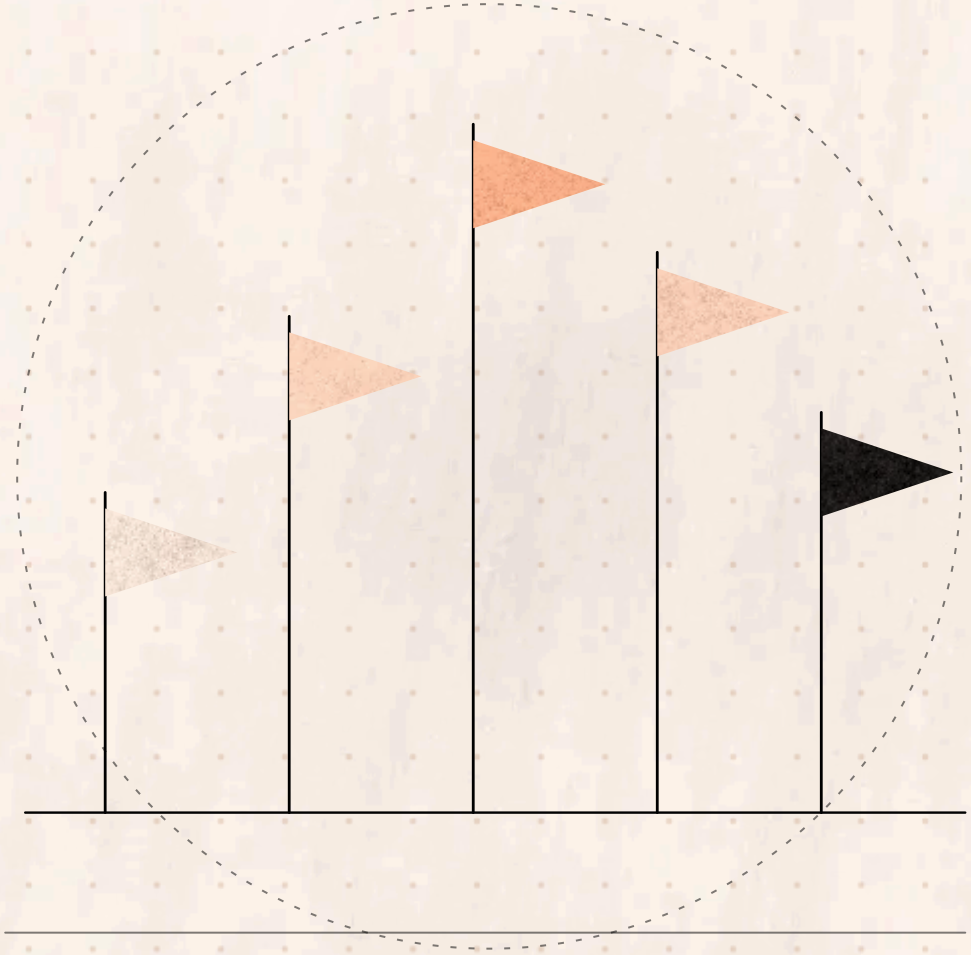
swott

GUIDE DE TRAVAIL · MÉTHODE IMPACT³ · 2027

Créer la cellule Excellence Achats et IA.

Cinq décisions à prendre avant de recruter, un plan à 90 jours, et ce que la cellule doit rendre à l'équipe.

La méthode structure. L'humain transforme. L'IA accélère.



/MPACT³ × Cortex | l'Agentic Procurement System

swott.fr

Des licences, une belle démonstration. Trois mois plus tard, rien n'a changé.

Le scénario est connu. Une direction Achats équipe ses acheteurs d'une IA. Le lancement se passe bien, la formation aussi. Trois mois après, l'usage plafonne. L'outil fonctionne, mais il n'est pas entré dans la façon de travailler.

Cette équipe n'a besoin ni de licences supplémentaires ni d'une nouvelle démonstration. Il lui manque quelqu'un dont c'est le travail : relier l'outil aux dossiers, aux données et à la méthode.

C'est le rôle d'une cellule Excellence Achats et IA.

Elle peut tenir en une personne. Elle n'est ni un service informatique ni un groupe d'ambassadeurs. Elle possède cinq choses : les expertises que l'équipe capitalise, la qualité des données, les processus outillés, les règles d'usage et la montée en compétence.

Avant de recruter, cinq décisions sont à prendre. Elles font l'objet de ce guide, avec un plan pour les quatre-vingt-dix premiers jours.

La méthode structure, l'humain transforme, l'IA accélère : la cellule est là pour que les trois avancent ensemble.

Guillaume Gourmelon
Fondateur de Swott, auteur de la méthode Impact³

MODE D'EMPLOI

La page 4 dit ce que fait la cellule. Suivent les cinq décisions, avec leurs options et ce que nous recommandons. La page 10 donne les indicateurs, la page 11 le plan à 90 jours.

Avant de commencer

L’essentiel, en six lignes.

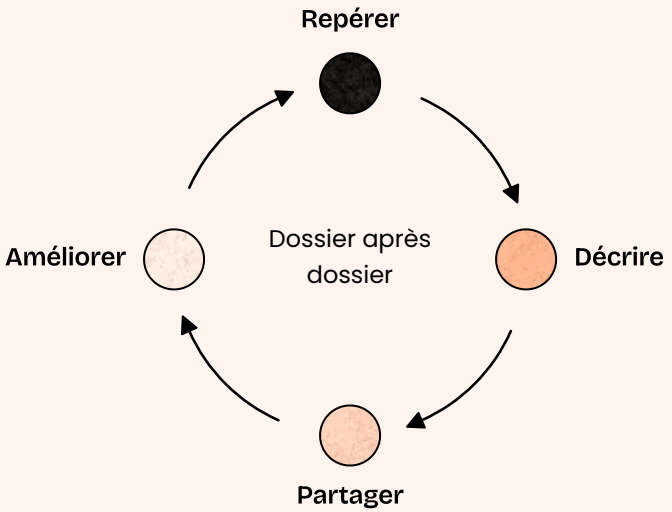
Un besoin avant un poste	La cellule naît des dossiers où l’équipe bute, pas d’un organigramme.
Un mandat écrit	Ce qu’elle possède, ce qu’elle ne fait pas, à qui elle rend compte.
Un sponsor	Un membre de la direction qui répond de l’adoption.
Un acheteur qui construit	Le premier profil connaît le métier avant de connaître l’outil.
Des indicateurs dès le départ	Les points de référence se relèvent avant le premier chantier.
Un plan court	Quatre-vingt-dix jours, trois chantiers, des résultats visibles.

CE QUE LA CELLULE POSSÈDE

Les expertises	La bibliothèque des méthodes capitalisées : qui les écrit, qui les valide, qui les met à jour.
Les données	La segmentation, les référentiels, la qualité de ce que l’IA lit.
Les processus	Les étapes outillées, du besoin au contrat puis au suivi.
Les règles d’usage	Ce qui se confie à quel outil, et qui décide.
Les compétences	Le niveau de chacun, et son prochain pas.

Le principe

Ce que fait la cellule : capitaliser, en boucle.



« C'est bien de tuer les moustiques, mais c'est mieux d'assécher le marais. »

Traiter un dossier règle un problème. Capitaliser la méthode règle les suivants.

La cellule ne traite pas les dossiers à la place des acheteurs. Elle fait en sorte qu'une méthode qui a marché une fois serve à toute l'équipe. C'est l'amélioration continue, appliquée au métier.

Repérer	Un acheteur a réussi un dossier : une comparaison d'offres, une négociation, une relecture de contrat.
Décrire	La cellule écrit la méthode avec lui : les étapes, les pièces, les contrôles.
Partager	La méthode entre dans la bibliothèque de l'équipe. Chacun la reprend avec Cortex, sur ses propres dossiers.
Améliorer	Chaque usage la corrige. Une méthode qui ne sert plus sort de la bibliothèque.

Dans Cortex, une méthode capitalisée devient une expertise : plus de 100 sont disponibles, 100 % personnalisables.

01 · Le besoin

Décision 1 : le besoin et le périmètre.

La cellule ne part pas d'une ambition générale. Elle part d'une liste : les activités où l'équipe perd du temps, refait le même travail ou n'obtient pas la qualité attendue.

Recenser	Avec chaque acheteur, les activités répétitives et celles qui bloquent.
Classer	Selon l'utilité pour l'équipe, la faisabilité et le risque.
Délimiter	Écrire ce que la cellule prend en charge, et ce qu'elle laisse aux acheteurs ou au SI.

VOTRE TABLEAU · LES CHANTIERS CANDIDATS

ACTIVITÉ	UTILITÉ	FAISABILITÉ	RISQUE
Comparaison d'offres	Forte	Simple	Faible
Préparation de négociation	Forte	Simple	Faible
Relecture de contrats	Forte	Moyenne	À cadrer avec le juridique
Qualité de la segmentation	Forte	Longue	Faible

Exemple illustratif · données fictives.

NOTRE RECOMMANDATION

Trois chantiers au plus pour commencer. Un chantier visible et rapide, un chantier de fond sur les données, un chantier de règles.

Décision 2 : le modèle.

Trois modèles existent. La plupart des équipes commencent par l'un et évoluent vers un autre.

1

Une cellule centrale

Une ou deux personnes au service de toute l'équipe. Simple à lancer, cohérente. Risque : s'éloigner des dossiers.

2

Des référents par famille

Des acheteurs qui consacrent une part de leur temps à capitaliser. Proche du terrain. Risque : passer après l'urgence.

3

Un appui extérieur

L'équipe de votre éditeur ou un consultant, avec un responsable interne nommé. Rapide. Risque : ne rien garder en propre.

NOTRE RECOMMANDATION

Commencer par une personne centrale, appuyée sur deux ou trois référents volontaires. L'appui extérieur accélère le démarrage ; il ne remplace pas le responsable interne.

Décision 3 : le rattachement.

La cellule peut être rattachée à la direction Achats, à une direction de la performance ou au SI. Le rattachement compte moins que trois conditions.

Un mandat écrit	Une page : la mission, le périmètre, les décisions qui lui reviennent.
Un sponsor nommé	Un membre de la direction Achats qui répond de l'adoption devant le comité.
Un accès direct	La cellule travaille avec les acheteurs et les prescripteurs, sans intermédiaire.

QUI FAIT QUOI

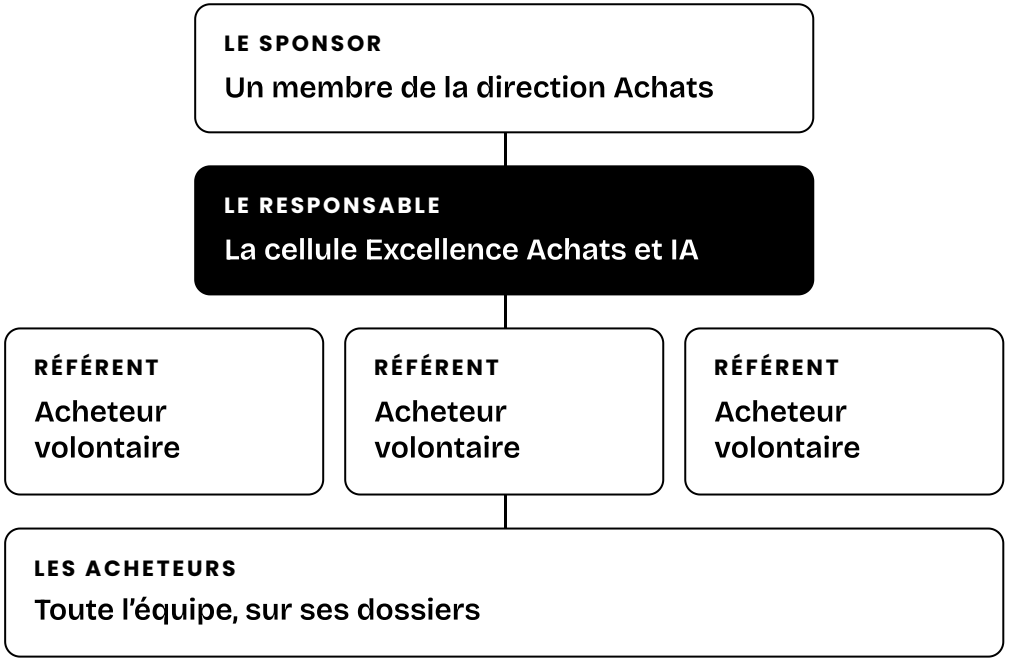


Schéma de principe. Le sponsor répond de l'adoption, le responsable anime, les référents capitalisent sur une part de leur temps.

Les moyens de la stratégie : l'Hexagone organisationnel.

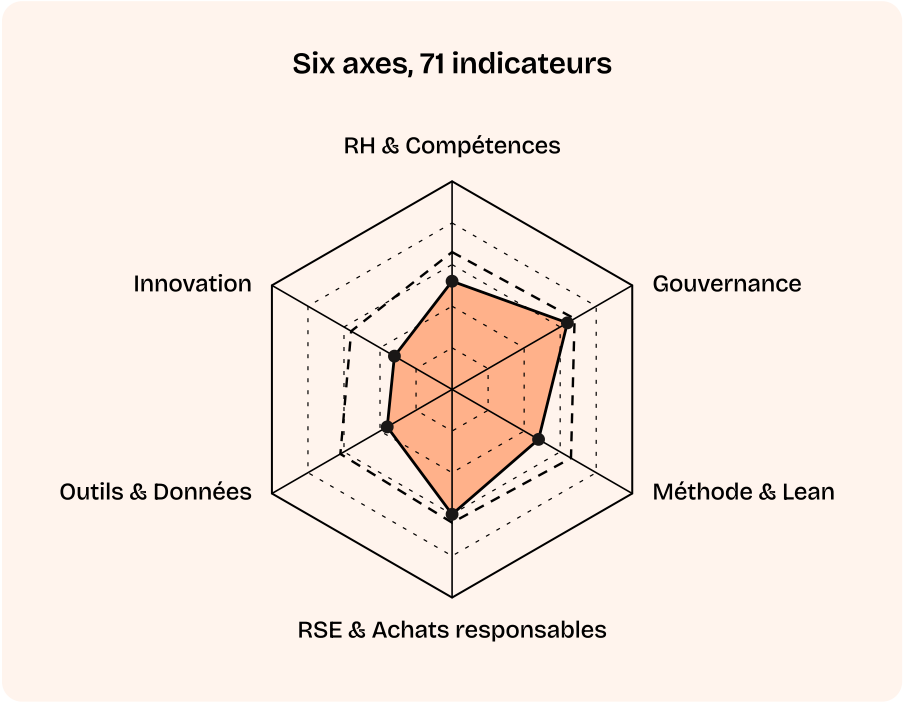


Schéma de principe · profil fictif. En aplat, la situation mesurée. En pointillé, la cible à un an.

La matrice stratégique dit où agir : c'est l'obligation de résultats. L'Hexagone organisationnel dit si le service en a les moyens. Il se mesure sur 71 indicateurs, répartis sur six axes. La cellule en fait progresser quatre.

AXE	INDICATEURS	PORTÉ PAR
Ressources humaines & Compétences	15	La cellule
Gouvernance, Culture d'entreprise et Valeurs	10	La direction
Méthode, Lean management et Amélioration continue	11	La cellule
Développement durable, RSE et Achats responsables	18	La direction
Outils et Management de données	10	La cellule
Innovation et Technologie	7	La cellule

La mesure se refait à chaque vague : c'est elle qui dit si la cellule fait progresser l'organisation.

Décision 4 : le premier profil.

La qualité qui compte : avoir fait le métier, et aimer construire. Un acheteur qui documente ses méthodes vaut mieux qu'un technicien qui découvre les Achats.

OPTION	CE QU'ELLE APPORTE	LE POINT D'ATTENTION
Un acheteur de l'équipe	Il connaît les dossiers, les fournisseurs, les irritants. Il a la confiance de ses pairs.	Lui libérer réellement du temps, et le former.
Un recrutement extérieur	Un profil qui a déjà mené ce type de déploiement, idéalement ancien acheteur.	Le temps d'apprendre vos familles et vos usages.
Un appui, puis un relais	Un partenaire lance les premiers chantiers pendant qu'un responsable interne se forme.	Prévoir le passage de relais dès le départ.

Dans tous les cas, une seule personne est responsable. Une cellule sans responsable nommé devient un groupe de travail.

05 · La mesure

Décision 5 : les indicateurs.

Les points de référence se relèvent avant le premier chantier. Sans mesure de départ, aucun progrès ne se démontre.

INDICATEUR	CE QU'IL MESURE	RYTHME
L'adoption	Les acheteurs qui utilisent l'outil chaque semaine, sur leurs dossiers.	Chaque mois
La capitalisation	Les méthodes partagées dans la bibliothèque, et réutilisées par d'autres.	Chaque mois
Le temps rendu	Le temps constaté sur quelques activités repères, avant et après.	Chaque trimestre
La qualité des données	La part de la dépense correctement segmentée.	Chaque trimestre
Les résultats	Les projets menés et leur bilan sur les trois performances.	À chaque vague

Le temps rendu n'est pas une économie tant qu'il n'est pas réaffecté : dites à l'avance à quoi il servira.

06 · Le plan

Le plan à 90 jours.

Trois mois pour passer d'une intention à un résultat visible. Le rythme compte plus que l'ampleur.

1

Jours 1 à 30 · Poser

Le mandat est écrit, le sponsor nommé. Les chantiers candidats sont recensés et classés. Les points de référence sont relevés.

→

2

Jours 31 à 60 · Livrer

Le premier chantier visible est en service sur des dossiers réels. Deux ou trois méthodes sont capitalisées et partagées.

→

3

Jours 61 à 90 · Installer

Les règles d'usage sont diffusées. Le chantier de fond sur les données est lancé. Le premier bilan est présenté à la direction.

LE RYTHME DE LA SEMAINE

Un point d'équipe	Quinze minutes : ce qui a marché, ce qui bloque, ce qui se partage.
Une permanence	Un créneau où tout acheteur vient avec son dossier.
Une mise à jour	La bibliothèque s'enrichit d'une méthode, ou en corrige une.

07 · Le contrôle

Cinq décisions, une liste de contrôle.

AVANT DE RECRUTER

- [ ] Les chantiers candidats sont recensés et classés.
- [ ] Le modèle est choisi, avec son responsable.
- [ ] Le mandat tient en une page.
- [ ] Le sponsor est nommé.
- [ ] Les points de référence sont relevés.
- [ ] Le plan à 90 jours est daté.

TROIS ERREURS À ÉVITER

Confier la cellule au SI	Elle a besoin du SI, mais son sujet est le métier.
Nommer des ambassadeurs	Sans temps ni mandat, un ambassadeur reste un volontaire débordé.
Viser grand tout de suite	Un chantier livré en un mois convainc plus qu'un schéma directeur.

Une cellule se juge à ce que l'équipe sait faire sans elle.

Quelqu’un dont c’est le travail.

Une IA ne s’installe pas seule dans une équipe. Elle a besoin d’un responsable, d’un mandat et d’un rythme. Prenez les cinq décisions dans l’ordre, puis recrutez.

DANS LA PLATEFORME

Capitaliser les méthodes en expertises	Cortex
Outiller les étapes du projet	Project Hub
Fiabiliser la segmentation et les référentiels	Data Hub
Mesurer les six axes de l’organisation	Organization Hub
Partager trames et documents	Bibliothèque Hub

Pour aller plus loin

Découvrir Cortex

Les tarifs

Les formations Swott Academy

PASSER À L’ACTION

Poser votre cellule en 90 jours.

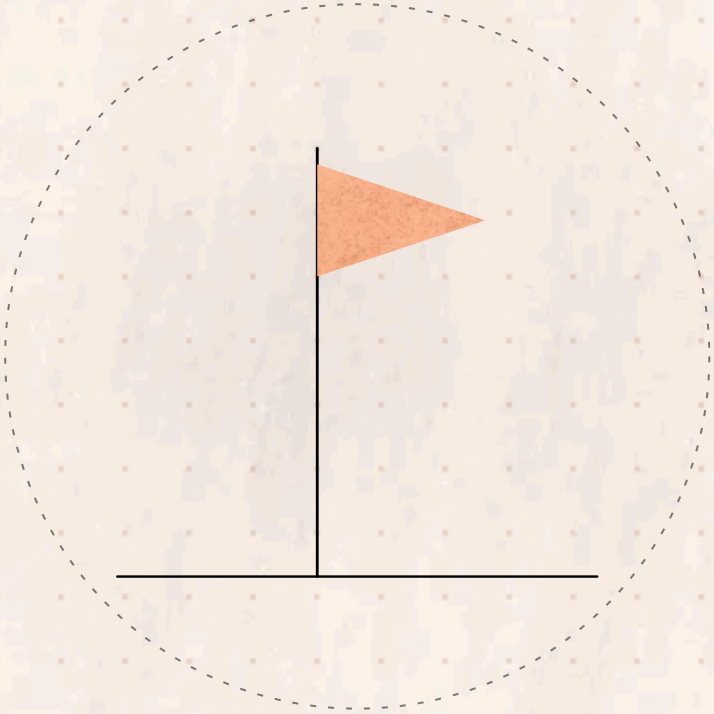
Nous cadrons avec vous les cinq décisions et accompagnons les trois premiers chantiers.

Réserver une démonstration → **Être rappelé →**

La démonstration se fait sur un cas réel. Elle ouvre un essai gratuit de 15 jours de la plateforme.

swott

Simplifier la complexité.
Libérer la performance Achats.



Swott forme, accompagne et équipe les directions Achats depuis 15 ans. La méthode Impact³, publiée chez Dunod, et la plateforme Impact³ × Cortex en sont issues. Entreprise à mission, Labège.

Lauréat Or · Trophées des Achats 2026

/MPACT³ × Cortex | l'Agentic Procurement System

swott.fr