



Catalogue de formations 2012

Formations en management

Formations SI

Sommaire

1	Présentation de Lutèce Consulting Group	3
2	Nos modes d'intervention	4
3	Les formations intra-entreprise	5
4	Nos formations en management	6
4.1	Etre manager : connaître sa personnalité de manager	6
4.2	Le manager et son équipe : gérer une équipe, déléguer, motiver les agents	6
4.3	Gérer les situations stressantes : individus, conflits, changement, crise	7
4.4	Les outils du manager	7
4.5	Le management par objectifs	8
4.6	Etre chef de projet	8
5	Nos formations SI	9
5.1	Gouvernance Informatique	9
5.2	L'alignement stratégique des SI	9
5.3	L'offre de service de la DSI et la facturation des services.....	10
5.4	Mesure de la contribution économique de l'informatique	11
5.5	Stratégies pour la Qualité informatique	12
5.6	Urbanisation des systèmes d'information	13
5.7	Maîtriser la sous-traitance Informatique et les achats.....	13
5.8	Gestion du Capital Humain	14
5.9	Synthèse d'ITIL.....	15
5.10	Assurer la qualité d'un projet informatique.....	15
5.11	Modèle CMMI, mise en œuvre.....	16
6	Nous contacter.....	17

1 Présentation de Lutèce Consulting Group

Lutèce Consulting Group est un cabinet de conseil en management indépendant des constructeurs, intégrateurs et SSII. Il est né des synergies de compétences de ses associés, acquises comme consultants au sein de grands cabinets de conseils.

L'objet de Lutèce Consulting Group est d'offrir, en France et dans tous pays, des services et des prestations visant à améliorer ou contribuer à améliorer la performance de ses clients et la gestion de leur patrimoine matériel et immatériel.

LutèceCG intervient principalement sur trois leviers :

- L'organisation et les métiers
- Les hommes et les équipes
- Le Système d'Information

L'organisation et les métiers

Nous vous assistons pour refondre ou améliorer vos organisations et vos processus, mettre en place des **systèmes de pilotage et de gouvernance** adaptés à l'évolution de vos missions et activités



Les hommes et les équipes

Nous assurons un accompagnement personnalisé (**accompagnement individuel ou collectif, formation**) afin de développer le potentiel de vos équipes et le savoir-faire managérial de votre encadrement.

Le Système d'Information

Nous vous accompagnons dans **la conception, le pilotage et le management** de votre Système d'Information pour garantir son alignement sur la stratégie de votre entreprise.

2 Nos modes d'intervention

Sur les domaines d'activités privilégiés les prestations de LUTÈCE CONSULTING GROUP se déclinent en trois types d'interventions :

- **le conseil**
- **l'assistance**
- **la formation**

Le conseil

Le cabinet propose ses interventions auprès des Directions Générales, des Directions des Systèmes d'Information, des Directions Financières, des Directions des Ressources Humaines et des Directions Métier. Toutes ses interventions relèvent des domaines d'expertise promus par Lutèce Consulting Group dans son activité de formation. Ceci garantit à ses clients une expertise reconnue, actualisée au meilleur niveau de l'état de l'art.

Par ailleurs, le cabinet offre à ses clients des prestations de conseil dans le domaine de l'innovation pour lequel il les aide à caractériser et structurer leurs projets afin de leur permettre de bénéficier des aides à l'innovation et notamment en France du Crédit Impôt Recherche.

L'assistance

Le cabinet accompagne ses clients dans la mise en œuvre de ses préconisations ; il complète ses interventions dans le domaine du conseil et de la formation, en offrant à ses clients des prestations assistance connexes, marquant ainsi son engagement et implication dans la réussite de ses clients.

En fonction de la complexité et de l'ampleur des missions d'assistance à offrir, le cabinet propose à ses clients des profils d'intervenant(s) adaptés. Dans tous les cas, les missions d'assistance sont encadrées par l'un des associés fondateur du cabinet.

La formation

Pour Lutèce Consulting Group, la formation constitue le levier majeur pour accroître la valeur, les bénéfices et la performance opérationnelle de ses clients. Elle s'appuie sur l'expertise de ses associés qui remplissent à la fois le rôle d'auteurs et d'animateurs. Dans ce domaine, la Direction de Lutèce Consulting Group veille à fournir des prestations d'un très haut niveau de qualité.

Grâce à la synergie avec ses activités de conseil et d'assistance, Lutèce Consulting Group propose une offre de formation alliant :

- une présentation théorique précise et complète des **méthodes, techniques et outils**
- une **vision pragmatique** acquise grâce à de nombreux retours d'expériences de l'application de ces méthodes dans ses prestations de conseil

Dans chaque séminaire, Lutèce favorise l'interaction entre participants, les exercices pratiques et les retours d'expérience pour apporter des éléments concrets aux participants.

Mise en œuvre

Suite aux séminaires de formation, Lutèce Consulting Group propose un accompagnement sur la mise en œuvre des méthodes étudiées lors des formations par des prestations de conseil et d'assistance.

3 Les formations intra-entreprise

Construction de formations « sur mesure »

Afin d'optimiser la portée de la formation, Lutèce Consulting Group met l'accent sur la personnalisation de ses formations. Pour les formations intra-entreprise, un entretien préalable permet de définir précisément les besoins de formation et de mener des séminaires modulaires adaptés au contexte de l'entreprise.

Formations action

Lutèce Consulting Group vous propose également des formations action : au sein d'un même séminaire, sont présentées des méthodes et bonnes pratiques, puis les participants appliquent avec le formateur-conseil ces méthodes au contexte de leur entreprise/service pour élaborer des solutions adaptées.

Exemple de cas concret : séminaire « Mobiliser les énergies autour des priorités de la direction »

Lutèce Consulting Group a par exemple mené un séminaire de 3 jours pour :

- *Obtenir l'adhésion d'une l'équipe d'une cinquantaine de personnes autour d'une vision partagée des objectifs suite à une évolution demandée de l'organisation interne.*
- *Elaborer un plan d'action commun pour l'année couvrant les impacts sur l'organisation du travail, les compétences, les ressources.*

4 Nos formations en management

4.1 Etre manager : connaître sa personnalité de manager

OBJECTIF

Un bon manager doit conjuguer avec efficacité savoir-faire et savoir-être dans l'ensemble de ses activités professionnelles. Pour ce faire, il doit avant tout se connaître. Les objectifs de ce séminaire sont d'une part d'acquérir une vue d'ensemble des missions du management englobant les aspects opérationnels et humains, et d'autre part de connaître ses propres atouts et ses zones d'efforts dans l'exercice du management, en s'appuyant sur la méthode MBTI®. Plusieurs modalités de travail seront proposées : les apports théoriques sont complétés par des travaux en sous groupe et des jeux de rôles.

PROGRAMME

1. Rôle et missions du management
2. Management et personnalité : quel type de manager êtes-vous
3. Découvrir son style de leadership
4. Adapter le mode d'exercice de l'autorité aux situations et aux personnes

DUREE : 3 JOURS

4.2 Le manager et son équipe : gérer une équipe, déléguer, motiver les agents

OBJECTIF

Ce séminaire aborde tous les aspects de la relation entre le manager et son équipe : comprendre comment optimiser les relations entre l'équipe et son manager ainsi qu'entre les membres de l'équipe, savoir développer l'esprit d'équipe et la cohésion, comprendre le rôle de la délégation dans l'animation d'équipe et savoir la mettre en œuvre, comprendre les mécanismes de motivation, accroître ses compétences de communication interpersonnelle. Ce séminaire permet au manager de se doter d'une palette de techniques ; il est basé sur les méthodes MBTI® et R.A.R.E.

PROGRAMME

1. La gestion d'équipe
2. Développer et améliorer la délégation de responsabilité
3. Motiver les agents
4. Relations formelles et informelles avec les membres de l'équipe
5. La communication interpersonnelle (mots, écoute et attitudes)
6. L'entretien individuel

DUREE : 3 JOURS

4.3 Gérer les situations stressantes : individus, conflits, changement, crise

OBJECTIF

Ce séminaire aborde les situations de stress que le manager peut rencontrer. Il expose les mécanismes en jeu et permet au manager de prendre conscience de ses propres réponses face au stress, pour lui donner des outils afin de gérer les différents types de situations stressantes.

Plusieurs modalités de travail seront proposées : les apports théoriques sont complétés par des travaux en sous groupe et des jeux de rôles.

PROGRAMME

1. Gérer un individu stressé
2. Gérer un conflit
3. Le manager acteur du changement
4. La communication de crise

DUREE : 2 JOURS

4.4 Les outils du manager

OBJECTIF

Les objectifs de ce séminaire sont doubles : permettre au manager de se doter d'outils d'aide à l'organisation, au suivi opérationnel du travail, à la décision d'une part ; et d'autre part d'accroître ses compétences en animation de réunion, en communication écrite et orale.

A chaque thème abordé, les apports théoriques seront suivis d'exercices concrets pour utiliser les outils présentés. Le participant disposera d'une « boîte à outils » sous forme de documentation et méthodes expliquées.

PROGRAMME

1. Organiser et planifier le travail
2. Suivre, construire et alimenter un tableau de bord
3. Construire et suivre un plan d'action
4. Organiser la circulation de l'information dans l'équipe (les réunions de service, l'information écrite, notion d'arbitrage)
5. Gérer son temps
6. Techniques d'animation en réunion
7. Techniques de communication écrite

DUREE : 2 JOURS

4.5 Le management par objectifs

OBJECTIF

Attribuer des objectifs à ses collaborateurs fait prioritairement partie du travail du manager. Le management par objectifs permet une vraie responsabilisation des individus, car, une fois l'objectif fixé, c'est à chaque collaborateur d'organiser son travail afin de l'atteindre.

Ce séminaire a pour objectif d'aider les participants à comprendre les principes et les méthodes de management par objectifs.

PROGRAMME

1. Définition et démarche générale du Management Par Objectifs (MPO)
2. Formuler un objectif SMART : Spécifique, Mesurable, Accepté (ou Ambitieux), Réaliste, et limité dans le Temps.
3. Fixer des objectifs collectifs
4. Fixer des objectifs individuels
5. Piloter jusqu'aux résultats

DUREE : 2 JOURS

4.6 Etre chef de projet

OBJECTIF

Ce séminaire a pour objectif d'apporter à l'ensemble des participants une culture sur la mise en œuvre par projet, en favorisant le retour d'expériences entre les participants.

Les objectifs de la formation :

- Comprendre la définition du management par projet,
- Sensibiliser les participants aux différentes modes d'organisation possibles
- Appréhender une démarche projet type
- Définir le rôle du chef de projet et quelques outils à sa disposition, notamment sur l'attribution des rôles et responsabilités des acteurs projets, la planification, la gestion des risques et le suivi.

PROGRAMME

1. Définitions
2. Modes d'organisation
3. La démarche globale d'un projet
4. Les principaux rôles du chef de projet
5. Les instances de décisions et la définition des rôles et responsabilités
6. Quelques principes de planification
7. Prévenir et gérer les risques
8. Le suivi du projet

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Chefs de projet, futurs chefs de projet

5 Nos formations SI

5.1 Gouvernance Informatique

OBJECTIF

La Direction des Systèmes d'Information est souvent perçue comme un monde à part, auquel les règles de gouvernance communes aux autres départements de l'entreprise ne s'appliqueraient pas. Ce séminaire explique les meilleures pratiques d'organisation pour faire que la DSI démontre pleinement sa contribution à la stratégie de l'entreprise, qu'elle justifie ses coûts de fonctionnement et ses investissements, qu'elle affiche sa performance ; bref, qu'elle devienne enfin une entité "comme les autres" dans l'entreprise.

PROGRAMME

1. Introduction
2. La place de la Direction des SI dans l'entreprise
3. Mettre en place la Gouvernance
 - 3.1. La stratégie technologique
 - 3.2. Le portefeuille de projets
 - 3.3. La gestion du capital humain
 - 3.4. La maîtrise des coûts
4. Démontrer la performance du SI

DUREE : 3 JOURS

PARTICIPANTS

- Directeurs informatiques et directeurs des systèmes d'Information
- Décideurs en charge de l'organisation et des systèmes d'information

5.2 L'alignement stratégique des SI

OBJECTIF

Il ne fait aucun doute aujourd'hui que les technologies de l'information et des télécommunications constituent un composant essentiel des stratégies business des entreprises et des administrations. Les Directions Générales, les actionnaires sont devenus très vigilants sur la pertinence de ces investissements. Quel est leur impact sur les résultats de l'entreprise? Comment accroissent-ils la performance des organisations ? Depuis quelques années déjà, la presse parle du nécessaire alignement stratégique des SI ou (« IT Strategic Alignment »).

Ce séminaire a pour objectif tout d'abord de bien définir ce concept, d'en préciser les contours, puis partant des meilleures pratiques actuelles, de montrer qu'il constitue un outil très utile pour la conception et le management des SI. Il fournit des clés aux DSI et aux Directions métiers, pour faire en sorte que leur SI contribue pleinement et avec agilité à la stratégie de leur Entreprise.

Durant le séminaire un guide d'évaluation du niveau de maturité est fourni aux participants pour leur permettre d'évaluer le niveau de maturité de leur organisation.

PROGRAMME

1. Introduction : Définition de l'alignement stratégique, problématique et enjeux
2. Modèles et méthodes d'évaluation de l'alignement stratégique
3. Comportements - Organisation - Objectifs
4. Processus d'alignement
5. Pilotage de l'alignement stratégique
6. Niveau de maturité : s'auto évaluer

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Directeurs des Systèmes d'Information
- Directions Métiers
- Responsables Informatiques Etudes, Exploitation, Qualité
- Contrôleur de gestion, Direction financière, Auditeurs

5.3 L'offre de service de la DSI et la facturation des services

OBJECTIF

Les services informatiques internes sont en concurrence croissante avec l'offre du marché (SSII, outsourcing, ERP...). Certaines MOA qui les jugent trop chères, font même parfois appel directement au marché sans les consulter ; par ailleurs la Direction des Systèmes d'Informations doit assurer la cohérence du Système d'Information et son alignement avec la stratégie de l'entreprise.

Comment la DSI peut-elle faire face à cette situation ? La DSI ne devrait-elle pas aborder sa fonction sous un angle plus marketing, élaborer et promouvoir une offre de services ? C'est ce que préconisent les pratiques actuelles de gouvernance avec notamment le développement d'ITIL.

Alors comment la DSI doit-elle s'y prendre, doit-elle facturer ses services et selon quelle formule? Quels avantages pourraient en tirer l'entreprise ?

PROGRAMME

1. Introduction : problématique
2. Les bases d'une offre de service
3. La démarche de construction d'une offre de service
4. La stratégie commerciale de la DSI
5. Le Service Level Management
6. Le pilotage de l'offre
7. Démontrer la compétitivité de l'offre
8. La facturation des services

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Directeurs des Systèmes d'Information
- Direction MOA/MOE
- Responsables Informatiques Etudes, Exploitation, Qualité
- Contrôleur de gestion, Direction financière

5.4 Mesure de la contribution économique de l'informatique

OBJECTIF

Les Directions Générales sont conscientes de l'importance de l'informatique dans la performance de leur entreprise, mais elles sont aussi interpellées par l'accroissement des coûts rapportés aux charges d'exploitation. Les directions métiers voient encore trop souvent l'informatique comme un centre de coût ; elles demandent une facturation sur la base du service rendu en relation avec leurs business modèles.

Aujourd'hui il existe sur le marché différentes techniques pour quantifier le système de coût (coût direct, indirect, ABC, ABM, ABB,..) et le retour sur investissement (VAN, PBP, IRR, EVA...). Quelle technique choisir ?

L'objectif de ce séminaire est de fournir aux DSI, aux directions financières, aux contrôleurs de gestion, aux responsables de l'informatique, une démarche et des outils de mesure et de pilotage des coûts et de la valeur créés par leur système d'information.

Des études de cas servent de fil rouge et permettent de décliner de manière très opérationnelle les techniques présentées dans le cadre de ce séminaire.

PROGRAMME

1. Introduction : problématique et enjeux
2. Définitions et fondamentaux du domaine
3. Mesure de la contribution à la valeur
 - 3.1. Les sources de la contribution à la valeur
 - 3.2. Le ROI des projets informatiques
 - 3.3. La mesure de la contribution à la valeur des IT Services
4. Piloter la contribution de la DSI à la valeur

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- DSI
- Directions Financières et Contrôleurs de gestion
- Responsables de l'informatique
- Responsables Qualité, Auditeurs

5.5 Stratégies pour la Qualité informatique

OBJECTIF

L'Entreprise voit son environnement évoluer à très grande vitesse... Dans le contexte actuel de Globalisation, la concurrence est devenue de plus en plus forte, les Clients de plus en plus exigeants ; la Qualité est un impératif vital. Les produits ou services sont de plus en plus sophistiqués, complexes ; leur production fait appel à un nombre croissant d'intervenants (fournisseurs, sous-traitants, partenaires) ; la maîtrise de la Qualité est de plus en plus difficile. Les scandales financiers, les contraintes environnementales ont fait de la traçabilité une obligation et ont rendu impératif la conformité à des normes internationales.

Comprendre l'enjeu de la Qualité pour l'entreprise, est un impératif vital pour les managers de l'Informatique.

L'objectif de ce séminaire est de fournir des repères afin de mettre en oeuvre une politique de la qualité informatique dans votre entreprise : identifier les problèmes, choisir une démarche et l'appliquer.

PROGRAMME

1. Le concept Qualité
2. Le champ d'action des managers de l'informatique sur la Qualité dans l'entreprise
3. Agir sur la Qualité : problématiques et méthodes pour l'Informatique
4. La nécessité d'une normalisation
5. Etablir des repères dans les démarches, normes et référentiels actuels
6. Engager une démarche Qualité, définir une stratégie, la décliner en projet, en déterminer les coûts
7. Certification/Prix : quelles retombées pour l'entreprise ?

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Dirigeants informatiques
- Responsables méthodes
- Responsables de grands projets ayant à mettre en place une démarche qualité.

5.6 Urbanisation des systèmes d'information

OBJECTIF

Le contexte des entreprises évolue à un rythme de plus en plus rapide : le Système d'Information des organisations modernes, d'un village, est devenu une mégapole. Les entreprises doivent faire évoluer en permanence leur positionnement et leur performance dans un environnement économique et social mouvant et dans un contexte moderne de concurrence mondiale. Ce besoin d'agilité métier pour satisfaire les grands enjeux de réactivité, flexibilité, compétitivité des organisations, de fusions/acquisitions, d'échanges accélérés, qui doit s'opérer sur des cycles de plus en plus court, se heurte généralement aux contraintes induites par les systèmes d'information existants : applications monolithiques, technologies hétérogènes, architectures mêlant des règles métiers invariantes à des règles organisationnelles moins stables.

Comment gérer la complexité du patrimoine existant ? Comment permettre à une diversité d'acteurs de communiquer pour coordonner décisions et actions sur le Système d'Information ? Ce séminaire d'introduction présente les approches et les repères méthodologiques concrets, à l'aide d'exemples concrets.

PROGRAMME

1. Introduction : problématique
2. Démarches et approches générales
3. Modélisation et cartographies
4. Présentation détaillée : les quatre niveaux du S.I.
5. Les outils de modélisation du marché
6. Conduire un projet d'urbanisation

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Opérationnel des systèmes d'information, fonctionnel ou technique, désireux d'appréhender l'urbanisation des systèmes d'information

5.7 Maîtriser la sous-traitance Informatique et les achats

OBJECTIF

Les systèmes d'information sont de plus en plus complexes et la sous-traitance se généralise pour améliorer la performance des SI.

Mal maîtrisée, la sous-traitance induit de nombreux effets pervers qui finissent par contredire l'objectif initial et s'avère être une source importante de contre performance : responsabilité du sous-traitant diluée par des montages trop complexes, contraintes juridiques et/ou techniques lourdes, services devenus trop chers au regard des pratiques du marché, perte du savoir faire interne au profit d'un tiers en situation de monopole de fait....

L'objectif de ce séminaire est de présenter les meilleures pratiques d'organisation pour faire que la DSI optimise ses coûts de fonctionnement et ses investissements par une politique maîtrisée des achats et de sa sous-traitance.

PROGRAMME

1. Sous-traitance et stratégie d'entreprise
2. Panorama du marché
3. La sous-traitance, un levier pour l'alignement stratégique des SI
4. L'urbanisation des SI, un levier pour la structuration de la politique d'achats
5. Politique d'achat et gestion des ressources humaines
6. Le processus de contractualisation
7. Elaborer un cahier des charges
8. Suivre et contrôler ses sous traitants
9. Les règles d'or pour maîtriser ses sous-traitants

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Directeurs des Systèmes d'Information
- Responsables Informatiques Etudes, Exploitation
- Contrôleur de gestion, Direction financière, Directions des achats

5.8 Gestion du Capital Humain

OBJECTIF

L'informatique est soumise aujourd'hui à de nombreuses restructurations (réorganisations, sous-traitances, fusions, papy boom). La performance de la DSI dépend aujourd'hui en premier chef de ses ressources humaines ; des capacités des femmes et des hommes à s'adapter rapidement aux changements, dépendent l'agilité de la DSI à s'aligner sur la stratégie de l'entreprise et par conséquent le succès même de l'entreprise.

Quelle stratégie, quels processus de gestion mettre en place pour adapter la gestion des ressources humaines à cette nouvelle donne? Comment attirer et préserver les bonnes compétences ? Comment maintenir un haut niveau de motivation des équipes de la DSI ?

Quelles sont les best practices sur lesquelles s'appuyer pour manager et développer les ressources humaines ? Le People Capability Maturity Model (P-CMM) propose un corpus de bonnes pratiques aujourd'hui incontournable.

Durant le séminaire il est proposé aux participants un guide, fondé sur P-CMM, pour leur permettre d'évaluer le niveau de maturité de leur organisation au regard du management du Capital Humain.

PROGRAMME

1. Problématique
2. Gérer le Capital Humain
3. Pourquoi réinventer la roue ?
4. Vue synoptique des 5 niveaux du People Capability Maturity Model
5. Auto évaluer son niveau de maturité
6. Accroître son niveau de maturité

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Directeurs des Systèmes d'Information
- Direction des Ressources Humaines
- Responsables Informatiques Etudes, Exploitation
- Responsables Qualité, Responsable Organisation

5.9 Synthèse d'ITIL

OBJECTIF

ITIL est un ensemble de bonnes pratiques qui permettent d'optimiser la gestion des services informatiques. Il se présente sous la forme d'une collection de livres couvrant les différents aspects de la production informatique et des domaines connexes. Ce séminaire a pour objet de vous permettre d'appréhender ITIL et d'en parcourir les points principaux. Vous découvrirez en particulier ses concepts fondamentaux, son vocabulaire et les dix processus qui le composent. C'est aussi l'occasion de réfléchir à ce que signifie «être professionnel » dans le contexte des technologies de l'information et des communications.

Cette présentation est enrichie de nombreux exercices, présentés sous forme de QCM, qui permettent aux participants de valider et consolider leurs connaissances.

Tout au long du séminaire un questionnaire d'autoévaluation est l'occasion pour les participants de réfléchir et répondre aux nombreuses questions régulièrement soulevées à l'occasion de l'initialisation d'une démarche de Gestion des Services au sein d'une DSI. Son analyse collégiale en fin de séminaire, permet aux participants de dresser l'état des lieux de leur organisation et d'élaborer un premier plan d'actions.

PROGRAMME

1. Présentation générale d'ITIL et de la gestion de service
2. Présentation du Service Support
3. Présentation du Service Delivery
4. Utilisation d'ITIL et Plan de mise en œuvre
5. Conclusion: certification et autoévaluation

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Responsable de gestion des services informatiques
- Manager, responsable, membre d'un centre d'appel
- Administrateur système ou réseau
- Gestionnaire d'application.

5.10 Assurer la qualité d'un projet informatique

OBJECTIF

L'Informatique, présente au cœur de l'ensemble des processus de l'Entreprise est devenue pour elle un organe vital dans un monde où la concurrence devient chaque jour plus intense. Le Système d'Information est aujourd'hui véritablement le "système nerveux" de l'Entreprise dont dépendent sa capacité d'adaptation, sa réactivité, et la Qualité de ses produits et services.

Le Chef de Projet, bâtisseur du Système d'Information, est soumis à une pression constante. Pour affronter la concurrence, l'Entreprise exige de lui à la fois un haut niveau de réactivité et un haut niveau de Qualité des composants livrés tout en respectant des contraintes financières fortes. Parallèlement, il doit faire face à une véritable explosion de la complexité.

Alors, dans un tel contexte, comment assurer la Qualité des projets informatiques?

L'objectif de ce cours est de donner aux chefs de projets, maîtrise d'oeuvre ou maîtrise d'ouvrage, des clés pour structurer leur réflexion et leur action afin d'assurer la meilleure qualité de leurs projets informatiques.

PROGRAMME

1. Qu'est-ce que la Qualité pour un projet informatique?
2. Quelles sont les best practices actuelles en matière d'Assurance Qualité?
3. Comment faire face aux risques majeurs de Non Qualité?
4. Comment manager la Qualité des projets informatiques?
5. Comment faire progresser son système de management de la Qualité?

DUREE : 2 JOURS

PARTICIPANTS

- Directeur de projets, responsable informatique
- Chef de projet informatique, chef de projet
- Utilisateurs
- Responsable méthodes, responsable qualité...

5.11 Modèle CMMI, mise en œuvre

OBJECTIF

Alors que les IT-services ont quasiment envahis l'ensemble des processus de l'entreprise, lancer un projet informatique reste encore de l'ordre de l'achat d'un billet de loterie. Selon les dernières statistiques publiques du Standish Group International, lors du lancement d'un projet, il y a 1 chance sur 3 de gagner, 1 chance sur 5 de perdre et 1 chance sur 2 d'obtenir un lot de consolation. Ceci à de quoi inquiéter les directions générales qui voient dans les projets informatiques une prise de risque importante et les actionnaires leurs bénéficiaires partir en fumée.

L'objectif de ce séminaire est de donner une vue d'ensemble du CMMI, Capability Maturity Model Intégration, afin de comprendre la philosophie et l'architecture de ce modèle, de situer cette démarche dans l'ensemble des démarches Qualité, de déterminer ses apports comparativement aux pratiques actuelles, de présenter les modalités d'élaboration d'un plan de mise en œuvre et d'en bien percevoir les implications.

Il présente aux participants l'approche processus et fournit des clés pour concevoir ou optimiser leurs processus de conduite de projet en s'appuyant sur le modèle CMMi promu par le Software Engineering Institute (SEI) et l'université Carnegie Melon.

L'ensemble des pratiques préconisées par le modèle seront illustrées avec de nombreux cas pratiques et de nombreux retours d'expérience seront fournis aux participants pour une implémentation opérationnelle de CMMI dans leur organisation.

A l'issue de ce séminaire chaque participant aura effectué une première évaluation du niveau de maturité de son organisation en matière de conduite de projet informatique, au regard des best practices préconisées par le SEI.

PROGRAMME

1. Introduction
- 2 CMMI: définition contexte et historique
- 3 Vision d'ensemble du CMMI
- 4 Structure détaillée du CMMI: Niveau 2
- 5 Structure détaillée du CMMI: Niveau 3
- 6 Structure détaillée du CMMI: Niveau 4 - 5
- 7 Conclusion

DUREE : 2 JOURS

PRE-REQUIS

Les participants doivent avoir une expérience de responsabilité de projet ou une bonne connaissance du cycle de vie d'un système.

6 Nous contacter

Lutèce Consulting Group

20 rue Pierre Brossolette

33600 PESSAC

Tel : 05 56 46 32 94

René Grosjean

Responsable du pôle Formations

06 81 98 19 41

rene.grosjean@lutececg.com

00000000