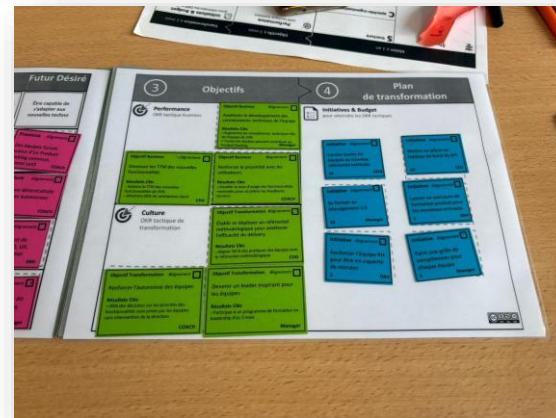
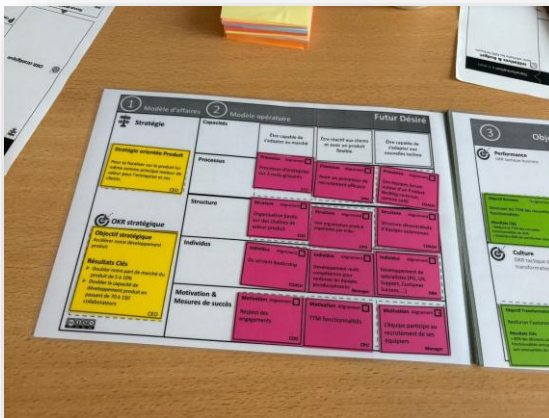


## Passez à l'ACTE !

Un outil concret au service  
d'une transformation agile d'entreprise  
pour aligner tous les acteurs  
de la stratégie au plan d'actions



# Les principes

Vision stratégique

Exécution de la stratégie

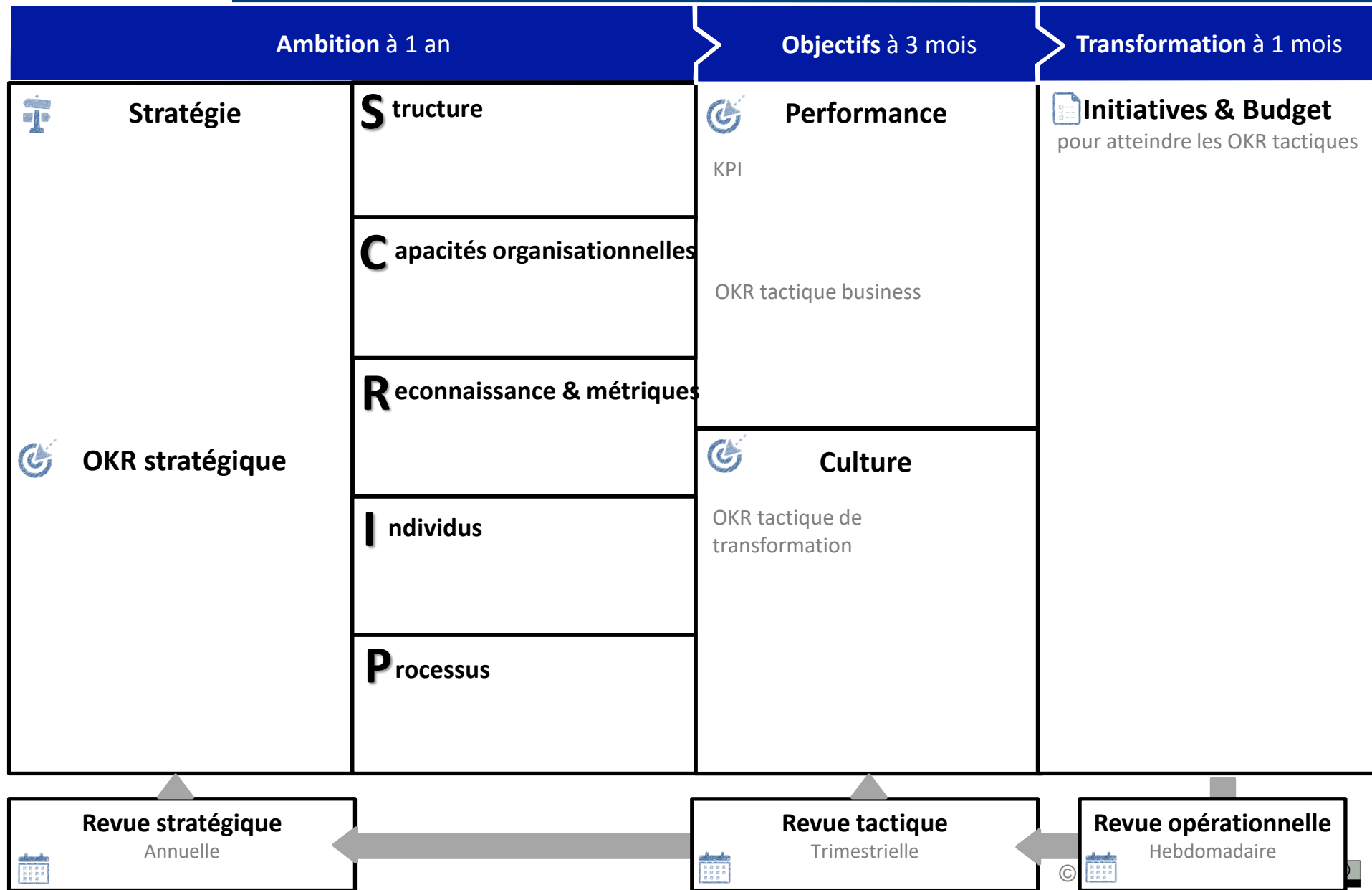
Business model  
(Vers l'extérieur)

Modèle  
opérateur - SCRIP  
(Vers l'intérieur)

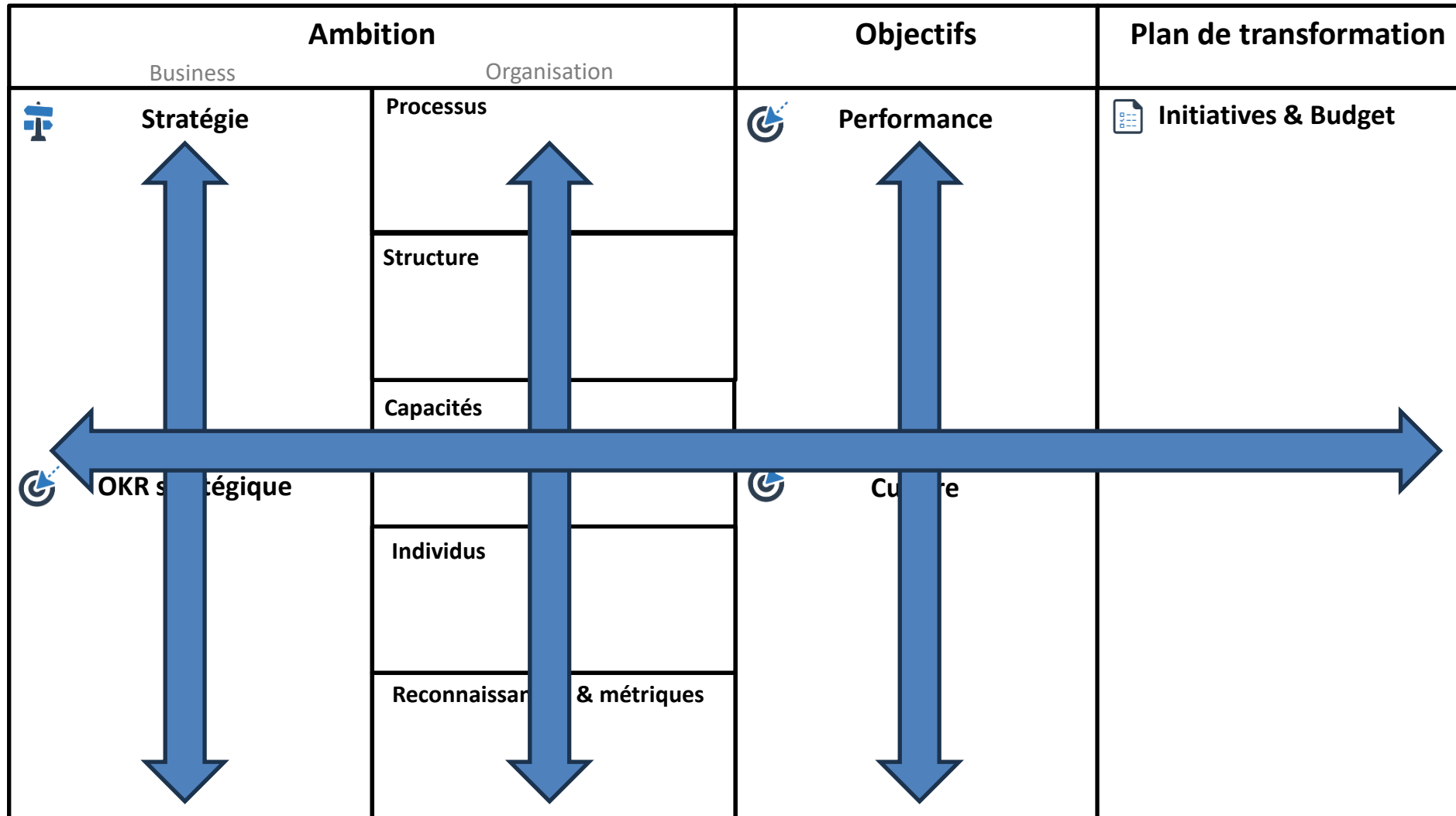
Objectifs de  
transformation  
tactiques

Plan de  
transformation





# Un outil d'alignement



## Pourquoi se transformer ?

La transformation peut être motivée par la nécessité stratégique ou par une organisation actuelle dysfonctionnelle. Dans les deux cas, il est important d'avoir une organisation cohérente avec des composantes alignées sur un objectif commun.

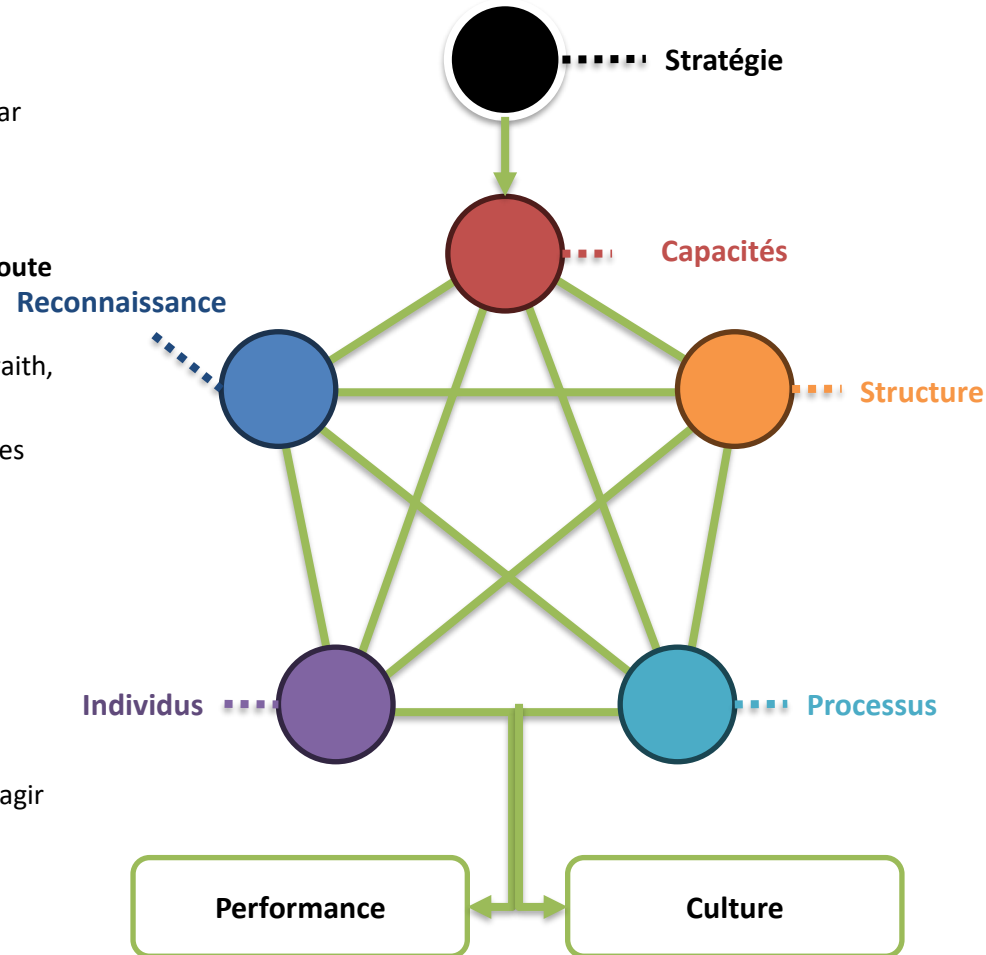
### Quelles sont les composantes principales à considérer pour aligner toute l'entreprise ?

Pour répondre à cette question, nous avons utilisé le modèle de Galbraith, également connu sous le nom de STAR MODEL, comme base pour concevoir notre outil de transformation. Ce modèle est agnostique et n'est pas basé sur un cadre agile, ce qui facilite la discussion avec toutes les parties prenantes de l'entreprise.

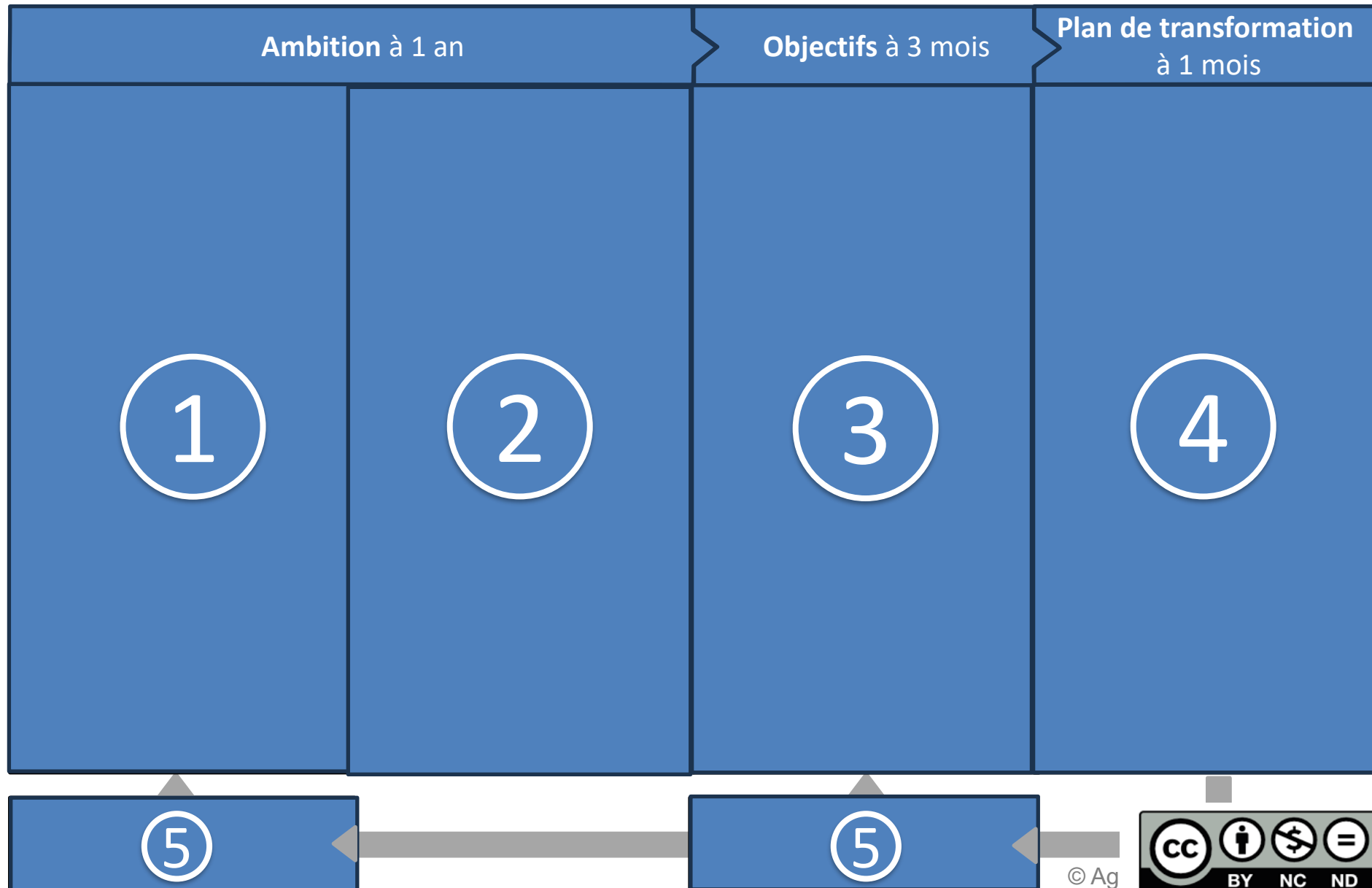
### Présentation du Modèle de Galbraith, ou Star Model

Cet outil d'alignement stratégique se décompose comme suit :

1. Point d'entrée :
  - La stratégie : pour définir et aligner les objectifs.
2. Le modèle opératoire, les dimensions de l'entreprise sur lesquelles agir pour la transformation :
  - Les capacités : capacités à développer au service de la stratégie.
  - La structure : répartition des rôles et responsabilités.
  - Le processus : flux de travail et interactions.
  - Les reconnaissances : systèmes de rémunération et motivation. La manière de mesurer le succès.
  - Les individus : gestion des talents et développement des compétences.
3. Résultats :
  - Performance et culture.



# Un processus de transformation



# A vous de jouer !

## Passer de la Start up à la Scale up

L'entreprise Tech Innovators a brillamment réussi en tant que startup grâce à une stratégie d'innovation de niche. Après avoir atteint le Product Market Fit et établi une solide stratégie de mise sur le marché, Tech Innovators est maintenant prête à passer à l'étape suivante : **accélérer son développement, en se transformant en scaleup.**

Aujourd'hui l'entreprise est principalement organisée autour de l'équipe fondatrice, les équipes sont ad hoc. La communication est directe, mais elle est plutôt individuelle et ne passe pas à l'échelle : les informations se perdent et les décisions prennent plus de temps.

**Vous allez devoir proposer un plan de transformation** en mettant le focus sur le **développement du produit**. Cette transition pose de nombreux défis, notamment l'adaptation de la stratégie, l'amélioration des capacités de production, la réorganisation de la structure pour accompagner la croissance et l'optimisation des processus.

Le tout doit être réalisé en maintenant à la fois l'agilité et l'engagement et la motivation des employés qui a fait le succès jusque là, car le challenge est de **doubler le nombre de collaborateurs** d'ici la fin de l'année !

L'équipe de transformation est constituée du CEO, du CPO, du COO, du coach Agile, du DRH et d'un top manager.

# Modèle actuel

## Modèle d'affaires

## Modèle opératoire



### Stratégie

Se positionner sur le segment TPE / PME



### OKR stratégique

✓ Valider notre Go To Market PME

#### Processus

Agilité opérationnelle  
Agilité à l'échelle

Equipes Adhoc  
selon les idées  
prioritaires

Peu de  
processus  
formels

1 product  
Backlog

#### Structure

Agilité organisationnelle

Organisation  
centrée sur le  
binôme CEO / CPO

#### Capacités

Agilité stratégique

Innovation de  
rupture

Changer le business  
model

Focus sur le  
Discovery

#### Individus

Agilité comportementale

Enjeu individuel  
basé sur la  
réputation

Autonomie sur  
l'exploration  
technique

#### Motivations & métriques

Agilité managériale et RH

Driver managérial  
par les compétences  
individuelles



## CEO



En tant que CEO, votre mission est de guider l'entreprise dans sa croissance et son développement, en passant du statut de start-up à celui de scale-up. Votre priorité est de passer d'une stratégie d'innovation de niche, très axée sur la découverte produit, à une stratégie produit plus orientée sur son développement, afin de capter rapidement des parts de marché.

Cela implique d'optimiser le délai de mise sur le marché des nouvelles fonctionnalités (Time to Market, TTM) tout en maintenant une forte vélocité et en garantissant une valeur délivrée élevée.

Le segment privilégié est celui des TPE/PME. Par conséquent, l'organisation doit rester suffisamment réactive à leurs demandes, et le produit doit être suffisamment flexible pour répondre à divers contextes.

Un des risques à gérer pour vous est de piloter cette forte croissance, en conservant un certain contrôle.

## CPO



En tant que membre du CODIR et responsable produit, votre rôle est de développer le bon produit, mais également de restructurer l'organisation pour soutenir cette nouvelle stratégie produit.

Pour contribuer à cette accélération, un des axes privilégiés est de réduire le délai de mise sur le marché des nouvelles fonctionnalités (Time to Market) tout en maintenant une forte vélocité et en garantissant une valeur délivrée élevée.

Inspiré par le modèle Spotify, vous souhaitez créer deux tribus spécialisées par domaine métier : OKR et IA générative. Pour ce faire, il est nécessaire de recruter deux nouveaux Product Owners (PO) pour ces tribus.

Vous envisagez également la création d'une équipe spécialisée pour professionnaliser le support du produit et une autre pour l'onboarding, afin d'améliorer le service client et d'augmenter la productivité des équipes de développement.



## Modèle opératoire

<b>Individus</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Avoir des experts techniques et métier  CPO	<b>Motivation</b> Alignement <input type="checkbox"/>  TTM fonctionnalités  CPO
<b>Structure</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Une organisation produit organisées par tribu  CPO	<b>Processus</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Des features teams et des squads spécialisées composants et support  CPO
<b>Capacités</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Développer de nouveaux usages produit  CPO	
<b>Capacités</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Innover rapidement  CPO	

## Objectifs

<b>Objectif Business</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Diminuer les TTM des nouvelles fonctionnalités  <b>Résultats Clés</b> > Réduire le TTM des nouvelles fonctionnalités de 35% > Atteindre 90% de satisfaction client  CPO
<b>Objectif Transformation</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Mettre en place une organisation produit efficient  <b>Résultats Clés</b> > L'équipe support effectue 100% du N1 > Les équipes composants sont opérationnelles  CPO

## Initiatives

<b>Initiative</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Créer deux tribus  10 CPO
<b>Initiative</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Créer des squads composants et support 10 CPO
<b>Initiative</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Embaucher 2 PO  5 CPO
<b>Initiative</b> Alignement <input type="checkbox"/>  Passer à un pilotage par la vélocité  5 CPO

## **Section « Modèle opératoire »**

- Maximum 3 propositions par dimension pour l'équipe.
- Les propositions équivalentes sont consolidées une seule.

## **Section « Objectifs »**

- Maximum 3 OKR business et 3 OKR transformation pour l'équipe.
- Chaque équipier doit s'assurer que ses OKR soient pris afin de pouvoir proposer des initiatives qui contribuent réellement aux OKR.

## **Section « Plan de transformation »**

- Maximum 12 initiatives pour l'équipe avec un total de 100 points maximum.
- Chaque équipier doit s'assurer que ses initiatives, surtout celles qui coûtent le plus, soient prises en compte pour gagner un maximum de points.

# Evaluation de la performance

## Evaluation individuelle *Somme des capacités des initiatives retenues pour chaque joueur*

CEO	5	10	15	20	25	30
CPO	5	10	15	20	25	30
COO	5	10	15	20	25	30
COACH	5	10	15	20	25	30
DRH	5	10	15	20	25	30
Manager	5	10	15	20	25	30

## Evaluation de l'organisation *Somme des initiatives alignées*

Alignement	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

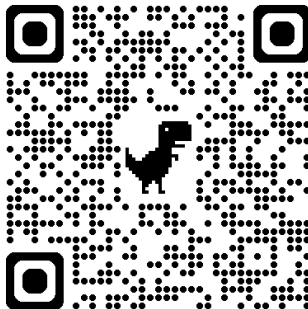
# Rendez-vous sur Agile4Enterprise.com

## **Outil : Agile Canevas pour la Transformation d'Entité (ACTE)**

- Guide utilisateur
- Archétypes agiles

## **Atelier : Passez à l'ACTE !**

- Guide du facilitateur
- Vous souhaitez contribuer à développer l'atelier ? Contactez-nous.



## Nous contacter

Acte.Agile4Enterprise.com  
hello@agile4Enterprise.com