



OKR vs KPI

Tirez le meilleur des deux !



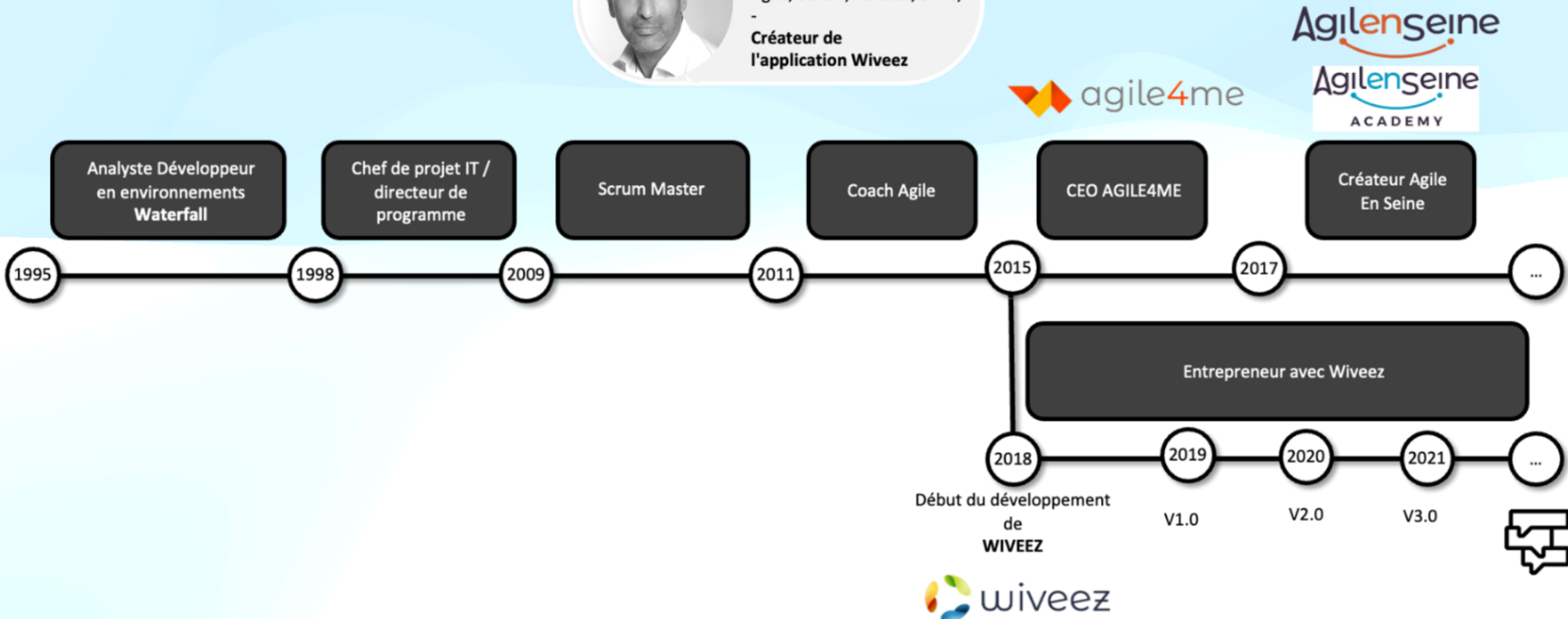
Merci à nos partenaires



Qui suis-je ?



COUTHAIER FARFRA
Coach & Consultant
Agile, Scrum, Kanban, SAFe,
-
Créateur de
l'application Wiveez



Parlons KPI !

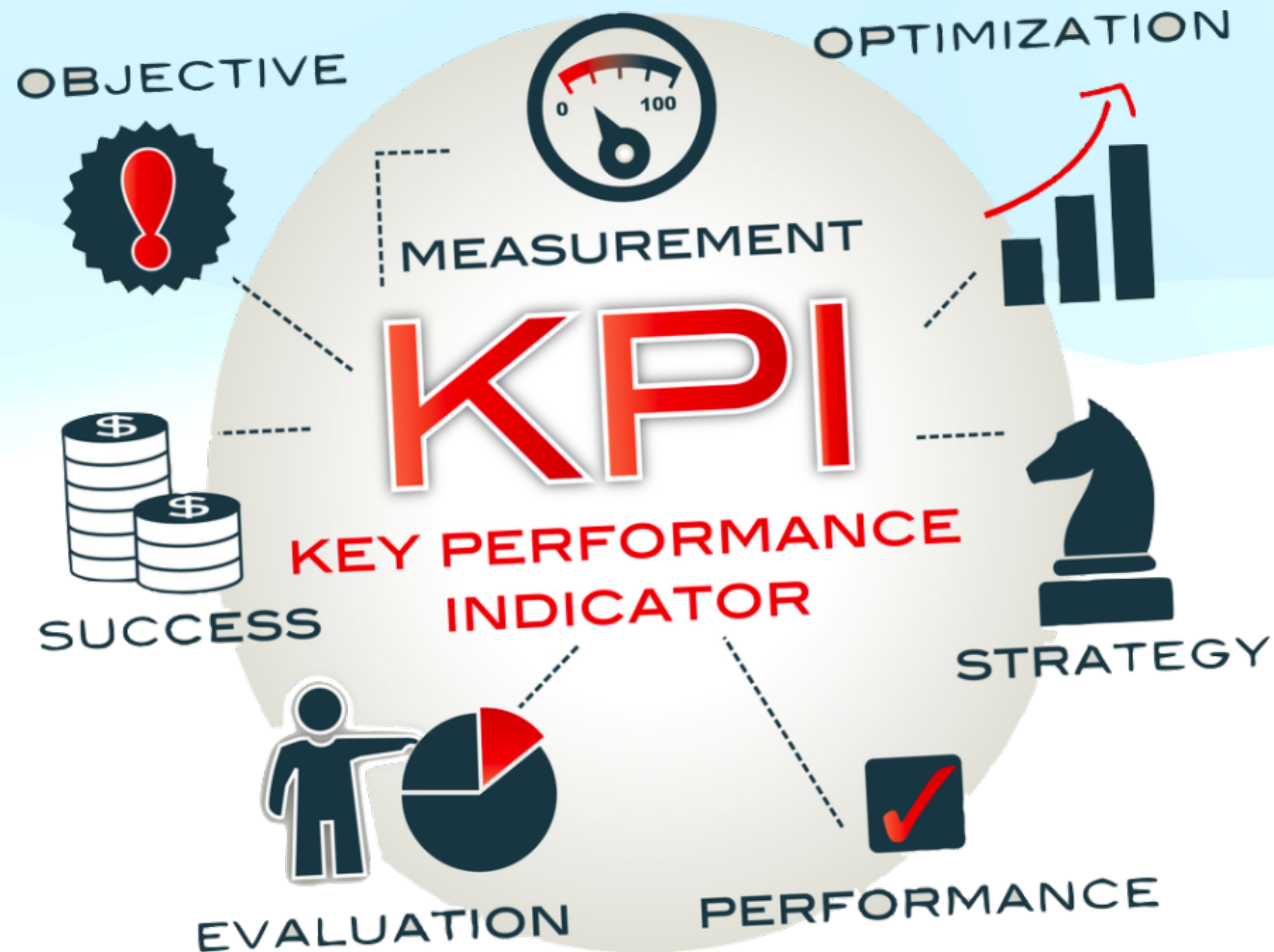
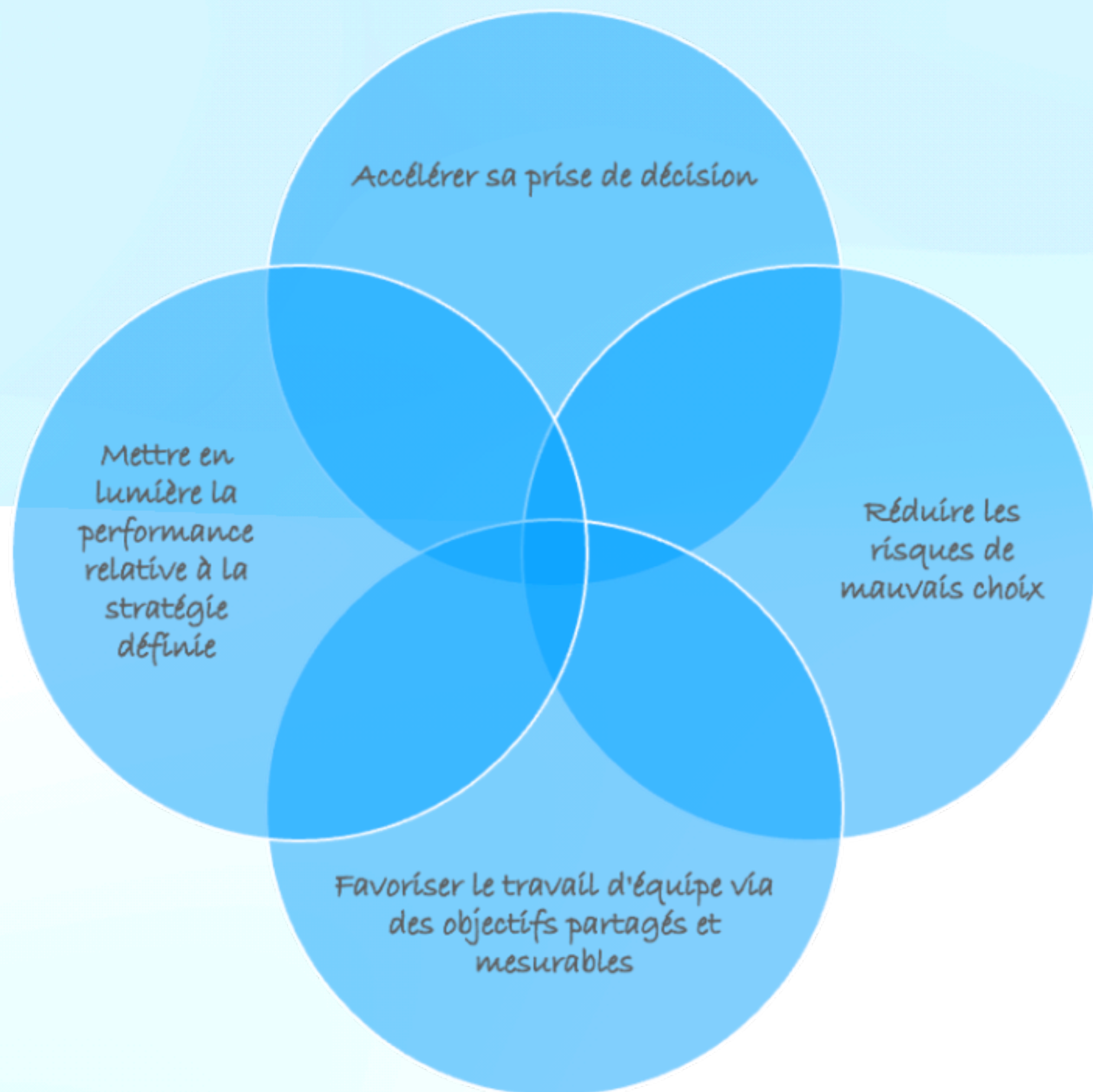
...



Parlons KPI ! - C'est quoi un KPI ?

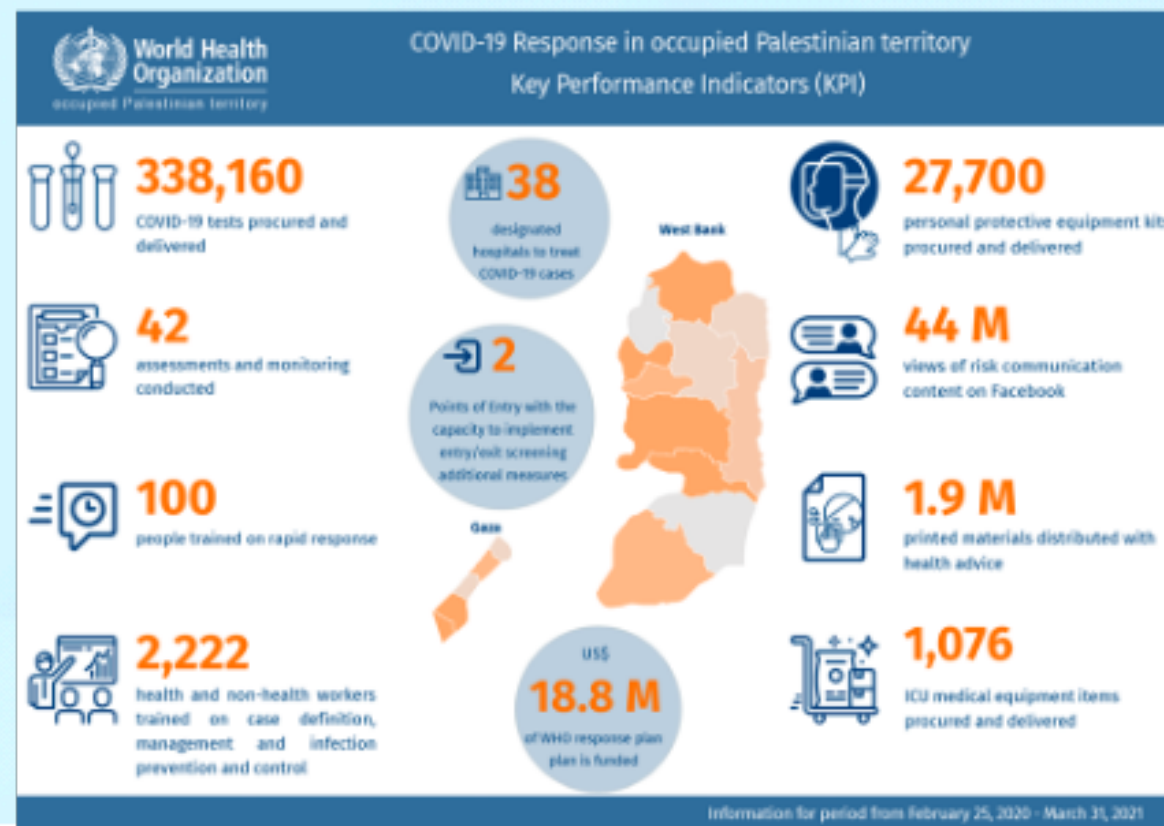


Parlons KPI ! - Mais à quoi ça sert ?



Parlons KPI ! - Des KPI pour mesurer quoi ? (non exhaustif)

SANTÉ



FINANCES



IT



SPORTS



BIEN ÊTRE



MARKETING



POLLUTION



CONDUITE



Parlons KPI ! - Good KPI vs Bad KPI !

« Des KPI pour les gouverner tous
Des KPI pour les juger
Des KPI pour les amener tous et
dans les ténèbres les lier »



« Au service de l'amélioration
continue tes KPI serviront
Au service de l'objectif commun
tes KPI seront
Au service du jugement de ton
équipe, les KPI ne seront pas »

Parlons KPI ! - Votre KPI doit être S.M.A.R.T. !

S PÉCIFIQUE

Le KPI doit être précis et facile à comprendre

M ESURABLE

La data doit être disponible & propre pour mesurer le KPI

A MBITIEUX

Le KPI doit être associé à un objectif ambitieux et motivant à atteindre

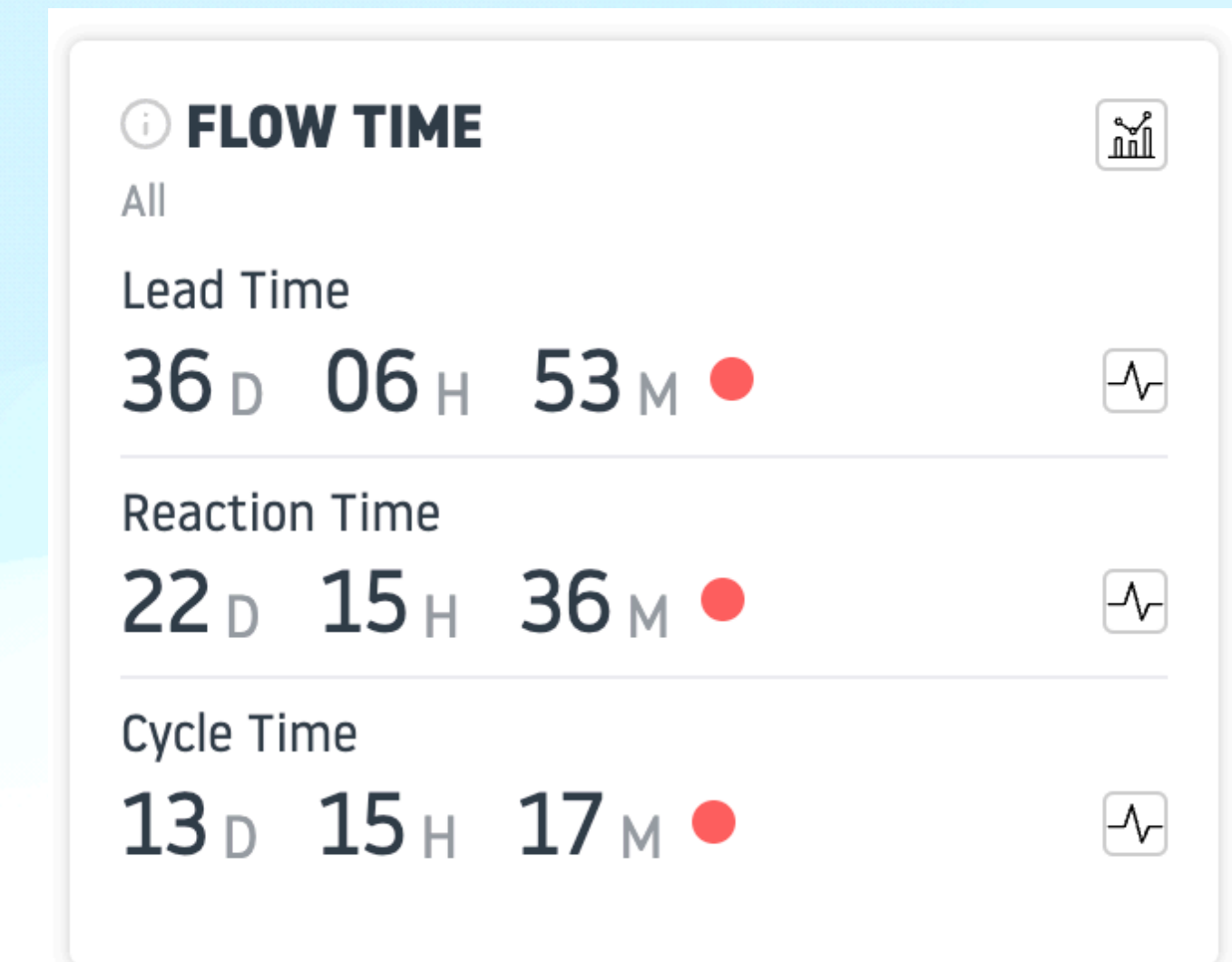
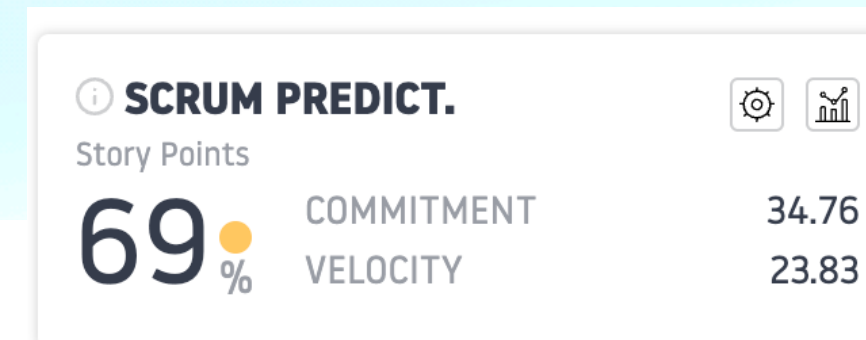
R ÉALISTE

Le KPI doit être atteignable de façon raisonnable

T EMPORALITE

Le KPI doit être associé à une durée de mesure

Parlons KPI ! - Vanity Metrics vs Actionable Metrics



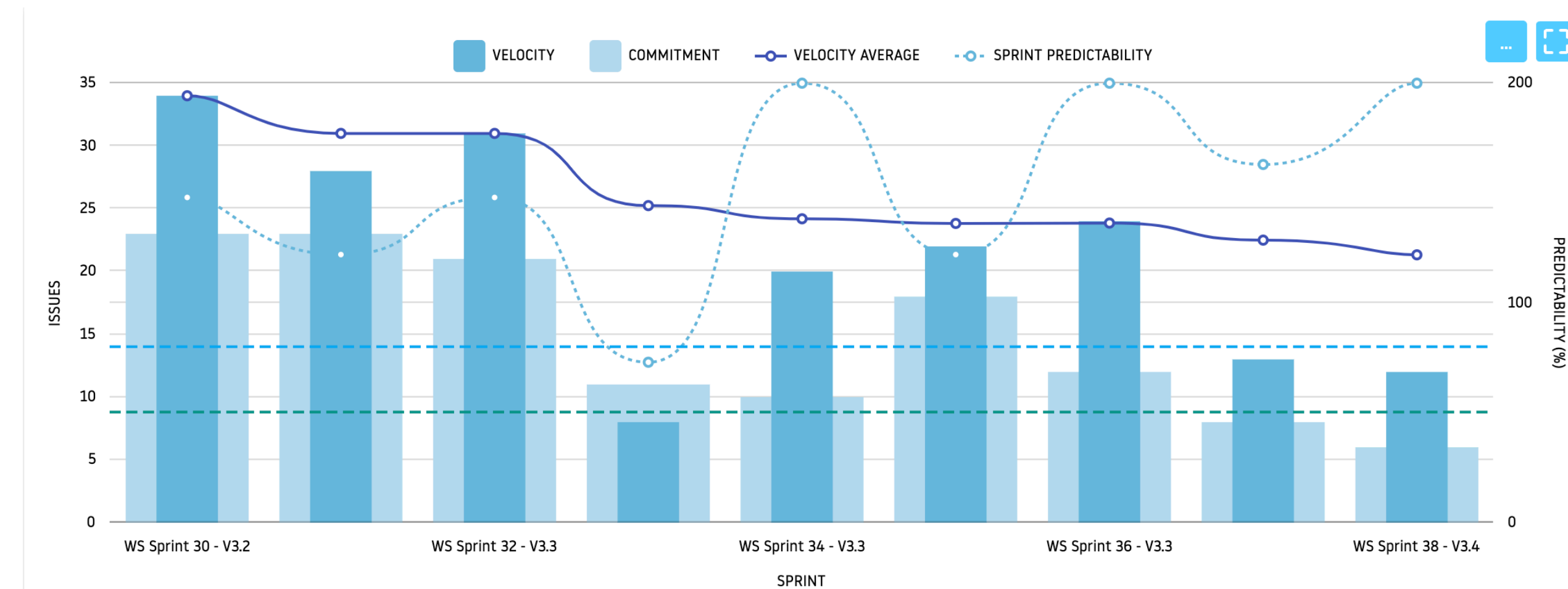
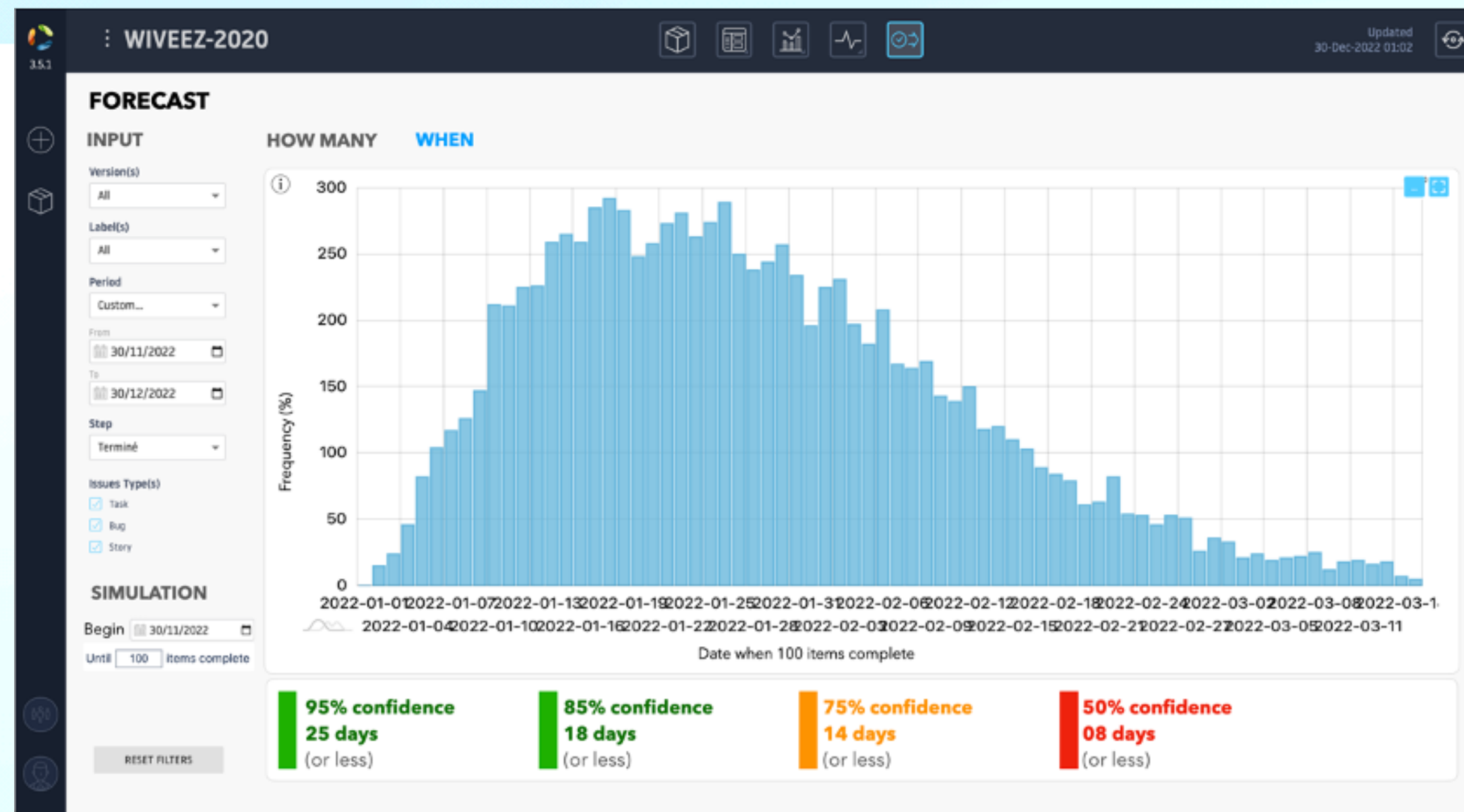
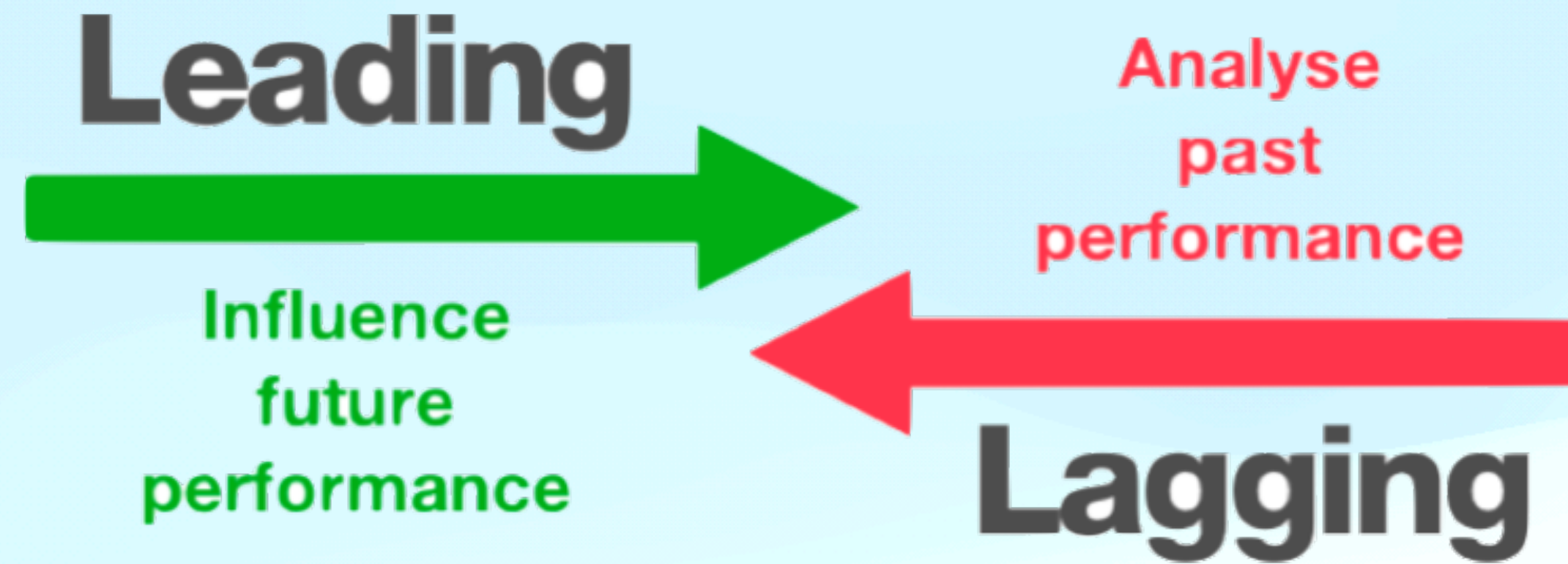
Look impressive but lack substance and context

vs.

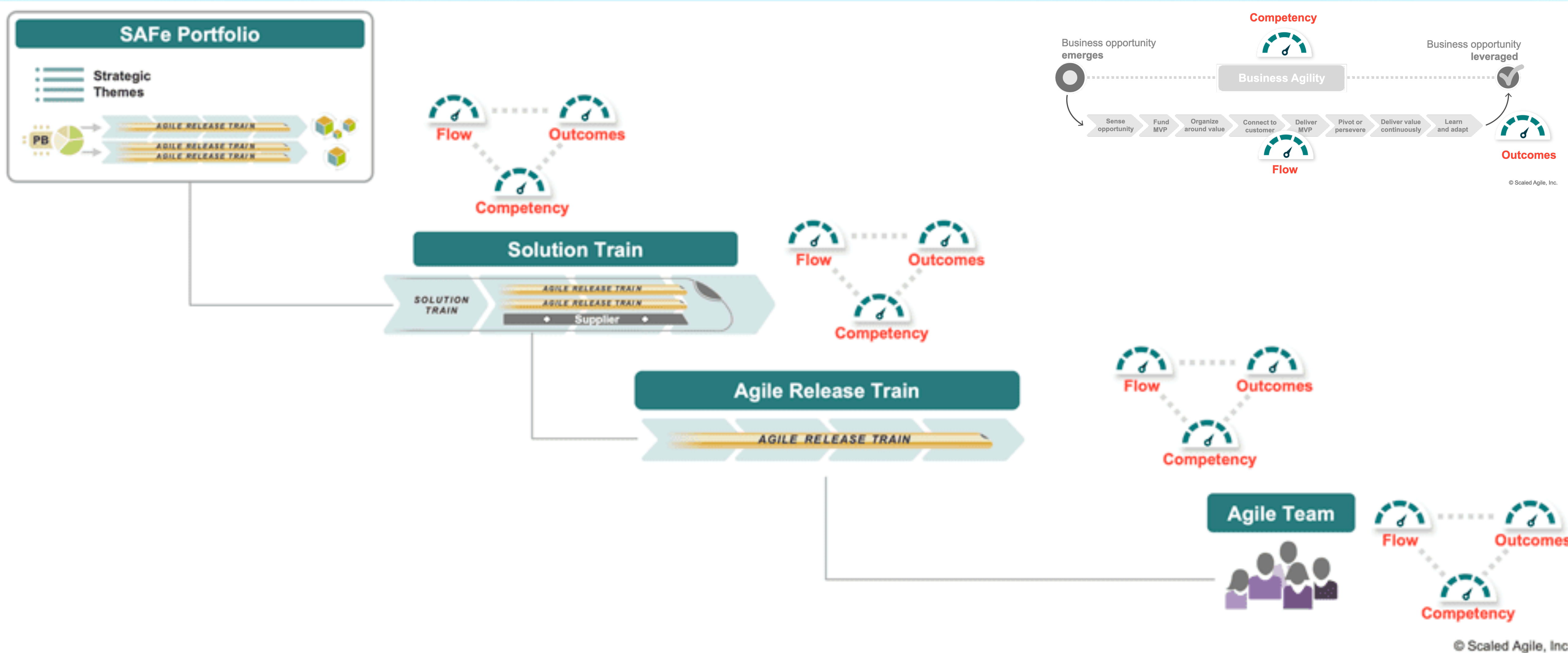


Used to make data-driven-decisions about budget and optimisation

Parlons KPI ! - Lagging Indicators vs Leading Indicators



Parlons KPI ! - Des KPI à tous les étages

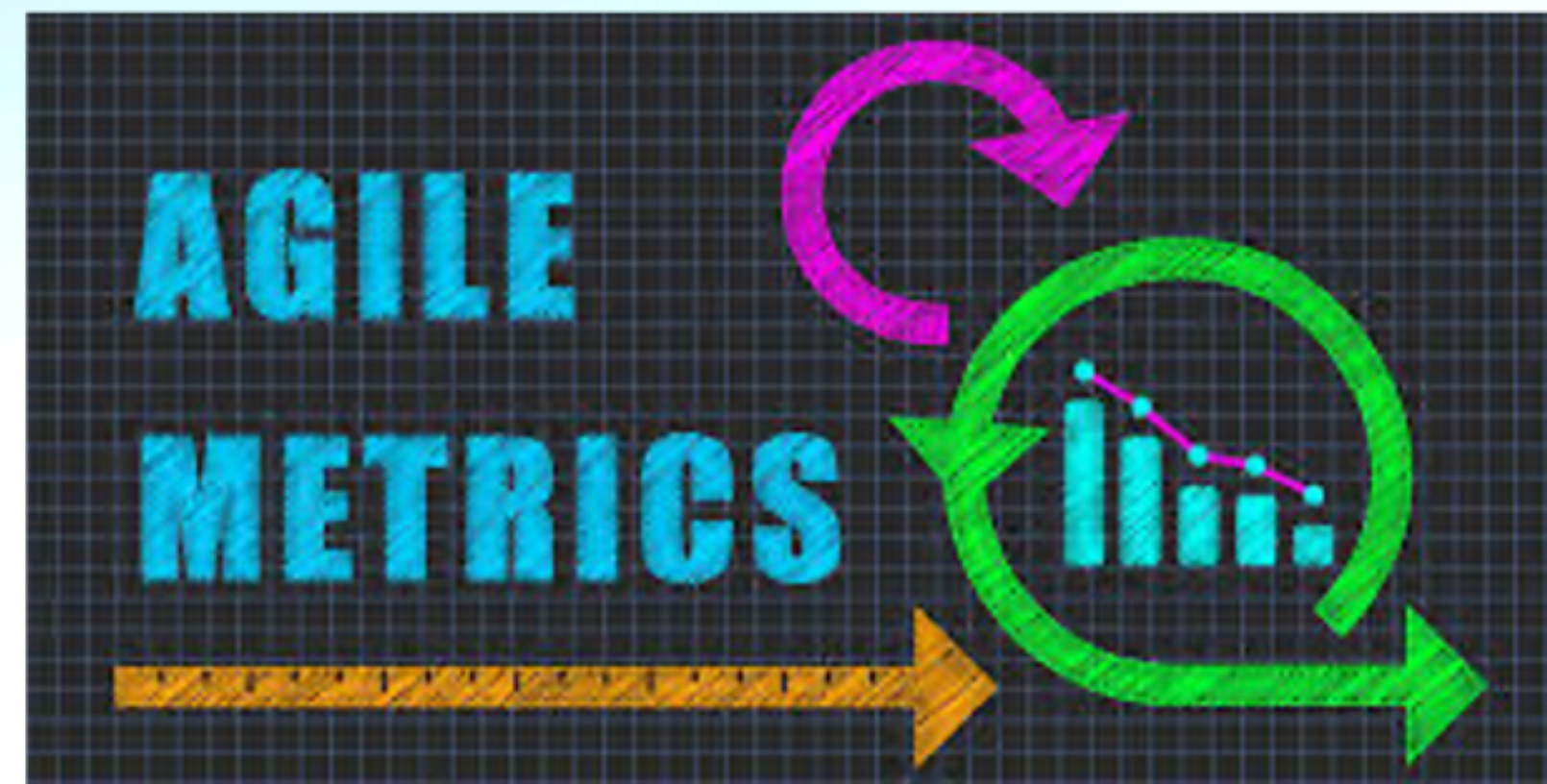
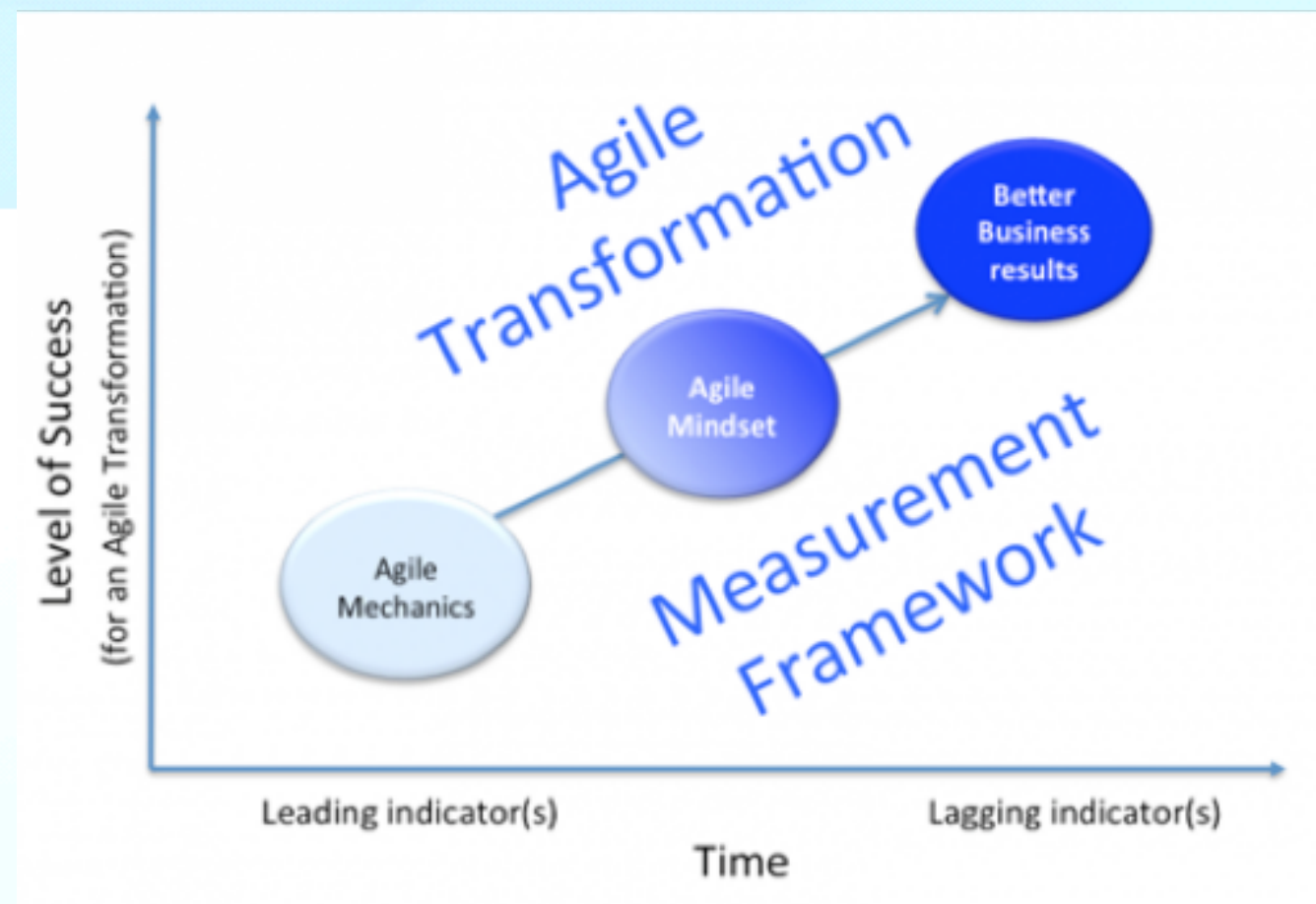


Parlons KPI ! - Dans une transformation Agile, je mesure quoi en fait ?

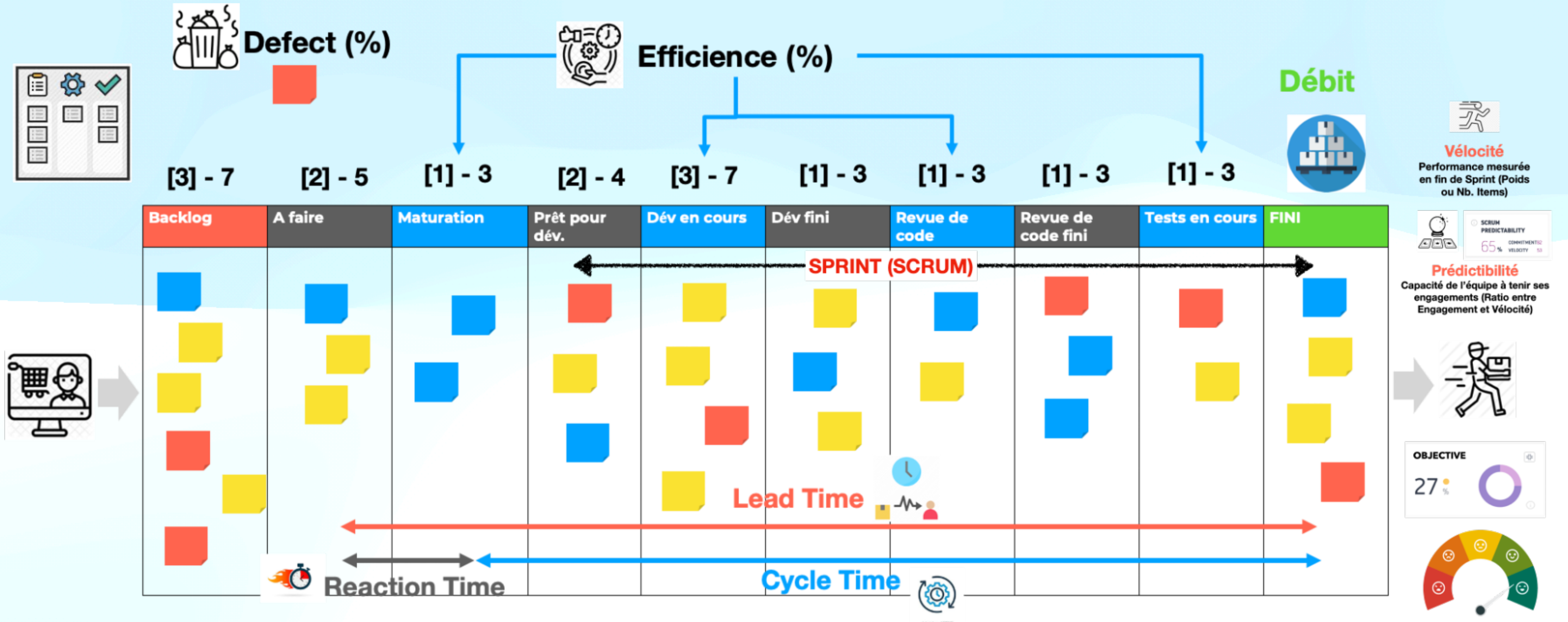
Qualité de la transformation Agile (Competency)

Performance des Agile Teams – Program – Portfolio (Flow - Outcomes)

Qualité du Produit (Flow – Outcomes)



Parlons KPI ! - Principaux KPI de suivi du flux de création de valeur (Flow)



Parlons KPI ! - Principaux KPI de maturité Agile & de santé des équipes (Competency)

TEAM HEALTH

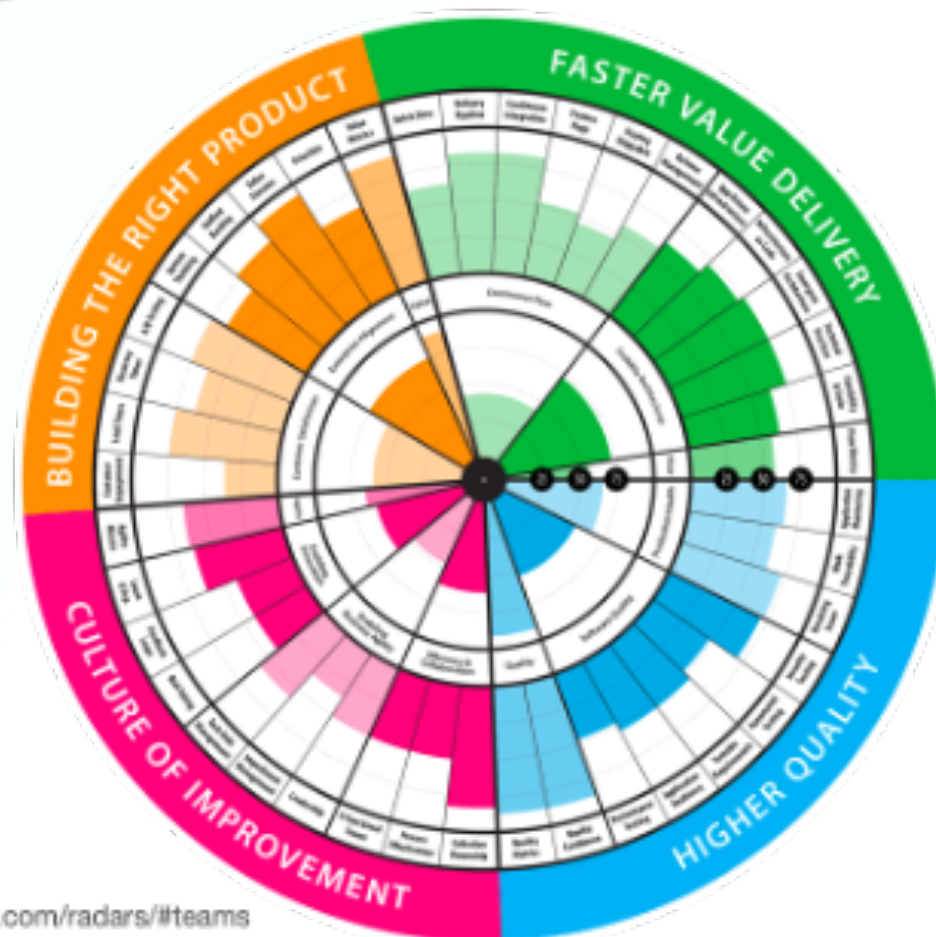
DIGITAL TRANSFORMATION



EXAMPLE

TEAM CULTURE

DEVOPS HEALTH



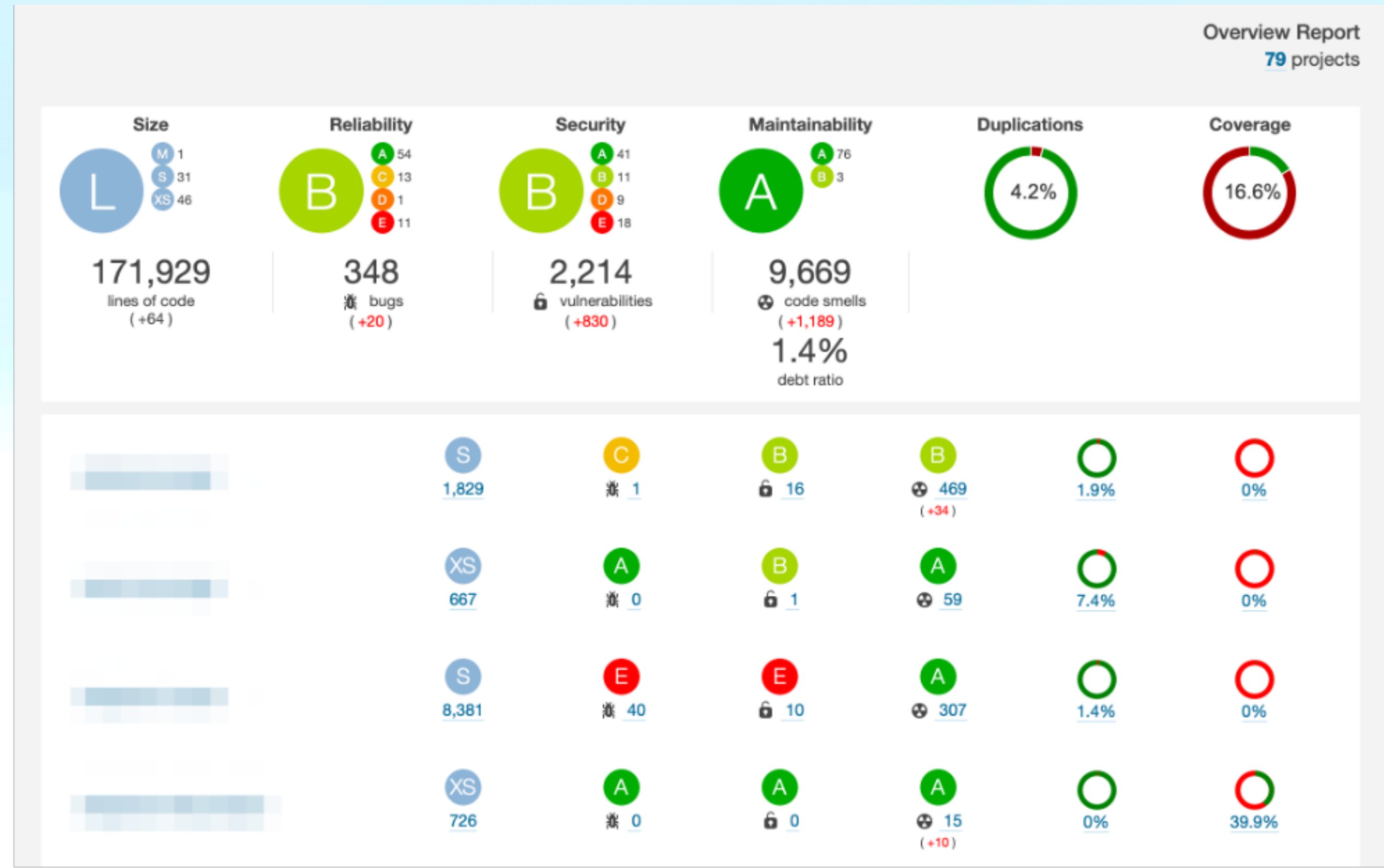
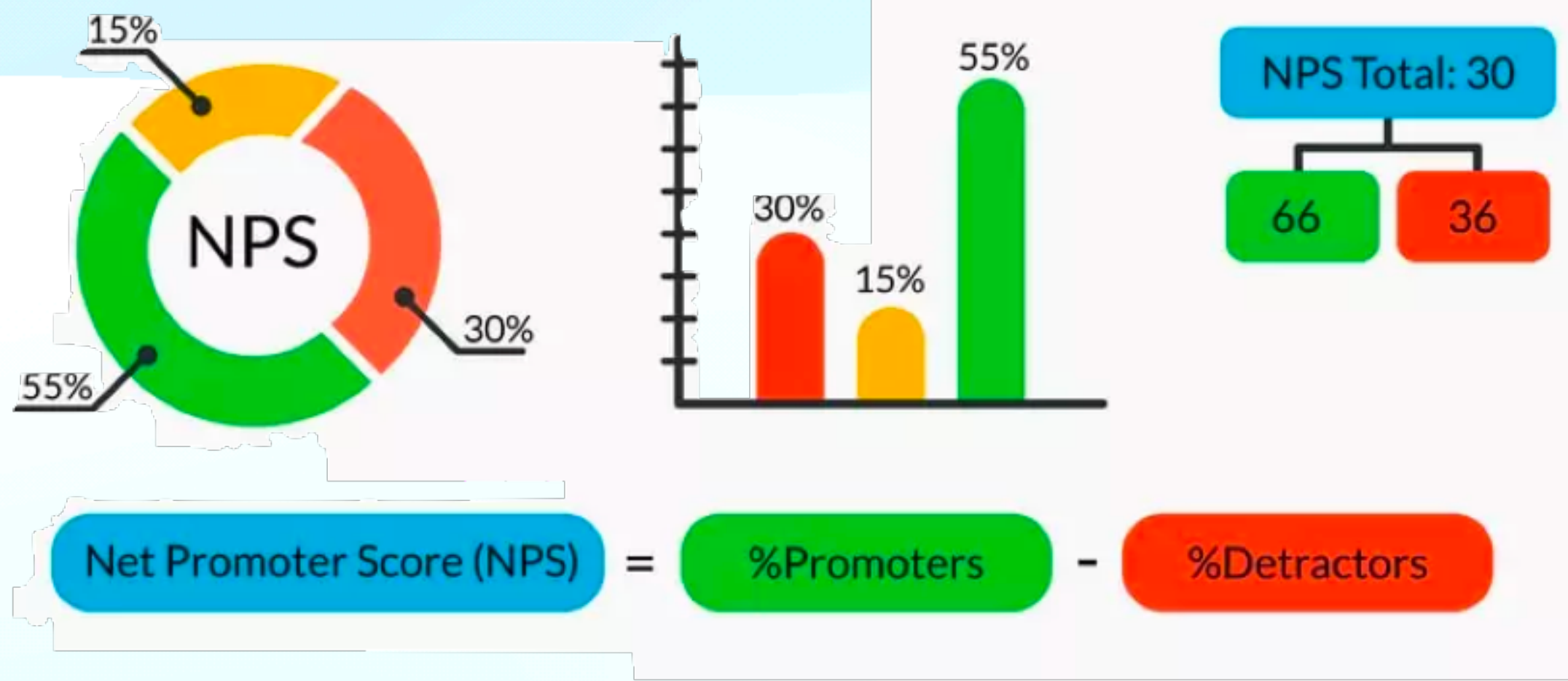
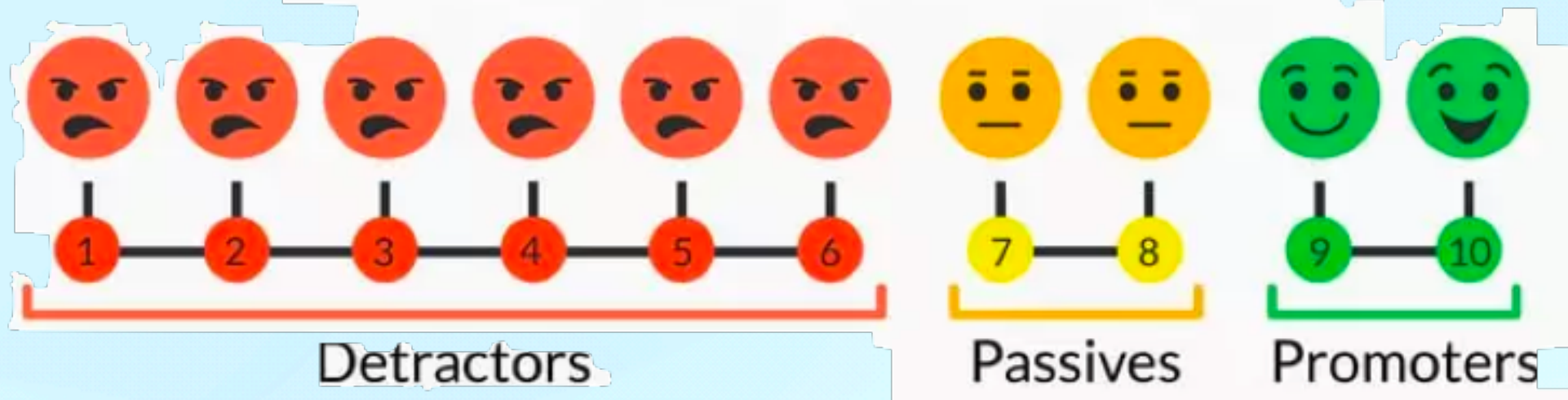
HEALTH CHECK MATURITY (MESURE DE SANTÉ DES ÉQUIPES)



Source : <https://agilityhealthradar.com/radars/#teams>

Parlons KPI ! - Principaux KPI de mesure de la qualité du produit (Outcomes)

NET PROMOTER SCORE







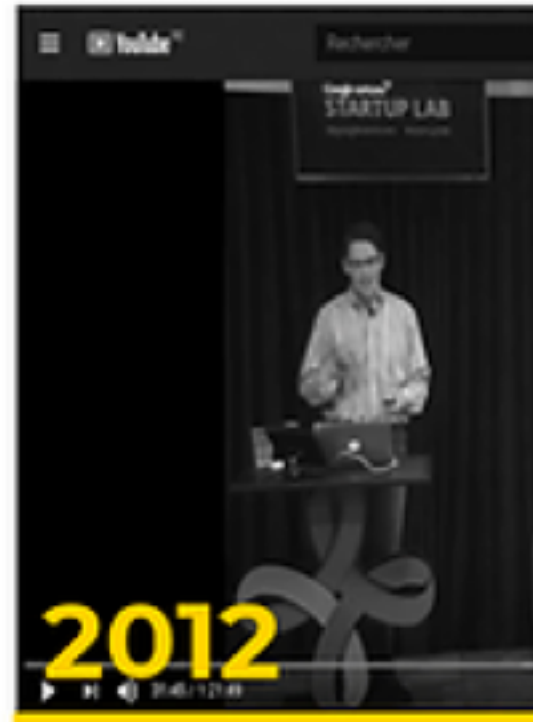
Parlons OKR !

...



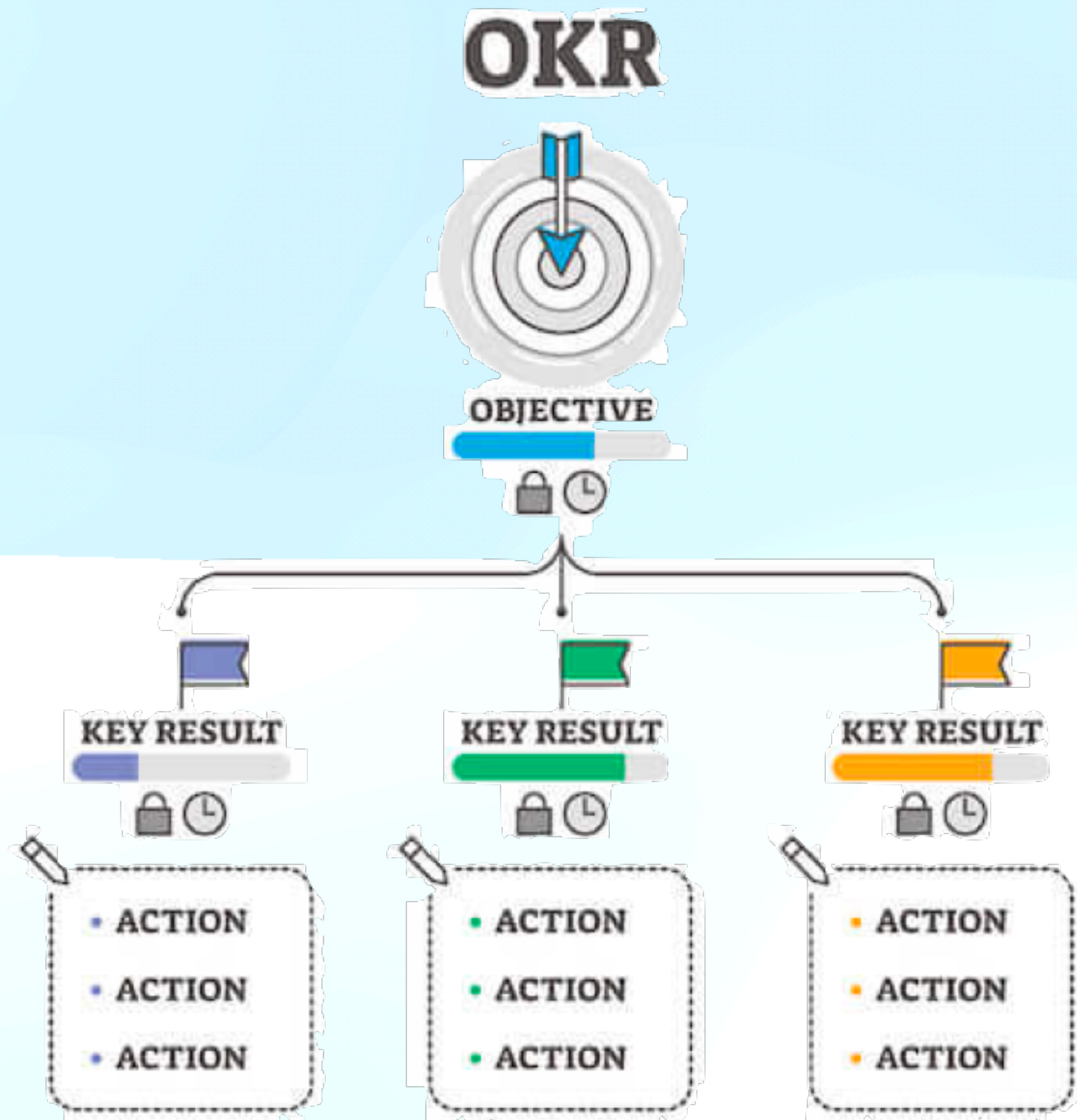
Parlons OKR ! - C'est quoi un OKR ?



 1954	 1971	 1975 > 80	 1999	 2012
Management By Objective (MBO)	iMBO	OKR	OKR chez Google	Google
Peter Drucker	Andy Grove (Intel)	John Doerr (Intel > Kleiner Perkins)	John Doerr > Google	Google popularise les OKR grâce à une vidéo

" Avoir des idées est facile. C'est leur exécution qui fait la différence ". John Doerr

Parlons OKR ! - Anatomie d'un OKR



Objective

Un **objectif** décrit où vous voulez aller et définit une direction claire.

Les objectifs ne doivent pas être techniques et ne doivent pas contenir de métrique - en veillant à ce que tout le monde comprenne où vous allez.



Key Results

Les **Résultats Clés** vous montrent comment vous progressez vers votre objectif.

Ce sont des résultats mesurables nécessaires pour atteindre l'objectif. Ils contiennent une métrique, avec une valeur de départ et une valeur cible.



Initiatives

Une initiative décrit ce que vous ferez pour atteindre vos résultats clés.

Ce sont tous les projets et tâches qui vous aideront à atteindre un résultat clé.

Parlons OKR ! - Déployer les OKR en 5 étapes

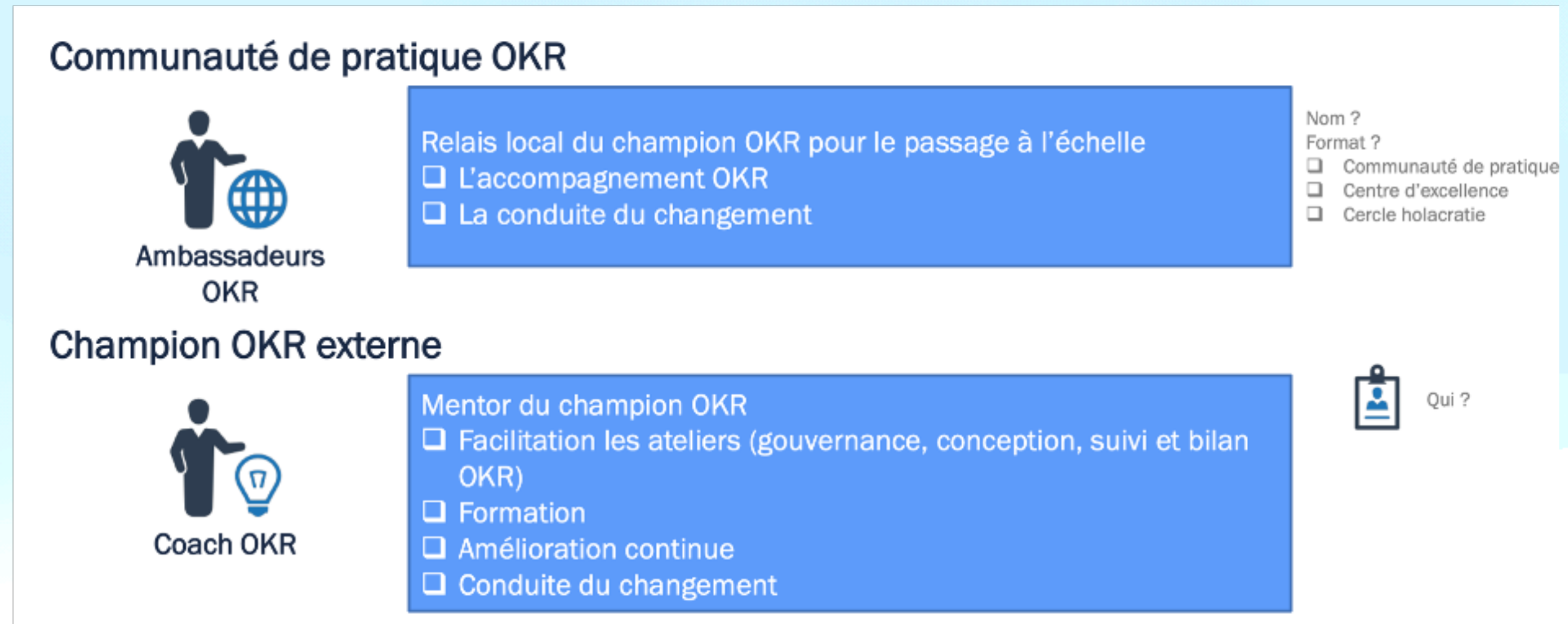


Parlons OKR ! - Les Rôles OKR

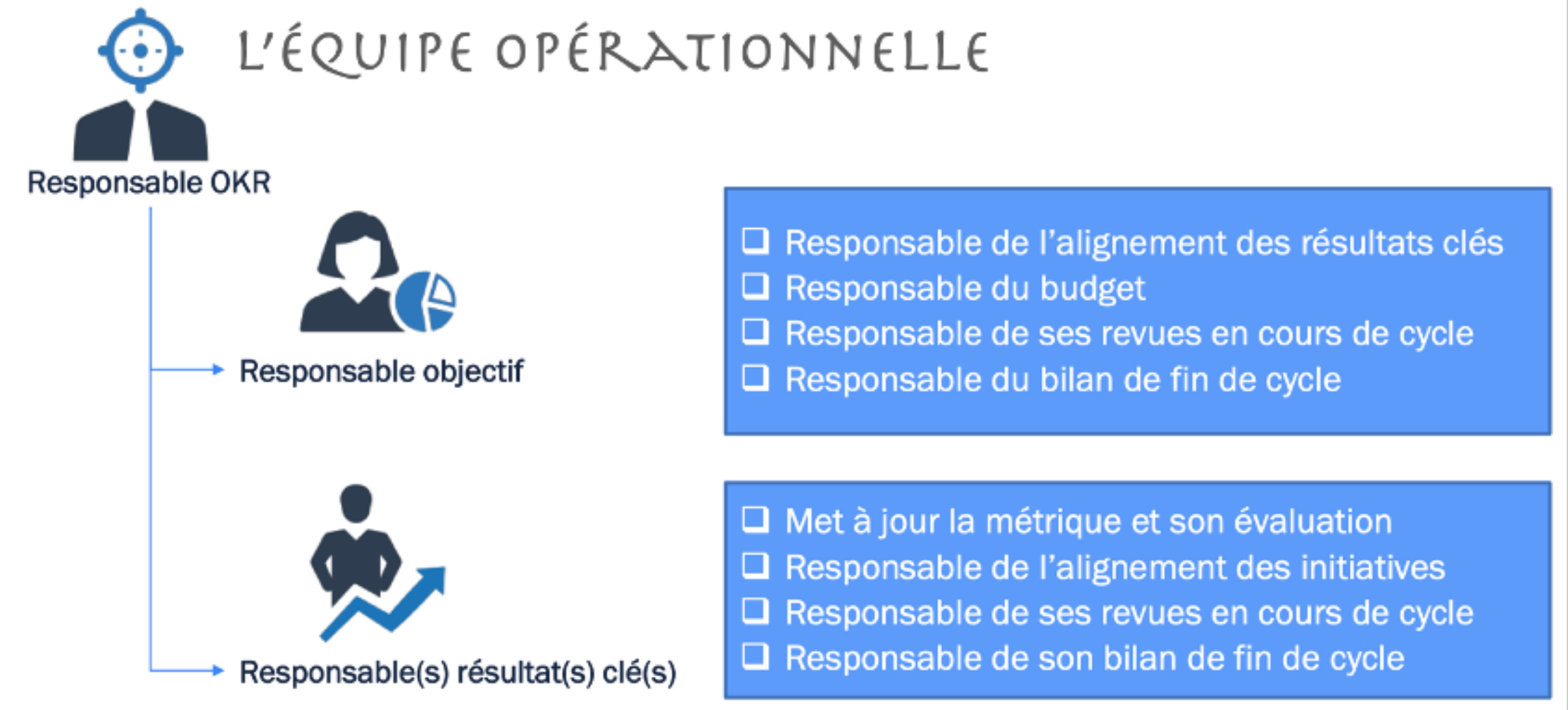
LA GOUVERNANCE



L'ÉQUIPE DE DÉPLOIEMENT

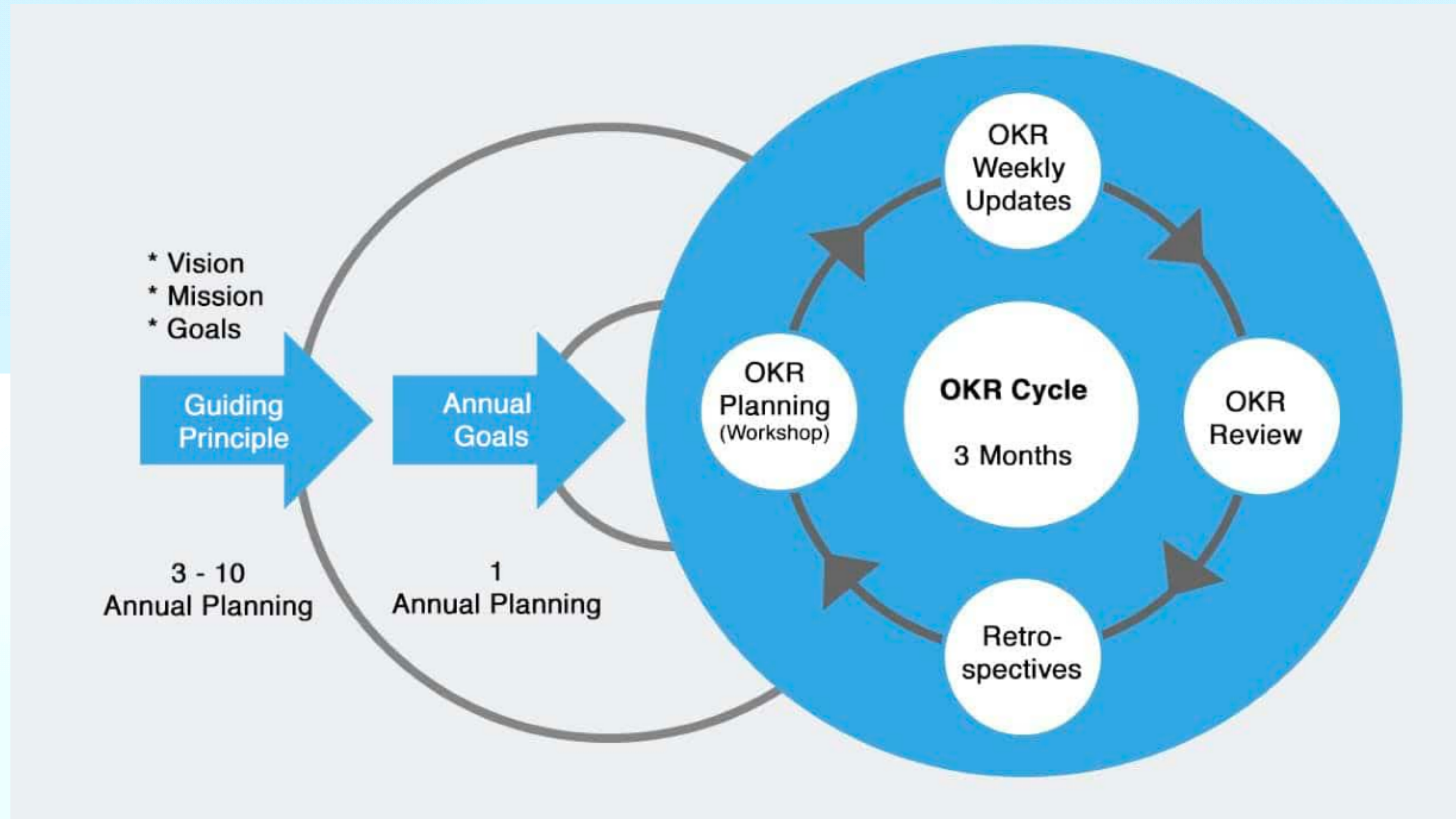


L'ÉQUIPE OPÉRATIONNELLE



Proposé avec ❤️ par RisingGoal.com, une plateforme OKR

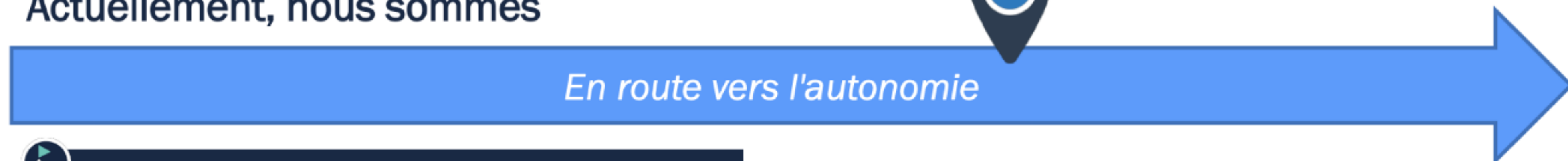
Parlons OKR ! - Le Cycle de vie d'un OKR



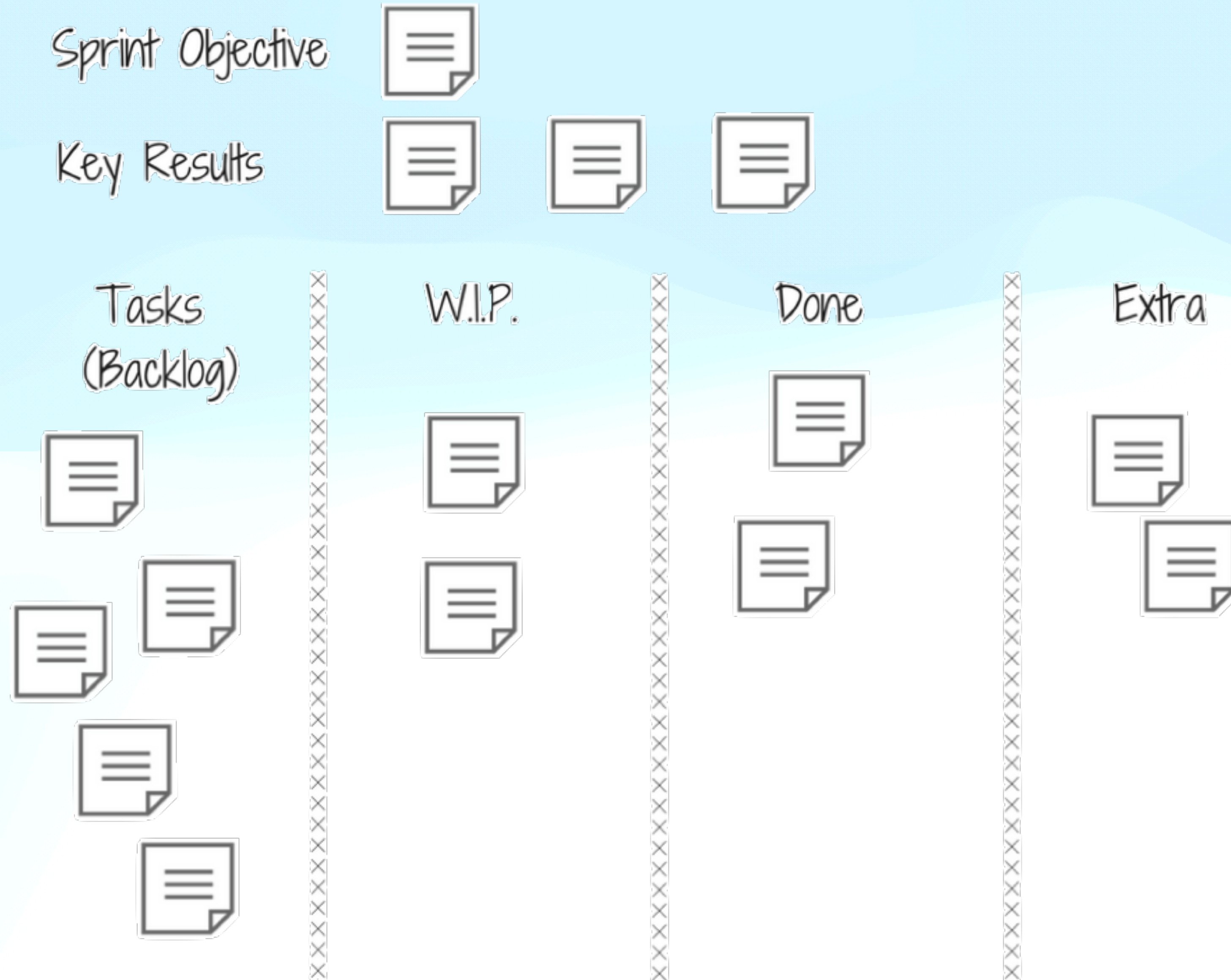
Parlons OKR ! - Les OKR au service de l'autonomie



Actuellement, nous sommes



Parlons OKR ! - Les OKR & Scrum ?



Parlons OKR ! - Les 12 erreurs courantes à éviter ! (Par Guy Lerat Jr.)

1. Les OKR ne sont pas assez ambitieux !
 2. Les OKR ne sont pas alignés sur la stratégie de l'entreprise.
 3. Les OKR ne sont pas assez clairs.
 4. Il manque de ressources pour atteindre les OKR.
 5. Il y a des problèmes de communication ou de collaboration dans l'équipe.
 6. Les OKR ne sont pas bien suivis et évalués.
 7. Les OKR ne sont pas correctement intégrés dans les processus de l'entreprise.
 8. Il y a des changements de priorité ou de direction fréquents.
 9. Les OKR ne sont pas adaptés aux compétences et aux ressources de l'équipe.
 10. Il y a un manque de soutien de la part de la direction.
 11. Vous avez trop d'OKR.
 12. Vous définissez les OKR en silos.

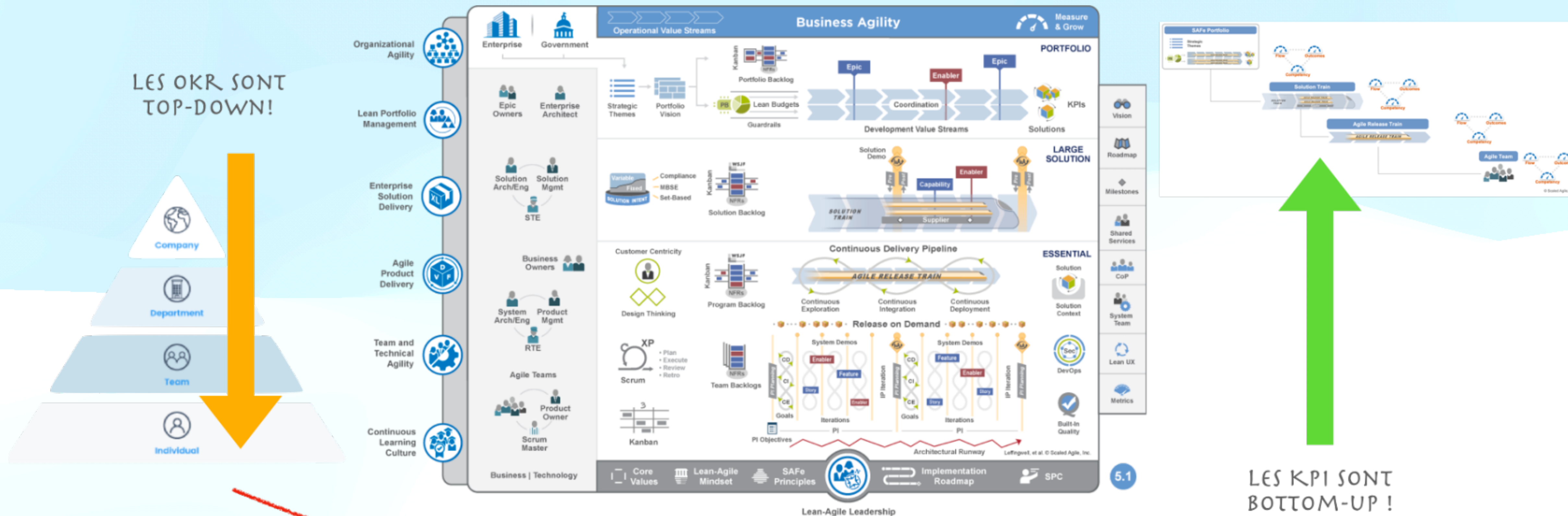


OKR vs KPI !


...









OKR vs KPI ! - Je t'aime moi non plus !



OKR vs KPI ! - Quelles différences ?

 Les KPI (key performance indicator) sont utilisés pour suivre la performance de l'entreprise afin d'atteindre l'excellence opérationnelle dans sa mission.

 Le but des OKR (Objectives and Key Results) est de mesurer la mise en action de la transformation de l'entreprise vers sa vision stratégique.

 OKRs Représente les objectifs et les résultats clés	KPIs Signifie l' indicateur de performance clé
OKRs Buts (objectifs) et mesures (résultats clés) axés sur l'action	 KPIs Nombre (métriques) qui mesurent la santé de votre entreprise
 OKRs Concentré sur l'avenir et directionnel, essayant d'aller du point A au point B	KPIs Peut être un résultat ou un indicateur avancé (examen des résultats passés ou des objectifs/cibles futurs)
OKRs Doit être ambitieux et audacieux, aider à réaliser quelque chose d'important stratégiquement pour votre organisation	 KPIs Surveille "l'état stable" et fournit des repères ; Devrait inciter à agir lorsque les chiffres ne sont pas sur la bonne voie
 OKRs Avoir une période de temps définie (trimestre, année, etc.) et des changements de trimestre en trimestre ou d'année en année au fur et à mesure que vous progressez	KPIs Habituellement mesuré sur une base continue, peut avoir plusieurs des mêmes KPI d'un trimestre à l'autre et d'une année à l'autre, mais les objectifs peuvent changer

OKR vs KPI ! - Ce qui les rapprochent

- Les deux doivent être spécifiques, clairs et mesurables.
- Ils doivent chacun se concentrer sur un nombre réduite d'objectifs (3-4 OKR ; 8-12 KPI maximum).
- Les OKR et les KPI sont gérés à tous les niveaux de l'organisation (entreprise, départements, Programmes, équipes, individuel, ...).
- Les deux peuvent vous aider à gérer votre entreprise en alignant tout le monde autour d'objectifs bien définis et de mesures de réussite claires.
- Les KPI se mettent au service de l'atteinte des résultats clés des objectifs et permettent d'identifier de nouveaux objectifs.
- Ils sont tous les deux S.M.A.R.T.



OKR vs KPI ! - Attention ! Bullshit !

« Nous n'allons pas utiliser d'outil de mesure de KPI, nous ne sommes pas prêt ... »

« Nous allons arrêter de mesurer les KPI, nous avons décidés de les remplacer par la méthode OKR ! »

ARRÊTE
les Excuses
Bullshit

« Les KPI ? Ca sert à rien ! ... »

« - Nous avons définis un nouvel OKR ... devenir une entreprise Agile !

- C'est super ça. Vous avez mis quoi comme résultats clés ?
- Heu, 80% des collaborateurs doivent être formés à SAFe ... »

« - On peut pas mesurer de KPI, notre data Jira est pourrie !
- OK, pas de soucis, on peut la nettoyer.
- Heu, non, je veux pas le demander aux Scrum Master, ils vont se vexer ! ... »

OKR vs KPI ! - Le Quiz de Guy Lerat Jr.

1. Qu'est-ce qu'un KPI et à quoi sert-il dans une entreprise ?



- a) Un indicateur de performance utilisé pour mesurer les domaines d'intérêt de l'entreprise
- b) Un outil pour suivre les objectifs à court terme de l'entreprise
- c) Un moyen de mesurer les ambitions futures de l'entreprise

2. Quelle est la différence entre les OKR et les KPI ?



- a) Les OKR se concentrent sur les objectifs à court terme et les KPI sur les objectifs à long terme
- b) Les OKR sont utilisés pour suivre la performance de l'entreprise, les KPI pour atteindre l'excellence opérationnelle
- c) Les OKR sont utilisés pour mesurer la mise en action de la transformation de l'entreprise, les KPI pour suivre l'état de santé du business

3. Quel est le rôle de la vision dans l'utilisation des OKR ?



- a) Elle sert à mesurer les ambitions futures de l'entreprise
- b) Elle sert à aligner les employés sur les objectifs de l'entreprise
- c) Elle sert à atteindre un état souhaité qui nécessite des changements pour l'entreprise

OKR vs KPI ! - Pour aller plus loin !



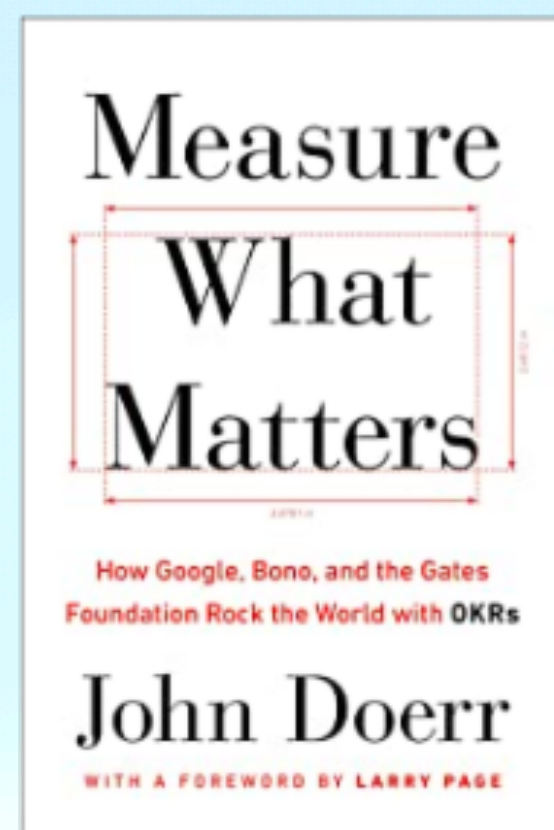
Morisseauconsulting

LAURENT MORISSEAU
(COACH / FORMATEUR OKR)
CRÉATEUR RISIGN GOAL



GUY LERAT JR
(COACH AGILE & OKR)

LinkedIn



Article

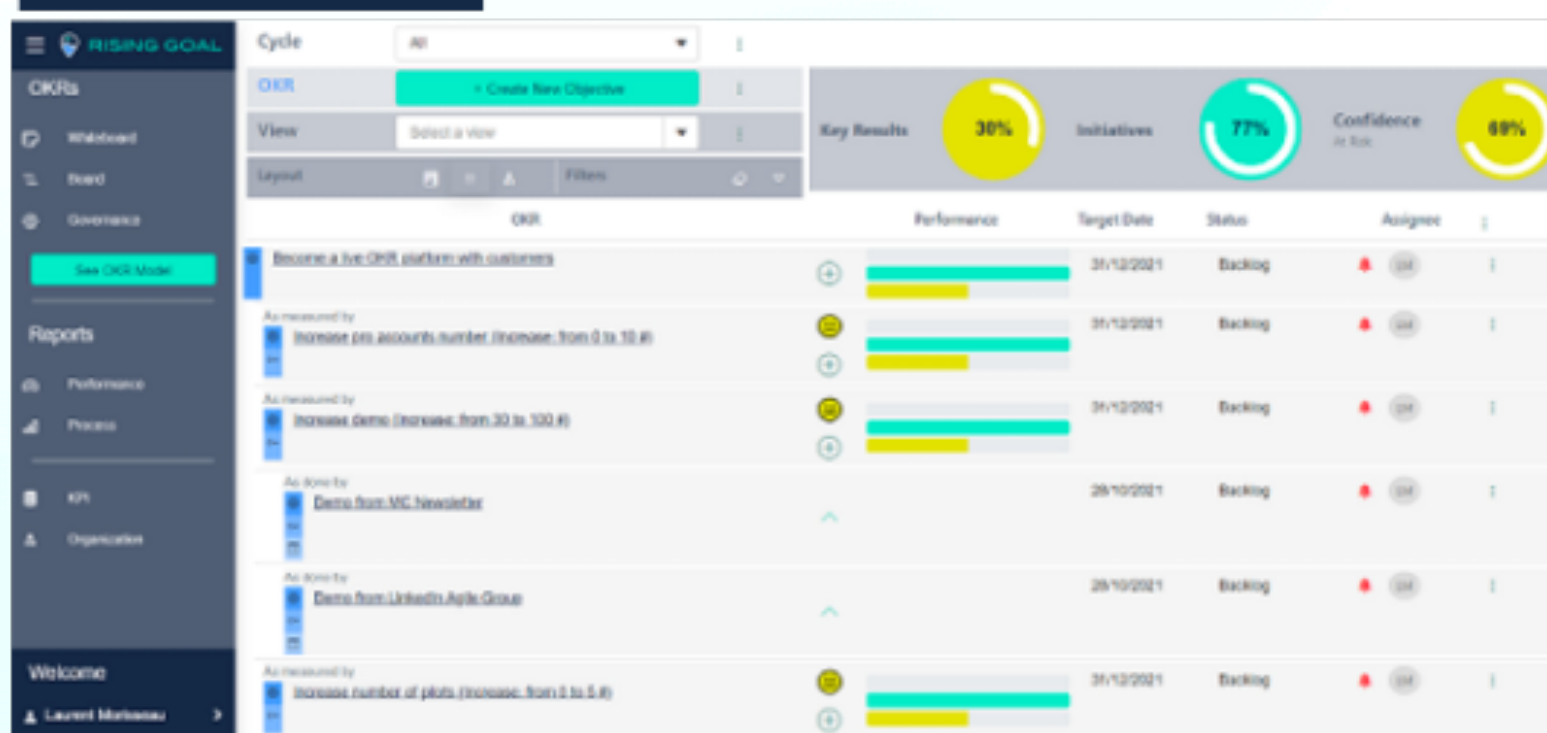
OKR – Les 12 erreurs courantes :
Guy Lerat Jr sur LinkedIn
1. Les OKR ne sont pas assez ambitieux. Interrogez-vous sur le fait que vos OKR ne soient pas simplement du suivi/contrôle de votre BAU (Business As Usual). Sinon,...

Article

OKR – Établir la vision
Guy Lerat Jr sur LinkedIn
Vision et OKR, quel rapport ? La vision guide les décisions et l'orientation de l'entreprise. Les #OKR (Objectives and Key Results) sont un système de gestion qui permet de définir ...

Article

OKR et KPI : la différence est importante !
Guy Lerat Jr sur LinkedIn
OKR et KPI sont deux termes couramment utilisés pour décrire des approches de gestion de la performance. Bien qu'il y ait des similitudes entre ces deux approches, il existe...



Adobe Stock
**Merci
beaucoup!**



**Couthaïer
Farfra**

CEO / Consultant & formateur Agile

contact@agile4me.com

+33 (0)6.71.02.48.56

www.agile4me.com

www.wiveez.com

www.aes-academy.fr

