



www.dynamap.fr

GOUVERNANCE ET ORGANISATION

QUESTIONNAIRE AVANT DE FAIRE UN SCHÉMA DIRECTEUR

Copyright Yann-Eric DEVARS

I. Clarté de la structure organisationnelle :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - La structure organisationnelle est floue ou inexistante, entraînant de la confusion sur les rôles et responsabilités.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La structure est définie mais mal communiquée, ce qui cause des malentendus fréquents.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - La structure est claire et généralement comprise, avec des rôles bien définis.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - La structure est parfaitement claire, bien documentée et comprise par tous les membres de l'organisation.

2. Efficacité du leadership et de la direction :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Le leadership est absent ou inefficace, manquant de vision et d'orientation.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - Le leadership est présent mais manque de cohérence ou de communication efficace.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Le leadership est solide, fournissant une direction claire avec quelques améliorations possibles.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Le leadership est inspirant et efficace, guidant l'organisation vers ses objectifs stratégiques.

3. Clarté des rôles et responsabilités :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Les rôles et responsabilités ne sont pas définis, entraînant des chevauchements et des lacunes.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - Les rôles sont définis mais manquent de clarté, causant des confusions occasionnelles.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Les rôles et responsabilités sont généralement clairs et compris par le personnel.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Les rôles sont précisément définis, documentés et pleinement compris par tous.

4. Transparence dans la communication interne :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - La communication est opaque, avec un manque total de transparence et d'informations partagées.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La communication est limitée, avec des informations importantes parfois retenues.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - La communication est transparente dans l'ensemble, avec des efforts pour partager les informations.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - La communication est ouverte et transparente, favorisant la confiance et l'engagement.

5. Efficacité des comités et des instances de gouvernance :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Les comités sont inefficaces ou inexistants, sans impact sur la gouvernance.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - Les comités existent mais manquent de direction ou d'efficacité dans leurs fonctions.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Les comités fonctionnent adéquatement, remplissant leurs rôles avec quelques améliorations possibles.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Les comités sont hautement efficaces, apportant une valeur significative à la gouvernance.

6. Alignement des objectifs individuels avec les objectifs organisationnels :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Aucun alignement n'existe, les employés ne comprennent pas comment leur travail contribue aux objectifs globaux.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - L'alignement est partiel, avec des objectifs individuels parfois en contradiction avec ceux de l'organisation.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Les objectifs individuels sont généralement alignés avec ceux de l'organisation.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Un alignement complet existe, avec une compréhension claire de l'impact individuel sur les objectifs stratégiques.

7. Processus de gestion des risques organisationnels :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Aucun processus de gestion des risques n'est en place, exposant l'organisation à des dangers majeurs.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La gestion des risques est informelle et réactive, manquant de structure.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Des processus formels de gestion des risques sont en place et fonctionnent adéquatement.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Une gestion proactive et intégrée des risques est pratiquée, minimisant efficacement les expositions potentielles.

8. Culture organisationnelle et valeurs partagées :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Il n'y a pas de culture définie, ou elle est toxique, affectant négativement le moral et la performance.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La culture est faible ou incohérente, avec des valeurs peu partagées.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Une culture positive existe, avec des valeurs généralement partagées par les employés.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Une culture forte et positive est bien établie, guidant les comportements et favorisant l'engagement.

9. Processus de planification stratégique :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Aucune planification stratégique n'est effectuée, l'organisation manque de direction à long terme.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La planification stratégique est sporadique ou superficielle, sans mise en œuvre effective.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Un processus de planification stratégique est en place et suivi de manière adéquate.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - La planification stratégique est rigoureuse, inclusive et guide efficacement les actions de l'organisation.

10. Gestion des ressources humaines (recrutement, rétention, développement) :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - La gestion des ressources humaines est inefficace, entraînant un turnover élevé et un manque de compétences.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - Des processus existent mais sont insuffisants pour attirer, retenir et développer les talents.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - La gestion des ressources humaines est adéquate, avec des pratiques efficaces dans l'ensemble.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Une gestion stratégique des ressources humaines est en place, optimisant le recrutement, la rétention et le développement du personnel.

I 1. Système d'évaluation et de récompense de la performance :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Aucun système d'évaluation n'existe, ou il est perçu comme injuste, démotivant les employés.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - Le système est en place mais manque de clarté ou d'équité, limitant son efficacité.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Un système d'évaluation est appliqué de manière cohérente, reconnaissant la performance.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Le système est transparent, équitable et encourage activement l'excellence et l'amélioration continue.

I 2. Processus de gestion du changement :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Aucun processus n'existe pour gérer le changement, entraînant une résistance et des échecs de mise en œuvre.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La gestion du changement est ad hoc, avec une communication et un soutien limités.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Des processus de gestion du changement sont en place, avec une efficacité modérée.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Le changement est géré de manière proactive, avec une communication claire et un engagement des parties prenantes.

13. Participation des employés à la prise de décision :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Les employés ne sont pas impliqués dans les décisions, ce qui entraîne un manque d'engagement.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - L'implication est limitée, avec peu d'opportunités pour les employés de contribuer.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Les employés sont consultés sur certaines décisions, favorisant une participation modérée.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Une participation active des employés est encouragée, valorisant leurs idées et leur expertise.

14. Clarté des politiques et procédures internes :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Les politiques sont inexistantes ou incohérentes, causant de la confusion et des erreurs.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - Les politiques existent mais sont mal communiquées ou obsolètes.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Les politiques sont claires et généralement suivies, avec des mises à jour périodiques.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Les politiques sont clairement documentées, régulièrement mises à jour et facilement accessibles.

15. Gestion de la conformité réglementaire et éthique :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Aucune attention n'est portée à la conformité, exposant l'organisation à des risques légaux et éthiques.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La conformité est partiellement gérée, avec des manquements possibles.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - La conformité est généralement assurée, avec des processus en place pour gérer les obligations.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Une gestion rigoureuse de la conformité est en place, intégrant les meilleures pratiques éthiques.

16. Efficacité de la gestion financière et budgétaire :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - La gestion financière est chaotique, avec un manque de contrôle sur les dépenses et les revenus.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - Des processus financiers existent mais manquent de rigueur ou de transparence.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - La gestion financière est solide, avec des budgets respectés et des rapports précis.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Une gestion financière exemplaire est en place, optimisant les ressources et soutenant les objectifs stratégiques.

17. Capacité d'innovation et de gestion de projets :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - L'organisation est rigide, résistante à l'innovation, avec des projets mal gérés ou échoués.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - L'innovation est limitée, et la gestion de projets manque de méthodologie ou de suivi.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - L'organisation encourage l'innovation, avec une gestion de projets généralement efficace.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Une culture d'innovation est intégrée, avec une gestion de projets performante menant à des résultats réussis.

18. Utilisation de la technologie dans la gouvernance :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - La technologie n'est pas utilisée, ou son utilisation est inefficace, entravant la gouvernance.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La technologie est sous-utilisée ou mal intégrée dans les processus de gouvernance.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - La technologie soutient adéquatement les processus de gouvernance, avec des possibilités d'amélioration.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - La technologie est pleinement exploitée pour optimiser la gouvernance et la prise de décision.

19. Gestion des parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires) :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Les relations avec les parties prenantes sont négligées, entraînant des conflits ou des pertes d'opportunités.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - La gestion des parties prenantes est réactive, sans stratégie claire.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Des relations positives sont entretenues avec les parties prenantes, avec une gestion adéquate.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Une gestion proactive et stratégique des parties prenantes est en place, renforçant les collaborations.

20. Capacité à mesurer et à évaluer la performance organisationnelle :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
 - Aucun système de mesure n'est en place, rendant difficile l'évaluation des performances.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
 - Les mesures existent mais sont insuffisantes ou peu fiables pour une évaluation précise.
- Niveau 3 : Satisfaisant
 - Des indicateurs de performance sont utilisés pour évaluer l'organisation, avec des rapports réguliers.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
 - Un système complet de mesure de la performance est en place, informant les décisions stratégiques et les améliorations continues.

OFFRE DE SERVICES ARCHITECTURE D'ENTREPRISE

Si vous avez besoin d'une évaluation de votre architecture d'entreprise :

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

Audits / Cartographies / Formations / Schémas directeurs / etc. ...

contact@dynamap.fr
06 22 13 45 71

www.dynamap.fr

Copyright Yann-Eric DEVARS

