

GUIDE PMO · ÉDITION 2025

Le guide PMO des OKRs.

Comment créer une organisation agile et stratégique,
avec moins de gouvernance.

- 1 Les défis du PMO moderne
- 2 La cascade OKR : Objectifs, Key Results & Initiatives
- 3 OKRs vs KPIs — quelle différence ?
- 4 Checklist de mise en œuvre en 7 étapes
- 5 Conclusion — vision partagée, avenir commun

LE DÉFI DU PMO

Le rôle du PMO est en train de changer.

Les organisations travaillent de façon distribuée et asynchrone. Le PMO d'aujourd'hui ne peut plus se contenter d'optimiser des processus — il doit avoir le courage de piloter la stratégie.

Rôle traditionnel

Ajuster les processus, optimiser les workflows, faire les choses correctement.

Rôle moderne

Fixer une stratégie ambitieuse et inspirer l'organisation à la suivre.

Problème descendant

Les stratégies de direction se distordent en passant aux équipes opérationnelles.

Problème ascendant

Les données terrain ne reflètent pas où les équipes passent réellement leur temps.

"Le PMO est l'espace où tout converge — là où stratégie et exécution se rencontrent."

LA CASCADE OKR

Des objectifs à l'action : la structure OKR.

OKR signifie Objectives & Key Results. Ce cadre relie chaque action quotidienne à la stratégie de l'organisation — quel que soit le mode de travail de l'équipe.

O

Objectif — Aspirationnel & mémorable

Ambitieux mais réalisable. Max 14 mots. Répond à "Pourquoi ?" et "Pourquoi maintenant ?" — fixé dans la durée, il ne change pas.

Ex : "Atteindre une croissance exceptionnelle des revenus"

KR

Key Results — Mesurables & datés

1 à 5 par objectif. Toujours un nombre, % ou valeur monétaire. Baseline + cible + responsable + fréquence de suivi.

Ex : "Signer 1M€ de nouveaux contrats" · "40 nouveaux clients APAC"

I

Initiatives — Projets & actions concrètes

Chaque initiative est rattachée à un Key Result. Un chef de projet en est pleinement responsable : planning, avancement, statuts et indicateurs.

OKRS VS KPIS

Quelle différence entre OKRs et KPIs ?

Beaucoup d'entreprises utilisent déjà des KPIs. Les OKRs ne les remplacent pas — ils les complètent en apportant une dimension stratégique et transformatrice.

OKRs

- **Innovants** — viser la lune, tenter quelque chose de nouveau
- **Stretch goals** — pousser au-delà du statu quo
- **Stratégiques** — relient le travail aux objectifs globaux
- **Résultats** — focalisés sur l'impact créé
- **Transparence** — visibles et partagés entre équipes

KPIs

- Business as usual — maintenir le niveau actuel
- Cibles atteignables — risque de culture du "minimum"
- Opérationnels — liés à des tâches ou projets précis
- Outputs — nombre d'appels, de livraisons, de ventes
- Suivi — bilan de ce qui a été fait et livré

Les KPIs s'intègrent dans les OKRs pour mesurer la progression vers les key results — les deux approches sont complémentaires et se renforcent mutuellement.

CHECKLIST DE MISE EN ŒUVRE

7 étapes pour déployer les OKRs dans votre PMO.

Une mise en œuvre réussie repose sur l'ordre des étapes autant que sur leur contenu. Ne brûlez pas les étapes.

1

Créer une stratégie forte

Définir la direction, la vision et les priorités de l'organisation avant tout.

2

Nommer des OKR Champions

Identifier des ambassadeurs dans chaque équipe pour porter la démarche.

3

Formuler l'objectif ambitieux

Rédiger un objectif aspirationnel, mémorable et mobilisateur pour tous.

4

Communiquer l'objectif

S'assurer que chaque collaborateur comprend l'objectif et sa contribution.

5

Aligner les équipes via la formation

Former toutes les équipes à la méthode OKR pour créer un langage commun.

6

Définir les key results

Co-construire les key results avec les équipes : mesurables, datés, avec un responsable.

7

Mesurer & affiner en continu

Suivre régulièrement la progression et itérer. Les OKRs sont un processus vivant.

CONCLUSION

Une vision partagée, un avenir commun.

Les OKRs permettent de créer une vision unifiée au sein de l'organisation — en connectant équipes agiles, hybrides et traditionnelles autour d'une même stratégie.

Alignement stratégique

Chaque initiative est reliée à un objectif d'entreprise clair et partagé.

Engagement des équipes

Les équipes connaissent leur contribution et savent quand elles réussissent.

Moins de gouvernance

Moins de reporting pour le reporting — plus de focus sur ce qui compte vraiment.

PMO stratégie

Le PMO devient le pilier de la transformation, pas l'administrateur des processus.

Vous souhaitez explorer comment piloter vos OKRs dans Projectum xPM ? Axeo PPM vous accompagne de la stratégie au déploiement.

www.axeoppm.fr