

Fonction

ARCHITECTE D ENTREPRISE IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [ARCHITECTE D ENTREPRISE IV.B \(H/F\)](#)
- [ARCHITECTE SOLUTION IV.A \(H/F\)](#)
- [ARCHITECTE SOLUTION IV.B \(H/F\)](#)
- [ARCHITECTE TECHNIQUE IV.A \(H/F\)](#)
- [ARCHITECTE TECHNIQUE IV.B \(H/F\)](#)
- [ARCHITECTE DATA IV.A \(H/F\)](#)
- [ARCHITECTE SECURITE IV.A \(H/F\)](#)
- [ARCHITECTE FONCTIONNEL IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

L'architecte d'entreprise a un rôle stratégique et technologique de haut niveau.

Il joue un rôle clé en conseillant les équipes de direction dans leurs prises de décisions à la fois sur les axes Business et IT en adéquation avec les enjeux présents et futurs de la transformation de l'Entreprise.

L'architecte d'entreprise est focalisé sur le développement de la valeur, la priorisation et l'agilité dans leurs dimensions stratégiques et transverses.

L'architecte d'entreprise identifie les moyens d'améliorer la performance du SI, les opportunités pour créer de nouveaux modèles, services et expériences et vient en soutien des objectifs stratégiques de transformation, et de développement du business.

Plus spécifiquement, la raison d'être de l'architecte d'entreprise est de :

- Garantir l'alignement, la cohérence et l'optimisation des réalisations SI au service de la Stratégie de l'Entreprise
- Porter le programme de transformation SI selon une trajectoire à moyen et long terme (2 à 5 ans)
- Porter les études et la définition des exigences d'architecture SI de l'Entreprise

Il intègre de fait la dimension économique et la compréhension des différents business model mis en œuvre par l'entreprise.

Missions

Projeter, définir et accompagner le développement de l'architecture SI, définir l'architecture de référence du SI ;

- Projette et définit l'évolution de l'architecture du SI dans son ensemble, pour accompagner la transformation de l'entreprise, dans le respect des politiques de sécurité, de maîtrise financière et des risques, au bénéfice du développement des métiers de l'entreprise
- Construit et contribue au maintien du cadre de référence et des principes d'architecture du SI

Assurer la cohérence du SI

- Poser la vision de l'architecture du SI pour les métiers de l'entreprise
- Participe au choix des architectures dans les programmes et projets dans le cadre des trajectoires de transformation SI
- Contribue à l'acculturation des métiers sur les enjeux de transformation SI
- Vérifie l'alignement des projets en vue de sa transformation stratégique

Contribuer à la gouvernance de la communauté des architectes d'entreprise

- Contribue à valider l'alignement à travers les différents comités d'architecture, par exemple, sur le périmètre du patrimoine applicatif
- Coordonne la gouvernance sur son périmètre d'activité
- Interagit avec ses pairs

Management

- Manage en fonctionnel et/ou hiérarchique les équipes qui lui sont déléguées et/ou rattachées

Veille

- Assure la veille pour relever les défis technologiques de transformation

Principaux livrables :

- Schémas directeurs SI / Plans de transformation du SI (cibles et trajectoires)
- Cartographies et représentations du SI
- Etudes prospectives / benchmarks technologiques et métiers
- Principes, règles et standards d'architecture pour la construction du SI
- Revues de conformité des projets par rapport à l'architecture de référence du SI ou aux règles d'architecture
- Propositions d'optimisation et de rationalisation du parc applicatif...

- En phase de cadrage, analyse de l'évolution des couts (Investissement et Run) induit par les trajectoires proposées)

Compétences

Communication et marketing

Marketing digital

Connaître l'écosystème numérique et maîtriser l'ensemble des techniques marketing utilisées sur les supports et canaux digitaux (email marketing, publicité display, search engine marketing, content marketing, social / mobile marketing, Réseaux Sociaux, analyse web, codage . . .).

COMPORTEMENTALES

Orientation stratégique

Comprendre les enjeux de son environnement et les impacts opérationnels au long terme de la stratégie de l'entreprise dans son quotidien. Savoir l'expliquer, lui donner du sens et l'intégrer dans son activité pour accroître la performance globale de l'entreprise. Etre capable de définir des priorités à court et moyen terme, de les mettre en perspective et de les hiérarchiser en intégrant les éléments stratégiques de l'entreprise.

Conviction et influence

Savoir structurer son argumentation et adapter sa posture à son interlocuteur afin qu'il comprenne et s'approprie les idées en utilisant toutes les techniques de communication (orale, écrites, non verbales, numériques). Savoir mettre en mouvement ses interlocuteurs internes et externes (collaborateurs, collègues, clients) en faisant évoluer son discours et sa posture en fonction de ses objectifs et des retours de son interlocuteur.

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son

activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Comportementales Socles

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Efficacité professionnelle

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

Synthèse

Savoir trier, analyser et isoler les informations essentielles des informations accessoires. Consolider des informations pour réaliser une synthèse.

Environnement et processus internes

Acquérir des connaissances de son environnement interne et externe, des processus inter / intra branches de bout en bout, d'un secteur d'activité et d'un domaine fonctionnel pour apporter des préconisations. Adopter les nouveaux usages, y compris numériques, dès lors qu'ils sont préconisés. Respecter les règles et méthodologies liées aux processus internes dans le cadre de son activité. Comprendre son rôle dans la chaîne de valeur et avoir une vision de bout en bout du processus.

MANAGEMENT

Responsabiliser

Définir de façon claire et personnalisée les missions et les objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART) de chaque collaborateur. Rendre autonomes et responsables ses collaborateurs : - en les accompagnant dans la priorisation de leurs tâches, - en encourageant les prises de décision et initiatives, - en valorisant le droit à l'essai, - en déléguant dans un cadre clair et partagé. Partager le pilotage de l'activité et le suivi des réalisations de chacun et de l'équipe pour rendre les collaborateurs responsables. Mettre en œuvre tous les moyens pour atteindre voire dépasser les objectifs individuels et collectifs.

Promouvoir l'innovation

Favoriser la veille des collaboratrices, collaborateurs et identifier les pratiques exemplaires. Encourager les prises d'initiative des collaboratrices, collaborateurs suite à leurs observations et prise de recul, tout en acceptant le droit à l'essai. Favoriser la mise en place d'un temps et d'un espace dédiés pour : - Développer la créativité individuelle et collective, - Proposer des idées innovantes dans un objectif d'amélioration continue. Considérer l'innovation sous l'angle de l'impact non seulement financier mais aussi social, sociétal et environnemental. Exemples d'illustrations non exhaustives : mettre en place un tableau blanc ou une boîte à idées, organiser des réunions dédiées, organiser des challenges, un teambuilding solidaire, un partage de ressources dans teams, des participations à des salons, etc.

Accompagner le développement professionnel

Identifier avec chaque membre de l'équipe, ses forces, ses axes de progrès et ses leviers de motivation, au regard à la fois du projet de la personne et des enjeux stratégiques de l'entreprise (performance économique, RSE, numérique....) Etre à l'écoute des collaboratrices, collaborateurs en réalisant des points réguliers pour recueillir les besoins et attentes, en veillant à leur bien-être au travail. Enrichir l'expérience collaborateur en co-construisant avec chacun un parcours de développement personnalisé à court et moyen terme pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, renforcer son expertise et développer ainsi l'employabilité. Proposer à ses collaboratrices, collaborateurs une évolution professionnelle la plus adaptée à ses motivations, souhaits

et expertises. Mettre en place les conditions favorables à l'engagement de ses collaboratrices, collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux proposés par l'entreprise (ex : Déclic)

Donner du sens

S'approprier et partager la stratégie, les enjeux de performance globale et l'ambition du Groupe en sa qualité d'entreprise à mission, rentable et responsable. Décliner la stratégie du Groupe au niveau des missions et projets de l'équipe en intégrant notamment les enjeux sociaux, sociétaux, et environnementaux et de gouvernance. Définir le périmètre d'actions des collaboratrices et collaborateurs dans le Groupe et présenter l'impact de leurs activités sur les résultats collectifs, de l'entité et du Groupe. Utiliser les leviers de motivation (exemples : développement des compétences, appartenance, autonomie, reconnaissance, motivation financière, etc.) de chacun pour engager les équipes dans l'atteinte des objectifs.

Etre centré client

Mettre la satisfaction des clients internes ou externes au cœur des activités de l'équipe. Comprendre et anticiper les besoins des clients internes ou externes pour apporter des réponses personnalisées intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux. Accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans l'écoute et la compréhension des demandes clients (ex. : savoir questionner, pratiquer l'écoute active). Favoriser l'identification des axes d'amélioration de la relation de service à mettre en place. Mesurer et évaluer les impacts des actions sur les clients afin de prendre les décisions les mieux adaptées.

Coopérer

Favoriser la collaboration et l'entraide au sein de l'équipe et entre équipes en travaillant avec l'ensemble des partenaires présents dans son écosystème. Exemples : présentation des contraintes de chaque service sur un projet commun - organiser des vis-ma-vie entre services, etc Donner et poursuivre des objectifs communs et présenter les liens entre services pour fédérer les collaborateurs et les sensibiliser sur l'importance de travailler ensemble. Guider les pratiques de son équipe pour offrir un espace de travail dans lequel le collectif est favorisé et valorisé. Exemples d'illustration (non exhaustifs) : entraide entre pairs, ateliers d'amélioration continue, résolution collective de problèmes, affichage de l'avancement des tâches ou projets, etc.

Reconnaître

Valoriser la performance, l'autonomie et l'engagement en faisant des feedbacks constructifs fréquents sur les réussites et les éléments de progrès du collaborateur. Faire le point sur les feedbacks réalisés lors des entretiens d'appréciation et entretiens intermédiaires et partager les actions de développement. Formuler ces retours sur la base de faits réels afin de soutenir et d'encourager la progression des collaboratrices et collaborateurs. Valoriser l'engagement des collaboratrices et collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux dans le cadre professionnel.

Pilotage et gestion de l'activité

Analyse de la performance et rentabilité

Analyser la performance d'un projet à un instant t (analyse et contrôle des coûts, des données budgétaires réalisées vs prévisionnelles, du Cash Flow, analyse d'un compte de résultats, calcul de coûts unitaires, calcul de prix de revient...) et optimiser sa rentabilité à moyen et long terme (gestion prévisionnelle et estimation des coûts, scénarios prédictifs, simulation d'impacts, résultats prospectifs, etc.).

Techniques SI

Méthodes et outils standards de conception et de modélisation

Savoir formaliser les étapes préliminaires du développement d'un système d'information afin de rendre ce développement plus fidèle aux besoins du client.

Stratégie et gouvernance SI

Définir et aligner la stratégie et la gouvernance du SI conformément aux enjeux du Groupe. Les adapter en tenant compte des nouveaux événements issus des domaines juridiques, économiques, politiques, commerciaux, technologiques, environnementaux et sociaux/sociétaux.

Evaluation des processus du SI et proposition d'amélioration

Diagnostiquer et auditer les processus SI afin de les adapter au contexte. Lancer et piloter un projet, mettre en production et superviser des applications.

Valorisation et exploitation de l'information

Reconnaître le potentiel stratégique et la valeur de l'information. Comprendre la transformation numérique induite dans le modèle d'affaires de l'entreprise ainsi que l'usage que les utilisateurs en font (nouveaux concepts, idées, produits et services). Développer de manière agile et exploiter l'information pour améliorer la prise de décision et la gestion en temps réel via des systèmes permettant la veille, la réactivité, l'anticipation, l'assimilation et la création de valeur. Développer des synergies, collaborer et animer des éco-systèmes numériques (Open Data, relations Filiales, Communautés Postales. . .)

Innovation technologique

Identifier, créer et prototyper des nouveaux concepts et idées, produits ou services porteurs de valeur pour l'Entreprise notamment à travers une veille et la réalisation de pilotes en lien avec les clients et les

opérationnels. Synergie, développement Agile, collaboration et animation avec les éco-systèmes numériques (Open Innovation, French Tech, Start Up . . .)

Business Case / Business Plan

Connaître les méthodes d'élaboration et construire un business case/plan. Garantir la justification économique d'un projet ou d'un plan stratégique tenant compte de la dimension RSE.

Cartographie, principes et composants de l'architecture fonctionnelle et applicative

Maîtriser la cartographie, les principes et composants de l'architecture fonctionnelle et applicative : - Cartographies : fonctionnelles, applicatives, de flux, de référentiel et d'utilisateurs - Couverture fonctionnelle d'un domaine Métier et des éléments communs aux autres domaines - Référentiels de données et applications partagées par plusieurs domaines

Prérequis

L'architecte d'entreprise doit avoir une bonne connaissance de l'entreprise, dans son ensemble : sa stratégie, ses différents business modèles, ses contraintes économiques et légales, ses concurrents, ses partenaires, sa mission, ses valeurs, ses points différenciants ...

Il doit également s'intéresser aux processus métiers. La fonction requiert une vision globale de l'entreprise, de ses objectifs et de ses caractéristiques fondamentales, pour construire une organisation adéquate et un système d'information aligné et évolutif.

Environnement de travail

Opérant au sein d'une structure métier, branche..., l'architecte d'entreprise prend du recul sur l'activité lorsque des changements de processus doivent intervenir dans une structure.

Sa vision distanciée et globale lui permet de prendre en compte des paramètres internes et annexes de tous horizons.

Son intervention permet par exemple de créer des feuilles de route adaptées aux besoins métiers, tout en prenant en compte les changements techniques et applicatifs qu'implique la transition.

L'architecture d'entreprise réunit l'ensemble des acteurs. Elle les amène à dialoguer et à coopérer. Elle s'accompagne d'une gouvernance avec des responsabilités et rôles pour chacun des acteurs

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Groupe - siege
- □
Services-Courrier-Colis
- □
Banque postale

Effectif de la fonction

De 10 à 49