



# Transformation agile à grande échelle



S U R I C A T S

**01** Introduction

**02** Convictions

**03** Démarche

**04** Zoom sur le LPM

**05** Zoom sur le coaching COMEX

**06** Zoom sur le delivery agile

**07** Conclusion





**Aider les entreprises en les guidant vers des modèles et des pratiques efficaces et responsables, afin qu'elles jouent pleinement leur nouveau rôle positif dans la société.**

Raison d'être Suricats Consulting



## Qui sommes-nous ?

**53 Suricats**

**9 ans**

D'existence

**7,45 millions €**

De chiffre d'affaires

**91/100**

Indice Pénicaud

**117,5 jours**

De mécénat de compétences

## Comment nous contacter ?

Bruno Lévy : +33 6 99 56 72 09

[www.suricats-consulting.com](http://www.suricats-consulting.com)

# Nos engagements et certifications

## CEC

Suricats a suivi le parcours Conseil de la Convention des Entreprises pour le Climat en 2023, aux côtés de 39 sociétés de conseil pour repenser leurs modèles d'affaires dans le cadre des limites planétaires et pour accélérer la transition de leur secteur d'activité.



## B CORP

B Corp est un label à la renommée internationale. Progressiste et exigeant, il reconnaît les bonnes pratiques des entreprises en termes d'impact social, sociétal et environnemental, et dessine un chemin de progrès et de transformation au cœur de leur modèle d'affaires.



## ECOVADIS

EcoVadis évalue la durabilité des entreprises en termes environnementaux, sociaux et éthiques. Elle aide à améliorer et à comparer les performances RSE, en fournissant des informations essentielles pour des achats responsables.

ecovadis







**01**

# **Introduction**

Votre entreprise envisage une **Transformation Agile à grande échelle** pour répondre plus rapidement aux opportunités de marché, accélérer la réalisation de son plan stratégique et renforcer sa position concurrentielle ?  
Pour réussir, votre transformation doit se concentrer sur plusieurs enjeux clés :

1. **Humain au cœur** : Responsabilisez davantage vos collaborateurs et managers tout en acculturant progressivement vos équipes à l'agilité.
2. **Pilotage par la valeur** : Décidez plus rapidement en fonction de la création de valeur pour vos clients, afin de réagir plus efficacement aux incertitudes du marché.
3. **Performance** : Fluidifiez et sécurisez la livraison de votre plan de marche en optimisant l'organisation de vos équipes et vos méthodes de travail.
4. **Agilité Business** : Ancrer votre position de leader sur vos marchés historiques tout en vous orientant rapidement vers vos marchés nouveaux.
5. **Produits** : Vous dessinerez une organisation en produits centrés sur vos offres clients et vos processus métiers majeurs (un équilibre), en intégrant pour les produits digitaux à la fois le développement et l'exploitation de ces produits.

Votre transformation sera systémique pour « embarquer » plusieurs directions (Marketing, Ventes, Opérations, etc.). La DSI est pionnière dans ce projet et ouvre la voie en transformant son organisation et ses modes de fonctionnement.


Votre transformation inclura la **formation**, le **coaching** et l'**acculturation** progressive des équipes pour renforcer la nouvelle organisation. Un soutien continu sera apporté au Comité de Direction et à l'ensemble des dirigeants pour garantir le succès de la transformation.



02

# Convictions



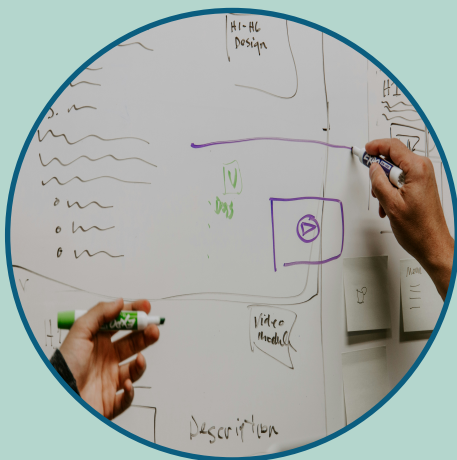


Au-delà de la méthode, une telle transformation doit être guidée par des convictions fortes. Voici celles que nous vous recommandons, et que nous « encodons » dans les accompagnements de nos clients qui se lancent.

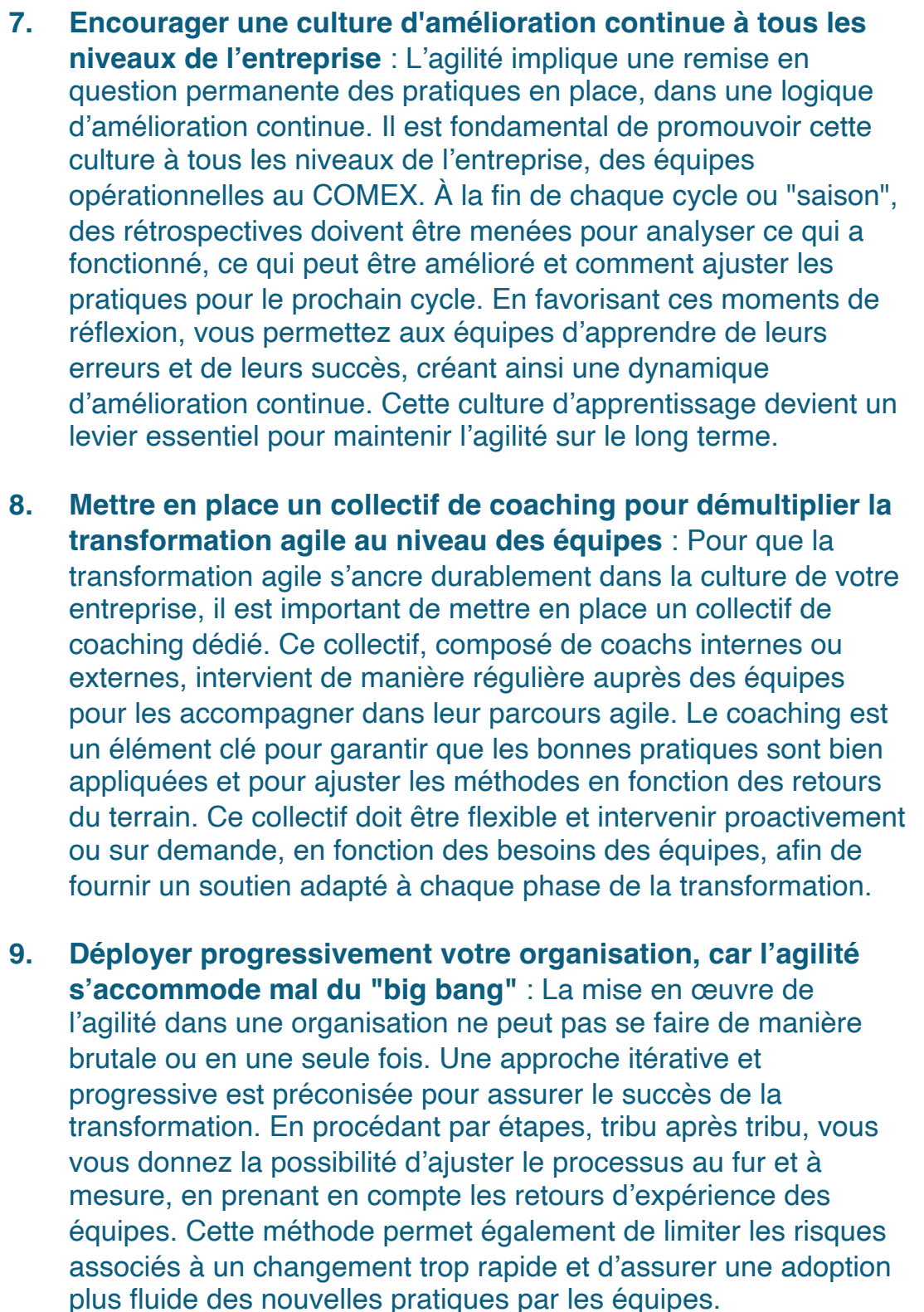
- 1. Un sponsoring fort du COMEX et une posture de "role model" agile** : Le succès de la transformation agile de votre entreprise dépend d'un soutien indéfectible du COMEX, dont chaque membre doit incarner un rôle modèle. Non seulement en termes d'intentions stratégiques, mais aussi par un engagement quotidien. Il est impératif que ceux-ci adoptent une posture exemplaire, incarnant les valeurs et les pratiques agiles, et montrent l'exemple, tant dans la stratégie que dans les gestes quotidiens, afin de motiver l'ensemble des équipes à suivre la même dynamique. Un coaching collectif et individuel du COMEX permet de donner cette posture.
- 2. Aligner le Delivery à la stratégie grâce aux OKR** : Il est crucial de veiller à ce que l'exécution des projets et initiatives soit en parfaite adéquation avec la stratégie globale de votre entreprise. L'utilisation des OKR (Objectives and Key Results) comme méthodologie permet de traduire les objectifs stratégiques en actions concrètes, mesurables et alignées sur la vision de l'entreprise. Les OKR fournissent un cadre dans lequel chaque équipe peut comprendre son rôle dans la réalisation des ambitions de votre organisation. Ils facilitent également la prise de décision rapide en guidant les équipes vers les priorités à fort impact, tout en assurant un suivi régulier des progrès.
- 3. Outiller une gestion de portefeuille d'initiatives exprimées par la valeur (EPIC), connectées aux OKR, et revues au trimestre** : Pour une gestion efficace de vos projets, il est essentiel de structurer votre portefeuille d'initiatives autour de la notion de valeur. En d'autres termes, chaque initiative ou projet doit être défini, priorisé et évalué selon la valeur qu'il apporte à votre entreprise. Le Lean Portfolio Management (LPM) permet de connecter ces initiatives aux OKR stratégiques, assurant ainsi que chaque projet contribue directement aux objectifs globaux. Les portefeuilles doivent être revus de manière régulière, par exemple tous les trois mois, pour garantir une adaptation continue aux besoins évolutifs du marché et de l'entreprise. Ce processus permettra de fluidifier la gestion des priorités et d'optimiser l'allocation des ressources en évitant le biais qui consiste à parfaitement délivrer des projets qui ne fournissent pas la bonne valeur.



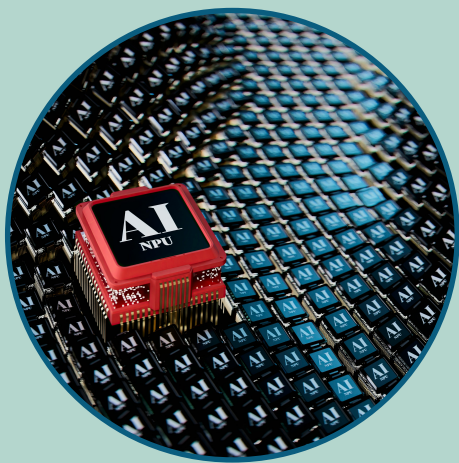
4. **Accompagner les porteurs métiers dans la définition et la priorisation de leurs portefeuilles en lien avec les équipes IT** : Pour garantir l'alignement entre les besoins métiers et les solutions technologiques, il est essentiel que les équipes métiers participent activement à la définition et la priorisation des initiatives. La gestion des portefeuilles ne doit pas être uniquement confiée à l'IT : une collaboration étroite entre métiers, IT et architectes d'entreprise est nécessaire pour aligner chaque projet sur les objectifs stratégiques. Cette coopération renforce la compréhension mutuelle des défis et opportunités, facilitant une gestion plus efficace. L'introduction de rôles clés, comme les Business Owners (BO) et les EPIC Owners (EO), améliore la coordination et la gouvernance.
5. **Co-concevoir avec les équipes pour une transformation réussie** : La transformation agile ne peut réussir que si elle est construite avec les équipes, et non imposée d'en haut. Il est essentiel de concevoir l'organisation et les modes de fonctionnement avec les équipes concernées, en adoptant une approche participative (bottom-up). Cette collaboration permet de créer des solutions adaptées aux réalités du terrain et de mieux répondre aux besoins des équipes. Cependant, cette approche doit être encadrée par une direction claire, définie par les instances dirigeantes (top-down), pour assurer une cohérence avec les objectifs globaux de l'entreprise. Le co-design crée un sentiment de responsabilité et d'adhésion parmi les équipes, favorisant ainsi une appropriation naturelle des nouvelles pratiques.
6. **Confier aux équipes les moyens et l'autonomie dans la prise de décisions importantes, en soutenant leur interdépendance** : L'une des clés de l'agilité réside dans l'accélération de la prise de décisions par l'autonomisation des équipes : elles doivent être capables de prendre des décisions rapides et adaptées aux besoins clients sans attendre systématiquement des validations à des niveaux hiérarchiques supérieurs.



En renforçant cette autonomie, vous améliorez la réactivité de l'entreprise face aux défis du marché. Cependant, cette autonomie doit être accompagnée d'une interdépendance entre les équipes, pour garantir que les décisions prises à un niveau local soient cohérentes avec la stratégie globale. Le rôle des OKR à ce niveau est central : ils permettent d'offrir aux équipes un cadre clair, tout en les encourageant à innover et à prendre des initiatives.

- 
- 7. Encourager une culture d'amélioration continue à tous les niveaux de l'entreprise** : L'agilité implique une remise en question permanente des pratiques en place, dans une logique d'amélioration continue. Il est fondamental de promouvoir cette culture à tous les niveaux de l'entreprise, des équipes opérationnelles au COMEX. À la fin de chaque cycle ou "saison", des rétrospectives doivent être menées pour analyser ce qui a fonctionné, ce qui peut être amélioré et comment ajuster les pratiques pour le prochain cycle. En favorisant ces moments de réflexion, vous permettez aux équipes d'apprendre de leurs erreurs et de leurs succès, créant ainsi une dynamique d'amélioration continue. Cette culture d'apprentissage devient un levier essentiel pour maintenir l'agilité sur le long terme.
  - 8. Mettre en place un collectif de coaching pour démultiplier la transformation agile au niveau des équipes** : Pour que la transformation agile s'ancre durablement dans la culture de votre entreprise, il est important de mettre en place un collectif de coaching dédié. Ce collectif, composé de coachs internes ou externes, intervient de manière régulière auprès des équipes pour les accompagner dans leur parcours agile. Le coaching est un élément clé pour garantir que les bonnes pratiques sont bien appliquées et pour ajuster les méthodes en fonction des retours du terrain. Ce collectif doit être flexible et intervenir proactivement ou sur demande, en fonction des besoins des équipes, afin de fournir un soutien adapté à chaque phase de la transformation.
  - 9. Déployer progressivement votre organisation, car l'agilité s'accommode mal du "big bang"** : La mise en œuvre de l'agilité dans une organisation ne peut pas se faire de manière brutale ou en une seule fois. Une approche itérative et progressive est préconisée pour assurer le succès de la transformation. En procédant par étapes, tribu après tribu, vous vous donnez la possibilité d'ajuster le processus au fur et à mesure, en prenant en compte les retours d'expérience des équipes. Cette méthode permet également de limiter les risques associés à un changement trop rapide et d'assurer une adoption plus fluide des nouvelles pratiques par les équipes.

- 10. Mettre le numérique responsable au cœur des pratiques agiles et produits des équipes** : Le numérique responsable est aujourd’hui un enjeu clé pour toute organisation au même titre que l’UX ou le DevOps, et vous avez probablement dans votre plan RSE des enjeux d’éco-conception et de socio-conception. Vos équipes de développement doivent se lever le matin en ayant ces enjeux en tête, et doivent avoir à cœur de les prendre en compte dans le delivery qui constitue leur quotidien. Pour cela, la dimension RSE doit intégrer les pratiques agiles de vos équipes. En déployant des outils tels que des guides d’éco-conception et de socio-conception, ainsi qu’une méthode agile « engagée », vous encouragez vos équipes à adopter des pratiques plus respectueuses de l’environnement et de la société.
- 11. DevOps - une transformation agile atteint son plein potentiel avec DevOps** : La complémentarité entre l’agilité et DevOps est une des clés pour maximiser l’efficacité de vos équipes. En intégrant les pratiques DevOps à votre transformation agile, vous cassez les silos entre le développement et la production, facilitant ainsi une livraison continue et incrémentale de valeur. DevOps permet d’automatiser une grande partie des processus, garantissant ainsi une meilleure fluidité et une plus grande réactivité. En associant DevOps à l’agilité, vous offrez à vos équipes les outils nécessaires pour optimiser le time-to-market, améliorer la qualité des services et maximiser la valeur délivrée à vos clients.
- 12. Déployer l’IA générative comme savoir-faire central des équipes agiles IT** : L’intelligence artificielle générative représente un levier majeur de productivité pour vos équipes. En intégrant l’IA générative à vos pratiques agiles, vous permettez à vos équipes d’automatiser certaines tâches répétitives, de gagner en rapidité et en efficacité, tout en améliorant la qualité des produits livrés.



Nous recommandons de déployer l’IA générative comme un savoir-faire central, non seulement dans les gestes quotidiens des équipes, mais aussi dans les produits qu’elles fabriquent. Grâce à une formation adéquate et un coaching adapté, vos équipes pourront non seulement utiliser l’IA dans leurs processus, mais également l’intégrer de manière fluide dans les solutions qu’elles développent.



03

Démarche

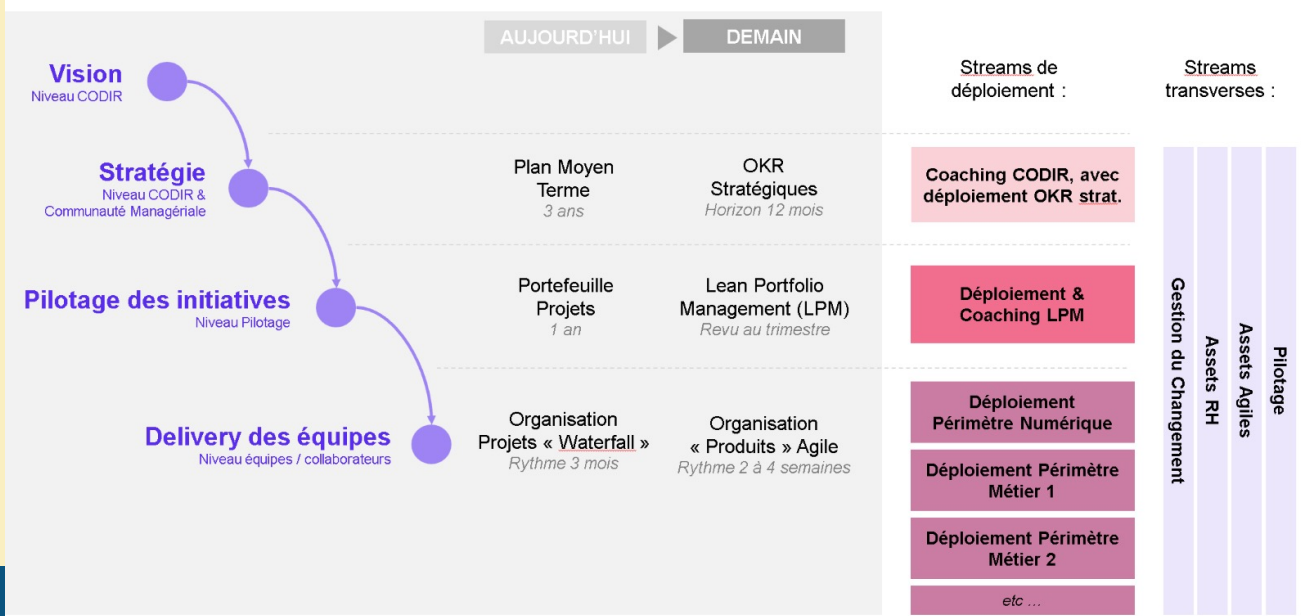






Un bon plan ne vaut rien s'il est mal exécuté.  
 Une bonne démarche de transformation d'ensemble est cruciale pour réussir votre transformation, elle doit inclure le socle RH & Formation de la transformation, le coaching des niveaux clef Comité de Direction & Lean Portfolio Management, et bien entendu le déploiement de l'organisation et des pratiques agiles avec les équipes métiers & SI.  
 Pour illustrer une démarche d'accompagnement type efficace, nous faisons le choix d'un déploiement progressif qui transforme successivement des périmètres différents de l'entreprise. Par exemple, un premier périmètre est celui des « Produits Numériques », il intègre les parties prenantes métier et IT qui conçoivent et développent les solutions numériques de l'entreprise. Un second périmètre peut être celui des RH, un troisième celui de toute la démarche RSE de l'entreprise... etc.

**POUR RÉUSSIR LA TRANSFORMATION :  
 UN DISPOSITIF QUI COUVRE TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE**





Voici les principaux chantiers que nous recommandons pour réussir une transformation agile d'ampleur, et ce pour chaque périmètre transformé (par ex Numérique, RH, RSE...) :

En amont :

- **Warmup** : Phase initiale pour préparer l'organisation avec des diagnostics et l'alignement des équipes sur les objectifs de transformation agile.
- **Co-design avec les équipes** : Implication des équipes dans la co-conception des produits et des processus de transformation pour garantir un engagement et une adhésion optimale.

Pour transformer :

- **Lean Portfolio Management (LPM)** : Gestion des portefeuilles de projets par la valeur, en se concentrant sur les objectifs stratégiques plutôt que sur les livrables spécifiques.
- **Déploiement et Coaching des équipes** : Formation et accompagnement des équipes pour les rendre autonomes dans l'adoption des pratiques agiles, avec un suivi par étapes pour mesurer leur progression.
- **Formation et Gestion du changement** : Sensibilisation et formation continue pour accompagner les équipes tout au long de la transformation, avec un focus sur la gestion du changement pour ancrer durablement les nouvelles pratiques.

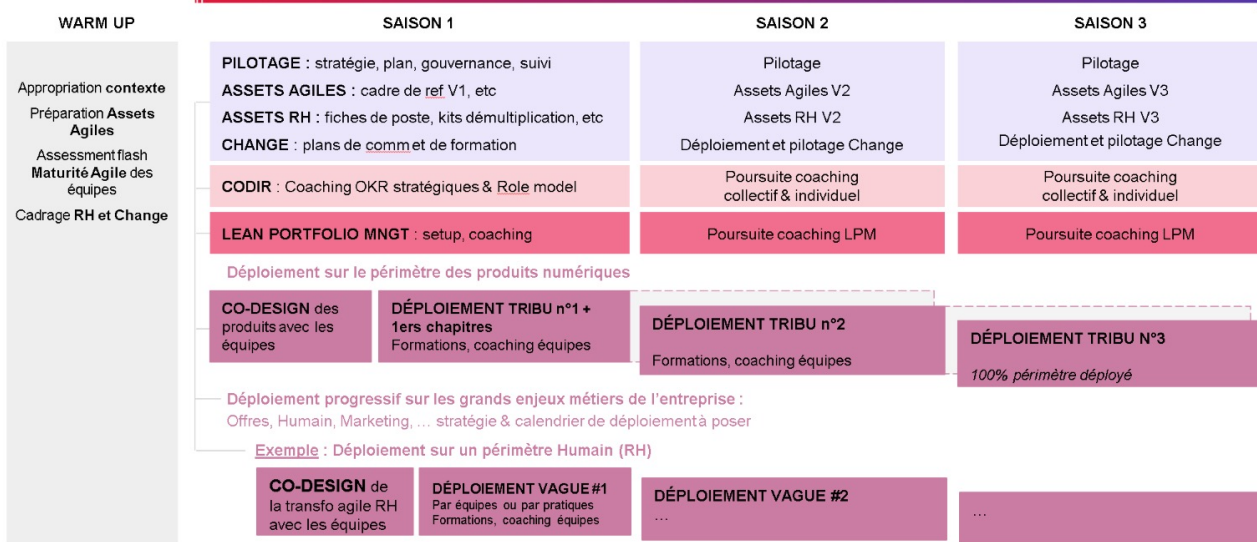
Et en parallèle :

- **Coaching COMEX** : Sessions de coaching pour les membres de la direction afin de les aider à comprendre et soutenir la transformation agile, en les formant à être des modèles de conduite pour leurs équipes.
- **Pilotage** : Suivi de la transformation avec des indicateurs de performance, des réunions régulières pour ajuster la stratégie, et des arbitrages rapides pour résoudre les problèmes.



## TRANSFORMATION AGILE & PRODUITS : PLUS D'HUMAIN, PLUS DE VALEUR, PLUS DE PERFORMANCE & D'AGILITÉ BUSINESS POUR TOUTE L'ENTREPRISE,

Votre chemin de transformation cadencé 3 x 3 mois



Si tous ces chantiers sont indispensables pour réussir votre transformation, nous choisissons de faire une emphase sur trois d'entre eux : le déploiement du Lean Portfolio Management, le coaching COMEX, et le Delivery Agile.





04

# Zoom sur le LPM

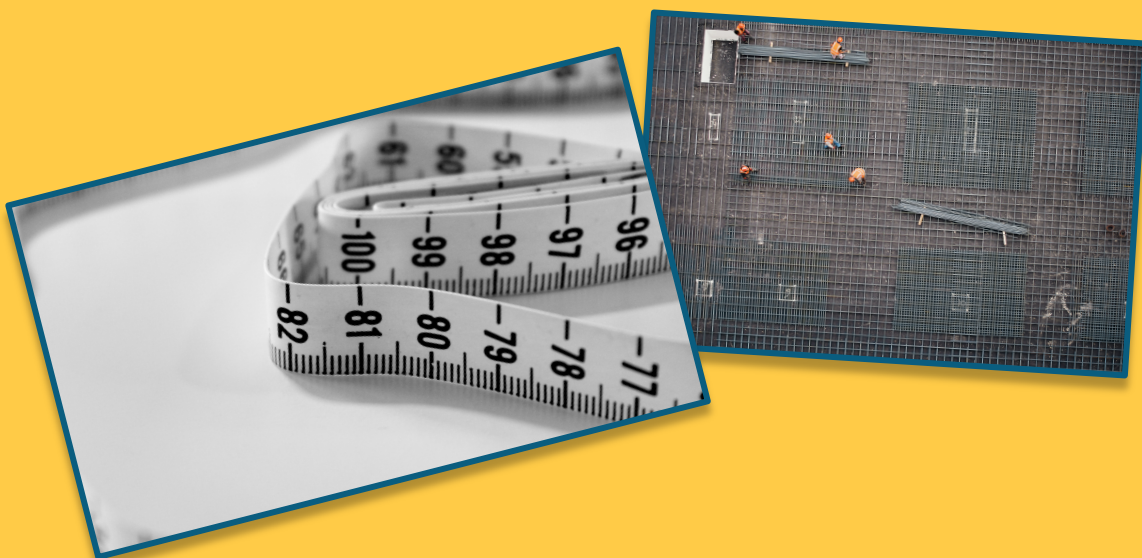


**La démarche de déploiement du Lean Portfolio Management (LPM) est structurée en plusieurs phases successives qui permettent une intégration progressive et efficace de cette approche pour chaque périmètre transformé :**

**Étape 1 - Co-Design du socle méthodologique commun :** La première étape consiste à co-développer le cadre méthodologique du LPM en collaboration avec la Design Team dédiée. Ce socle inclut la définition des processus de gouvernance, des rituels (tels que le Portfolio Sync et les revues stratégiques), et des outils de pilotage adaptés à l'entreprise. Cette phase implique une cartographie des pratiques actuelles et l'intégration des nouveaux rituels dans la gouvernance existante pour assurer une adoption fluide. Trois ateliers principaux sont menés : cartographie des comités actuels, co-design des processus LPM, et harmonisation des méthodes de priorisation des initiatives.

**Étape 2 - Construction des Portefeuilles EPIC par territoire :** Dans cette phase, chaque territoire de transformation (par exemple, numérique, opérations) construit son propre portefeuille de projets stratégiques, appelés EPICs. Cette étape débute par le casting des Business Owners, qui seront responsables des décisions budgétaires, et se poursuit avec le listing des EPICs prioritaires pour l'année à venir. Les EPIC Owners sont ensuite sélectionnés et formés pour coordonner la réalisation des initiatives. Le processus de priorisation est itératif, avec des ajustements basés sur des critères de valeur et d'alignement stratégique. La finalité de cette étape est de créer un portefeuille structuré et aligné sur les objectifs de l'entreprise.

**Étape 3 - Déploiement et suivi des EPICs :** Une fois les portefeuilles définis, l'étape suivante concerne le déploiement opérationnel des EPICs. Cela inclut l'instauration de rituels réguliers comme le Portfolio Sync, qui permet un suivi continu des initiatives et facilite l'ajustement des priorités en fonction des retours du terrain. Des Strategic Portfolio Reviews sont également organisées pour évaluer la contribution des EPICs aux objectifs stratégiques de l'entreprise. Le suivi se concentre sur la progression des EPICs et l'identification rapide des obstacles à lever pour maintenir la cadence et l'efficacité des projets en cours.



**Étape 4 - Coaching et accompagnement des rôles clés** : Pour assurer une mise en œuvre efficace, un accompagnement est prévu pour les Business Owners et les EPIC Owners via des sessions de coaching. Ce coaching vise à renforcer leurs compétences en gestion par la valeur et à les aider à adopter les nouvelles pratiques LPM. Le but est d'autonomiser ces rôles pour qu'ils puissent piloter leurs initiatives de manière proactive et ajuster les stratégies en fonction des résultats obtenus. L'accompagnement inclut des ateliers pratiques, des feedbacks continus, et des ajustements des processus pour s'adapter aux spécificités de chaque territoire.

**Étape 5 - Mesure et amélioration continue** : La démarche se clôt par un processus de mesure et d'amélioration continue des pratiques LPM. Des indicateurs de performance (KPI) spécifiques aux EPICs sont suivis pour évaluer l'impact des initiatives. Des feedbacks réguliers sont collectés auprès des équipes pour affiner les processus et optimiser les rituels en place. L'objectif est de créer une boucle d'apprentissage qui permet d'ajuster le déploiement du LPM en temps réel, assurant ainsi une gestion dynamique et orientée vers l'amélioration de la performance globale du portefeuille.



05

**Zoom sur le  
coaching COMEX**

**La démarche de coaching du COMEX dans le cadre de la transformation agile est conçue pour accompagner les dirigeants dans leur rôle de leaders de la transformation, en les aidant à comprendre, adopter et promouvoir les pratiques agiles au sein de l'entreprise.**

### **1. Phase de lancement et alignement :**

La première étape consiste à introduire le COMEX aux principes de la transformation agile et à clarifier leur rôle dans ce processus. Cette phase débute par une session de lancement collective où les membres du COMEX sont sensibilisés aux objectifs stratégiques de l'agilité. L'objectif est de créer un alignement autour de la vision de la transformation et de définir les attentes vis-à-vis de chaque membre du COMEX en tant que sponsor et modèle pour l'ensemble de l'organisation.

### **2. Sessions de coaching collectif :**

Le coaching collectif est un pilier central de la démarche, structuré autour de plusieurs sessions régulières (environ deux par saison). Ces sessions sont conçues pour travailler sur les éléments de posture et de langage, et pour introduire les pratiques agiles en avant-première. Chaque session est un espace d'échange où les membres du COMEX peuvent partager leurs questionnements, identifier les défis rencontrés et définir des actions pour renforcer leur soutien à la transformation. Ce format permet d'instaurer une dynamique collective et de consolider l'engagement du COMEX.

### **3. Coaching individuel :**

En complément des sessions collectives, un coaching individuel est proposé pour répondre aux besoins spécifiques de chaque membre du COMEX. Ces séances de 30 à 45 minutes sont organisées après les coachings collectifs et permettent de travailler en profondeur sur les interrogations personnelles, d'ajuster les postures individuelles, et d'affiner les stratégies d'accompagnement des équipes. Le coaching individuel offre un espace confidentiel pour explorer des sujets plus sensibles et adapter l'approche de chaque leader à ses responsabilités spécifiques.

#### **4. Bulletins d'information et suivi continu :**

Entre les sessions de coaching, des bulletins d'information réguliers sont partagés avec le COMEX pour maintenir le lien et suivre l'avancée de la transformation. Ces bulletins servent de « tour de contrôle » pour la transformation agile, fournissant des mises à jour sur les succès, les défis, et les ajustements nécessaires. Ils permettent aussi de préparer les membres du COMEX aux prochaines étapes et de faciliter un problem solving au plus haut niveau, en apportant une visibilité sur les actions à entreprendre pour débloquer certaines situations.

#### **5. Ateliers de co-construction des Objectifs et Résultats Clés (OKR) :**

Une composante importante de la démarche est l'animation d'ateliers dédiés à la co-construction des OKR (Objectifs et Résultats Clés) stratégiques. Ces ateliers rassemblent les membres du COMEX et les leaders de niveau N-1 ou N-2 pour définir collectivement les priorités de l'entreprise. L'objectif est de créer des OKR qui reflètent les enjeux clés et qui alignent l'ensemble de l'organisation sur des objectifs ambitieux et mesurables. Ces sessions sont aussi une occasion pour le COMEX de s'approprier la méthodologie OKR et de devenir des ambassadeurs de cette approche au sein de leurs équipes.

#### **6. Accompagnement au long terme et suivi de l'engagement :**

La démarche de coaching ne s'arrête pas à la formation initiale. Un suivi au long terme est mis en place pour accompagner les membres du COMEX dans l'application continue des pratiques agiles. Cela inclut des revues régulières pour évaluer l'impact de leur leadership sur la transformation, des ajustements des plans de coaching selon les retours terrain, et l'intégration de nouveaux défis émergents. Ce suivi garantit que le COMEX reste engagé et que ses actions restent alignées avec l'évolution des besoins de l'entreprise.

#### **7. Mesure de l'impact et retours d'expérience :**

Enfin, la démarche de coaching se conclut par des sessions de retour d'expérience pour mesurer l'impact des actions du COMEX sur la transformation agile. Ces bilans permettent de capturer les apprentissages, d'identifier les bonnes pratiques, et de formaliser les ajustements nécessaires pour les prochaines saisons. Ce processus d'amélioration continue est essentiel pour renforcer l'efficacité du coaching et s'assurer que le COMEX reste un moteur de la transformation.



06

# Zoom sur le delivery agile





# La démarche de coaching du delivery agile se concentre sur l'accompagnement des équipes pour garantir un déploiement efficace et autonome des pratiques agiles à travers toutes les phases de la transformation.

- 1. Phase de mise à niveau et acculturation** : Cette première étape vise à préparer les équipes au travail en mode agile. Elle inclut des sessions d'acculturation pour expliquer le cadre, les rituels, et les outils agiles qui seront utilisés, en mettant l'accent sur la compréhension des rôles et des responsabilités. Cette phase est cruciale pour établir une base commune et pour s'assurer que tous les membres des équipes ont une vision claire des attentes et des objectifs de la transformation. Un diagnostic initial de maturité agile est également réalisé pour ajuster l'approche de coaching en fonction du niveau de chaque équipe.
- 2. Coaching initial des rituels et processus** : À la suite de la mise à niveau, un accompagnement intensif est mis en place pour encadrer les premiers rituels agiles, tels que le Daily Stand-Up, les Sprint Plannings, et les Rétrospectives. L'objectif est de guider les équipes dans l'appropriation de ces pratiques, d'assurer leur bon déroulement, et d'instaurer les réflexes nécessaires pour une collaboration efficace. Le coaching se concentre sur la structuration des sprints, la gestion du backlog, et l'utilisation d'outils de gestion (JIRA, Confluence) pour piloter le travail au quotidien. Cette étape est conçue pour installer les fondamentaux et mettre en confiance les équipes dans leurs nouvelles pratiques.
- 3. Déploiement progressif des sprints et incréments** : L'étape suivante consiste à soutenir les équipes dans le déploiement progressif des sprints et des Program Increments (PI). Le coaching accompagne les équipes dans la préparation, la planification, et l'exécution des sprints, en veillant à ce que les objectifs soient bien définis et atteignables. Le focus est mis sur l'amélioration continue à chaque sprint, avec des retours d'expérience structurés pour ajuster les méthodes de travail et affiner les processus. Le rôle du coach est ici d'observer, de conseiller, et de fournir un feedback constructif pour optimiser la performance des équipes.
- 4. Renforcement de l'autonomie des rôles clés** : Pour permettre aux équipes de devenir autonomes, une attention particulière est portée au développement des compétences des rôles clés tels que les Product Owners, Scrum Masters, et Release Train Engineers. Le coaching individuel et collectif de ces rôles permet de renforcer leur leadership et leur capacité à piloter les rituels agiles de manière autonome. Les sessions de coaching incluent des simulations, des études de cas, et des exercices pratiques pour consolider leur maîtrise des outils et des processus. L'objectif est de rendre ces rôles moteurs de la transformation au sein de leurs équipes.



- 5. Mise en place des outils de pilotage et de suivi :** Une partie intégrante de la démarche de coaching est la mise en place des outils de pilotage qui permettent de suivre l'avancement des travaux, de visualiser les blocages, et de mesurer la performance. Le coaching guide les équipes dans l'utilisation de ces outils (par exemple, tableaux Kanban, dashboards de suivi des sprints), et les aide à interpréter les données pour prendre des décisions informées. L'accent est mis sur l'importance du management visuel pour favoriser la transparence et l'alignement entre les membres de l'équipe.
- 6. Coaching des rétrospectives et boucles d'amélioration continue :** Les rétrospectives sont un moment clé du cycle agile, et le coaching joue un rôle crucial pour en maximiser l'impact. Les coachs animent les premières rétrospectives pour montrer comment identifier les points d'amélioration et célébrer les succès. Ils aident les équipes à instaurer une culture de feedback constructif et à définir des actions concrètes pour chaque cycle suivant. Cette étape vise à créer une boucle d'amélioration continue où les équipes apprennent de leurs expériences passées pour constamment s'améliorer.
- 7. Suivi de la progression et ajustement de la démarche :** Le coaching du delivery agile est un processus dynamique qui s'adapte en fonction des retours terrain et de la progression des équipes. Des bilans intermédiaires sont organisés pour mesurer l'avancée vers l'autonomie, ajuster les pratiques, et identifier les besoins supplémentaires en formation ou en soutien. Les coachs suivent la montée en compétences des équipes à travers une grille de maturité agile (ceintures), qui permet de visualiser les progrès réalisés et de fixer de nouveaux objectifs.
- 8. Consolidation et ancrage des Pratiques :** La dernière étape du coaching consiste à consolider les acquis et à ancrer les nouvelles pratiques dans le quotidien des équipes. Le coaching se concentre sur la pérennisation des rituels, l'intégration des nouvelles méthodes dans les processus métiers, et l'instauration d'un leadership agile au sein des équipes. Des sessions de mentorat peuvent être proposées pour les leaders émergents, afin de les préparer à accompagner d'autres équipes dans leur transformation.



**La transformation agile à l'échelle de l'entreprise représente une opportunité majeure pour vous d'aligner vos équipes, vos processus et vos produits sur les objectifs stratégiques clairs, tout en optimisant la valeur créée à chaque étape.**

**En tirant parti des pratiques et outils décrits ici, vous serez en mesure de renforcer l'agilité de vos équipes, de mieux répondre aux défis du marché et d'assurer une adoption fluide et pérenne des nouvelles méthodes de travail.**

**Utilisez ces éléments pour faire de votre transformation un levier de performance durable et un vecteur de succès collectif.**

## **Comment nous contacter ?**

Bruno Lévy : +33 6 99 56 72 09

[www.suricats-consulting.com](http://www.suricats-consulting.com)