

OPENCLASSROOMS

Référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation

Manager de programmes et projets SI

Niveau 7

Évaluation des candidats en situation de handicap

Avec l'accord du candidat, l'identification d'une situation de handicap peut être déclarée dans le dossier académique destiné au jury final qui le prendra en compte dans son évaluation. Tout candidat en situation de handicap peut également bénéficier d'un aménagement de ses modalités d'évaluation au cours de sa formation (notamment un tiers-temps pour les soutenances).

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A1 - Concevoir (ou participer à la conception de) la stratégie SI.</p> <p><i>La stratégie SI est généralement décrite au travers d'un document de référence : le schéma directeur SI (SDSI) qui regroupe l'ensemble des initiatives SI sur une période allant généralement de 3 à 5 ans. Toutefois, ces dernières années, face à l'accélération des ruptures et des cycles de transformation (Cloud, IA, etc.), certains secteurs comme l'industrie tendent à s'éloigner de cette vision à moyen terme : les initiatives sont gérées de manière plus agile avec des jalons déterminés majoritairement par des boucles de feedback clients et de tendances marché afin de permettre au SI d'évoluer au regard des changements technologiques, mais également des exigences marché ou organisationnelles (métiers).</i></p> <p><i>Dans ce contexte, le titulaire de la certification accompagne la direction à identifier, à sélectionner puis à qualifier les types et les domaines de transformation (consolidation, modernisation, évolution ou bien alignement du SI) à opérer au regard de la stratégie globale de l'entreprise. Puis, il va constituer (ou contribuer à la constitution d') un portefeuille afin d'orchestrer la mise en œuvre des projets SI. Le titulaire doit également être en mesure d'identifier et de se saisir de nouvelles opportunités (IA générative par exemple) afin de concevoir ou d'ajuster la stratégie SI.</i></p> <p><i>Le titulaire de la certification va généralement agir sur un périmètre contraint, c'est-à-dire au sein de son département, service ou domaine d'activité. Selon le contexte et le type d'organisation, le champ d'intervention du titulaire de la certification ou l'ordonnancement de ses actions peuvent varier. Dans tous les cas, il agit dans le respect des bonnes pratiques en matière de SI.</i></p>			
<p>(Participation à la) Définition de la vision de l'organisation en matière de SI :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse stratégique : <ul style="list-style-type: none"> - Analyse des attentes / des besoins des parties prenantes, analyse de l'existant / de l'environnement (exigences marché, métiers, écosystème, etc.), analyse des opportunités, 	<p>C1.1. Déterminer un état futur désiré du SI, aligné sur la stratégie globale (y compris business / commerciale) de l'organisation et en cohérence avec le marché / l'environnement et ses évolutions afin de créer de la valeur ajoutée (ou bien de la maximiser) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - C.1.1.1 Collecter des données sur l'environnement commercial et / ou global, sur 	<p>L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>Les supports seront présentés lors de soutenances orales.</p> <p>Le candidat doit :</p>	<p>Choix, conformité et rigueur méthodologique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une méthodologie de collecte, de traitement et d'analyse adaptée au contexte de l'organisation est choisie. - La méthodologie choisie est correctement appliquée. - Les données collectées sont transformées en informations exploitables.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><i>menaces, forces, faiblesses...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Définition des objectifs stratégiques en matière de SI (situation désirée).</i> 	<p><i>les attentes et les besoins des parties prenantes en matière de SI, en interne et en externe, à l'aide d'une méthodologie de collecte et de traitement adaptée (veille, entretiens, analyse documentaire etc.).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>C1.1.2 Identifier les enjeux, les objectifs visés, les contraintes, les axes de développement ou opportunités en matière de SI à l'aide d'une méthodologie d'analyse adaptée.</i> - <i>C1.1.3 Établir des scénarios prospectifs afin d'étudier les évolutions possibles du SI et les risques associés.</i> - <i>C1.1.4. Au regard de l'analyse et en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation, déterminer les objectifs stratégiques du SI qualifiant l'état futur désiré.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Effectuer une analyse stratégique intégrant : <ul style="list-style-type: none"> - Un état des lieux de la situation et son analyse. - La définition des objectifs stratégiques en matière d'évolution des SI (situation visée / désirée). 	<p>Pertinence et cohérence de l'analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le périmètre de l'analyse est défini. Le choix est justifié.</i> - <i>Les informations traitées dans l'analyse sont pertinentes à la définition des objectifs stratégiques.</i> - <i>L'analyse prend en compte la stratégie globale de l'organisation.</i> <p>Pertinence et clarté des objectifs stratégiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les objectifs stratégiques sont définis en cohérence avec la stratégie globale, le contexte de l'organisation.</i> - <i>Les objectifs stratégiques sont définis en cohérence avec les conclusions de l'analyse.</i> - <i>Les objectifs stratégiques sont réalistes et réalisables.</i> <p>Respect de bonnes pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La définition des objectifs stratégiques est conforme</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<i>aux normes et pratiques en vigueur dans le domaine (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité, développement durable et utilisabilité).</i>
- <i>Analyse de la faisabilité des transformations.</i>	C.1.2. Évaluer la capacité globale de l'organisation à se transformer, notamment au travers l'organisation de la gouvernance et des équipes projets, et identifier les éventuelles actions intermédiaires nécessaires.	<ul style="list-style-type: none"> ● Effectuer une analyse de la capacité globale de l'organisation à se transformer accompagnée des recommandations en termes d'actions intermédiaires à mener. 	Pertinence et cohérence de l'analyse de capacité organisationnelle <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'analyse prend notamment en compte les points d'information suivants :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>l'environnement de l'organisation ;</i> - <i>l'état actuel du SI ;</i> - <i>l'organisation de la gouvernance et des équipes projets.</i> - <i>L'analyse identifie des pistes de changement :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>adaptées aux réalités de l'environnement / aux évolutions de l'environnement</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<ul style="list-style-type: none"> - en cohérence avec l'état du SI actuel. - L'analyse contient des recommandations d'actions visant à répondre aux pistes de changement identifiées. - L'analyse globale est cohérente et justifiée.
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Choix des transformations à opérer.</i> 	<p>C1.3. Déterminer les transformations stratégiques à implémenter et les risques associés afin d'atteindre le futur état désiré du SI (et de définir une stratégie opérationnelle pour y parvenir) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>C.1.3.1. Identifier les transformations et les risques associés à partir de l'analyse de l'existant, de l'environnement (degré de complexité / vitesse de changement) et des capacités de l'organisation à se transformer.</i> - <i>C.1.3.2. Qualifier les transformations en termes de</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Établir une liste des transformations à opérer pour atteindre l'état désiré (en termes de type, domaine et risques). 	<p>Pertinence et cohérence de la liste des transformations à opérer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les transformations à opérer sont en cohérence avec les objectifs stratégiques du SI / l'état désiré du SI.</i> - <i>Les risques associés à l'implémentation des transformations sont identifiés.</i> - <i>Les transformations sont choisies au regard des conclusions des différentes analyses (notamment stratégiques, capacitaires).</i> - <i>Les transformations choisies sont qualifiées par type et par domaine. Les</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<i>types, de domaines et de valeur ajoutée.</i>		<p><i>qualifications sont en cohérence avec le contexte de l'organisation.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La valeur ajoutée des transformations est précisée.</i> <p>Respect de bonnes pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les transformations proposées sont conformes aux normes et pratiques en vigueur dans le domaine (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité, développement durable et utilisabilité).</i>
	<p>C1.4. Formaliser la vision SI, dans le respect des bonnes pratiques, à partir des différentes analyses réalisées, précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le futur état désiré du SI.</i> - <i>Les transformations / orientations stratégiques à adopter pour sa réalisation.</i> - <i>Les actions intermédiaires à mener pour sa réalisation.</i> 		<p>Cohérence et pertinence de la vision SI</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La vision SI comprend notamment les éléments suivants :</i> - <i>Le futur état désiré du SI.</i> - <i>Les transformations / orientations stratégiques à adopter pour sa réalisation.</i> - <i>Les actions intermédiaires à mener pour sa réalisation.</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<ul style="list-style-type: none"> - Les éventuelles contraintes (y compris les risques) associées. 		<ul style="list-style-type: none"> - Les éventuelles contraintes (y compris les risques) associées. - Tous les éléments constitutifs de la vision SI sont justifiés. - La vision SI globale est réaliste et cohérente.. - La vision SI est en cohérence avec la stratégie globale et les objectifs stratégiques de l'organisation. - La vision SI est conforme aux normes et pratiques en vigueur dans le domaine (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité, développement durable et utilisabilité).
Déclinaison de la vision de l'organisation en une stratégie SI (déploiement opérationnel de la stratégie) : <ul style="list-style-type: none"> - <i>Audit interne complet / approfondi de l'organisation, de ses processus métiers et du SI.</i> 	C1.5. Auditer le SI existant (architecture technique, fonctionnelle, organisationnelle, ...) afin d'identifier les écarts entre le SI existant et le SI désiré.	L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée.	Pertinence et cohérence de l'audit <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les données collectées sont transformées en informations exploitables.</i> - <i>Le périmètre de l'audit est défini. Il est cohérent et justifié.</i> - <i>L'audit prend en compte les</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		<p>Les supports seront présentés lors de soutenances orales.</p> <p>Le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Réaliser un audit du SI. 	<p><i>points d'informations nécessaires pour établir un état des lieux du SI existant.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'audit identifie et qualifie les écarts entre le SI actuel et le SI désiré.</i> - <i>L'audit est cohérent et justifié.</i> <p>Respect de bonnes pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'audit est conforme aux normes et pratiques en vigueur dans le domaine (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité, développement durable et utilisabilité).</i>
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Constitution des portefeuilles projets / programmes :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Choix des projets SI : recensement et création des fiches projets SI (nom du projet, objectifs, coût, moyens mobilisés, temps de réalisation). En cas d'incorporation d'un nouveau projet,</i> 	<p>C1.6. Définir les projets SI visant à répondre aux écarts identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>C.1.6.1. Identifier, évaluer et prioriser les projets SI à l'aide des outils adaptés.</i> - <i>C.1.6.2. Identifier les correspondances et dépendances entre projets ainsi que leur valeur ajoutée et au besoin, définir des KPIs</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifier les projets à évaluer. ● Décrire les projets à évaluer en termes d'objectifs, de coûts, de moyens mobilisés et de temps de réalisation. ● Évaluer / prioriser les projets. 	<p>Choix, conformité et rigueur des outils</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Des outils adaptés sont choisis et correctement utilisés pour l'évaluation des projets (ex. matrice Eisenhower, Moscow, matrice Stephen Covey, matrice faisabilité / impact business value).</i> - <i>Des outils adaptés sont choisis et correctement</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<i>réalisation d'une nouvelle étude approfondie. Analyse de la valeur et priorisation des projets.</i>	<p><i>aptes à l'évaluation de leur performance et / ou établir le(s) business case pour le(s) projet(s) (proposé(s)).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>C1.6.3. Estimer globalement (rough order of magnitude) les ressources (fonctionnelles, humaines, financières, techniques et administratives) nécessaires à chaque projet SI.</i> 		<p><i>utilisés pour la priorisation des projets. La priorisation est justifiée.</i></p> <p>Pertinence et cohérence de la définition des projets</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les projets définis sont en cohérence avec les écarts identifiés entre le SI actuel et le SI désiré. Leur choix est justifié.</i> - <i>Les ressources (fonctionnelles, techniques, financières, etc.) nécessaires à l'ensemble des projets sont identifiées et quantifiées de manière globale.</i> - <i>Les éléments suivants sont notamment définis :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La valeur ajoutée des projets.</i> - <i>Les KPIs.</i> - <i>Les risques et impacts liés au projets (au besoin).</i> - <i>Les correspondances entre projets.</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Regroupement des projets retenus par projets, programmes, portefeuille. Identification des interdépendances. Participation au chiffrage du portefeuille ou chiffrage du (des) programme(s) & projets SI.</i> 	<p>C1.7. Organiser et structurer les projets SI en portefeuille / programmes équilibrés, dans le respect des objectifs stratégiques, afin de piloter efficacement le déploiement de la stratégie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer une structuration des projets en programme ou en portefeuille. • Établir le chiffrage global du programme ou du portefeuille projets. 	<p>Pertinence et cohérence de la structuration</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les regroupements sont en cohérence avec les objectifs stratégiques du SI.</i> - <i>Les regroupements prennent en compte les interdépendances entre projets.</i> - <i>Les regroupements sont construits en fonction de leurs objectifs communs.</i> <p>Pertinence et cohérence du chiffrage</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Une méthode adaptée est choisie pour le chiffrage. Elle est correctement appliquée.</i> - <i>Le chiffrage est en cohérence avec la structuration proposée.</i> <p>Respect de bonnes pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La structuration est conforme aux normes et pratiques en vigueur dans le domaine (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité,</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<i>développement durable et utilisabilité).</i>
(Participation à la) Formalisation et validation de la stratégie SI. - Rédaction du SDSI.	C1.8. Établir et formaliser le schéma directeur SI, regroupant et formalisant l'ensemble des projets et les orientations stratégiques à implémenter (feuille de route, budget, KPIs).	L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée. Ces supports seront présentés lors de soutenances orales. Le candidat doit : <ul style="list-style-type: none"> ● Réaliser un schéma directeur du SI intégrant une feuille de route (gouvernance, pilotage du SDSI, KPIs) et le ROI. 	Cohérence et pertinence du SDSI <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le schéma directeur est cohérent, réaliste, et justifié.</i> - <i>Il contient notamment les points d'information suivants :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les étapes de réalisation.</i> - <i>L'identification des ressources nécessaires pour la mise en œuvre des projets associés.</i> - <i>Les objectifs et les indicateurs de performance.</i> - <i>Il est exploitable par les parties prenantes.</i> - <i>Il est en cohérence avec la stratégie SI.</i> - <i>Il fournit les informations nécessaires à l'implémentation des initiatives continues dans le portefeuille.</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p>Cohérence et pertinence des composants du SDSI</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les modalités de gouvernance et de pilotage sont adaptées à l'organisation et à son contexte.</i> - <i>Les modalités de gouvernance et de pilotage sont décrites de manière complète.</i> - <i>Les KPIs définis sont en cohérence avec les objectifs stratégiques du SI. Leur choix est justifié.</i> - <i>Les paramètres pris pour la calcul du ROI sont cohérents, réalistes, et justifiés.</i> - <i>Le ROI est calculé à base d'une méthodologie choisie adaptée et correctement appliquée.</i> <p>Respect de bonnes pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le SDSI prend en compte les normes et pratiques en vigueur dans le domaine (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité,</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<i>développement durable et utilisabilité).</i>
- <i>Désignation des chefs de projet.</i>	C1.9. Déterminer les compétences nécessaires au programme (et projets associés) afin d'identifier le ou les profils de chef de projet adaptés. Le cas échéant, organiser la sélection des ressources en interne ou à l'externe.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les compétences nécessaires pour la réalisation des projets. • Établir le profil des chefs de projets sur les projets complexes ou stratégiques. 	Pertinence et cohérence des compétences <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les compétences identifiées sont en cohérence avec l'(les)initiative(s) concernée(s).</i> - <i>Elles répondent aux caractéristiques particulières des initiatives énumérées dans le schéma directeur.</i> Pertinence des profils <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les profils sont élaborés sur la base des compétences identifiées.</i>
- <i>Appui et conseil à la prise de décision en matière de stratégie SI (pour validation et adhésion des instances / du comité de direction à chaque étape de la conception de la stratégie).</i>	C1.10. Expliquer et justifier auprès des instances décisionnaires la stratégie définie, dans un objectif de validation (vision, orientations, engagement, résultat attendu) et d'adhésion.	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger une présentation du SDSI à destination des instances de validation. 	Pertinence et cohérence du support de présentation <ul style="list-style-type: none"> - <i>La présentation est adaptée aux interlocuteurs (niveau d'information, structuration, vocabulaire ...).</i> - <i>La présentation contient les éléments clés pour éclairer</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	C1.11. Conseiller les instances décisionnaires en matière de stratégie SI afin d'accompagner leur prise de décision.		<p><i>les instances et faciliter les prises de décision.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La présentation est lisible, claire, esthétiquement adaptée.</i> <p>Posture de conseil</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La posture est professionnelle lors de la soutenance : ton, vocabulaire, ...</i> - <i>La posture est adaptée : écoute active, etc.</i> - <i>La posture favorise une relation de confiance / les échanges.</i>
<p>A2 - Piloter des programmes et projets SI.</p> <p><i>Le titulaire de la certification évolue dans un contexte agile et dans un environnement multi-projets / voire multi programmes, c'est-à-dire des projets interdépendants / connexes orientés vers des objectifs stratégiques communs (une ou des transformations). Il va gérer les initiatives SI en s'appuyant sur des chefs de projets aux expertises variées : réseaux, infrastructure système, architecture des SI, sécurité, support et IT thématiques (data, logiciel...). Son objectif final : livrer des projets SI conformes, créateurs de valeur tout en favorisant les synergies parmi les chefs de projets et, in fine, au sein des équipes.</i></p> <p><i>Nota : en matière de SI, les programmes et projets se distinguent des autres notamment par le nombre d'ajustements et de changements. Ils demandent en effet des approches différentes : à titre d'exemples, on utilise souvent des méthodes agiles (et moins traditionnelles) et les budgets sont susceptibles de changer. De plus, un projet SI fini est régulièrement le début d'un nouveau projet.</i></p>			
Initialisation des programmes :	C2.1 Organiser et planifier le déroulement des programmes SI	L'évaluation est réalisée au moyen de projet	Pertinence et cohérence du cadrage

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Découpage des programmes en tranche.</i> <p><i>Nota : généralement, le programme est découpé par tranche ou par lots ou par initiatives clefs afin d'en assurer une meilleure gestion.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Planification détaillée des programmes :</i> - <i>Champs d'application.</i> - <i>Parties prenantes.</i> - <i>Calendrier.</i> - <i>Budget.</i> - <i>Ressources.</i> - <i>Risques.</i> - <i>Communication.</i> - <i>Approvisionnement.</i> - <i>Qualité.</i> - <i>Formalisation du plan directeur.</i> 	<p>afin de s'assurer de la bonne mise en oeuvre opérationnelle des différentes initiatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>C2.1.1 Organiser le cadre méthodologique des programmes, la répartition et la programmation des activités (lots / tranches).</i> - <i>C2.1.2 Identifier en conséquence les ressources nécessaires à la réalisation des programmes (humaines, matérielles, financières, temporelles ...).</i> - <i>C2.1.3 Réaliser une planification fine des initiatives en choisissant les outils de pilotage (ex : kanban, etc.).</i> - <i>C2.1.4 Assurer le respect des normes de qualité et réglementaires.</i> - <i>C2.1.5 Analyser les risques du programme afin d'identifier les actions nécessaires pour les anticiper / y pallier.</i> 	<p>professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>Ces supports seront présentés lors de soutenances orales.</p> <p>Le candidat doit organiser et planifier (cadrer) un programme en précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs et justification du programme. - La portée du programme. - Les bénéfices attendus. - Les risques associés. - Une estimation des ressources et du budget. - Les délais. - Les critères de réussite. - La gouvernance. - Les interfaces entre projets et opérations. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Le cadrage du programme contient notamment les points d'information suivants :</i> - <i>La répartition des programmes en lots/tranches.</i> - <i>Le choix de méthodologie pour l'implémentation.</i> - <i>L'identification de ressources nécessaires.</i> - <i>La planification des initiatives.</i> - <i>Les modalités d'assurance qualité / réglementaire.</i> - <i>L'analyse des risques.</i> - <i>La planification du programme comprend notamment les éléments suivants :</i> - <i>Les objectifs et justification du programme.</i> - <i>La portée du programme.</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Les bénéfices attendus.</i> - <i>Les risques associés.</i> - <i>Une estimation des ressources et du budget.</i> - <i>Les délais.</i> - <i>Les critères de réussite.</i> - <i>Les responsables et la gouvernance.</i> - <i>Les interfaces entre projets et opérations</i> - <i>Le cadrage est en cohérence avec la stratégie du SI et le contexte de l'organisation.</i> - <i>Le cadrage est cohérent, réaliste, et justifié.</i> <p>Pertinence et cohérence des composants du cadrage</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La répartition des programmes en lots/tranches est complète (contient tous les programmes concernés). Elle est cohérente et</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>justifiée.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La méthodologie choisie est adaptée aux programmes concernés et au contexte de l'organisation. Le choix est justifié.</i> - <i>Les ressources nécessaires à l'implémentation du programme sont énumérées. Leur choix est justifié.</i> - <i>La planification prend en compte les éléments nécessaires à l'implémentation du programme. Elle est cohérente, réaliste, et justifiée.</i> - <i>Des modalités d'assurance qualité ou réglementaire sont définies. Le choix est justifié.</i> - <i>Les modalités d'assurance ou réglementaires sont en cohérence avec la méthodologie choisie, la planification, les ressources identifiées</i> - <i>L'analyse des risques : identifie les risques associés</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p>à l'implémentation de l'initiative, définit des actions pour y anticiper, répondre, ou pallier.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le choix des risques dans l'analyse des risques est justifié. - Les actions proposées dans l'analyse des risques visent à répondre aux risques identifiés. Elles sont réalistes et justifiées. - L'organisation et la planification sont conformes aux normes et pratiques en vigueur dans le domaine (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité, développement durable et utilisabilité).
<p>Gestion de l'exécution des programmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle des bénéfices. - Contrôle des exceptions et des changements (calendrier, budget, qualité, risques). - Contrôle des risques majeurs. 	<p>C2.2. Définir, mesurer et analyser les indicateurs opérationnels et stratégiques (indicateurs de performance), selon les modalités établies (plan de suivi / fréquence), afin de veiller à l'efficacité et à la productivité des initiatives SI, de</p>	<p>L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée.</p>	<p>Cohérence et pertinence des modalités de gestion</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les indicateurs définis sont en cohérence avec les objectifs définis. Leur choix est justifié. - Les modalités de gestion de bénéfices sont en

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	s'assurer de leur valeur ajoutée et de leur conformité.	<p>Ces supports seront présentés lors de soutenances orales.</p> <p>Le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Définir les modalités de gestion des bénéfices. ● Définir les modalités de gestion des exceptions et des changements. ● Définir les modalités de gestion des risques majeurs. ● Construire un tableau de bord de suivi et interpréter des résultats. ● Identifier des actions correctives à implémenter suite un dysfonctionnement / anomalie. 	<p><i>cohérence avec les objectifs définis et le contexte de l'organisation. Leur choix est justifié.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les modalités de gestion des exceptions et des changements sont en cohérence avec les objectifs définis et le contexte de l'organisation. Leur choix est justifié.</i> - <i>Les modalités de gestion des risques majeurs sont en cohérence avec les objectifs définis et le contexte de l'organisation. Leur choix est justifié.</i> <p>Cohérence et pertinence du tableau de bord de suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le tableau de bord propose un suivi des bénéfices à base des indicateurs et des modalités définis.</i> - <i>Le tableau de bord de suivi inclut notamment les éléments suivants : calendrier, budget, qualité, risques.</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	C2.3. Déterminer et proposer des actions en vue d'optimiser l'efficacité et la productivité des initiatives SI, leur valeur ajoutée ou bien leur conformité. En cas de dysfonctionnement, définir et mettre en œuvre un plan d'action correctionnel. Le cas échéant : déterminer, à l'aide d'une analyse éclairée, le maintien ou non d'un projet SI afin de veiller à la bonne continuité d'un projet / programme / portefeuille.	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer l'efficacité d'une initiative. • Préconiser des actions d'optimisation. 	<p>Cohérence et pertinence de l'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'évaluation effectuée identifie des axes d'optimisation et, le cas échéant, des dysfonctionnements ou des anomalies, d'une initiative SI.</i> <p>Cohérence et pertinence des actions d'optimisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Des actions d'optimisation sont définies à base des axes d'optimisation identifiées.</i> - <i>Les actions d'optimisation définies sont en cohérence avec les objectifs de l'initiative et le contexte de l'organisation.</i> - <i>Les actions d'optimisation proposées sont cohérentes, réalistes, et justifiées.</i> <p>Cohérence et pertinence des actions correctives</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Dans le cas d'identification de dysfonctionnement ou anomalie, des actions</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>correctives sont proposées.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les actions correctives proposées visent à répondre aux dysfonctionnements ou anomalies identifiés.</i> - <i>Les actions correctives proposées sont cohérentes, réalistes, et justifiées.</i>
<p>Gestion de la communication auprès de l'ensemble des parties prenantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reporting auprès des parties prenantes internes.</i> - <i>Reporting auprès des commanditaires / direction.</i> - <i>Communication interne / externe.</i> 	<p>C2.4. Établir et partager auprès des acteurs concernés, selon la fréquence et le format définis des états d'avancement des programmes ou projets SI (justification continue des initiatives via les indicateurs clefs des projets tels que délai, budgets, livrables ainsi que les éventuels dysfonctionnements / problématiques rencontrées) afin de s'assurer du partage de l'ensemble des informations clefs, et de l'adhésion des différentes parties prenantes aux projets.</p>	<p>L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>Ces supports seront présentés lors de soutenances orales.</p> <p>Le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir les modalités de communication et de reporting. 	<p>Pertinence et cohérence des modalités</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Des indicateurs clés pour la communication ou le reporting sont définis.</i> - <i>Les modalités définies sont élaborées à base des indicateurs clés définis.</i> - <i>Les modalités définies sont adaptées aux interlocuteurs (niveau d'information, structuration, vocabulaire ...).</i> - <i>Les modalités définies sont en cohérence avec la planification, les objectifs, et les caractéristiques de l'initiative.</i> <p>Pertinence et cohérence de</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		<ul style="list-style-type: none"> • Préparer une communication ou un reporting. 	<p>la communication ou du reporting</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La communication ou reporting préparé(e) est conforme aux indicateurs clés définis.</i> - <i>La communication ou reporting préparé(e) est adapté(e) aux interlocuteurs.</i> - <i>La communication ou reporting préparé(e) est en cohérence avec les modalités définies.</i>
<p>Gestion des chefs de projets internes / externes</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Coordination de l'équipe (des chefs de projet internes / externes).</i> - <i>Appui / conseil méthodologique auprès des chefs de projets.</i> - <i>Gestion des conflits.</i> 	<p>C2.5. Animer, motiver et fédérer les chefs de projets dans un objectif de performance individuelle et collective et dans le respect des obligations légales (droit du travail, RSE,...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Définir et répartir les objectifs individuels / collectifs.</i> - <i>Coordonner et suivre les activités / les tâches.</i> - <i>Gérer les conflits.</i> 	<p>L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>Ces supports seront présentés lors de soutenances orales.</p> <p>Le candidat doit :</p>	<p>Cohérence des modalités</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les modalités définies sont en cohérence avec la planification, les objectifs, et les caractéristiques de l'initiative concernée. Elles sont justifiées.</i> - <i>Les modalités définies visent à favoriser la performance individuelle et collective.</i> <p>Pertinence du plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le plan d'action : décrit le conflit, identifie des</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		<ul style="list-style-type: none"> • Décrire les modalités de gestion de l'équipe. • Définir un plan d'action dans le cadre d'une situation de conflit. 	<p><i>solutions potentielles visant à répondre au conflit décrit, contient des actions à mener pour réaliser les solutions identifiées.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le plan d'action est réaliste, cohérent et justifié.</i>
	<p>C2.6. Identifier et formaliser les éventuels besoins en compétences auprès des chefs de projets afin d'organiser leur montée en compétences en concertation avec les services concernés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les besoins en développement des compétences. • Établir une proposition pour la montée en compétences. 	<p>Cohérence de l'analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'analyse identifie les écarts entre le niveau de compétences désiré et le niveau des compétences actuel pour une initiative donnée.</i> <p>Cohérence de la proposition</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La proposition identifie des solutions visant à combler les écarts identifiés.</i> - <i>Les solutions proposées sont cohérentes, réalistes, et justifiées.</i> - <i>Les solutions proposées sont en cohérence avec les particularités de l'initiative concernée et le contexte de l'organisation.</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	C2.7. Apporter un appui méthodologique aux chefs de projet afin de les accompagner dans la gestion de leur projet et d'en optimiser la qualité.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins en matière d'accompagnement pour les membres d'équipe • Développer une proposition d'aide/d'accompagnement. 	<p>Cohérence de l'identification des besoins</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Des besoins en matière d'accompagnement pour une initiative donnée sont identifiés.</i> - <i>Les besoins identifiés sont en cohérence avec les caractéristiques et les objectifs de l'initiative. Ils sont justifiés.</i> <p>Pertinence et cohérence de la proposition d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La proposition répond aux besoins identifiés.</i> - <i>La proposition est en cohérence avec les caractéristiques et les objectifs de l'initiative. Elle est justifiée.</i>
Gestion des partenaires (et parties prenantes)	C2.8. Gérer les relations partenariales (prestataires, fournisseurs...) afin d'assurer le bon déroulement des projets : <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sélectionner les partenaires.</i> 	L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle	<p>Cohérence et pertinence des modalités</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Des besoins en matière de prestation sont identifiés pour une initiative donnée.</i> - <i>Des modalités de</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<ul style="list-style-type: none"> - Formaliser et gérer les relations avec les partenaires. - Contrôler le bon déroulement des prestations ; effectuer des actions correctives au besoin. 	<p>reconstituée.</p> <p>Ces supports seront présentés lors de soutenances orales.</p> <p>Le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Définir les modalités de prestation auprès des fournisseurs / prestataires. 	<p><i>présentation sont définies à base des besoins identifiés.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les modalités définies sont en cohérence avec les caractéristiques et les objectifs de l'initiative concernée. Elles sont justifiées.</i> - <i>Les modalités définies contiennent notamment les points d'information nécessaires pour répondre aux besoins en matière de prestation identifiés, notamment : le cahier de charges, le sourcing, la mise en concurrence, le closing.</i>
<p>Finalisation des programmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>RETEX / Bilan / Évaluation / Optimisation.</i> - <i>Rédaction des documents de référence / de clôture (rapport de clôture).</i> 	<p>C2.9. Évaluer, à la clôture, la performance globale des initiatives SI (analyser les résultats, le ROI...), en s'appuyant sur les indicateurs opérationnels et stratégiques définis et/ou sur le retour des parties prenantes, afin de déterminer leur efficacité et d'identifier des nouvelles opportunités éventuelles.</p>	<p>L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>Ces supports seront présentés lors d'une soutenance orale.</p>	<p>Cohérence et pertinence du bilan</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le bilan prend en compte la stratégie SI.</i> - <i>Le bilan comprend notamment les éléments suivants : évaluation de la performance de l'initiative, conclusion sur le statut final des livrables, informations sur la performance de l'équipe projet et des prestataires,</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	C2.10. Établir et formaliser les documents de clôture afin de décharger la responsabilité de l'équipe et de libérer des ressources en vue d'autres initiatives.	<p>Le candidat doit réaliser un bilan du programme comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'évaluation de la performance de l'initiative. - La formalisation de la clôture de l'initiative. <p>et précisant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les performances du projet par rapport à son plan de management initial.</i> - <i>Le statut final des livrables.</i> - <i>Les informations sur la performance des fournisseurs ou des sous-traitants.</i> - <i>Les recommandations pour les projets futurs.</i> 	<p><i>recommandations pour des projets futurs, (le cas échéant) observations sur d'éventuels dysfonctionnements traités.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les éléments compris dans le bilan sont en cohérence avec les caractéristiques et les objectifs de l'initiative concernée.</i> - <i>Les recommandations du bilan sont basées sur les autres éléments contenus dans le bilan. Elles sont en cohérence avec la stratégie SI.</i> <p>Cohérence et pertinence de l'évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'évaluation appuie sur les indicateurs définis, et le cas échéant, le retour des parties prenantes.</i> - <i>L'évaluation détermine l'efficacité globale de l'initiative, le cas échéant, identifie de nouvelles opportunités éventuelles.</i> - <i>L'évaluation établit des conclusions basées sur l'efficacité de l'initiative et,</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>le cas échéant, les nouvelles opportunités identifiées.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les conclusions de l'évaluation sont cohérentes, réalistes, et justifiées.</i> <p>Cohérence et pertinence de la formalisation de clôture</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les éléments nécessaires pour décharger l'équipe et libérer les ressources dédiés au projet sont présents dans la documentation de clôture.</i> - <i>La documentation de clôture est lisible, exploitable par les différents parties prenantes.</i> <p>Respect de bonnes pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les bonnes pratiques (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité, développement durable et utilisabilité) sont prises en compte et respectées dans le cadre du bilan.</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A3 - Optimiser le processus SI.</p> <p><i>Afin de rester compétitive et de faire face aux évolutions de l'environnement, l'organisation se doit de définir et de mettre en place une structure capable de faciliter, voire de favoriser les transformations SI, mais également de les générer (faire émerger des opportunités, les sélectionner, les incuber...). L'organisation se doit d'être innovante.</i></p> <p><i>Dans ce contexte, le titulaire de la certification a une approche résolument agile et responsable : il accompagne l'organisation à intégrer et à structurer une démarche d'amélioration continue, sécurisée et éco-construite afin de plonger les SI et l'organisation dans une culture de l'innovation et d'accompagner au mieux les changements. Il structure et met également en œuvre un système de veille afin de nourrir l'ensemble de ces réflexions / pratiques et d'identifier des opportunités de développement.</i></p>			
<p>Veille continue / permanente dans le champ des SI.</p> <p><i>Nota : La veille est partagée et plurielle (technologique, réglementaire, concurrentielle et métier) essentiellement dans le champ des SI. Elle peut être élargie à d'autres domaines (notamment en lien avec l'organisation, son activité et ses métiers).</i></p>	<p>C3.1. Structurer, mettre en œuvre et exploiter un système de veille en continue, transverse, automatisé ou non, afin d'identifier les évolutions en matière de SI voire de les anticiper.</p> <p>C3.2. Identifier les impacts des évolutions SI (notamment en termes de complexité et de rapidité du changement) au sein de l'organisation afin de définir des opportunités de développement et / ou de combler les écarts entre l'état actuel du SI et les réalités de l'environnement / le marché.</p>	<p>L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>Ces supports seront présentés lors d'une soutenance orale.</p> <p>Le candidat doit réaliser une veille :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place un système de veille. ● Effectuer une analyse 	<p>Choix, conformité et rigueur méthodologique du système de veille</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Une méthodologie adaptée est choisie et correctement appliquée pour : la collecte des informations, le traitement des données/informations, l'analyse des informations</i> <p>Efficacité du système de veille</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le système de veille répond aux besoins / objectifs définis,</i> - <i>Le système est en cohérence avec les objectifs/besoins définis, notamment sur les points</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		des impacts de la veille sur le SI ou bien sa pratique.	<i>suivants : le périmètre défini, les sources choisies, les outils choisis, les informations visées</i> Pertinence de l'analyse <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les données recueillies sont transformées en informations exploitables.</i> - <i>Les évolutions / tendances sont repérées, sourcées, identifiées.</i> - <i>Les évolutions / tendances sont traduites en opportunités réalistes.</i>
Définition et formalisation d'un processus d'amélioration continue (intégrant l'innovation) du SI : <ul style="list-style-type: none"> - <i>Clarification du positionnement du SI au sein de l'organisation (est -il moteur ? source ? ou bien porteur des transformations de l'organisation ? quel est son positionnement vis-à-vis des directions métiers ... ?).</i> - <i>Choix d'un modèle SI (place de l'innovation au sein du modèle, etc.).</i> 	C3.3. Déterminer le rôle et le positionnement du SI au sein de l'organisation (le SI comme moteur, source, ou porteur des transformations), en cohérence avec la vision globale de l'entreprise, afin de proposer un modèle de transformation adapté.	L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée. Ces supports seront présentés lors d'une soutenance orale. Le candidat doit :	Choix, conformité et rigueur méthodologique <ul style="list-style-type: none"> - <i>Une méthodologie adaptée est choisie.</i> - <i>La méthodologie utilisée est correctement appliquée.</i> Pertinence de l'analyse <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les informations/données nécessaires à l'analyse sont recueillies.</i> - <i>L'analyse identifie notamment :</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		<ul style="list-style-type: none"> ● Établir une analyse de la maturité du SI ou d'une partie du SI et préconiser des axes d'optimisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - des axes d'optimisation - un modèle de transformation adapté. - le positionnement / rôle du SI au sein de ce modèle. - le rôle / la place de l'innovation au sein de ce modèle. - Les axes préconisés sont en cohérence avec le contexte de l'organisation. Ils sont cohérents, réalistes, et justifiés. - Le modèle identifié est en cohérence avec le contexte de l'organisation. Il est réaliste et justifié, - Les conclusions de l'analyse sont justifiées.
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Modélisation et formalisation d'un processus d'amélioration continue SI (responsabilités, définition des étapes, ...).</i> 	C3.4. Structurer et formaliser un processus d'amélioration continue et durable du SI, afin de permettre à l'organisation de s'adapter efficacement à un marché en constante évolution et de créer	<ul style="list-style-type: none"> ● Rédiger un processus d'amélioration continue (pour accompagner les innovations et les transformations au sein de l'organisation). 	Cohérence et pertinence du processus <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le processus est cohérent, réaliste, et justifié.</i> - <i>Le processus est en alignement avec les réalités du marché / vise à</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<p>des projets innovants porteurs de valeur ajoutée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir les modalités de gouvernance. - Définir les objectifs et les indicateurs de performance. - Construire les étapes d'un processus de transformation (intégrant l'innovation). - Construire des équipes pluridisciplinaires. - Identifier et allouer les ressources nécessaires. - Identifier les technologies et les outils adéquats pour soutenir l'innovation et l'analyse des données. 		<p><i>répondre aux réalités du marché.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Il répond aux axes d'optimisation identifiées</i> - <i>Il contient notamment les points d'information suivants: les modalités de gouvernance, les étapes de réalisation, l'identification des ressources nécessaires pour la mise en oeuvre, les objectifs et les indicateurs de performance</i> - <i>Il est en cohérence avec la stratégie globale et SI.</i> <p>Cohérence et pertinence des composants du processus</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les modalités de gouvernance sont adaptées à l'organisation et à son contexte. Leur choix est justifié.</i> - <i>Les KPIs définis sont en cohérence avec les objectifs stratégiques du SI. Leur choix est justifié.</i> - <i>Les ressources identifiées sont en cohérence avec les axes d'optimisation identifiées. Elles sont</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>justifiées.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les technologies et les outils choisis sont adaptés au contexte de l'organisation et aux axes d'optimisation identifiés. Ils sont courants dans le domaine. Leur choix est justifié.</i> <p>Respect de bonnes pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le processus proposé est conforme aux normes et aux pratiques en vigueur dans le domaine (ex. en matière d'accessibilité, d'éthique, juridiques, sécurité, développement durable et utilisabilité).</i>
<p>Promotion de l'innovation SI au sein de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Emergence et développement des idées</i> - <i>Diffusion, impulsion, partage des bonnes pratiques (ateliers créatifs, brainstorming, ...), des expérimentations, des événements (salons, conférences, formations, ...).</i> 	<p>C3.5. Faciliter une culture et des pratiques d'innovation (design thinking, conceptual knowledge...) portées par le SI au sein de l'organisation, au travers différentes actions et activités (ateliers d'idéation et de design thinking, boîtes à idées, challenge brainstorming, feedback, ...),</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sélectionner une initiative innovante et en organiser la mise en œuvre au sein de l'organisation. 	<p>Pertinence de l'initiative</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'initiative choisie est en cohérence avec la stratégie SI</i> - <i>L'initiative choisie vise à répondre aux axes d'optimisation identifiées</i> <p>Cohérence de l'organisation de l'initiative</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'organisation de la mise</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	qu'elles soient transverses ou focalisées métier, afin d'optimiser l'adaptabilité de l'organisation en matière de transformation en continu.		<i>en œuvre de l'initiative suit les pratiques d'innovation courantes dans le domaine.</i> - <i>L'organisation de mise en œuvre est cohérente, réaliste, et justifiée.</i>
Accompagnement du changement (des transformations) au sein de l'organisation <i>Exemples d'actions pour accompagner le changement :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Communication autour du changement.</i> - <i>Formation utilisateurs.</i> - <i>Refonte des processus.</i> 	C3.6. Identifier les opportunités de préparer, équiper, et / ou soutenir les parties prenantes (au niveau individuel, de l'équipe, ou organisationnel) dans la réalisation de transformation organisationnelle au travers la mise en œuvre des actions adaptées (formations, ateliers, groupes de travail, etc.).	L'évaluation est réalisée au moyen de projets professionnalisants, sous la forme de mises en situation professionnelle reconstituée. Ces supports seront présentés lors d'une soutenance orale. Le candidat doit : <ul style="list-style-type: none"> ● Établir une analyse des impacts suite à un changement. ● Définir un plan d'actions en conséquence. 	Choix, conformité et rigueur des outils <ul style="list-style-type: none"> - <i>Des outils adaptés sont choisis et correctement utilisés pour identifier les opportunités. Leur choix est justifié.</i> Pertinence et cohérence de l'analyse <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'analyse recueille les données nécessaires à l'identification et à l'évaluation des impacts.</i> - <i>Les impacts identifiés sont cohérents, réalistes, et justifiés.</i> - <i>Les points suivants sont établis à base de l'analyse :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Une définition des axes d'accompagnement</i> - <i>Une priorisation des axes d'accompagnement</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p>-Une préconisation des conséquences du changement sur l'organisation et ses collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des objectifs d'accompagnement du changement sont établis à base de l'analyse. <p>Pertinence et cohérence du plan d'action.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le plan d'action répond aux impacts identifiés dans l'analyse. - Il prend en compte les points suivants : la définition et la priorisation des axes d'accompagnement, la préconisation des conséquences du changement sur l'organisation et ses collaborateurs. - Le plan répond aux objectifs d'accompagnement définis/ établis par l'analyse. - Les actions définies dans le plan sont pertinentes à la

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<i>réalisation des objectifs définis/établis par l'analyse.</i>