

LE CULTUREHACK POUR CHACUN
LA TRANSFORMATION DIGITALE POUR TOUS

QU'EST-CE QUE LA TRANSFORMATION DIGITALE ?

QU'EST-CE QUE LA TRANSFORMATION DIGITALE ?

Digitalisation, Dématérialisation, Révolution

QU'EST-CE QUE LA TRANSFORMATION DIGITALE ?

Digitalisation, Dématérialisation, Révolution

Désintermédiation, Atomicité, Concurrence

QU'EST-CE QUE LA TRANSFORMATION DIGITALE ?

Digitalisation, Dématérialisation, Révolution

Désintermédiation, Atomicité, Concurrence

**Un phénomène qui bouscule tous les modèles de
l'entreprise : économiques, technologiques,
culturelles**

FACE À CE RISQUE ?

L'entreprise doit se réinventer ou disparaître !

FACE À CE RISQUE ?

L'entreprise doit se réinventer ou disparaître !

L'aversion aux changements.

FACE À CE RISQUE ?

L'entreprise doit se réinventer ou disparaître !

L'aversion aux changements.

Voilà le frein principal à la transformation digitale.

FACE À CE RISQUE ?

L'entreprise doit se réinventer ou disparaître !

L'aversion aux changements.

Voilà le frein principal à la transformation digitale.

Cette aversion est chevillée à la mentalité des salariés.

ACCÉLÉRER LA TRANSFOD

Faire évoluer cette mentalité, un impératif.

ACCÉLÉRER LA TRANSFOD

Faire évoluer cette mentalité, un impératif.

Mentalité Figée vs Mentalité Entreprenante

ACCÉLÉRER LA TRANSFOD

Faire évoluer cette mentalité, un impératif.

Mentalité Figée vs Mentalité Entreprenante

Les employés, vecteur de cette mentalité.

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

Il existe 3 défis posés à la direction

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

Il existe 3 défis posés à la direction

3 défis qui sont les enjeux de la transfOD

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_1

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_1

Faire bouger les lignes

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_1

Faire bouger les lignes

Mettre en marche les gens et contester leurs modèles culturels, leurs habitudes, leurs automatismes.

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_2

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_2

La Transformation Digitale (transfoD) requiert de l'agilité et de la créativité.

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_2

La Transformation Digitale (transfoD) requiert de l'agilité et de la créativité.

Plus qu'un savoir-faire établi et des procédures.

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_3

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_3

Une simple invitation à l'action est loin d'être suffisant
peut avoir un effet contre-productif.

VAINCRE L'AVERSION AU RISQUE

DÉFI_3

Une simple invitation à l'action est loin d'être suffisant
peut avoir un effet contre-productif.

C'est un enjeu managérial pour combler le fossé entre
l'ambition affichée de la transfOD et sa réalisation
concrète.

FAVORISER LA TRANSFOD

La direction a 3 axes de management
pour favoriser la transfoD

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_1 : Créer des éléments de langage

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_1 : Créer des éléments de langage

Ces derniers doivent être répétés à tout moment lors de toute prise de parole.

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_1 : Créer des éléments de langage

Ces derniers doivent être répétés à tout moment lors de toute prise de parole.

Le tout-apprendre bat le tout-savoir (learn-it-all beats know-it-all)

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_2 : Concevoir des hacks

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_2 : Concevoir des hacks

Les hacks doivent stimuler l'esprit d'entreprise, une mentalité entreprenante, le "growth mindset".

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_2 : Concevoir des hacks

Les hacks doivent stimuler l'esprit d'entreprise, une mentalité entreprenante, le "growth mindset".

Les hacks doivent provoquer une réponse émotionnelle immédiate.

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_2 : Concevoir des hacks

Les hacks doivent stimuler l'esprit d'entreprise, une mentalité entreprenante, le "growth mindset".

Les hacks doivent provoquer une réponse émotionnelle immédiate.

Les hacks signalent un changement immédiat et tangible.

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_3: ...Les mettre en œuvre

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_3: ...Les mettre en œuvre

Créer des hacks qui encouragent : la créativité, la collaboration ou l'apprentissage continu.

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_3: ...Les mettre en œuvre

Créer des hacks qui encouragent : la créativité, la collaboration ou l'apprentissage continu.

Indispensables dans l'élaboration d'une culture, favorable à la transformation digitale.

FAVORISER LA TRANSFOD

Axe_3: ...Les mettre en œuvre

Créer des hacks qui encouragent : la créativité, la collaboration ou l'apprentissage continu.

Indispensables dans l'élaboration d'une culture, favorable à la transformation digitale.

Indispensables dans la lutte contre une mentalité figée articulée autour de la peur de l'échec.

LA TRANSFOD, UN PROCESSUS

long, fastidieux et chaotique

LA TRANSFOD, UN PROCESSUS

long, fastidieux et chaotique

Agilité & Créativité

VS

Savoir-Faire & Procédures Établies

LA TRANSFOD, UN PROCESSUS

long, fastidieux et chaotique

Agilité & Créativité

VS

Savoir-Faire & Procédures Établies

A rebours des pratiques entrepreneuriales actuelles, l'embauche valorise plutôt des employés et des comportements qui ont fait leurs preuves

LA TRANSFOD, UN PROCESSUS
long, fastidieux et chaotique

LA TRANSFOD, UN PROCESSUS

long, fastidieux et chaotique

Les pratiques acquises ont formé immanquablement
une culture d'opposition au changement qui annihile
les nombreux efforts de transformation.

LA TRANSFOD, UN PROCESSUS
long, fastidieux et chaotique

LA TRANSFOD, UN PROCESSUS

long, fastidieux et chaotique

Les gens sont bloqués dans leur zone de confort,
bloqués par l'incertitude ou la peur de l'échec.

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Pour la direction, c'est comme s'attaquer à une chose insaisissable..

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Pour la direction, c'est comme s'attaquer à une chose insaisissable..

Il existe 3 étapes/actions possibles pour faire passer les employés d'un état d'esprit conservateur à un état d'esprit entreprenant.

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_1: Imprégnez-vous totalement de l'idée de pourquoi la transformation digitale réclame un changement d'état d'esprit.

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_1: Imprégnez-vous totalement de l'idée de pourquoi la transformation digitale réclame un changement d'état d'esprit.

Variez les expressions

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_1: Imprégnez-vous totalement de l'idée de pourquoi la transformation digitale réclame un changement d'état d'esprit.

Variez les expressions

Filez la métaphore sportive, agricole...

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_1: Imprégnez-vous totalement de l'idée de pourquoi la transformation digitale réclame un changement d'état d'esprit.

Variez les expressions

Filez la métaphore sportive, agricole...

Faites comme si vous découvriez une vérité immanente, une loi naturelle, frappée au coin du bon sens !

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_2: Sélectionnez des exemples

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_2: Sélectionnez des exemples

Faites l'éloge de changements modestes.

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_2: Sélectionnez des exemples

Faites l'éloge de changements modestes.

Mais impactant émotionnellement, significatifs en termes de storytelling.

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_3: Tirez profit de tous les culture hacks pour accélérer la transformation digitale

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

**Etape_3: Tirez profit de tous les culture hacks pour
accélérer la transformation digitale**

Ne jamais privilégiez un savoir-faire, des process...

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

**Etape_3: Tirez profit de tous les culture hacks pour
accélérer la transformation digitale**

Ne jamais privilégiez un savoir-faire, des process...

Privilégiez l'apprentissage en continu...

CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT

Etape_3: Tirez profit de tous les culture hacks pour accélérer la transformation digitale

Ne jamais privilégiez un savoir-faire, des process...

Privilégiez l'apprentissage en continu...

Nous sommes dans un capitalisme liquide, du savoir, qui aime la vitesse et le changement à l'instar des marchés financiers.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

ÉVALUER LES MENTALITÉS

Des mentalités différentes peuvent déclencher des réactions très divergentes chez deux individus face à la même situation de changement.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

Des mentalités différentes peuvent déclencher des réactions très divergentes chez deux individus face à la même situation de changement.

Menace ou récompense ?

ÉVALUER LES MENTALITÉS

Des mentalités différentes peuvent déclencher des réactions très divergentes chez deux individus face à la même situation de changement.

Menace ou récompense ?

Ami ou Ennemi ?

ÉVALUER LES MENTALITÉS

Des mentalités différentes peuvent déclencher des réactions très divergentes chez deux individus face à la même situation de changement.

Menace ou récompense ?

Ami ou Ennemi ?

Se battre ou s'enfuir?

ÉVALUER LES MENTALITÉS
JOUONS UN PEU !

ÉVALUER LES MENTALITÉS

JOUONS UN PEU !

Imaginons deux employés qualifiés et compétents confrontés à une sortie impérative et imposée hors de leur zone de confort.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_1

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_1

Le premier employé, perçoit ce changement comme une menace susceptible de saper son statut d'expert.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_1

Le premier employé, perçoit ce changement comme une menace susceptible de saper son statut d'expert.

Stress intense & Réaction viscérale de rejet

Panique intérieure, Cortège de questions anxiogènes

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_1

Le premier employé, perçoit ce changement comme une menace susceptible de saper son statut d'expert.

Stress intense & Réaction viscérale de rejet

Panique intérieure, Cortège de questions anxiogènes

Est-ce que cela va m'exposer à ce risque d'échec tant redouté ?

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_1

Le premier employé, perçoit ce changement comme une menace susceptible de saper son statut d'expert.

Stress intense & Réaction viscérale de rejet

Panique intérieure, Cortège de questions anxiogènes

Est-ce que cela va m'exposer à ce risque d'échec tant redouté ?

Cela pourrait-il mettre en danger mon estime personnelle ?

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_1

Le premier employé, perçoit ce changement comme une menace susceptible de saper son statut d'expert.

Stress intense & Réaction viscérale de rejet

Panique intérieure, Cortège de questions anxiogènes

Est-ce que cela va m'exposer à ce risque d'échec tant redouté ?

Cela pourrait-il mettre en danger mon estime personnelle ?

Cela risque-t-il d'entacher ma réputation d'expert infailible ?

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_2

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_2

Le deuxième employé vit une expérience radicalement différente, il y a une certaine excitation et euphorie à se lancer dans ce défi.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_2

Le deuxième employé vit une expérience radicalement différente, il y a une certaine excitation et euphorie à se lancer dans ce défi.

C'est l'opportunité d'apprendre...

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_2

Le deuxième employé vit une expérience radicalement différente, il y a une certaine excitation et euphorie à se lancer dans ce défi.

C'est l'opportunité d'apprendre...

De mûrir individuellement et collectivement...

ÉVALUER LES MENTALITÉS

PROFIL_2

Le deuxième employé vit une expérience radicalement différente, il y a une certaine excitation et euphorie à se lancer dans ce défi.

C'est l'opportunité d'apprendre...

De mûrir individuellement et collectivement...

En acceptant consciemment le risque d'échouer ou de perdre.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

ÉVALUER LES MENTALITÉS

Les deux profils ne s'excluent pas mutuellement.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

Les deux profils ne s'excluent pas mutuellement.

On peut être soit l'un ou soit l'autre lorsque la situation le demande.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

Les deux profils ne s'excluent pas mutuellement.

On peut être soit l'un ou soit l'autre lorsque la situation le demande.

Bonne nouvelle : les dirigeants n'ont pas besoin d'être parfaits pour servir de modèle au changement et aider leurs équipes.

ÉVALUER LES MENTALITÉS

Les deux profils ne s'excluent pas mutuellement.

On peut être soit l'un ou soit l'autre lorsque la situation le demande.

Bonne nouvelle : les dirigeants n'ont pas besoin d'être parfaits pour servir de modèle au changement et aider leurs équipes.

La perfection est la marque d'une mentalité figée

OÙ SE SITUER SOI-MÊME ?

OÙ SE SITUER SOI-MÊME ?

Un peu de philo, rien de mieux que le "Connais-toi toi-même".

OÙ SE SITUER SOI-MÊME ?

Un peu de philo, rien de mieux que le "Connais-toi toi-même".

Quoi de mieux que l'injonction morale et épistémologique de Socrate. Gnothi seauton, Nosce te ipsum.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Faites votre auto-critique pour vous situer entre les deux pôles de la carte mentale.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Faites votre auto-critique pour vous situer entre les deux pôles de la carte mentale.

Évaluez en fonction des situations ce qui bloque votre initiative.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Faites votre auto-critique pour vous situer entre les deux pôles de la carte mentale.

Évaluez en fonction des situations ce qui bloque votre initiative.

Concentrez-vous sur l'apprentissage et la progression plutôt que l'obtention d'un niveau de compétence absolu.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Définissez un objectif d'apprentissage personnel ambitieux situé en dehors de votre zone de confort.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Définissez un objectif d'apprentissage personnel ambitieux situé en dehors de votre zone de confort.

Partagez votre objectif, vos motivations et vos expériences avec votre équipe.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Définissez un objectif d'apprentissage personnel ambitieux situé en dehors de votre zone de confort.

Partagez votre objectif, vos motivations et vos expériences avec votre équipe.

Partagez aussi vos doutes et vos éventuels revers.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Définissez un objectif d'apprentissage personnel ambitieux situé en dehors de votre zone de confort.

Partagez votre objectif, vos motivations et vos expériences avec votre équipe.

Partagez aussi vos doutes et vos éventuels revers.

Cette franchise est essentielle pour façonner une mentalité entrepreneuriale.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Analysez la fréquence à laquelle vous vous surprenez à penser avec une mentalité figée, puis développez de nouvelles habitudes pour contrecarrer ce que vous vous dites à ce moment-là.

CONNAIS-TOI TOI-MÊME

Analysez la fréquence à laquelle vous vous surprenez à penser avec une mentalité figée, puis développez de nouvelles habitudes pour contrecarrer ce que vous vous dites à ce moment-là.

Par exemple, au lieu de penser que vous avez "échoué", considérez que vous n'avez "pas encore" maîtrisé les compétences requises.

HACKER MENU

HACKER MENU

Changer de culture au moyen d'interventions à la fois modestes mais percutantes.

HACKER MENU

Changer de culture au moyen d'interventions à la fois modestes mais percutantes.

C'est le Culture Hack, c'est un acte circonscrit, minimal, rapide transgressif, courageux et impactant.

HACKER MENU

Changer de culture au moyen d'interventions à la fois modestes mais percutantes.

C'est le Culture Hack, c'est un acte circonscrit, minimal, rapide transgressif, courageux et impactant.

C'est de la guérilla !

HACKER MENU

HACKER MENU

Le Culture Hack doit respecter 4 caractéristiques fondamentales:

HACKER MENU

Le Culture Hack doit respecter 4 caractéristiques fondamentales:

1. Effort Minimum, Courage Maximum

HACKER MENU

Le Culture Hack doit respecter 4 caractéristiques fondamentales:

1. Effort Minimum, Courage Maximum
2. Immédiat

HACKER MENU

Le Culture Hack doit respecter 4 caractéristiques fondamentales:

1. Effort Minimum, Courage Maximum
2. Immédiat
3. Visible

HACKER MENU

Le Culture Hack doit respecter 4 caractéristiques fondamentales:

1. Effort Minimum, Courage Maximum
2. Immédiat
3. Visible
4. Émotionnel

HACKER MENU

HACKER MENU

1. Effort Minimum, Courage Maximum

HACKER MENU

1. Effort Minimum, Courage Maximum

La conception et l'exécution d'un piratage doit prendre moins de 48 heures.

HACKER MENU

1. Effort Minimum, Courage Maximum

La conception et l'exécution d'un piratage doit prendre moins de 48 heures.

Si votre piratage nécessite 10 personnes et trois mois, ce n'est pas un piratage.

HACKER MENU

1. Effort Minimum, Courage Maximum

La conception et l'exécution d'un piratage doit prendre moins de 48 heures.

Si votre piratage nécessite 10 personnes et trois mois, ce n'est pas un piratage.

Ne confondez pas un effort faible avec un courage faible. Le piratage culturel remet en cause les règles implicites sur la manière de faire les choses, il nécessite donc un certain courage.

HACKER MENU

HACKER MENU

2. Immédiat

HACKER MENU

2. Immédiat

Le hack doit avoir un effet instantané. Cela ne doit pas prendre des semaines ou des mois pour avoir un impact visible.

HACKER MENU

2. Immédiat

Le hack doit avoir un effet instantané. Cela ne doit pas prendre des semaines ou des mois pour avoir un impact visible.

Le piratage constitue une alternative aux initiatives plus vastes et aux programmes de changement, où les effets réels peuvent être lents à se manifester et prendre plusieurs mois.

HACKER MENU

2. Immédiat

Le hack doit avoir un effet instantané. Cela ne doit pas prendre des semaines ou des mois pour avoir un impact visible.

Le piratage constitue une alternative aux initiatives plus vastes et aux programmes de changement, où les effets réels peuvent être lents à se manifester et prendre plusieurs mois.

La coexistence des deux ensembles n'est pas incompatible.

HACKER MENU

HACKER MENU

3. Visible

HACKER MENU

3. Visible

Le hack doit se signaler sans équivoque à l'audience cible. Il faut sur-signifier que quelque chose a changé. Ce changement doit être visible par tous : tableau, mail, pancarte, tee-shirt...

HACKER MENU

HACKER MENU

4. Émotionnel

HACKER MENU

4. Émotionnel

Le hack doit provoquer une réaction viscérale. Le changement est avant tout un processus émotionnel et non analytique.

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

1. Choisir une caractéristique de la mentalité entrepreneuriale (Growth Mindset) et la transformer en Mantra.

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

1. Choisir une caractéristique de la mentalité
entreprenante (Growth Mindset) et la transformer en
Mantra.

learn-it-all beats know-it-all (le tout-apprendre bat le tout-savoir)

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

1. Choisir une caractéristique de la mentalité
entreprenante (Growth Mindset) et la transformer en
Mantra.

learn-it-all beats know-it-all (le tout-apprendre bat le tout-savoir)

Start stopping, Stop starting (Commencer à Arrêter plutôt que
d'arrêter de Commencer)

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

2. Juger de la valeur d'un culture hack par le courage nécessaire pour la mener à bien.

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

2. Juger de la valeur d'un culture hack par le courage nécessaire pour la mener à bien.

Réunion Effraction Annulation

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

3. Louer la collaboration au détriment de l'expertise.

PETIT MANUEL DE CULTURE HACKING

3. Louer la collaboration au détriment de l'expertise.

Reconnaissance, Renforcement, Succès

UN CAS PRATIQUE DE CULTURE HACK

UN CAS PRATIQUE DE CULTURE HACK

Favoriser l'apprentissage en continu

UN CAS PRATIQUE DE CULTURE HACK

Favoriser l'apprentissage en continu

"learn fast" plutôt que "fail fast"

UN CAS PRATIQUE DE CULTURE HACK

Favoriser l'apprentissage en continu

"learn fast" plutôt que "fail fast"

Apprentissage par l'exemple

UN CAS PRATIQUE DE CULTURE HACK

Favoriser l'apprentissage en continu

"learn fast" plutôt que "fail fast"

Apprentissage par l'exemple

Bénéfique de ne pas savoir, mais néfaste de ne pas apprendre

UN CAS PRATIQUE DE CULTURE HACK

Favoriser l'apprentissage en continu

"learn fast" plutôt que "fail fast"

Apprentissage par l'exemple

Bénéfique de ne pas savoir, mais néfaste de ne pas apprendre

Récompenser l'apprentissage plutôt que la performance

HACKER SOI-MÊME

HACKER SOI-MÊME

L'accumulation des hacks permet l'adoption d'une nouvelle mentalité et accélère la transformation digitale.

HACKER SOI-MÊME

L'accumulation des hacks permet l'adoption d'une nouvelle mentalité et accélère la transformation digitale.

Éviter l'analyse critique du hack, faux nez néo-libéral, effraction culturelle pas contestation politique et économique.

HACKER SOI-MÊME

L'accumulation des hacks permet l'adoption d'une nouvelle mentalité et accélère la transformation digitale.

Éviter l'analyse critique du hack, faux nez néo-libéral, effraction culturelle pas contestation politique et économique.

Plan d'action à réduire toujours sous la forme de mantra (1, 3, 7)

QUELQUES BONNES PRATIQUES AGILE

QUELQUES BONNES PRATIQUES AGILE

QUELQUES BONNES PRATIQUES AGILE

L'idée est d'illustrer sur 3 aspects de la conduite de changement, une pratique agile.

QUELQUES BONNES PRATIQUES AGILE

L'idée est d'illustrer sur 3 aspects de la conduite de changement, une pratique agile.

1. Manager les interactions

QUELQUES BONNES PRATIQUES AGILE

L'idée est d'illustrer sur 3 aspects de la conduite de changement, une pratique agile.

1. Manager les interactions

2. Réaliser

QUELQUES BONNES PRATIQUES AGILE

L'idée est d'illustrer sur 3 aspects de la conduite de changement, une pratique agile.

1. Manager les interactions

2. Réaliser

3. Apprendre

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1.1 Recherche de l'essentiel

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1.1 Recherche de l'essentiel

Écouter, s'écouter, s'interroger collectivement sur l'impact d'un travail réalisé. Se donner le droit de ne pas effectuer une tâche qui n'ajoute rien en termes de valeur ou d'efficacité ou dont le coût temps est supérieur au bénéfice escompté.

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1.2 Être à proximité émotionnelle de ses équipes.

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1.2 Être à proximité émotionnelle de ses équipes.

La distance n'est pas un problème si l'on est émotionnellement proche de ses équipes. L'important est de bien communiquer et de faire un suivi de émotions/besoins des équipes. L'impression subjective au projet est en soi un indicateur objectif de la santé du projet.

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1.3 Mon pire cauchemar.

1. MANAGER LES INTERACTIONS

1.3 Mon pire cauchemar.

Serious game pour désamorcer une relation conflictuelle entre deux équipes
Faire décrire la pire situation à deux équipes en opposition. L'échange doit se faire dans un Esprit CNV (Communication Non Violente)

2. RÉALISER

2. RÉALISER

2.1 Livrer ce qui est prêt

2. RÉALISER

2.1 Livrer ce qui est prêt

Combien de temps des fonctionnalités terminées attendent d'être mis en production ? Objectif : découvrir la priorisation par la valeur et favoriser le travail fini. Notion de lead-time.

2. RÉALISER

2.1 Livrer ce qui est prêt

Combien de temps des fonctionnalités terminées attendent d'être mis en production ? Objectif : découvrir la priorisation par la valeur et favoriser le travail fini. Notion de lead-time.

Le "Lead Time" est en fait le temps qui s'écoule entre le début d'un processus et sa fin.

3. APPRENDRE

3. APPRENDRE

3.1 Garder du temps pour l'apprentissage

3. APPRENDRE

3.1 Garder du temps pour l'apprentissage

En Lean il ne faut jamais dépasser 80% d'utilisation des ressources.

3. APPRENDRE

3.1 Garder du temps pour l'apprentissage

En Lean il ne faut jamais dépasser 80% d'utilisation des ressources.

Pourquoi ne pas faire pareil et garder 20% du temps pour apprendre et s'améliorer ? Avec des Katas, des Dojos, des expérimentations de code ou de produits ?

3. APPRENDRE

3.1 Garder du temps pour l'apprentissage

En Lean il ne faut jamais dépasser 80% d'utilisation des ressources.

Pourquoi ne pas faire pareil et garder 20% du temps pour apprendre et s'améliorer ? Avec des Katas, des Dojos, des expérimentations de code ou de produits ?

Améliorer en permanence l'équipe, les produits et soi-même, tout en ne "surutilisant" pas les "ressources" et donc en améliorant le flux.

3. APPRENDRE

3. APPRENDRE

3.2 Se fixer un objectif

3. APPRENDRE

3.2 Se fixer un objectif

Agilité rime avec simplicité mais simple ne veut pas avec simpliste
!

3. APPRENDRE

3.2 Se fixer un objectif

Agilité rime avec simplicité mais simple ne veut pas avec simpliste
!

Une solution simple n'est pas une solution simpliste.

3. APPRENDRE

3.2 Se fixer un objectif

Agilité rime avec simplicité mais simple ne veut pas avec simpliste
!

Une solution simple n'est pas une solution simpliste.

Une solution simple et bien conçue sera facile à faire évoluer et à maintenir.

3. APPRENDRE

3.2 Se fixer un objectif

Agilité rime avec simplicité mais simple ne veut pas avec simpliste
!

Une solution simple n'est pas une solution simpliste.

Une solution simple et bien conçue sera facile à faire évoluer et à maintenir.

Objectif : efficacité.

3. APPRENDRE

3. APPRENDRE

3.3 Travailler sur une seule métrique

3. APPRENDRE

3.3 Travailler sur une seule métrique

Afficher et travailler sur un seul indicateur à la fois.

3. APPRENDRE

3.3 Travailler sur une seule métrique

Afficher et travailler sur un seul indicateur à la fois.

Identifier un indicateur de réussite adapté à votre projet et à son stade d'avancement. Changez-le lorsque vous avez atteint votre objectif ou que votre projet évolue.

3. APPRENDRE

3.3 Travailler sur une seule métrique

Afficher et travailler sur un seul indicateur à la fois.

Identifier un indicateur de réussite adapté à votre projet et à son stade d'avancement. Changez-le lorsque vous avez atteint votre objectif ou que votre projet évolue.

Cela permet à toute l'équipe de prendre les bonnes décisions, d'unir ses forces dans l'atteinte du même objectif et de mesurer l'impact de leurs efforts.

3. APPRENDRE

3.3 Travailler sur une seule métrique

Afficher et travailler sur un seul indicateur à la fois.

Identifier un indicateur de réussite adapté à votre projet et à son stade d'avancement. Changez-le lorsque vous avez atteint votre objectif ou que votre projet évolue.

Cela permet à toute l'équipe de prendre les bonnes décisions, d'unir ses forces dans l'atteinte du même objectif et de mesure l'impact de leurs efforts.

Objectif : se concentrer sur ce qui est vraiment important aujourd'hui.