

DataBird

 La maturité data d'une entreprise

Recap : 5 piliers qui définissent le niveau de maturité

★ La North Star Metric à suivre pour toute entreprise :

Tous les employés utilisent la data quand ils prennent des décisions 🖱️ “data-informed”

- **Infrastructure** : les outils pour collecter la donnée et la rendre : disponible, fiable, comprise et utilisable par l'entreprise
- **People** : la culture data ainsi que l'apprentissage continu
- **Tools** : les outils permettant aux “data practitioners” de travailler plus efficacement
- **Organisation** : l'organisation des équipes data au sein de l'entreprise
- **Processes** : les méthodes favorisant la collaboration entre les équipes tech et non-tech

🖱️ Spectre sur lequel une entreprise peut être plus ou moins mature dans chacun de ces 5 critères





Recap : Data reactive – 🙋 personne n'utilise quotidiennement la data

- 🏗️ Infra : que des analyses ad hoc sur des fichiers éparpillés
 - La data est stockée typiquement sur des spreadsheets
 - Il n'y a aucuns standards de qualité qui permettent la mise en commun des donnée venant de différents départements
- 🧑🏰 People : personne n'a les compétences pour travailler sur la donnée de manière quotidienne
 - La culture de l'instinct est favorisée
- 🛠️🏭↔️ Tools, orga, processes inexistants car les 2 premiers piliers ne sont pas présents

👉 Il faut absolument implémenter une culture “data” dans l'entreprise, créer de l'excitation suite à l'importance de projets data pour créer une base solide avant de construire sur le reste.








Recap : Comment devenir data scaling

-  People :
 - Développer des POC data qui apportent des ROI mesurables (modèle de churn, ...)
 - Former les managers pour avoir une approche top-down sur la création d'une culture data
 - Sinon elle ne durera pas dans le temps
 - Développer une stratégie de montée en compétences
 - Embaucher des talents data (comme des data engineer)
-  Infra :
 - Définir comment et quelle données sera collectée
 - Etablir une stratégie qui permet d'avoir une infrascture scalable








Recap : Data scaling – ★ j'ai une stratégie data et quelques champions

-  Infra : il n'y a pas d'accès facile à la data pour toute l'entreprise.
 - Problèmes de qualité liés à la donnée
 - Certains départements sont plus en avance que d'autres
-  People : Culture data créé mais pas encore mise en place, seulement quelques experts / data heros
-    ON! Pas de tools, d'organisation ou de process précis



Recap : Comment devenir data progressive

-  People :
 - Définir clairement ce qu'est la culture data et ce qui n'est pas
 - Tracker et mettre en avant les KPIs importants
 - Créer une stratégie d'upskilling sur le long terme et l'adapter à chaque persona data
 - Recompenser les agents de changement
 - Favoriser l'apparition de data hero
-  Infra :
 - Créer une source de données centralisée (data lake, data warehouse)
 - Créer des data contracts pour assurer la qualité des données
-  Tools :
 - Mettre en place des outils data comme Python, Tableau, ...
-  Orga :
 - Définir comment les équipes data sont structurées
-  ON! Process :
 - Définir des systèmes de collaboration (ticketing, Q&A, agile project management, ...)








Recap : Data progressive – 🦾 j'ai un champion data par équipe

- 🏗️ Infra : j'ai un cloud en place mais la donnée n'est pas accessible à tous.
 - La donnée n'est pas comprise de tous
- 🧑🏰 People : la donnée est reconnue comme importante mais seulement quelques départements bénéficient de formations en data
- 🔧 Tools : des outils sont accessibles mais rien a été créé en interne
- 🏭 Orga : des équipes data sont en place mais encore considérées comme des fonctions support
- ⚡ Process : certains process sont en place mais quand dans certaines équipes



Recap : Comment devenir data fluent

-  People :
 - Dérouler la stratégie d'upskilling sur le long terme
 - Faire une formation différente pour chaque métier
 - Récompenser l'apprentissage continu
 - Contrôler la montée en compétence à travers le temps
-  Infra :
 - Mettre en place des outils de “data discovery” comme le data catalog
 - Renforcer la data governance
 - Investir dans le DataOps
-  Tools :
 - Développer des nouveaux outils en interne pour faire face aux spécificités de l'entreprise
-  Orga :
 - Créer une modèle organisationnel hybride
-  Process :
 - Créer des nouveaux process qui favorisent la collaboration (comme des wiki)

