est-elle gérée ?

Niveau 1

- L'intégration est quasi inexistante : les systèmes sont fortement cloisonnés.
- Les échanges de données se font manuellement ou via des import/export basiques.

Niveau 2

- Quelques intégrations point à point existent, mais sans architecture cohérente (middleware, ESB).
- Les évolutions sont coûteuses et difficiles à maintenir.

Niveau 3

- Une architecture d'intégration (API, middleware, EAI, ESB...) commence à être déployée.
- La DSI formalise des standards d'échange (formats de données, protocoles).

Niveau 4

- Les intégrations sont largement rationalisées, avec une couche d'API ou d'ESB robuste.
- Les projets respectent une gouvernance claire en matière d'intégration (réutilisation, normes).

Niveau 5

- L'écosystème applicatif est intégré de manière fluide, facilitant les échanges de données en temps réel.
- Le SI est ouvert et extensible, ce qui permet une intégration rapide avec de nouveaux partenaires ou technologies.

3. ADÉQUATION DU SYSTÈME D'INFORMATION

3.10 Quelles améliorations sont envisagées pour le système d'information ?

Niveau 1

- Pas de plan d'amélioration formel, les évolutions se font au coup par coup.
- L'entreprise n'a pas de vision sur la trajectoire future du SI.

Niveau 2

- Quelques pistes d'amélioration sont évoquées, mais sans feuille de route ni budget dédié.
- Les priorités évoluent au gré des urgences.

Niveau 3

- Un plan d'amélioration existe (roadmap SI) pour les prochains mois ou années.
- Les directions métiers et la DSI ont une vision partagée, même si l'alignement peut encore être renforcé.

Niveau 4

- Des plans de transformation du SI sont définis, chiffrés et priorisés.
- Les évolutions sont suivies par un comité de pilotage et communiquées aux équipes.

Niveau 5

- L'amélioration du SI est un processus permanent et collaboratif, intégré à la stratégie globale.
- Des démarches d'innovation (projets pilotes, veille technologique) sont menées pour rester à la pointe et améliorer en continu.

OFFRE DE SERVICES



« L'architecture d'entreprise vous permettra d'aligner votre DSI sur les objectifs métiers et les objectifs d'entreprise : on parle maintenant de convergence des objectifs. »

Je me permets de vous proposer mes services professionnels en architecture d'entreprise et urbanisme garantissant des solutions sur mesure et innovantes pour répondre efficacement à vos besoins stratégiques, tactiques et opérationnels.

Cartographie / Organisation / Méthodologie / Référentiels / Formation etc...

contact@dynamap.fr ou contactez moi sur [LinkedIn](#)

Yann-Eric DEVARS

