

# Comment les CDO peuvent-ils constituer des équipes multi- talents chargées des informations

# Comment les CDO peuvent-ils constituer des équipes multi-talents chargées des informations

Les Chief Data Officer (CDO) ont travaillé sans relâche pour se faire une place parmi les cadres dirigeants. Maintenant qu'ils y sont parvenus, leur rôle commence déjà à évoluer.

Les données sont devenues le pilier de la stratégie commerciale lorsque la transformation digitale a pris de l'ampleur. Cela a placé la barre très haut et les CDO se sont retrouvés responsables de la conformité, de la gouvernance, de la prise en charge et bien plus encore. L'amélioration de la disponibilité, de la qualité et de la conformité des données demeure une responsabilité fondamentale. Aujourd'hui, les conseils d'administration veulent que les CDO soient également des stratèges métiers, collaborant au sein de l'entreprise pour tirer parti des données de manière plus efficace.

On leur demande d'être des champions des données, de définir une culture des données à l'échelle de l'entreprise et de renforcer les informations métiers en tant que ressource stratégique. Mais aucun cadre ne peut agir de manière isolée. Lorsque les conseils d'administration comptent sur eux pour faire progresser l'entreprise, les CDO doivent s'entourer de personnes possédant les compétences, l'intelligence et le dynamisme nécessaires pour générer toujours plus de valeur.<sup>1</sup>

Il convient de rappeler l'importance des Data Engineers et des modélisateurs, des architectes technologiques, des développeurs de logiciels et d'autres personnes disposant de compétences techniques en matière de données. Chaque équipe chargée des informations a besoin de personnes capables d'apporter des compétences sophistiquées en matière de statistiques, de gestion des données et de technologie. Mais désormais, les CDO ont aussi de plus en plus besoin de compétences relationnelles.

## Des manieurs de chiffres aux créateurs de culture

Pour créer une culture axée sur les données où la prise de décision et la planification stratégique sont basées sur les informations, les CDO nécessitent du personnel. Ils ont besoin de responsables des modifications, d'analystes métiers, de navigateurs politiques et même de cadres supérieurs. Ce personnel doit avoir le sens des affaires et des compétences en communication, en storytelling et un pouvoir de persuasion. S'ils sont entourés des bonnes personnes, les CDO seront en mesure d'identifier les questions à poser et d'amener les gens à agir sur les réponses data-driven.

Alors, comment constituer des équipes chargées des données interfonctionnelles capables de prendre des décisions, d'exécuter des stratégies et d'atteindre des résultats spécifiques ? Lorsque les talents sont rares, la nature exacte du modèle d'équipe interfonctionnelle dépendra de l'entreprise et de son niveau de maturité des données.

La plupart des CDO devront embaucher et perfectionner leurs compétences, faire appel à des ressources commerciales et technologiques en dehors de l'équipe chargée des informations ou demander conseil à des tiers pour mettre au point un plan global de recrutement de talents.

<sup>1</sup>[https://www.informatica.com/lp/chief-data-officers-the-new-business-leaders\\_3966.html](https://www.informatica.com/lp/chief-data-officers-the-new-business-leaders_3966.html)

### Rencontrez l'expert



**Konstantinos Kritikos**

AI & Data Director, Deloitte

Comment les CDO peuvent-ils constituer des équipes multi-talents chargées des informations

## Conception d'un modèle de talent pour l'équipe chargée des données

Comme ligne directrice, les CDO doivent se concentrer sur la constitution d'équipes pouvant les aider à gravir l'échelle stratégique.<sup>2</sup> Le fait que leur rôle continue d'évoluer en termes de stature et d'influence incitera les CDO à améliorer leurs compétences en matière de collaboration.

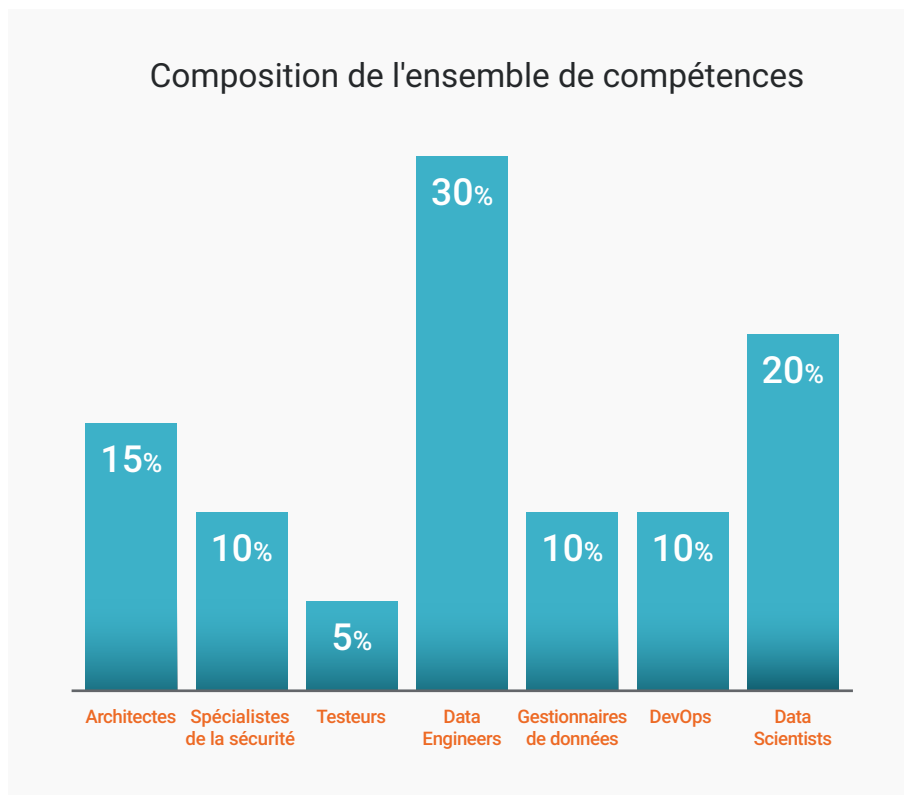
Plus les responsabilités deviennent stratégiques et plus ils auront besoin d'équipes disposant d'une autonomie et d'une autorité suffisantes pour influencer directement les opérations, fournir des conseils sur la politique de données et s'assurer que le travail encourage la vision globale de l'entreprise.

### Conseils généraux

1. Recrutez en vous basant sur l'attitude et non sur les références
2. Trouvez le bon équilibre entre compétences technologiques et commerciales
3. Rejetez les silos stricts « compétences techniques » et « compétences relationnelles ». Unifiez les deux au sein de rôles multifonctionnels

### Création de clusters de talents de données

Les CDO doivent chercher à établir une combinaison de compétences alignée sur le cycle de vie de gestion des données. En règle générale, cela consiste à obtenir une composition d'ensemble de compétences de base répartie proportionnellement ainsi :



<sup>2</sup><https://www.informatica.com/blogs/chief-data-officer-cdo-one-job-four-roles.html>

Le fait que leur rôle continue de croître en termes de stature et d'influence incitera les CDO à améliorer leurs compétences en matière de collaboration.

## Comment les CDO peuvent-ils constituer des équipes multi-talents chargées des informations

Une fois que ces personnes et compétences seront en place, la prochaine étape consistera à augmenter ou à améliorer les compétences techniques en y ajoutant des compétences relationnelles. Il en résultera de nouveaux rôles de données renforcés, conçus pour atteindre les résultats métiers. Par exemple :



**Les experts en gouvernance**, capables d'améliorer les cadres, politiques, règles, processus et structures organisationnelles pour traiter les données et assurer la conformité réglementaire.



**Les champions de l'analytique**, dont l'objectif est de donner les moyens à l'ensemble de l'entreprise d'utiliser les données de manière indépendante afin d'obtenir des résultats commerciaux.



**Les innovateurs digitaux** qui peuvent trouver de nouvelles façons de monétiser les données, notamment en générant plus de revenus auprès des clients actuels, en s'implantant sur de nouveaux marchés ou en soutenant l'innovation de nouveaux produits, services ou modèles commerciaux.

## Quand apporter un soutien externe

Alors, suffit-il d'embaucher des gens exceptionnels puis de compléter leurs compétences et responsabilités ? Les défis pratiques liés au recrutement dans les rôles de données actuels sont déjà assez décourageants. Alors que les dirigeants s'appuient de plus en plus sur les informations pour prendre des décisions commerciales importantes, les CDO doivent regarder au-delà de la planification des effectifs et adapter les futurs besoins aux objectifs stratégiques.

Cela peut consister à réduire les effectifs et rationaliser les équipes. Il peut s'agir de les rendre plus efficaces en utilisant des technologies comme le Machine Learning pour automatiser et faire évoluer les activités de gestion de données.

Cela peut également se traduire par le renforcement des équipes et compétences existantes, l'investissement dans de nouvelles plateformes technologiques ou le recrutement d'experts pour guider le processus.

Le soutien externe peut être bénéfique, notamment lors de la phase de configuration lorsque les CDO doivent donner corps à un plan de développement d'équipe multi-talents. Les fournisseurs externes apportent l'expérience et les meilleures pratiques nécessaires pour créer une stratégie de recrutement de talents, notamment en renforçant une équipe centrale à l'aide de spécialistes ou en expliquant comment utiliser les personnes et compétences d'autres services.

Le fournisseur peut alors voir la première phase du plan jusqu'à son achèvement ou se concentrer sur la stratégie et vous laisser en charge de l'exécution à l'aide de votre équipe principale.

---

Alors que les dirigeants s'appuient de plus en plus sur les informations pour prendre des décisions commerciales importantes, les CDO doivent regarder au-delà de la planification des effectifs et adapter les futurs besoins aux objectifs stratégiques.

---

Comment les CDO peuvent-ils constituer des équipes multi-talents chargées des informations

## Une équipe associant tous les talents

Alors que l'analytique des données conduit de plus en plus à des décisions commerciales importantes, les CDO doivent regarder au-delà de la planification des effectifs et adapter leurs futurs besoins en personnel aux objectifs stratégiques.

Un solide plan d'acquisition de talents, proposant des pistes attrayantes pour les jeunes spécialistes des données, est un bon point de départ. Offrez aux nouveaux employés talentueux une place au sein d'une équipe chargée des informations axée sur les personnes, avec une culture centrée sur la conduite du changement organisationnel et la priorité donnée au développement personnel et professionnel.

Tous les collaborateurs performants veulent un poste leur permettant d'apprendre, d'appliquer leurs compétences et de libérer le potentiel des données pour l'entreprise. Tandis que l'IA occupe une place toujours plus centrale, il est également utile d'ajouter une conscience éthique à la liste des attributs souhaités. Recherchez des candidats capables d'exprimer les préoccupations éthiques liées à l'utilisation des données et les préjugés inhérents au Machine Learning.

Nos engagements avec les clients ont montré à quel point il est important de connaître les capacités et workflows de votre équipe chargée des informations avant de commencer à acquérir, entretenir et retenir des talents dans le domaine des données.<sup>3</sup> Vous constaterez peut-être qu'il existe des ensembles de compétences internes, en dehors de l'équipe chargée des données, pouvant être utilisés en cas de besoin. En externe, vous pourriez bénéficier de viviers de talents et de plateformes à la demande vous permettant d'engager des spécialistes des données sur la base d'un projet.

Quel que soit le modèle de fonctionnement, vous aurez besoin d'une équipe renforcée à tous les niveaux, ouvrant la voie à la créativité et à un degré d'indépendance. Sinon, les CDO pourraient se retrouver sans vision d'ensemble, commandant et contrôlant l'activité tactique plutôt que de se concentrer sur les résultats stratégiques exigés par les conseils d'administration.



---

Quel que soit le modèle de fonctionnement, vous aurez besoin d'une équipe renforcée à tous les niveaux, ouvrant la voie à la créativité et à un degré d'indépendance.

---

<sup>3</sup><https://www.deloitte.com/global/en/our-thinking/insights/topics/digital-transformation/industry-4-0/chief-digital-officer-digital-transformation-journey.html>



## Nous contacter

Pour en savoir plus, contactez l'expert de Deloitte,

**Konstantinos Kritikos**

AI & Data Director, Deloitte

**kkritikos@deloitte.com**

Ou contactez-nous **ici**.

## À propos d'Informatica

Informatica (NYSE : INFA) donne vie aux données en permettant aux entreprises de concrétiser la puissance de transformation de leurs ressources. Lorsqu'elles sont correctement traitées, les données deviennent une ressource vivante et fiable qui est démocratisée à l'échelle de votre entreprise, transformant ainsi le chaos en clarté. Grâce à l'Intelligent Data Management Cloud™ d'Informatica, les entreprises insufflent de la vie à leurs données afin de développer l'innovation, d'améliorer les processus et de réduire les coûts. Optimisé par CLAIRE®, notre moteur d'IA, IDMC est le seul Cloud dédié à la gestion des données quel qu'en soit le type, le modèle, la complexité ou la charge de travail et indépendamment de l'endroit où elles se trouvent — le tout sur une plateforme unique.

**Informatica. Where data comes to life.**

IN09\_0623\_4590

© Copyright Informatica LLC 2023. Informatica et le logo Informatica sont des marques commerciales ou des marques déposées d'Informatica LLC aux États-Unis et dans d'autres pays. La liste des marques commerciales d'Informatica est disponible sur le Web, à l'adresse <https://www.informatica.com/fr/trademarks.html>. Plus de 7 000 entreprises du monde entier font appel aux solutions de données d'Informatica. Pour en savoir plus, appelez le +33 01 42 04 89 00 ou visitez notre site [www.informatica.com/fr](http://www.informatica.com/fr).

### À propos de Deloitte & Touche (MO) LLP :

Deloitte & Touche (MO) LLP (« DME ») est la filiale pour les territoires du Moyen-Orient et de Chypre de Deloitte NSE LLP (« NSE »), une société à responsabilité limitée britannique et membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, une société privée britannique à responsabilité limitée par garantie (« DTTL »).

DME est une société de services professionnels de premier plan, établie dans la région du Moyen-Orient avec une présence ininterrompue depuis 1926. La présence de DME dans la région du Moyen-Orient est établie par le biais de ses entités juridiques indépendantes affiliées, autorisées à opérer et à fournir des services conformément aux lois et réglementations applicables du pays concerné. Les sociétés affiliées et entités liées de DME ne peuvent s'engager mutuellement et/ou engager DME, et lorsqu'elles fournissent des services, chaque société affiliée et entité liée s'engage directement et indépendamment avec ses propres clients et ne sera tenue responsable que de ses propres actes ou omissions et non de ceux de toute autre société affiliée. DME fournit des services d'audit et d'assurance, de conseil, de conseil financier, de conseil en matière de gestion des risques et de fiscalité par l'intermédiaire de 29 bureaux dans 15 pays comptant plus de 5 900 partenaires, directeurs et employés.