MÉTHODE SAKITI · ARCHITECTE DU SUCCÈS NUMÉRIQUE

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

LA MÉTHODE

SAKITI

Comment elle influence positivement tout le parcours au sein des DSI et des entreprises

TECHNIQUE · STRATÉGIQUE · GOUVERNANCE · SÉCURITÉ

LA PREUVE, PAS LA PROMESSE

SOMMAIRE

01 Manifeste : pourquoi la Méthode SAKITI

02 Le constat : la fracture des compétences dans les DSI

03 Qu'est-ce que la Méthode SAKITI ?

04 Les quatre axes de lecture

05 L'axe Technique : la solidité

06 L'axe Stratégique : la valeur

07 L'axe Gouvernance : la maîtrise

08 L'axe Sécurité : la protection

09 Le principe directeur : la preuve, pas la promesse

10 Le cycle de vie d'un parcours

11 Le Contrat d'Évolution de Compétences

12 Le rôle du sponsor et de la direction générale

13 La Méthode SAKITI face aux approches alternatives

14 Composer des trajectoires de compétences

15 Idées reçues & réponses aux décideurs

16 Les artefacts de preuve d'un parcours

17 L'influence sur la DSI : gouverner les compétences

18 L'influence sur l'entreprise : la chaîne de valeur

19 Le mentorat et la montée en autonomie

20 La conduite du changement

21 Maîtrise des risques & conformité

22 L'ancrage régional UEMOA

23 Le catalogue : 100 parcours, 6 familles

24 Étude de cas : une DSI qui adopte la méthode

25 Indicateurs & tableau de bord SAKITI

26 Glossaire de la Méthode SAKITI

27 Feuille de route d'adoption & conclusion

01 MANIFESTE : POURQUOI LA MÉTHODE SAKITI

La Méthode SAKITI est un cadre de lecture et d'action conçu pour faire de la montée en compétence des équipes techniques un levier business, et non une simple ligne de dépense. Elle s'adresse aux directions des systèmes d'information (DSI) et aux entreprises de la zone UEMOA décidées à transformer leur capital humain en avantage concurrentiel durable.

Une conviction de départ

La technologie ne transforme pas une entreprise : **ce sont les femmes et les hommes qui la maîtrisent qui le font.** Or, dans la plupart des DSI, la formation reste pensée comme un catalogue d'heures déconnecté des enjeux métier, sans preuve de résultat ni transformation de rôle réelle. La Méthode SAKITI renverse cette logique.

Ce que ce document démontre

Au fil de ses sections, ce document expose les fondements de la Méthode SAKITI, ses quatre axes de lecture, son principe directeur — la preuve plutôt que la promesse — et la manière dont elle influence positivement, de bout en bout, le parcours des collaborateurs, le fonctionnement de la DSI et la performance de l'entreprise.

LE FIL CONDUCTEUR

Une compétence ne vaut que si elle se prouve, ne se déploie que si elle sert le business, ne dure que si elle est gouvernée, et ne tient que si elle est sécurisée. Ces quatre exigences sont les quatre axes de la Méthode SAKITI.

À qui s'adresse ce document

LECTEUR	CE QU'IL Y TROUVE
Direction générale	Le lien entre compétences, vélocité d'exécution et avantage concurrentiel
DSI / direction technique	Un cadre pour gouverner les compétences et piloter par la preuve
DRH / responsable talents	Un modèle de transformation de rôle et de fidélisation
Managers techniques	Une méthode concrète pour faire monter leurs équipes
Sponsors & décideurs	Un référentiel d'investissement et de retour mesurable

02 LE CONSTAT : LA FRACTURE DES COMPÉTENCES DANS LES DSI

Avant d'exposer la méthode, il faut nommer le problème qu'elle résout. Les DSI de la région font face à une fracture des compétences qui freine toute ambition de transformation numérique.

Quatre symptômes récurrents

- **La pénurie de profils rares :** les compétences cloud, data, sécurité et microservices manquent, et le marché du recrutement est saturé et coûteux.
- **La formation hors-sol :** des heures de formation catalogue sans lien avec un résultat opérationnel, vite oubliées et jamais prouvées.
- **La dette de compétences :** des équipes enfermées dans des technologies vieillissantes, incapables de soutenir les nouveaux usages.
- **La fuite des talents :** les meilleurs partent faute de perspective d'évolution claire et reconnue.

Le coût caché de l'inaction

Ne rien faire n'est pas neutre. La dette de compétences se paie en projets qui s'enlisent, en incidents évitables, en dépendance à des prestataires externes et en parts de marché cédées à des concurrents plus agiles. Le coût de l'inaction est réel, mais il est diffus — il ne se voit qu'au moment où il est trop tard.

> **LE FAUX DILEMME**
> Les DSI croient devoir choisir entre former (lent, incertain, coûteux) et recruter (rare, cher, volatil). La Méthode SAKITI ouvre une troisième voie : transformer en interne, vite et avec preuve, les compétences déjà présentes.

Le déclic

La question n'est pas « combien d'heures de formation avons-nous dispensées ? » mais « quelles capacités nouvelles, prouvées et au service du business, avons-nous installées durablement ? ». Ce changement de question est le point de départ de la Méthode SAKITI.

03 QU'EST-CE QUE LA MÉTHODE SAKITI ?

La Méthode SAKITI est un cadre de transformation des compétences qui relie chaque effort de montée en compétence à un résultat business prouvé, lu simultanément selon quatre axes : Technique, Stratégique, Gouvernance et Sécurité.

Une définition en une phrase

> **DÉFINITION**
> La Méthode SAKITI transforme un collaborateur en un rôle nouveau et prouvé, au service d'un enjeu business identifié, selon un parcours gouverné et sécurisé — dont la valeur est démontrée, pas promise.

Trois ruptures avec la formation classique

FORMATION CLASSIQUE	MÉTHODE SAKITI
Mesure en heures dispensées	Mesure en transformation de rôle prouvée
Contenu générique et hors-sol	Ancrée dans un cas réel de l'entreprise
Résultat supposé, jamais vérifié	Résultat démontré en conditions réelles
Lecture purement technique	Lecture à 360° (Technique, Stratégique, Gouvernance, Sécurité)
Acte ponctuel et isolé	Parcours gouverné, mentoré et piloté

La posture : « Architecte du succès numérique »

La Méthode SAKITI ne forme pas des exécutants, elle fait émerger des architectes : des professionnels capables de relier une décision technique à sa valeur business, à sa gouvernance et à ses risques. C'est cette lecture complète qui distingue un opérateur d'un architecte du succès numérique.

04 LES QUATRE AXES DE LECTURE

Le cœur de la Méthode SAKITI tient dans une lecture simultanée selon quatre axes. Toute décision — un parcours, une architecture, un livrable, un arbitrage DSI — est éclairée par ces quatre questions complémentaires.

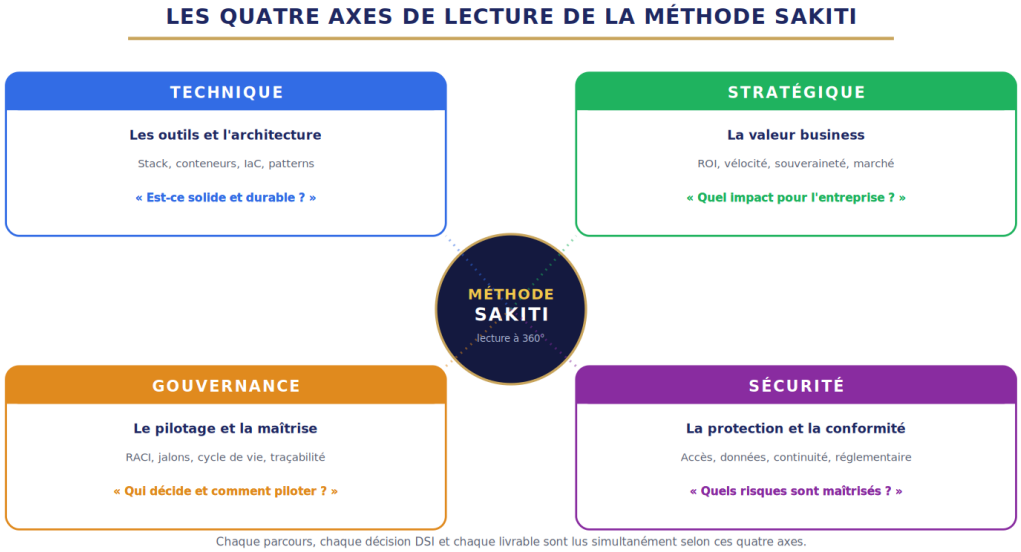


Figure 1 — Les quatre axes de lecture de la Méthode SAKITI, autour d'un même centre de décision.

Pourquoi quatre axes, et pas un seul

Une décision lue uniquement sous l'angle technique produit des solutions élégantes mais sans valeur business, ingouvernables ou non sécurisées. La force de la méthode est de refuser ce réductionnisme : aucun axe ne prime, les quatre sont tenus ensemble. C'est l'équilibre entre eux qui fait la qualité d'une décision.

AXE	QUESTION CENTRALE	CE QU'IL GARANTIT
Technique	Est-ce solide et durable ?	La robustesse et la pérennité de la solution
Stratégique	Quel impact pour l'entreprise ?	L'alignement sur la valeur business
Gouvernance	Qui décide et comment piloter ?	La maîtrise, la traçabilité et le pilotage
Sécurité	Quels risques sont maîtrisés ?	La protection, la continuité et la conformité

> **LA RÈGLE D'OR**
> Une décision n'est mûre que lorsque les quatre axes ont reçu une réponse explicite. Un axe laissé dans l'ombre est toujours celui par lequel le projet échouera.

05 L’AXE TECHNIQUE : LA SOLIDITÉ

Le premier axe interroge la robustesse et la durabilité de ce qui est construit. Il garde la méthode des effets de mode et des choix non maîtrisés.

Ce que regarde l’axe Technique

- La pertinence de la stack et des patterns d’architecture retenus.
- La reproductibilité (infrastructure as code) et l’automatisation.
- La testabilité, l’observabilité et la maintenabilité dans le temps.
- La capacité à évoluer sans tout réécrire (modularité, découplage).

Le principe de l’architecte, pas du suiveur

L’axe Technique de la Méthode SAKITI ne consiste pas à empiler les technologies à la mode, mais à choisir la solution la plus simple qui répond durablement au besoin. Le monolithe modulaire comme point de départ par défaut, l’extraction de microservices seulement lorsqu’un besoin réel l’exige, la migration progressive plutôt que la réécriture big bang : autant d’illustrations d’une technique au service de la durabilité, pas de la nouveauté.

> **PRINCIPE SAKITI**
> Déployer comme un, concevoir comme plusieurs. La sophistication technique se mesure à la simplicité maîtrisée, pas à l’accumulation de couches.

06 L’AXE STRATÉGIQUE : LA VALEUR

Le deuxième axe relie chaque effort technique à un enjeu business. Il garantit que la compétence installée sert un objectif d’entreprise, et non la seule satisfaction technique.

Ce que regarde l’axe Stratégique

- Le retour sur investissement et le coût évité.
- La vélocité : la capacité à livrer plus vite et plus souvent.
- La souveraineté : la maîtrise interne des compétences critiques.
- L’accès au marché : ce que la compétence rend possible commercialement.

Du coût à l’investissement

Lu sous l’axe Stratégique, un parcours de formation cesse d’être une dépense pour devenir un investissement à retour mesurable : un domaine modernisé qui réduit les coûts d’exploitation, une chaîne de livraison industrialisée qui accélère le time-to-market, une plateforme d’API qui ouvre de nouveaux partenariats. La valeur n’est pas supposée, elle est chiffrée et suivie.

> **LA QUESTION STRATÉGIQUE**
> Pour chaque compétence visée, la Méthode SAKITI exige une réponse à : « quel résultat business mesurable cette compétence va-t-elle produire, et en combien de temps ? »

07 L’AXE GOUVERNANCE : LA MAÎTRISE

Le troisième axe organise le pilotage. Il transforme une intention de montée en compétence en un projet gouverné, avec des rôles, des jalons et des décisions.

Ce que regarde l’axe Gouvernance

- La clarté des rôles (sponsor, mentor, candidats) via une matrice RACI.
- Le pilotage par jalons : aucun mois acquis sans preuve.
- La traçabilité des décisions et des livrables.
- Le cycle de vie : du cadrage à la reconnaissance de l’évolution de rôle.

La gouvernance légère mais explicite

La Méthode SAKITI proscrit autant la bureaucratie que l’informel. Sa gouvernance est légère — un comité mensuel, un point hebdomadaire, une revue de jalon — mais explicite : chaque rôle est nommé, chaque jalon a un critère d’acceptation démontrable, chaque décision est tracée. C’est cette gouvernance qui rend le parcours pilotable et le résultat opposable.

> **LE RÔLE DU SPONSOR**
> Sans sponsor exécutif qui porte le programme et arbitre, aucun parcours ne tient. La gouvernance SAKITI commence par la désignation d’un sponsor, condition de tout le reste.

08 L’AXE SÉCURITÉ : LA PROTECTION

Le quatrième axe veille à ce que rien de ce qui est construit n’expose l’entreprise à un risque non maîtrisé. Il intègre la sécurité et la conformité dès la conception, pas après coup.

Ce que regarde l’axe Sécurité

- La gestion des accès et des secrets (aucun secret en clair).
- La protection et la cohérence des données.
- La continuité de service et la réversibilité des changements.
- La conformité aux exigences réglementaires du secteur.

La sécurité comme réflexe, pas comme contrainte

Dans la Méthode SAKITI, la sécurité n’est pas une étape finale de validation, mais un réflexe présent à chaque jalon : un scan intégré au pipeline, une bascule réversible, une gestion des secrets dès le premier atelier. Cette sécurité par conception est d’autant plus cruciale dans un secteur réglementé, où la maîtrise du risque IT est une exigence et non une option.

> **SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ**
> Une compétence qui crée un risque non maîtrisé est une dette, pas un actif. L’axe Sécurité garantit que la valeur installée ne se paie pas d’une exposition cachée.

09 LE PRINCIPE DIRECTEUR : LA PREUVE, PAS LA PROMESSE

Si les quatre axes sont la grille de lecture, le principe directeur est le moteur : la Méthode SAKITI ne valide jamais une compétence sur une déclaration, mais sur une démonstration en conditions réelles.

Pourquoi la preuve change tout

Une formation classique se clôt par une attestation de présence. Un parcours SAKITI se clôt par une soutenance où le collaborateur démontre, sur un cas réel de l'entreprise, qu'il maîtrise le rôle visé : un microservice qui prend du trafic réel, un pipeline qui déploie en direct, une application qui fonctionne hors-ligne, une bascule progressive sans interruption. La preuve remplace la promesse.

Les trois propriétés d'une preuve SAKITI

PROPRIÉTÉ	SIGNIFICATION
Objective	Un critère d'acceptation mesurable, pas une appréciation subjective
Démontrable	Observée en conditions réelles devant un jury, pas sur le papier
Au service du business	Produite sur un cas réel de l'entreprise, avec une valeur tangible

LE RENVERSEMENT

Tant qu'une compétence n'est pas prouvée, elle est réputée non acquise. Ce principe, exigeant, est précisément ce qui rend les résultats SAKITI opposables à la direction comme aux métiers.

10 LE CYCLE DE VIE D'UN PARCOURS

La Méthode SAKITI structure chaque parcours selon un cycle de vie identique, du cadrage à la reconnaissance de l'évolution de rôle. Cette régularité rend les parcours comparables, pilotables et reproductibles.



Figure 2 — Le cycle de vie d'un parcours SAKITI, encadré par le Contrat d'Évolution et le principe de la preuve.

Les cinq phases

PHASE	OBJET	ABOUTISSEMENT
0 — Cadrage	Sponsor, budget, cas pilote	Programme lancé
1 — Sélection	Profil, binôme, engagement	Candidats confirmés
2 — Montée en compétence	Ateliers, 70-80 % de pratique	Briques maîtrisées
3 — Soutenance	Preuve réelle devant jury	Compétence prouvée
4 — Évolution de rôle	Reconnaissance & affectation	Rôle transformé

Le rôle structurant du binôme

La méthode recommande de former un binôme plutôt qu'un individu isolé : la continuité est assurée, la revue mutuelle élève la qualité, et la compétence stratégique ne dépend plus d'une seule personne. Le binôme est l'unité de transformation par défaut.

11 LE CONTRAT D'ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

Le Contrat d'Évolution de Compétences est l'instrument qui formalise l'engagement SAKITI. Il lie la formation à un résultat business mesurable, et non à un volume d'heures.

Ce qui distingue ce contrat

Là où un contrat de formation classique engage un nombre d'heures et un programme, le Contrat d'Évolution engage un résultat : une transformation de rôle prouvée par une soutenance. Il rééquilibre la relation entre l'entreprise, le collaborateur et le dispositif de formation autour d'une finalité partagée et vérifiable.

CLAUSE	ENGAGEMENT TYPE
Objet	Une transformation de rôle nommée (de → vers)
Résultat	Une capacité opérationnelle prouvée sur un cas réel
Preuve	Une soutenance en conditions réelles devant un jury
Durée	Un cycle borné (4 à 9 mois), collaborateur maintenu en poste
Reconnaissance	Une évolution de rôle actée à l'issue de la validation

> **L'EFFET DU CONTRAT**
> En engageant un résultat plutôt qu'un volume, le Contrat d'Évolution aligne tout le monde sur la même finalité et transforme la formation, d'un coût subi, en un investissement piloté.

12 LE RÔLE DU SPONSOR ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Aucune transformation de compétences ne réussit sans portage au sommet. Dans la Méthode SAKITI, le sponsor exécutif n'est pas un parrain symbolique : c'est la condition de viabilité de tout le dispositif.

Pourquoi le sponsor est décisif

Un parcours mobilise du temps de collaborateurs, un cas réel et un mentor. Ces ressources sont disputées par l'exploitation quotidienne. Sans une autorité qui protège ce temps et arbitre les priorités, le parcours est la première victime de l'urgence. Le sponsor incarne cette autorité et signale, par sa présence, que la transformation des compétences est une priorité de l'entreprise, pas un projet annexe.

Les responsabilités du sponsor

RESPONSABILITÉ	TRADUCTION CONCRÈTE
Porter le programme	Afficher la priorité, mobiliser, lever les blocages
Protéger le temps	Garantir la disponibilité des candidats face à l'exploitation
Arbitrer	Trancher les conflits de priorité et de ressources
Valider le budget	Engager les moyens du parcours et du mentorat
Reconnaître le résultat	Acter l'évolution de rôle à l'issue de la soutenance

Ce que la direction générale y gagne

Pour la direction générale, soutenir un programme SAKITI, c'est obtenir une capacité d'exécution interne, mesurable et fidélisée, plutôt qu'une dépendance coûteuse à des ressources externes. C'est aussi disposer d'indicateurs clairs reliant l'investissement en compétences à des résultats business — un langage que la direction comprend et peut défendre.

LA PREMIÈRE DÉCISION

La toute première action d'une adoption SAKITI n'est pas technique : c'est la désignation d'un sponsor. Tant qu'il n'est pas nommé, le parcours ne doit pas démarrer.

13 LA MÉTHODE SAKITI FACE AUX APPROCHES ALTERNATIVES

Pour combler un déficit de compétences, une DSI dispose de plusieurs options. Les comparer met en lumière ce que la Méthode SAKITI apporte de spécifique.

Quatre approches courantes

APPROCHE	FORCE	LIMITE
Recrutement externe	Compétence immédiate	Rare, cher, volatil, non ancré
Formation catalogue	Simple à acheter	Hors-sol, non prouvée, vite oubliée
Prestataires / régie	Rapide à mobiliser	Dépendance durable, pas de transfert
Ne rien faire	Aucun coût visible	Dette de compétences croissante

Ce que la méthode synthétise

La Méthode SAKITI ne rejette pas ces approches : elle en combine les forces en évitant leurs limites. Elle apporte l'ancrage et le transfert qui manquent à la formation catalogue, l'autonomie que ne donne pas la régie, et la maîtrise du coût que n'offre pas le recrutement. Surtout, elle ajoute ce qu'aucune des autres ne garantit : la preuve.

> **LE DIFFÉRENCIATEUR**
>
> Recrutement, formation et régie répondent à la question « comment obtenir une compétence ? ». La Méthode SAKITI répond à une question plus exigeante : « comment installer durablement une compétence prouvée, au service du business ? »

Une approche complémentaire

Dans la pratique, une DSI mûre combine les leviers : un recrutement ciblé pour amorcer, un mentorat externe temporaire pour démarrer un parcours, puis la Méthode SAKITI pour internaliser et prouver. L'enjeu n'est pas d'opposer les approches, mais de faire de SAKITI le cadre qui les oriente toutes vers l'autonomie.

14 COMPOSER DES TRAJECTOIRES DE COMPÉTENCES

La force du catalogue tient à sa combinabilité. Parce que tous les parcours partagent la même structure, une DSI peut les enchaîner pour construire des trajectoires de rôle complètes, sur mesure.

Du parcours à la trajectoire

Un parcours installe une compétence ; une trajectoire construit un rôle. En enchaînant des parcours — parfois de familles différentes — une DSI fait progresser un collaborateur d'un niveau d'entrée jusqu'à un rôle d'architecte, par paliers prouvés. Chaque palier est une étape franchie et démontrée, jamais un acquis supposé.

Exemples de trajectoires

TRAJECTOIRE	ENCHAÎNEMENT TYPE	ABOUTISSEMENT
Du système au cloud	Conteneurs → orchestration → automatisation	Platform Engineer
Du code à l'architecture	Modernisation → microservices → API management	Architecte logiciel
De l'exploitation à la fiabilité	Observabilité → SLO → résilience	Ingénieur SRE
Du développement à la donnée	Pipelines → data engineering → BI / IA	Data Engineer

Le bénéfice pour la DSI

Les trajectoires donnent à la DSI un outil de planification des carrières techniques aligné sur sa feuille de route. Elles offrent aux collaborateurs une perspective lisible — puissant levier de motivation et de fidélisation — et à l'entreprise la garantie de construire les rôles dont elle aura besoin demain.

> **LA LOGIQUE DES PALIERS**
> Une trajectoire n'est pas un saut, c'est une succession de paliers prouvés. Chaque parcours franchi rend le suivant plus accessible : la compétence se compose et s'accélère.

15 IDÉES REÇUES & RÉPONSES AUX DÉCIDEURS

La Méthode SAKITI suscite des objections récurrentes chez les décideurs. Les nommer et y répondre clairement fait partie de son adoption.

Quatre objections fréquentes

« FORMER EN INTERNE, C'EST TROP LENT. »

Un parcours dure de 4 à 9 mois et produit une compétence prouvée et fidélisée. Un recrutement de profil rare prend souvent autant de temps, coûte davantage et n'offre aucune garantie de rétention. La lenteur supposée de la formation est à comparer au coût réel des alternatives.

« MES ÉQUIPES N'ONT PAS LE TEMPS. »

C'est précisément le rôle du sponsor : protéger un temps borné (environ 1,5 jour par semaine) en arbitrant face à l'exploitation. Le temps non investi dans les compétences se paie en dette technique et en dépendance — un coût bien supérieur.

« UNE FOIS FORMÉS, ILS PARTIRONT. »

L'expérience est inverse : l'absence de perspective fait partir les talents, la reconnaissance d'une évolution de rôle les retient. Le Contrat d'Évolution lie justement la montée en compétence à une reconnaissance interne effective.

« COMMENT PROUVER LE RETOUR SUR INVESTISSEMENT ? »

Par les indicateurs avant/après : compétences internalisées, dépendance réduite, vélocité accrue, talents retenus. La méthode mesure des résultats, pas des heures — ce qui rend le ROI défendable devant la direction.

Le fond commun de ces objections

Ces objections partagent une même racine : confondre le coût visible d'une action avec le coût invisible de l'inaction. La Méthode SAKITI rend ce dernier visible et mesurable — et c'est souvent à ce moment que la décision bascule.

16 LES ARTEFACTS DE PREUVE D'UN PARCOURS

Un parcours SAKITI ne laisse pas qu'une compétence dans une tête : il produit des artefacts tangibles, qui constituent la mémoire et la preuve durable de la transformation. Ces livrables servent la DSI bien au-delà du parcours lui-même.

Ce que laisse un parcours

ARTEFACT	RÔLE	AXE SAKITI DOMINANT
Cas réel traité	Une valeur business produite et documentée	Stratégique
Schéma d'architecture cible	Une référence technique réutilisable	Technique
Jalons documentés	Une traçabilité du pilotage	Gouvernance
Preuves de soutenance	La démonstration en conditions réelles	Gouvernance
Validations de sécurité	La maîtrise du risque attestée	Sécurité
Contrat d'Évolution signé	L'engagement et la reconnaissance	Gouvernance

Des artefacts qui capitalisent

Ces artefacts ne sont pas des sous-produits jetables. Le schéma d'architecture sert de référence aux projets suivants, les jalons documentés alimentent la gouvernance des compétences, les validations de sécurité nourrissent les dossiers de conformité. Chaque parcours enrichit ainsi un patrimoine documentaire qui accélère et sécurise les parcours suivants.

> **LA PREUVE QUI DURE**
> Parce qu'elle produit des artefacts et non seulement des souvenirs, la Méthode SAKITI rend la compétence opposable dans le temps : on peut montrer ce qui a été fait, comment, et avec quelle valeur — longtemps après la soutenance.

Du parcours au référentiel

À mesure que les parcours s'accumulent, leurs artefacts forment un référentiel vivant : une bibliothèque d'architectures éprouvées, de cas traités et de preuves de maîtrise propre à l'entreprise. Ce référentiel devient un actif stratégique — une mémoire technique souveraine que ni un départ ni un prestataire ne peuvent emporter.

17 L'INFLUENCE SUR LA DSI : GOUVERNER LES COMPÉTENCES

Au niveau de la DSI, la Méthode SAKITI installe une gouvernance des compétences : la montée en compétence cesse d'être un acte RH périphérique pour devenir un levier de pilotage technique central.

Cinq transformations dans la DSI

AVANT	APRÈS LA MÉTHODE SAKITI
Formation subie, pilotée par les RH	Compétences pilotées par la DSI, alignées sur les projets
Dépendance aux prestataires externes	Vivier interne de compétences critiques
Compétences invisibles et non cartographiées	Cartographie claire des rôles et des capacités
Évolution de carrière floue	Trajectoires de rôle lisibles et reconnues
Aucune preuve de capacité	Capacités prouvées et opposables

La DSI comme architecte de son capital humain

En appliquant la méthode, la DSI ne consomme plus de la formation : elle architecture son capital humain. Elle décide quelles compétences installer, sur quels cas réels, à quel rythme, et le prouve. Elle gagne ainsi une capacité de planification des compétences alignée sur sa feuille de route technique — un atout stratégique majeur.

> **LE PILOTAGE PAR JALONS**
> La DSI suit l'avancement des compétences comme elle suit ses projets : par jalons démontrables. Un tableau de bord des parcours devient un instrument de pilotage de la capacité d'exécution.

18 L'INFLUENCE SUR L'ENTREPRISE : LA CHAÎNE DE VALEUR

L'effet de la Méthode SAKITI ne s'arrête pas à la DSI. Il remonte, axe par axe, du collaborateur jusqu'à l'écosystème, créant une chaîne de valeur continue.

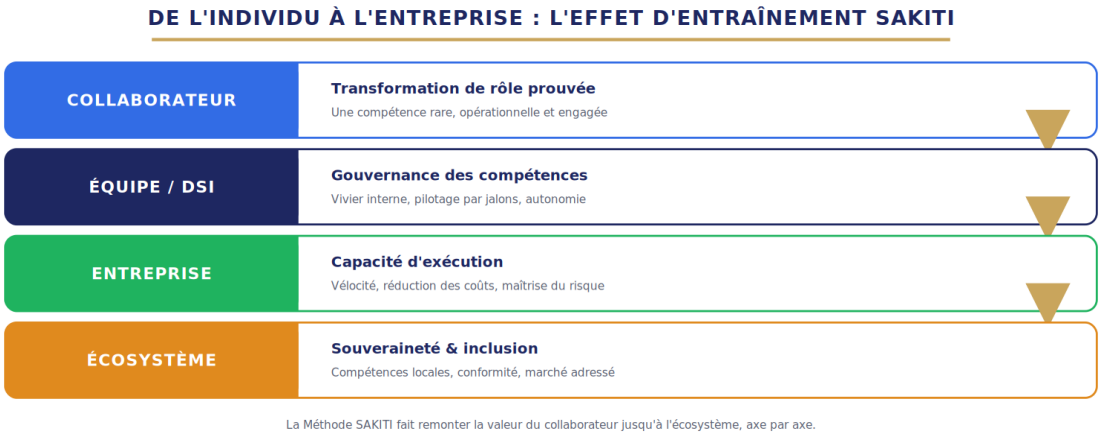


Figure 3 — L'effet d'entraînement : la valeur installée chez le collaborateur remonte jusqu'à l'écosystème.

Quatre niveaux d'impact

- **Le collaborateur :** acquiert une compétence rare, opérationnelle et prouvée, et gagne en employabilité et en reconnaissance.
- **L'équipe / la DSI :** constitue un vivier interne, gouverne ses compétences et gagne en autonomie.
- **L'entreprise :** gagne en vélocité d'exécution, réduit ses coûts et maîtrise mieux ses risques.
- **L'écosystème :** bénéficie de compétences locales, d'une conformité renforcée et d'un marché mieux adressé.

> **LA CRÉATION DE VALEUR COMPOSÉE**
>
> Chaque parcours réussi ne produit pas qu'une compétence : il renforce la capacité de la DSI à en produire d'autres. La valeur se compose dans le temps — c'est l'effet d'entraînement de la méthode.

19 LE MENTORAT ET LA MONTÉE EN AUTONOMIE

Le mentorat est le cœur opérationnel de la méthode. C'est lui qui transforme la pratique en compétence durable et qui installe les bons réflexes au-delà de l'outillage.

Le rôle du mentor

Le mentor est un praticien en activité. Il ne fait pas à la place des candidats : il oriente, débloque, revoit le travail et challenge les choix selon les quatre axes. Son objectif n'est pas la dépendance mais l'autonomie — il réussit lorsque les candidats n'ont plus besoin de lui.

Mentorat interne ou externe

Lorsque la compétence visée n'existe pas encore en interne, le mentorat peut être assuré par un praticien externe en début de parcours, avec un transfert progressif vers un référent interne. Ce référent devient alors le porteur durable de la compétence dans l'entreprise — un mécanisme de souveraineté des compétences.

> **LA RÈGLE DU TRANSFERT**
> Tout mentorat externe doit prévoir, dès le départ, son propre remplacement par un référent interne. La méthode vise l'autonomie de l'entreprise, jamais sa dépendance.

20 LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Une méthode ne s'impose pas, elle s'adopte. La Méthode SAKITI intègre la conduite du changement comme une dimension à part entière de chaque parcours.

Les parties prenantes à embarquer

PARTIE PRENANTE	ATTENTE	MESSAGE CLÉ
Direction générale	Impact et maîtrise	Des compétences prouvées au service du business
DSI / managers	Capacité d'exécution	Un vivier interne piloté et autonome
Collaborateurs	Perspective et reconnaissance	Une évolution de rôle réelle et valorisée
Métiers	Service et fiabilité	Des livrables qui marchent, prouvés en réel

Les leviers d'adhésion

- **Le sponsor visible :** la direction affiche la transformation des compétences comme une priorité.
- **La preuve qui parle :** une soutenance réussie convainc mieux que tous les discours.
- **La progressivité :** on commence par un parcours pilote avant de généraliser.
- **La reconnaissance :** l'évolution de rôle actée nourrit la motivation et la fidélisation.

21 MAÎTRISE DES RISQUES & CONFORMITÉ

La Méthode SAKITI traite la maîtrise des risques non comme une contrainte externe, mais comme l'un de ses quatre axes constitutifs. Elle produit, par construction, des preuves de maîtrise utiles au secteur réglementé.

Les risques d'un programme de compétences

RISQUE	MITIGATION PAR LA MÉTHODE
Indisponibilité des candidats	Temps protégé, binôme, arbitrage du sponsor
Formation sans résultat	Jalons démontrables, soutenance sur cas réel
Dépendance à une personne	Binôme et transfert documenté
Exposition réglementaire	Axe Sécurité intégré à chaque jalon
Perte du mentor	Référent de secours et transfert organisé

La conformité comme sous-produit

Parce que la gouvernance et la sécurité sont intégrées dès l'origine, un parcours SAKITI génère naturellement des preuves de maîtrise : décisions tracées, jalons documentés, sécurité validée. Ces artefacts répondent directement aux exigences de continuité de service, de maîtrise du risque IT et de conformité des secteurs régulés de la zone.

> **CONFORMITÉ NATIVE**
>
> Ce qui est gouverné et sécurisé par conception n'a pas à être mis en conformité après coup. La méthode produit la conformité comme un sous-produit naturel de sa rigueur.

22 L'ANCRAGE RÉGIONAL UEMOA

La Méthode SAKITI n'est pas un cadre hors-sol. Elle est ancrée dans le contexte réglementaire, économique et social de la zone UEMOA, ce qui en fait un outil pertinent pour les entreprises et institutions de la région.

Les réalités prises en compte

- **Réglementaire :** exigences de continuité, de maîtrise du risque IT et de conformité des secteurs régulés.
- **Souveraineté :** maîtrise interne des compétences critiques plutôt que dépendance externe.
- **Mobile Money & FinTech :** un écosystème de paiement dynamique qui exige des compétences cloud-native et API.
- **Inclusion numérique :** des solutions accessibles sur réseaux contraints et appareils modestes.

Un levier de souveraineté des compétences

En formant en interne, vite et avec preuve, la Méthode SAKITI réduit la dépendance des entreprises de la zone aux compétences importées et coûteuses. Elle contribue à constituer un socle local de talents techniques — un enjeu de souveraineté autant qu'un enjeu économique.

> **ANCRAGE, PAS DÉCOR**
> L'ancrage UEMOA n'est pas un habillage : chaque parcours s'appuie sur des cas réels du contexte régional, ce qui rend la compétence immédiatement transférable au terrain de l'entreprise.

23 LE CATALOGUE : 100 PARCOURS, 6 FAMILLES

La Méthode SAKITI se déploie à travers un catalogue de 100 parcours, organisés en six familles couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur d'une DSI moderne, du socle infrastructure au management de la transformation.

Les six familles de compétences

FAMILLE	DOMAINE	PARCOURS
Famille 1	Infrastructures, Cloud & Souveraineté	1 → 20
Famille 2	Génie Logiciel, Microservices & DevOps	21 → 40
Famille 3	Data Engineering, IA & BI	41 → 60
Famille 4	Cybersécurité, DevSecOps & Résilience	61 → 75
Famille 5	FinTech, Mobile Money & Écosystèmes	76 → 90
Famille 6	Management Tech, Agilité & Transformation	91 → 100

Une cohérence d'ensemble

Chaque parcours, quelle que soit sa famille, suit la même structure : une transformation de rôle nommée, un cas réel, un cycle de vie gouverné, une soutenance par la preuve, et une lecture selon les quatre axes. Cette cohérence rend les parcours combinables : une DSI peut composer des trajectoires sur mesure en enchaînant des parcours de familles différentes.

> **LE CATALOGUE COMME CARTE**
> Les 100 parcours dessinent une carte des compétences d'une DSI moderne. La Méthode SAKITI est la boussole qui permet d'y tracer le bon itinéraire pour chaque entreprise.

24 ÉTUDE DE CAS : UNE DSI QUI ADOPTE LA MÉTHODE

Pour rendre concret l'effet de la méthode, suivons le cas illustratif d'une entreprise fictive de la zone, le groupe WANO Bank, confronté à une modernisation de son système d'information.

Situation de départ

La DSI de WANO Bank gère un cœur applicatif monolithique vieillissant, dépend de prestataires pour ses compétences cloud, et peine à répondre à la pression concurrentielle des FinTech. Les projets s'enlisent, les coûts d'exploitation grimpent, et les meilleurs développeurs commencent à partir.

Application de la méthode

ÉTAPE	DÉCISION SAKITI	RÉSULTAT À 6 MOIS
Cadrage	Sponsor DSI, deux binômes, cas réels choisis	Programme lancé et budgété
Parcours 1	Modernisation d'un domaine (Strangler Fig)	Un domaine extrait, sans interruption
Parcours 2	Industrialisation de la livraison (CI/CD)	Cycle de mise en production réduit
Gouvernance	Pilotage par jalons, comité mensuel	Avancement tracé et opposable
Reconnaissance	Évolution de rôle actée pour les binômes	Talents fidélisés

Effet à un an

Au bout d'un an, WANO Bank a internalisé ses compétences critiques, réduit sa dépendance externe, accéléré ses mises en production et retenu ses talents. La DSI est passée d'un centre de coût subi à un moteur de la transformation — c'est l'aboutissement visé par la méthode.

> **LECTURE DU CAS**
> Cet exemple est illustratif, mais sa mécanique est reproductible : un sponsor, des cas réels, des parcours gouvernés et prouvés, une reconnaissance à la clé. C'est la trame de toute adoption SAKITI.

25 INDICATEURS & TABLEAU DE BORD SAKITI

La Méthode SAKITI se pilote par des indicateurs avant/après qui rendent l'impact tangible, à la fois pour la DSI et pour la direction générale.

Indicateurs de transformation

INDICATEUR	AVANT	APRÈS
Compétences critiques internalisées	Faible	**Élevée**
Dépendance aux prestataires	Forte	**Réduite**
Vélocité d'exécution	Lente	**Accélérée**
Rétention des talents	Fragile	**Renforcée**
Preuve de capacité	Inexistante	**Opposable**

Trois niveaux de tableau de bord

- **Niveau parcours :** avancement des jalons, taux de réussite des soutenances.
- **Niveau DSI :** cartographie des compétences, couverture des rôles critiques.
- **Niveau entreprise :** vélocité, coûts évités, risque maîtrisé, talents retenus.

> **MESURER CE QUI COMPTE**
>
> La Méthode SAKITI ne mesure pas l'activité (heures, présences) mais le résultat (capacités installées, valeur produite). C'est ce déplacement de la mesure qui rend l'investissement défendable.

26 GLOSSAIRE DE LA MÉTHODE SAKITI

Pour lever toute ambiguïté, voici les termes clés de la Méthode SAKITI tels qu'ils sont employés dans ce document.

TERME	DÉFINITION
Méthode SAKITI	Cadre de transformation des compétences reliant chaque effort à un résultat business prouvé, lu selon quatre axes.
Les quatre axes	Technique, Stratégique, Gouvernance, Sécurité : grille de lecture appliquée à toute décision.
La preuve	Démonstration objective, en conditions réelles, qu'une compétence est acquise — par opposition à une déclaration.
Parcours	Dispositif borné transformant un collaborateur d'un rôle de départ vers un rôle cible, sur un cas réel.
Trajectoire	Enchaînement de parcours construisant un rôle complet par paliers prouvés.
Contrat d'Évolution	Engagement liant la formation à un résultat business mesurable plutôt qu'à un volume d'heures.
Soutenance	Épreuve finale où la compétence est démontrée en conditions réelles devant un jury.
Jalon	Point de contrôle mensuel assorti d'un critère d'acceptation démontrable.
Mentor	Praticien en activité qui oriente vers l'autonomie sans faire à la place des candidats.
Sponsor	Autorité exécutive qui porte le programme, protège le temps et arbitre.
Artefact de preuve	Livrable tangible (schéma, cas traité, validation) attestant durablement la transformation.

> **UN VOCABULAIRE COMMUN**
>
> Partager ces définitions, c'est déjà adopter la méthode : un langage commun entre DSI, RH et direction est la première condition d'un pilotage efficace des compétences.

27 FEUILLE DE ROUTE D'ADOPTION & CONCLUSION

Adopter la Méthode SAKITI ne requiert pas un grand programme préalable, mais une décision et un premier parcours pilote bien mené. La généralisation vient ensuite, portée par la preuve.

Feuille de route d'adoption

HORIZON	ACTIONS
Mois 1	Désigner un sponsor ; choisir un cas réel ; lancer un parcours pilote
Mois 2-6	Dérouler le parcours pilote ; piloter par jalons ; préparer la soutenance
Mois 6	Soutenance de preuve ; acter l'évolution de rôle ; capitaliser
Mois 7-12	Généraliser à d'autres rôles et familles ; installer la gouvernance des compétences

Facteurs clés de succès

- Un sponsor exécutif réellement engagé, qui arbitre et protège le temps.
- Des cas réels de l'entreprise, jamais des exercices hors-sol.
- Le respect du principe de la preuve : aucun jalon acquis sans démonstration.
- La reconnaissance effective de l'évolution de rôle, gage de fidélisation.

Pièges à éviter

- Sauter le cadrage (phase 0) : c'est la première cause d'échec.
- Confondre activité et résultat : compter les heures plutôt que les capacités.
- Négliger un axe : l'axe oublié est celui par lequel le projet échoue.
- Former un individu isolé plutôt qu'un binôme : la compétence devient fragile.

La Méthode SAKITI en synthèse

Avant de conclure, il est utile de ramasser la méthode en une vue d'ensemble : quatre axes de lecture, un principe directeur, et un effet d'entraînement qui va de l'individu à l'écosystème.

AXE	CE QU'IL INSTALLE DANS L'ENTREPRISE
Technique	Des solutions solides, simples et durables

AXE	CE QU'IL INSTALLE DANS L'ENTREPRISE
Stratégique	Des compétences alignées sur la valeur business
Gouvernance	Un pilotage par la preuve et une traçabilité
Sécurité	Une maîtrise du risque et une conformité natives

Conclusion : la DSI, moteur du succès numérique

La Méthode SAKITI propose un changement de regard : la montée en compétence n'est plus une dépense subie, mais un investissement piloté, prouvé et au service du business. En lisant chaque décision selon ses quatre axes — Technique, Stratégique, Gouvernance, Sécurité — et en validant chaque compétence par la preuve, elle transforme la DSI en moteur du succès numérique de l'entreprise.

De l'individu à l'écosystème, son effet d'entraînement est continu : un collaborateur transformé renforce une équipe, qui renforce une entreprise, qui renforce un écosystème. C'est en cela que la Méthode SAKITI influence positivement tout le parcours, au sein des DSI comme des entreprises de la zone UEMOA.

Trois convictions à retenir

- **La compétence est un actif, pas une charge :** correctement installée et prouvée, elle rapporte plus qu'elle ne coûte.
- **La preuve vaut mieux que la promesse :** une capacité démontrée en conditions réelles est opposable et durable.
- **La DSI peut redevenir moteur :** en gouvernant ses compétences, elle cesse de subir la transformation pour la conduire.

La Méthode SAKITI n'est pas une promesse de plus : c'est une discipline de la preuve, au service des femmes et des hommes qui font le numérique de la région. C'est par eux, et avec eux, que se construit le succès numérique des DSI et des entreprises.

TRANSFORMER LES COMPÉTENCES EN AVANTAGE CONCURRENTIEL

La Méthode SAKITI : lire à 360°, prouver plutôt que promettre, et faire de votre DSI le moteur du succès numérique de l'entreprise.