

Évaluation des compétences en analyse d'affaires

Retour d'expérience et opportunités



Objectif

- Appuyés sur le BABOK, mesurer le niveau de compétence des analystes d'affaires chez nos clients pour orienter les plans de développement et pour assurer une montée en compétence du métier

3 tests

- Une auto-évaluation
 - par le participant lui-même
- Un test de connaissance
 - 124 questions à choix multiple
- Un test psychométrique

Mise en situation

- Panier de gestion adapté à l'analyse d'affaires
- Suivi d'une entrevue téléphonique

Mise en situation (En salle - surveillé - chronométré)

- Sous forme d'un panier de gestion, le participant doit :
 - Lire la mise en situation
 - Prioriser et analyser les documents
 - Indiquer les actions à prendre
 - Produire des documents
 - Analyser sa propre performance
- Suivi d'une entrevue téléphonique d'une heure
 - 30 minutes - psychométrie
 - 30 minutes - analyse d'affaires

Mesure des connaissances et compétences

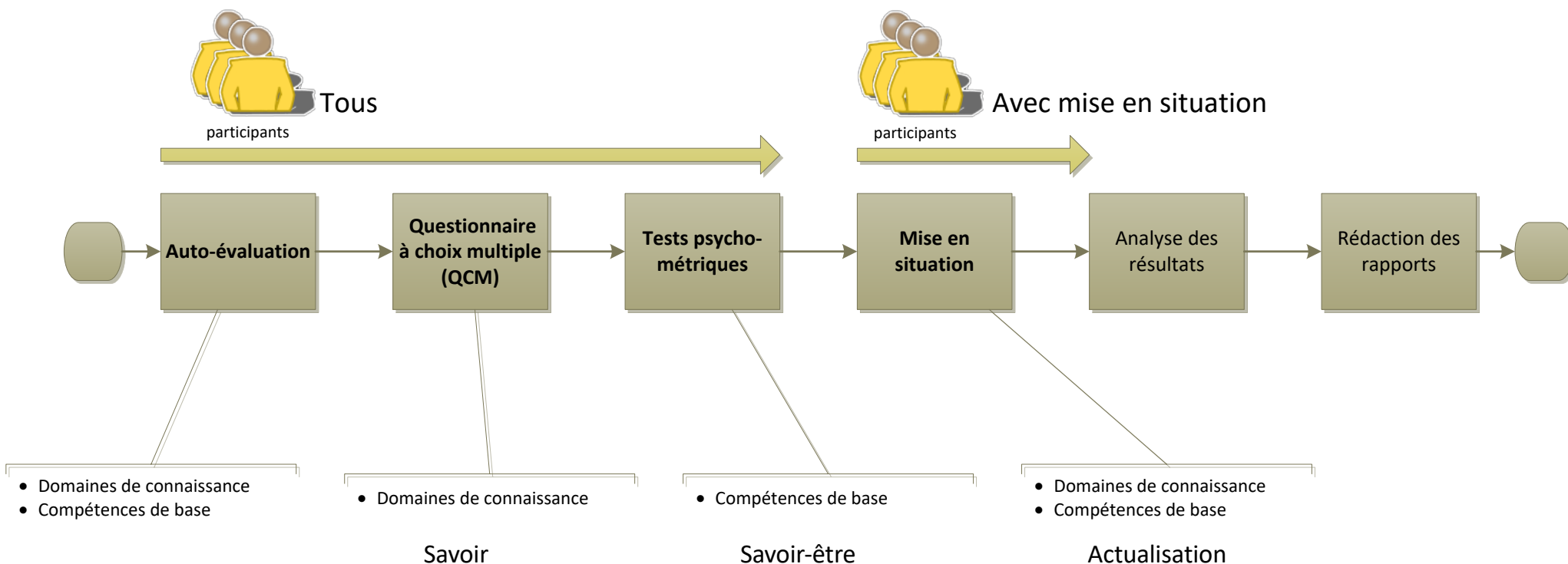
Les connaissances sont organisées comme suit :

- Planification et surveillance de l'analyse d'affaires
- Élicitation
- Gestion et communication des exigences
- Analyse d'entreprise
- Analyse des exigences
- Évaluation et validation de la solution

Le modèle évalue également :

- 49 techniques qui viennent appuyer les domaines de connaissance
- Les compétences transversales suivantes (Babok) :
 - Raisonnement analytique et résolution de problèmes
 - Caractéristiques comportementales
 - Connaissance des affaires
 - Aptitudes à communiquer
 - Compétences relationnelles
 - Aptitudes informatiques

Éléments mesurés par les tests



Niveaux de connaissances

- Les niveaux de connaissances suivent le modèle de Dreyfus. Ce modèle est utilisé pour classer les résultats des connaissances et des techniques. Les niveaux sont divisés comme suit :

	%	Définition	Description
1	0+	Pas évalué ou non applicable	Pas au courant ou non-applicable.
2	20+	Débutant	Connaît les concepts, mais le candidat requiert de la supervision pour les mettre en pratique.
3	40+	Intermédiaire (en progression)	Peut expliquer les concepts à ses collègues et connaît le moment et comment les utiliser avec un minimum de supervision.
4	60+	Avancé	Connaît et comprend les concepts associés aux tâches et est en mesure de réaliser les tâches associées sans supervision.
5	75+	Expert	Connaît, comprend et maîtrise les concepts associés aux tâches. Le candidat peut accompagner ses collègues et les superviser lors de la réalisation des activités.

Niveaux de compétences transversales

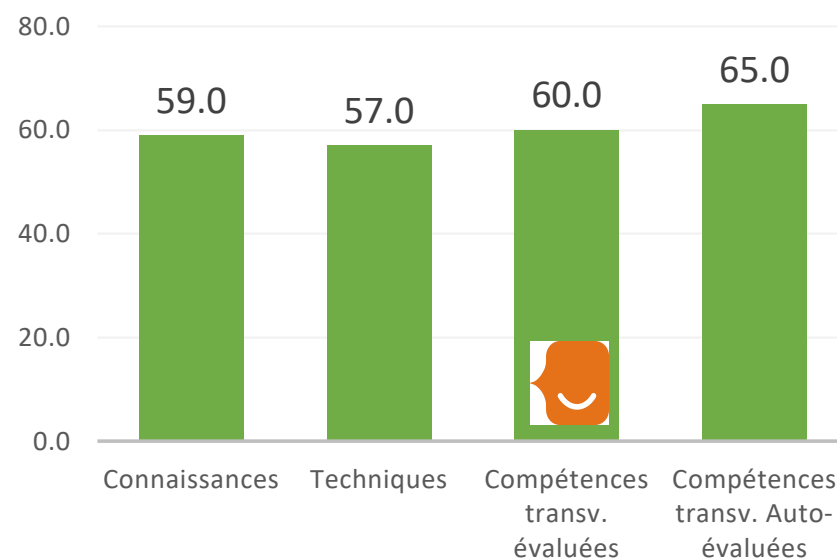
- Les niveaux de compétences transversales sont évalués par nos partenaires Atmanco et Ngenio.
- Les résultats en analyse d'affaires ont été essentiellement évalués par AtmanCo.
- Ils sont ramenés à une échelle en pourcentage. Les niveaux sont divisés comme suit :

	%	Définition	Description
1	0+	Amélioration	La compétence pourrait être améliorée
2	35+	Adéquat	Le niveau de compétence répond aux critères d'efficacité requis par le modèle
3	70+	Supérieur	Le niveau de compétence dépasse les critères d'efficacité requis par le modèle

Performance générale

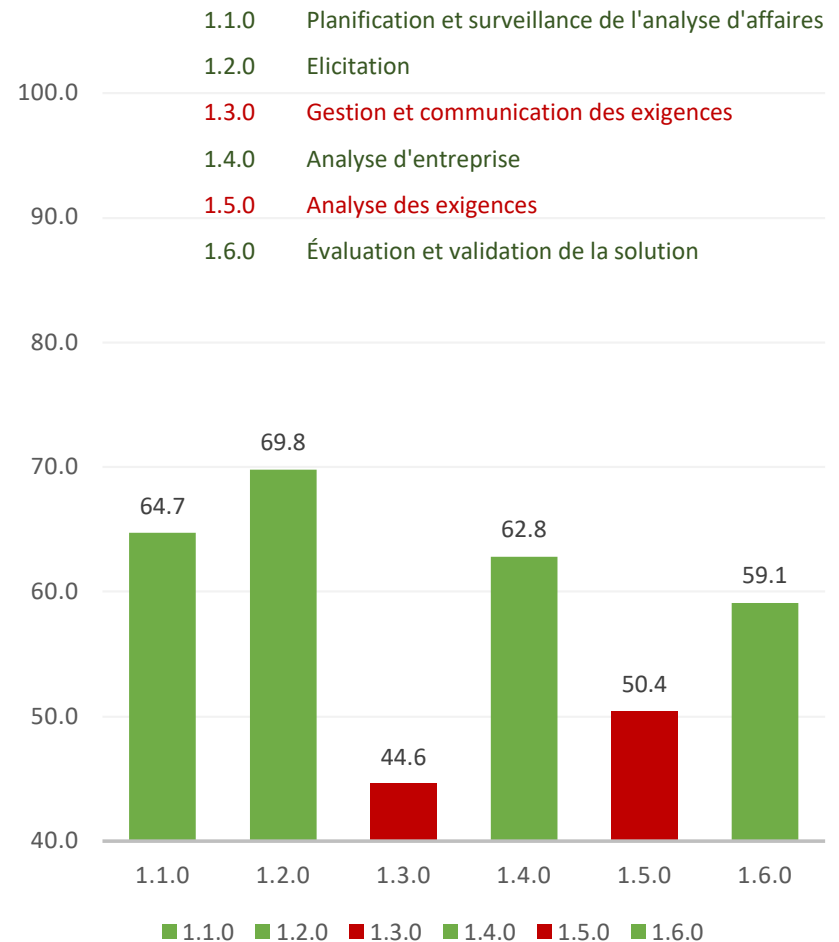
- Les connaissances en analyse d'affaires juste sous le niveau avancé
- Les connaissances des techniques à peu près au même niveau

Niveau d'expertise	%
Expert	8%
Avancé	37%
En progression	55%

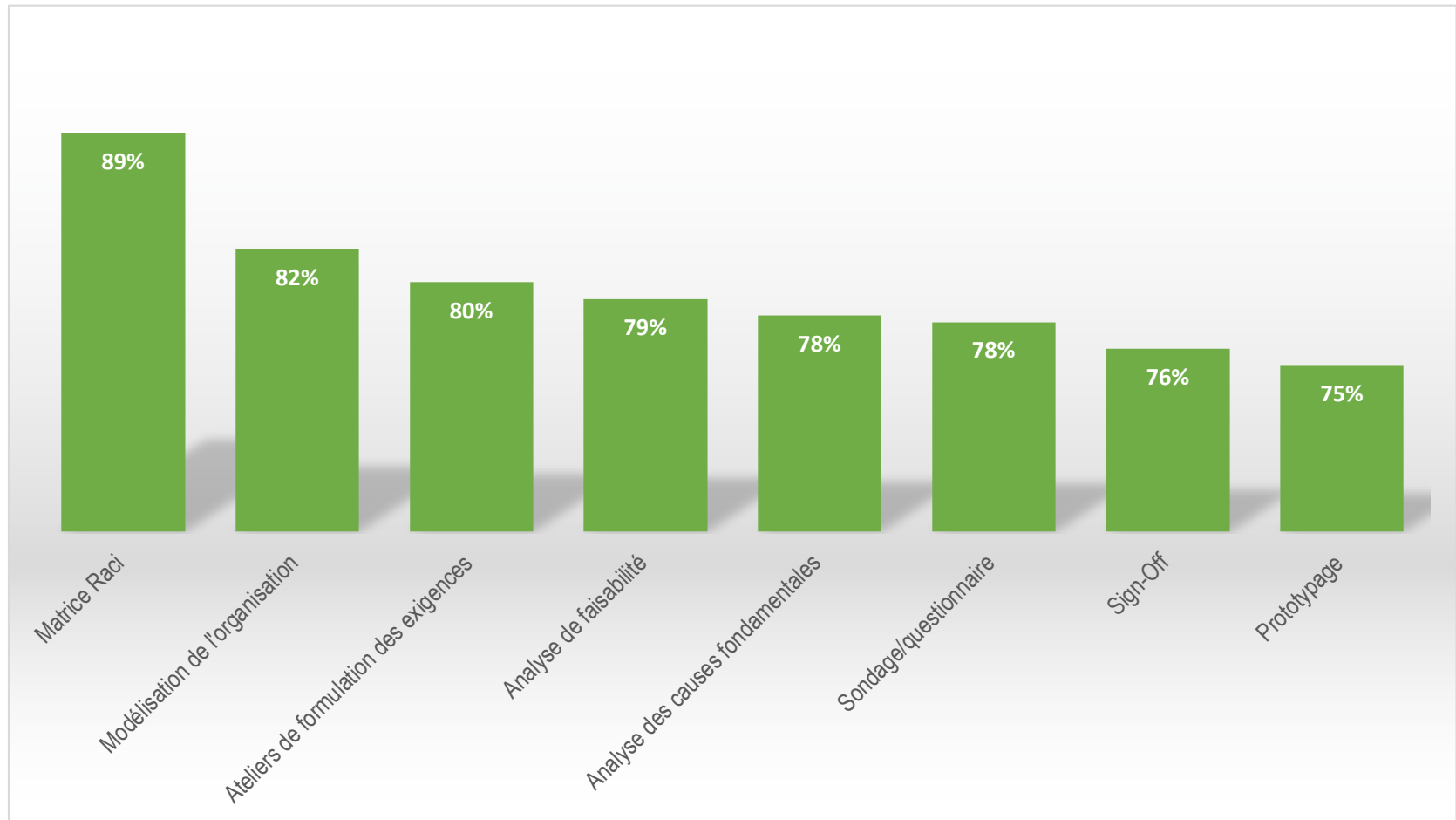


Domaines de connaissance

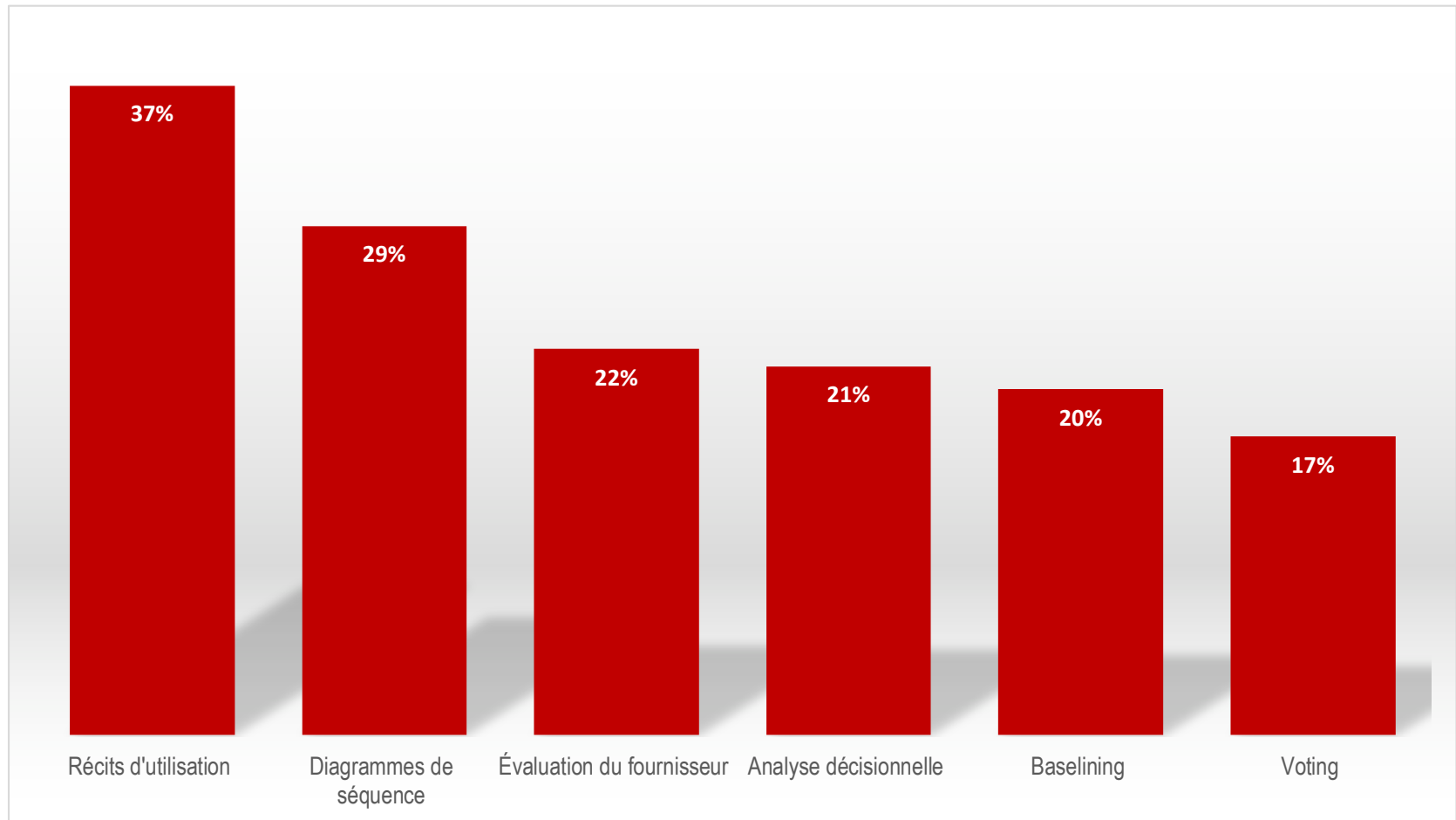
- Deux domaines de connaissance à améliorer :
 - Gestion et communication des exigences
 - Analyse des exigences



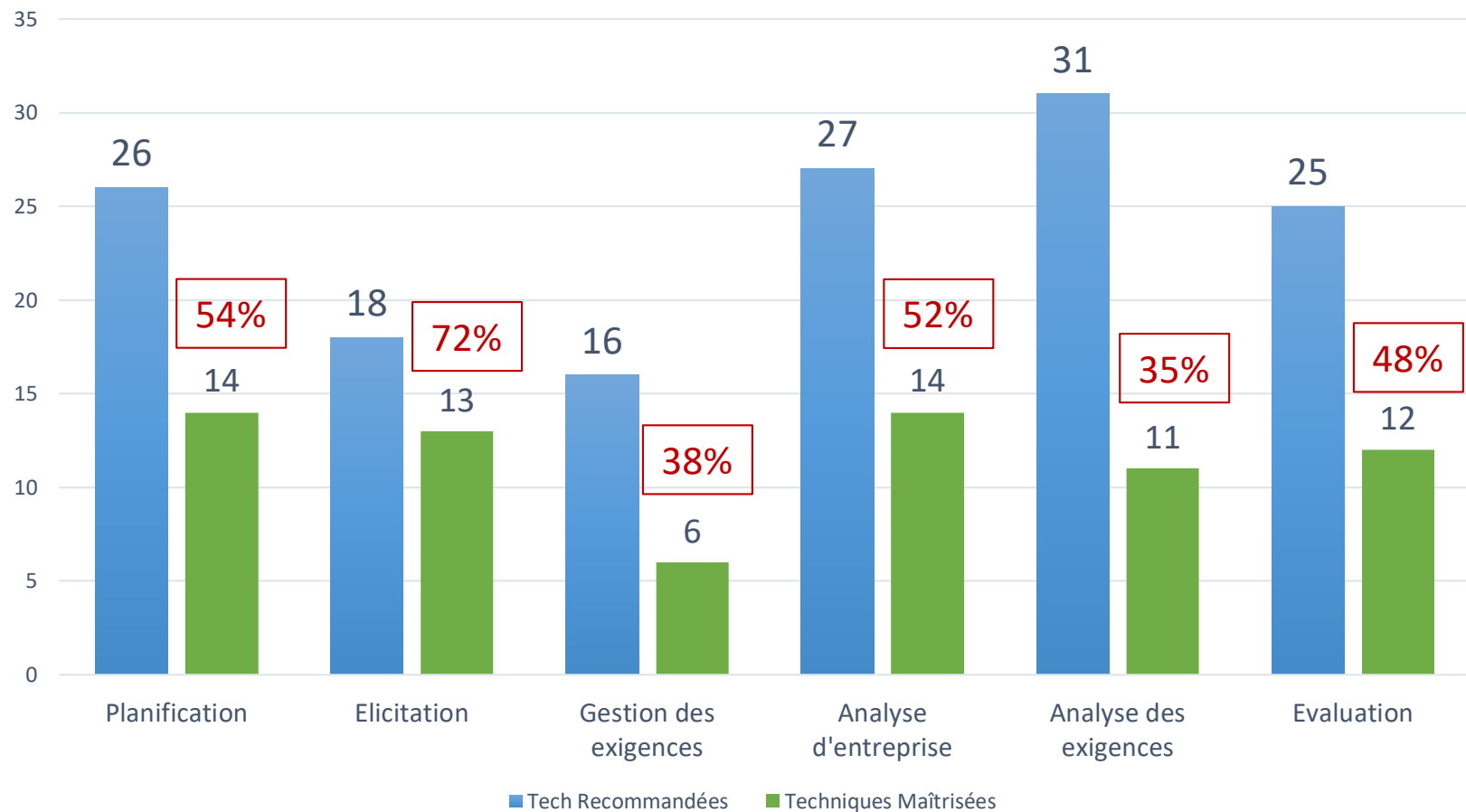
Meilleures techniques - Palmarès



Techniques à améliorer - Palmarès



Techniques maîtrisées par domaine



Conclusions générales sur les techniques

Forces

- Les techniques liées à l'élicitation sont généralement bien maîtrisées.

À travailler

- Les techniques de modélisation en général sont à travailler
 - Nombreux sont ceux qui sont sous l'impression qu'ils n'ont pas à maîtriser ces outils
- Les techniques liées à la gestion des exigences sont à travailler
 - Les outils de modélisation servent à catégoriser les exigences
- Les techniques liées à l'analyse des exigences sont à travailler
- La « palette » des techniques est un peu trop étroite.
 - Il faut connaître plus de techniques

4.0.0 - Compétences Transversales

- Évaluation du potentiel
 - 4.1.0 - Raisonnement analytique et résolution de problèmes
 - 4.2.0 - Caractéristiques comportementales
 - 4.5.0 - Compétences relationnelles
 - Attention : le potentiel seulement a été évalué
- Auto-évaluation
 - 4.3.0 - Aptitudes à communiquer
 - 4.4.0 - Connaissance des affaires
 - 4.6.0 - Aptitudes informatiques
- Lors de l'auto-évaluation, les participants ont généralement surestimé leurs compétences transversales

