

## 3.5-Identifier les améliorations de performance de l'analyse métier



Propriétaire : [ambroise valery Banen](#) ...  
Dernière mise à jour : le [oct. 31, 2023](#)

### 3.5.1- Le concept de "Performance de l'analyse métier"

Le domaine de connaissances "**Planification et surveillance de l'analyse métier**" est subdivisé en plusieurs tâches dans BABOK parmi lesquelles celle soumise notre appréciation en titre.

Le concept de "**performance de l'analyse métier**" se réfère à l'**évaluation de l'efficacité et de l'efficience** du processus d'analyse métier au sein d'une organisation ou d'un projet. L'idée est de pouvoir mesurer la **qualité** et le **succès** des activités d'analyse métier réalisées dans le but de planifier l'amélioration de performance quand c'est nécessaire.

### 3.5.2- Le processus d'évaluation de la performance de l'analyse métier

Pour surveiller et améliorer la performance, il est nécessaire *d'établir les mesures de performance*, d'effectuer l'analyse de la performance, de *rendre compte des résultats de l'analyse* et *identifier les actions* préventives, correctives ou de développement *nécessaires*.

L'analyse des performances *doit se faire tout au long d'une initiative*.

Une fois que les *améliorations potentielles* de performance sont *identifiées*, elles deviennent des **directives** pour des prochaines exécutions de tâches.

#### 3.5.2.1- Les mesures de performance de l'analyse métier

Les mesures peuvent être à la fois **quantitatives** et **qualitatives**. Les mesures qualitatives sont subjectives et peuvent être fortement influencées par les attitudes, les perceptions et les autres critères subjectifs des parties prenantes.

**a-Efficacité** : cela concerne la **capacité** de l'analyse métier **à atteindre les objectifs fixés**. Il s'agit de mesurer si les résultats obtenus sont **conformes aux attentes** et **correspondent aux besoins des parties prenantes**.

**b-Efficience** : cela se rapporte à l'**utilisation optimale des ressources** (humaines, financières, technologiques, temporelles, etc.) pour mener à bien les activités d'analyse métier. Une analyse métier efficace utilise les ressources disponibles de **manière rentable** tout en **minimisant les gaspillages**. Cela peut inclure l'utilisation d'outils et de techniques appropriés, ainsi que l'allocation adéquate du temps et des compétences.

**c-Qualité** : cela concerne la **précision**, la **pertinence** et la **fiabilité des informations recueillies** et des **livrables produits** par l'analyse métier. Une analyse métier de qualité garantit des données fiables et complètes, des modèles et des diagrammes clairs, ainsi que des recommandations pertinentes pour la prise de décision.

#### 3.5.2.2- L'analyse de la performance de l'analyse métier

L'efficacité du travail d'analyse métier dépend du contexte d'une organisation ou d'une initiative particulière. Les rapports sur la performance de l'analyse métier peuvent être informels et verbaux, ou peuvent inclure des documents formels. Ces rapports sont conçus et adaptés pour répondre aux besoins des différents types d'examineurs

#### 3.5.2.3- Les résultats de la performance de l'analyse métier

La performance peut être déterminée du point de vue des parties prenantes qui sont les bénéficiaires des travaux d'analyse métier. Toutes les parties prenantes peuvent contribuer à l'évaluation de la valeur du travail d'analyse métier, mais les organisations peuvent avoir des différences en termes d'autorité pour fixer les objectifs par rapport auxquels la performance est

#### 3.5.2.3- Les actions pour l'amélioration de la performance de l'analyse métier

Une fois l'analyse des résultats de performance terminée, l'analyste métier implique les parties prenantes appropriées pour identifier les actions de type:

- **Préventives**: réduit la probabilité d'un événement ayant un impact négatif.
- **Correctives**: établit des moyens de réduire l'impact négatif d'un événement.
- **Amélioration**: établit des moyens pour augmenter la probabilité ou l'impact des événements ayant un impact positif.

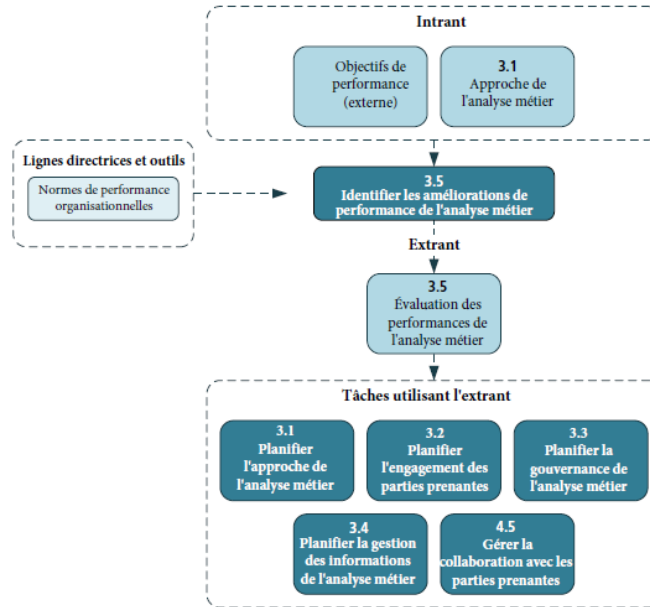
Ces actions sont susceptibles d'entraîner des changements dans l'approche d'analyse métier, dans les processus réitérés et dans les outils

### 3.5.3- Les techniques couramment utilisées pour l'évaluation de la performance

- Les retours d'expériences
- Mesures et indicateurs clés de performance (KPI)
- Analyse des processus
- Modélisation des processus
- Analyse de la cause fondamentale

Plus d'informations à la page 64 du BABOK...

Figure 3.5.1: Diagramme d'entrée/sortie d'identifier les améliorations de performance de l'analyse métier



interaction de l'évaluation des performances de l'analyse métier avec les autres tâches de planification

#### 3.5.4- Cas d'étude-Tableau de la performance- IMHOTEP Sarl

Poids en %	FCS (facteurs clés de succès)	Éléments conditionnant la réussite	Objectif cible (Planifié)	Objectif obtenu (Réel)	Ecart (Planifié – Réel)	Cause de l'écart	Approche pour résoudre
25%	Respect des délais	Planification efficace	Livraison en 6 mois	Livraison en 7 mois	1 mois	Ressources insuffisantes	Allocation de ressources supplémentaires
20%	Qualité des exigences	Facilité de compréhension, manque d'ambiguïté des spécifications	Elevée	Bonne			
30%	Satisfaction des parties prenantes	Feedback sur la compréhension du besoin	Elevée	Passable			

5%	Capacité à gérer les exceptions	Nombre de cas exceptionnels pris en compte	Totalité	Aucun			
20%	Couverture des scénarios métier	Taux de couverture (couverts/identifiés)	80%	60%	20%		
5%	Précision des estimations						
10%	Compétences de l'équipe d'analyse	Grille d'analyse des connaissances métiers et techniques	Exceptionnelles (Experts) sur les 2 domaines	Expert en BTP et Acceptable en Génie logiciel		Stratégie de l'entreprise, l'expérience des employés (junior)	
	Suivi des changements demandés						
15%	Taux d'acceptation des exigences	Proportion d'exigences validées et approuvées	80%	45%	35%	Besoins incompris, compétences de l'équipe d'analyse	Programmer des séances d'élucidation, se rassurer de la présence d'expert métier dans l'équipe d'analyse
5%	Collaboration entre les équipes MOA/MOE	Nombre de réunion	13	8	5	absentéisme des membres de MOA	Revoir l'engagement des parties prenantes

## Conclusion

La mesure de la performance de l'analyse métier est essentielle pour améliorer continuellement les pratiques d'analyse métier et s'assurer de l'efficacité de la fonction d'analyse métier au sein de l'organisation ou de l'initiative.

Cette évaluation peut être réalisée à travers des indicateurs clés de performance (KPI) spécifiques à l'analyse métier, des revues et des audits réguliers, ainsi que des retours d'expérience et des leçons apprises.