

# SCALING UP GROWTH TOOLS™

OUTILS EN UNE PAGE POUR ACCENTUER LA CROISSANCE DE VOTRE ENTREPRISE

- **INDIVIDUS** : Plan personnel en une page  
**INDIVIDUS** : Tableau des responsabilités liées aux fonctions  
**INDIVIDUS** : Tableau des responsabilités liées aux processus
- **STRATÉGIE** : Forces, Faiblesses, Tendances (FFT)  
**STRATÉGIE** : 7 Strates d'une stratégie  
**STRATÉGIE** : Plan stratégique en une page  
**STRATÉGIE** : Sommaire de la vision
- **EXECUTION** : Qui, Quoi, Quand (QQQ)  
**EXECUTION** : Liste de vérification des Habitudes de Rockefeller<sup>MC</sup>
- **LIQUIDITÉS** : Stratégie d'accélération des liquidités  
**LIQUIDITÉS** : Puissance du 1

INDIVIDUS

STRATÉGIE

EXÉCUTION

LIQUIDITÉS

# Structure en 4 points de Scaling Up

Obtenir des résultats

Une méthode de croissance éprouvée utilisée par des milliers d'entreprises pour générer des **RÉSULTATS**.

## 1 Moteur (avec Accélérateurs)

Coaching – Conseillers, Consultants, Coachs  
Apprentissage – Formation continue  
Technologie – Système de responsabilisation en matière de gestion

## 2 Dynamiques (Équilibre)

Individus (Réputation) – Employés, Clients, Actionnaires  
Processus (Productivité) – Fabrication/Achat, Vente, Finance

## 3 Disciplines (Routines)

Priorités – L'élément principal  
Données/Mesures – Qualitatives/Quantitatives  
Rencontres rythmées – Quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle, annuelle

## 4 Décisions (Bonnes questions)

Individus – Bien-être/Responsabilisation  
Stratégie – Revenus/Croissance  
Exécution – Profit/Temps  
Liquidités – Oxygène/Options



## Résultats

2x Liquidités • 3x Profitabilité • 10x Valeur • Plus de temps!

Nom : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

		Relations	Réussites	Rituels	Richesse (\$)
Croyances	10-25 ans (Aspirations)				
Famille	1 an (Activités)				
Amis		Commencer	Commencer	Commencer	Commencer
Santé	90 jours (Actions)	Cesser	Cesser	Cesser	Cesser
Finance					

- 1 Nommez la personne responsable de chaque fonction.
- 2 Posez les 4 questions au bas de la page aux personnes affectées à chaque fonction.
- 3 Nommez les indicateurs de rendement clés (IRC) pour chacune des fonctions.
- 4 Selon vos profits/pertes et votre bilan, assignez une personne à chaque fonction, et obtenez les résultats appropriés.

Fonctions	1 Personne responsable	3 Indicateurs prospectifs (Indicateurs de rendement clés)	4 Résultats (Éléments P/P ou bilan)
Chef d'entreprise			
Marketing			
R&D/Innovation			
Ventes			
Opérations			
Trésorerie			
Contrôleur			
Technologie de l'information			
Ressources humaines			
Développement des talents/ Formation continue			
Assistance aux clients			
Chefs des divisions de l'entreprise			
• _____			
• _____			
• _____			
• _____			

2 Identifiez : 1. Plus d'une personne pour une fonction; 2. Une personne, plusieurs fonctions; 3. Fonction inoccupée; 4. Réembauche sans hésitation?

- 1 Nommez de 4 à 9 processus qui représentent les moteurs de croissance pour votre entreprise.
- 2 Assignez une personne spécifiquement responsable de chaque processus.
- 3 Énumérez les Indicateurs de rendement clés (IRC) liés à chaque processus (qualité, rapidité, à bon prix).

2 Personne responsable	1 Nom du processus	3 IRC (qualité, rapidité, à bon prix)

## Tendances

Quelles sont les modifications importantes à la technologie, à la distribution, à l'innovation des produits, aux marchés, aux habitudes des consommateurs et aux tendances sociales mondiales qui peuvent avoir une incidence sur votre industrie et votre entreprise?

## Forces/Compétences fondamentales

Quelles sont les forces inhérentes à l'organisation qui sont à l'origine de votre succès?

## Faiblesses

Quelles sont les faiblesses inhérentes à l'organisation qui ne changeront probablement pas?

**Mots qui vous appartiennent (notoriété) :**

**Bac à sable et promesses de marque :**

Qui/Où (Clients cibles)	Quoi (Produits et services)	Promesses de marque	Indicateurs (IRC)

**Garantie liée à la promesse de marque (mécanisme catalytique) :**

**Stratégie en UNE seule phrase (la clé pour faire de l'argent) :**

**Activités de différenciation (de 3 à 5 initiatives clés) :**

**Facteur X (10x-100x avantage multiplié) :**

**Profit/X (Moteur économique) :**

**BHAG<sup>MD</sup> (But ultime sur 10 à 25 ans) :**

## Individus (« moteurs » de votre réputation)

*Employés*

*Clients*

*Actionnaires*

- |          |          |          |
|----------|----------|----------|
| 1. _____ | 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ | 3. _____ |

CROYANCES et VALEURS FONDAMENTALES (À faire/À ne pas faire)	RAISON D'ÊTRE (Pourquoi)	OBJECTIFS (3-5 ANS) (Où)	OBJECTIFS (1 AN) (Quoi)																														
		<table border="1"> <tr><td>Date future</td><td></td></tr> <tr><td>Revenus</td><td></td></tr> <tr><td>Profit</td><td></td></tr> <tr><td>Cap. Bours.</td><td></td></tr> </table> <p style="text-align: center;"><b>Bac à sable</b></p>	Date future		Revenus		Profit		Cap. Bours.		<table border="1"> <tr><td>Fin de l'année</td><td></td></tr> <tr><td>Revenus</td><td></td></tr> <tr><td>Profit</td><td></td></tr> <tr><td>Cap. Bours.</td><td></td></tr> <tr><td>Marge brute</td><td></td></tr> <tr><td>Liquidités</td><td></td></tr> <tr><td>Recouvrement (j)</td><td></td></tr> <tr><td>Inventaire (j)</td><td></td></tr> <tr><td>Rev./Emp.</td><td></td></tr> </table>	Fin de l'année		Revenus		Profit		Cap. Bours.		Marge brute		Liquidités		Recouvrement (j)		Inventaire (j)		Rev./Emp.					
Date future																																	
Revenus																																	
Profit																																	
Cap. Bours.																																	
Fin de l'année																																	
Revenus																																	
Profit																																	
Cap. Bours.																																	
Marge brute																																	
Liquidités																																	
Recouvrement (j)																																	
Inventaire (j)																																	
Rev./Emp.																																	
	<p style="text-align: center;"><b>Actions</b> <i>Valeurs, raison d'être, BHAG<sup>MD</sup></i></p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td></tr> </table>	1		2		3		4		5		<p style="text-align: center;"><b>Capacités et projets clés</b> <i>Priorités sur 3 à 5 ans</i></p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td></tr> </table>	1		2		3		4		5		<p style="text-align: center;"><b>Initiatives clés</b> <i>Priorités sur 1 an</i></p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td></tr> </table>	1		2		3		4		5	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
	<b>Profit/X</b>	<b>« IRC » promesse de marque</b>	<p><b>Chiffre critique : gens « B/S »</b></p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: lightgreen; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: yellow; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; margin-right: 5px;"></div> <span style="font-size: 0.8em;">Entre vert et rouge</span> </div>																														
	<b>BHAG<sup>MD</sup></b>	<b>Promesse de marque</b>	<p><b>Chiffre critique : processus « P/L »</b></p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: lightgreen; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: yellow; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; margin-right: 5px;"></div> <span style="font-size: 0.8em;">Entre vert et rouge</span> </div>																														

**Forces/Compétences fondamentales**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Faiblesses**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

BHAG est une marque déposée de Jim Collins et Jerry Porras.



Votre nom :

Date :

**Processus** (« moteurs » de productivité)

*Opération (Fabrication/Achat)*

*Vente*

*Finance*

- |          |          |          |
|----------|----------|----------|
| 1. _____ | 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ | 3. _____ |

ACTIONS (TRIMESTRE) (Comment)		THÈME (Trimestriel/Annuel)		VOTRE RESPONSABILITÉ (Qui/Quand)																																																									
<table border="1"> <tr><td>Trimestre no</td><td></td></tr> <tr><td>Revenus</td><td></td></tr> <tr><td>Profit</td><td></td></tr> <tr><td>Cap. Bours.</td><td></td></tr> <tr><td>Marge brute</td><td></td></tr> <tr><td>Liquidités</td><td></td></tr> <tr><td>Recouvrement (j)</td><td></td></tr> <tr><td>Inventaire (j)</td><td></td></tr> <tr><td>Rev./Emp.</td><td></td></tr> </table>		Trimestre no		Revenus		Profit		Cap. Bours.		Marge brute		Liquidités		Recouvrement (j)		Inventaire (j)		Rev./Emp.		<table border="1"> <tr><td>Échéance</td><td></td></tr> <tr><td>Objectif mesurable/Chiffre critique</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;"><b>Nom du thème</b></td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;"><b>Design de la carte de pointage</b> Décrire le design ici.</td></tr> </table>		Échéance		Objectif mesurable/Chiffre critique		<b>Nom du thème</b>		<b>Design de la carte de pointage</b> Décrire le design ici.		<table border="1"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><i>Vos « IRC »</i></td> <td style="text-align: center;"><i>But</i></td> </tr> <tr><td>1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><i>Vos priorités du trimestre</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Date</i></td> </tr> <tr><td>1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td><td></td></tr> </table>			<i>Vos « IRC »</i>	<i>But</i>	1			2			3				<i>Vos priorités du trimestre</i>	<i>Date</i>	1			2			3			4			5		
Trimestre no																																																													
Revenus																																																													
Profit																																																													
Cap. Bours.																																																													
Marge brute																																																													
Liquidités																																																													
Recouvrement (j)																																																													
Inventaire (j)																																																													
Rev./Emp.																																																													
Échéance																																																													
Objectif mesurable/Chiffre critique																																																													
<b>Nom du thème</b>																																																													
<b>Design de la carte de pointage</b> Décrire le design ici.																																																													
	<i>Vos « IRC »</i>	<i>But</i>																																																											
1																																																													
2																																																													
3																																																													
	<i>Vos priorités du trimestre</i>	<i>Date</i>																																																											
1																																																													
2																																																													
3																																																													
4																																																													
5																																																													
<p style="text-align: center;"><b>Roches</b> <i>Priorités du trimestre</i>      <i>Qui</i></p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td><td></td></tr> </table>		1			2			3			4			5																																															
1																																																													
2																																																													
3																																																													
4																																																													
5																																																													

<p><b>Chiffre critique : gens « B/S »</b></p> <p>■ ■ ■ <i>Entre vert et rouge</i> ■</p>	<p><b>Célébration</b></p>	<p><b>Chiffre critique : gens « B/S »</b></p> <p>■ ■ ■ <i>Entre vert et rouge</i> ■</p>
<p><b>Chiffre critique : processus « P/L »</b></p> <p>■ ■ ■ <i>Entre vert et rouge</i> ■</p>	<p><b>Récompense</b></p>	<p><b>Chiffre critique : processus « P/L »</b></p> <p>■ ■ ■ <i>Entre vert et rouge</i> ■</p>

**Tendances**

- |          |          |
|----------|----------|
| 1. _____ | 4. _____ |
| 2. _____ | 5. _____ |
| 3. _____ | 6. _____ |

VALEURS FONDAMENTALES	RAISON D'ÊTRE	PROMESSES DE MARQUE
<div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 10px; padding: 10px; display: inline-block; background-color: white;"> <b>BHAG<sup>MD</sup></b> </div>		
PRIORITÉS		STRATÉGIQUES
3-5 ans	1 an	Trimestre

Votre nom : \_\_\_\_\_

**Vos « IRC »**

**But**

1		
2		
3		

**Chiffre critique : gens « B/S »**



**Chiffre critique : processus « P/L »**



**Vos priorités du trimestre**

**Date**

1		
2		
3		
4		
5		

BHAG est une marque déposée de Jim Collins et Jerry Porras.

<b>Qui</b>	<b>Quoi</b>	<b>Quand</b>

## 1. L'équipe de direction est prête et préparée.

- Les membres de l'équipe comprennent leurs différences, priorités et styles mutuels.
- L'équipe se rencontre fréquemment (idéalement sur une base hebdomadaire) pour mener une réflexion stratégique.
- L'équipe participe à la formation continue des cadres (une formation mensuelle est conseillée).
- L'équipe est en mesure de participer à des débats constructifs et tous les membres se sentent à l'aise d'y participer.

## 2. Tout le monde est orienté vers la seule chose à exécuter d'ici la fin du trimestre pour faire progresser l'entreprise.

- Le chiffre critique est identifié pour faire progresser l'entreprise ce trimestre.
- De 3 à 5 priorités (roches) qui appuient le chiffre critique sont identifiées et classées en ordre d'exécution pour le trimestre.
- Un thème trimestriel ainsi qu'une célébration/récompense sont annoncés à tous les employés afin de réaliser le chiffre critique.
- Le thème et le chiffre critique du trimestre sont affichés dans l'ensemble de l'entreprise et les employés sont avisés du progrès chaque semaine.

## 3. Le rythme des communications est établi et l'information est acheminée partout dans l'entreprise de façon exacte et rapide.

- Tous les employés participent à une rencontre quotidienne de moins de 15 minutes.
- Toutes les équipes se rencontrent chaque semaine.
- Les cadres et les cadres intermédiaires se rencontrent chaque mois pour une journée de formation, de résolution de problèmes et de transfert d'ADN.
- Chaque année et chaque trimestre, les cadres et cadres intermédiaires se rencontrent à l'extérieur du lieu de travail pour réfléchir sur les 4 Décisions.

## 4. Une personne est affectée à chaque facette de l'organisation et est responsable de l'atteinte des objectifs.

- Le Tableau des responsabilités liées aux fonctions est rempli (les bonnes personnes affectées aux bonnes tâches).
- Une personne est affectée à chaque poste du bilan financier.
- Chacun des 4 à 9 processus du Tableau des responsabilités liées aux processus est attribué à une personne responsable.
- Chacune des orientations/capacités clés visée sur 3 à 5 ans est attribuée à un expert sur le comité consultatif si une expertise interne n'est pas disponible.

## 5. Les commentaires continus des employés sont recueillis afin d'identifier les obstacles et les opportunités.

- Tous les cadres (et les cadres intermédiaires) doivent avoir une conversation Commencer/Cesser/Continuer avec au moins un employé par semaine.
- Les suggestions provenant des conversations avec les employés sont partagées à la réunion hebdomadaire de l'équipe de direction.
- Les commentaires des employés à propos des obstacles et des opportunités sont recueillis chaque semaine.
- Une équipe de cadres intermédiaires est responsable de fermer la boucle sur tous les obstacles et sur toutes les opportunités.

## 6. L'analyse des commentaires des clients et la production de rapports sur ceux-ci sont aussi fréquentes et exactes que les données financières.

- Tous les cadres (et les cadres intermédiaires) ont une conversation sur les 4Q avec au moins un utilisateur final chaque semaine.
- Les suggestions provenant des conversations avec les clients sont partagées à la réunion hebdomadaire de l'équipe de direction.
- Tous les employés participent à la collecte des données sur les clients.
- Une équipe de cadres intermédiaires est responsable de fermer la boucle sur tous les commentaires des clients.

## 7. Les valeurs fondamentales et la raison d'être sont reflétées dans la vie de l'entreprise.

- Les valeurs fondamentales sont déterminées, la raison d'être est énoncée et les deux sont connues de tous les employés.
- Tous les cadres et cadres intermédiaires se rapportent aux valeurs fondamentales et à la raison d'être au moment de distribuer des compliments ou des réprimandes.
- Les processus et activités des RH cadrent avec les valeurs fondamentales et la raison d'être de l'entreprise (embauche, orientation, évaluation du rendement, reconnaissance, etc.).
- Des actions sont déterminées et mises en oeuvre chaque trimestre pour renforcer les valeurs fondamentales et la raison d'être dans l'organisation.

## 8. Tous les employés peuvent énoncer de façon exacte les éléments clés de la stratégie d'entreprise.

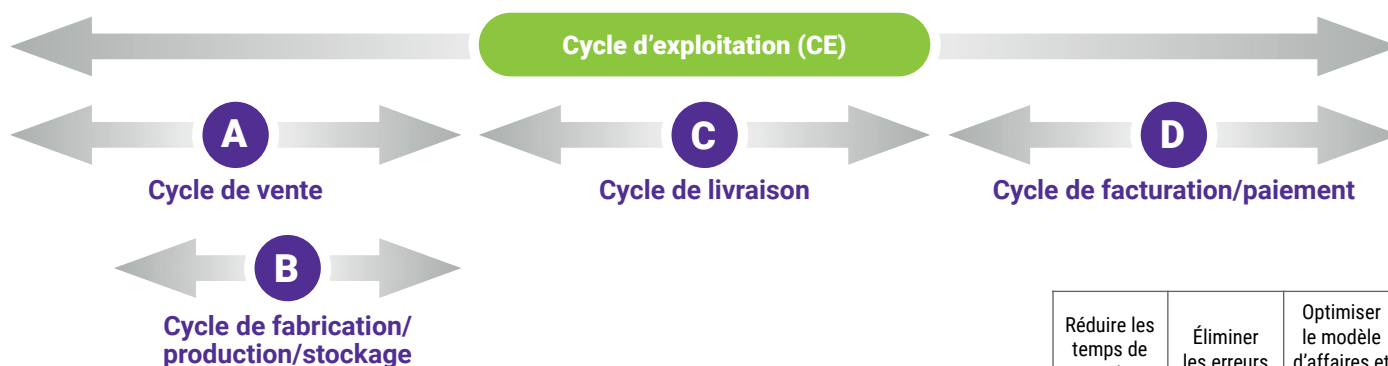
- But hautement audacieux et grandiose (BHAG<sup>MD</sup>) – Le suivi du progrès est effectué et celui-ci est visible.
- Clients fondamentaux – Leur profil en 25 mots ou moins.
- 3 promesses de marque – Des rapports sur les Indicateurs de rendement clés (IRC) liés à ces promesses de marque sont produits chaque semaine.
- Argumentaire condensé (Elevator Pitch) – Une réponse convaincante à la question « Dans quel domaine votre entreprise se spécialise-t-elle? »

## 9. Tous les employés peuvent répondre de façon quantitative s'ils ont eu une bonne journée ou une bonne semaine (colonne 7 du Plan stratégique en une page).

- Des rapports sur 1 ou 2 Indicateurs de rendement clés (IRC) sont produits chaque semaine pour chaque rôle/personne.
- Chaque employé a un chiffre critique qui cadre avec le chiffre critique de l'entreprise pour le trimestre (alignement clair).
- Chaque individu/équipe a de 3 à 5 priorités/roches trimestrielles qui cadrent avec celles de l'entreprise.
- Tous les cadres et les cadres intermédiaires ont un coach (ou un pair qui agit à titre de coach) qui les tient responsables des changements à leur comportement.

## 10. Le plan et le rendement de l'entreprise sont visibles à tous.

- Une salle est dédiée aux rencontres hebdomadaires (physiques ou virtuelles).
- Les valeurs fondamentales, la raison d'être et les priorités sont affichées dans l'ensemble de l'entreprise.
- Les tableaux de pointage sont affichés partout et indiquent le progrès actuel sur les IRC et les chiffres critiques.
- Un système est mis en place pour assurer le suivi et la gestion des priorités et des IRC en cascade.



## A Moyens d'améliorer votre cycle de vente

	Réduire les temps de cycle	Éliminer les erreurs	Optimiser le modèle d'affaires et les P/P
1			
2			
3			
4			
5			

## B Moyens d'améliorer votre cycle de fabrication/production/stockage

	Réduire les temps de cycle	Éliminer les erreurs	Optimiser le modèle d'affaires et les P/P
1			
2			
3			
4			
5			

## C Moyens d'améliorer votre cycle de livraison

	Réduire les temps de cycle	Éliminer les erreurs	Optimiser le modèle d'affaires et les P/P
1			
2			
3			
4			
5			

## D Moyens d'améliorer votre cycle de facturation/paiement

	Réduire les temps de cycle	Éliminer les erreurs	Optimiser le modèle d'affaires et les P/P
1			
2			
3			
4			
5			

Votre Puissance du 1	Flux net de trésorerie \$	BAIIA (EBIT) \$
Votre position actuelle		

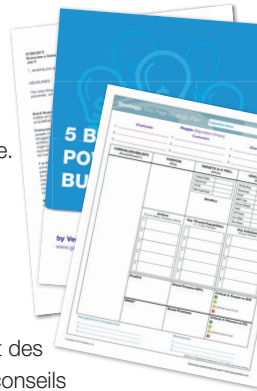
Votre Puissance du 1	Changement que vous désirez apporter	Impact annuel sur les liquidités \$	BAIIA (EBIT) \$
Augmentation du prix %	%		
Augmentation du volume %	%		
Réduction des coûts des marchandises vendues %	%		
Réduction des frais généraux %	%		
Réduction des comptes recevables (jour)	Jours		
Réduction de l'inventaire (jour)	Jours		
Augmentation des comptes payables (jour)	Jours		

<b>Votre impact de la Puissance du 1</b>		
--	--	--

Votre Puissance du 1	Flux net de trésorerie \$	BAIIA (EBIT) \$
Votre position <b>ajustée</b>		

## 3 PRIORITÉS RECOMMANDÉES AUX ENTREPRISES EN HYPERCROISSANCE

1. Inscrivez-vous aux « **Weekly Insights** » de Verne Harnish pour recevoir les plus récents outils, idées et techniques afin d'assurer la croissance de votre entreprise.
2. Téléchargez votre exemplaire du **Plan stratégique en une page** et autres outils en une page.
3. Sur [scalingup.com](http://scalingup.com), accédez à de courts articles « **Growth Guy** » vous présentant des astuces pratiques pour rassembler vos conseils consultatifs, planifier des rencontres quotidiennes avec vos représentants et 75 autres sujets.



Visitez [www.ScalingUp.com](http://www.ScalingUp.com)



INDIVIDUS

STRATÉGIE

EXÉCUTION

LIQUIDITÉS

## SCALING UP COACHES



Nos coaches utilisent les outils **Scaling Up - Hypercroissance** pour aider les équipes de gestion à aligner leurs décisions et leurs actions avec les Individus, la Stratégie, l'Exécution et les Liquidités, basés sur les meilleures pratiques éprouvées.

« Recordsforce utilise la méthode Gazelles depuis un an et demi, et nous l'adorons! Cette méthode a fait une différence incroyable pour moi en tant que PDG, me permettant d'avoir une véritable méthodologie pour gérer mon entreprise. »  
— Bill Becker, président

### INDIVIDUS

Devenez un aimant à joueurs A, augmentez la responsabilité et améliorez les performances.

### EXÉCUTION

Menez une exécution sans faille dans votre organisation et peaufinez vos processus pour un fonctionnement sans drame.

### STRATÉGIE

Alignez vos valeurs, soyez honnête face à vos FFOM et développez une stratégie 3 à 5 ans pour catapulter votre croissance.

### LIQUIDITÉS

Rationalisez les flux de trésorerie pour alimenter la croissance et resserrez votre cycle de vente pour des réserves de trésorerie saines.

**LAISSEZ-NOUS VOUS PRÉSENTER VOTRE COACH CERTIFIÉ EN HYPERCROISSANCE!**

Pour commencer, écrivez-vous à : [coaching@ScalingUp.com](mailto:coaching@ScalingUp.com)



## SCALING UP SCOREBOARD

Le logiciel officiel pour le déploiement de votre hypercroissance.

**Pour une croissance 2x plus rapide :**  
En général, les entreprises qui utilisent ce logiciel réalisent 2x plus de priorités après 12 mois.



Organisez des réunions quotidiennes et hebdomadaires.



Votre plateforme centrale pour accéder à votre plan stratégique en une page et à d'autres outils de croissance.



Organisez vos priorités et suivez l'évolution de vos IRC.



Puissance du 1 et Stratégie d'accélération des liquidités.

Demandez une démo à [scalingup.com/software](http://scalingup.com/software) ou appelez le **888.315.4049**

**DÉVELOPPEZ UNE CULTURE. CULTIVEZ LES CONNAISSANCES. RÉCOMPENSEZ LES RÉSULTATS.**



- Offrez-vous un programme de formation efficace et abordable
- Augmentez le capital humain de votre équipe
- Récompensez vos employés d'avoir lu des livres pertinents

Lorsque chaque membre d'une équipe apprend et se développe, l'entreprise au complet apprend et croît.

Pour plus d'information, visitez [betterbookclub.com](http://betterbookclub.com)

## Transformez votre organisation en une machine **SCALING UP**

Faites partie du seul cours en ligne regroupant **75 dirigeants sélectionnés avec soin** qui, en l'espace de 3 mois, réinventeront les opérations de leur entreprise grâce aux conseils de **Verne Harnish et des coaches accrédités Scaling Up.**

Inscrivez-vous au prochain groupe sur [scaleupu.com](http://scaleupu.com)



**NOTES :**



**NOTES :**

**NOTES :**

**NOTES :**

