

Il y a donc quelque chose que je vais vous montrer aujourd'hui, c'est la science du changement accéléré..

Et je vais vous expliquer... vous allez dire, oh, maintenant je comprends pourquoi j'ai beaucoup de problèmes avec les frameworks..

Beaucoup d'entre vous utilisent le framework "SAFe", ou utilisent le framework "SCRUM", ou utilisent maintenant leurs propres approches..

Le problème ici est que si vous ne comprenez pas la science derrière le changement accéléré,

et vous ne comprenez pas comment cela affecte les gens, alors vous allez avoir du mal avec ça..

Maintenant, certaines des choses qui se sont probablement produites au cours des deux dernières années, en particulier après COVID,.

est que vous commencez à voir des entreprises essayer de manière plus agressive de rivaliser sur les marchés, licencier des gens,.

essayer de rivaliser et essayer de mettre plus de pression sur les gens..

Il y a beaucoup de perturbations, donc peut-être que les choses changent d'une semaine à l'autre, etc..

Maintenant, j'ai de bonnes nouvelles pour vous. Nous avons une solution pour ces situations..

J'ai une autre nouvelle que nous pourrions ou non vouloir entendre,.

est que si vous n'ajoutez pas la science du changement accéléré dans vos cadres existants, vous allez avoir du mal avec cela..

Quand je parle de frameworks existants, je parle de framework "SAFe", et plus précisément de "SCRUM" ..

SAFE et SCRAM, quand vous commencez à lire le livre, qui a commencé à lire le livre ?.

Quelqu'un a-t-il commencé ? Ou pas encore?.

Oh, Ronny, tu ne l'as pas fait. Et comment avez-vous commencé à lire le livre ? Pas encore? Vous n'avez pas eu le temps ?.

Malheureusement, je n'ai pas pu essayer, mais je n'ai pas pu le télécharger..

Oh, vous ne pouvez pas. Pour des raisons juridiques, vous ne pouvez pas, mais vous pouvez alors obtenir celui pour Kindle..

Je pense que c'est 3 \$. Malheureusement, nous n'avons pas d'accord avec Amazon, mais vous pouvez obtenir la version Kindle..

Maintenant, rappelez-vous que si vous réussissez tous les tests, lorsque vous obtenez l'examen final,.

vous devenez un praticien certifié en agilité d'entreprise et entrez à l'université pour couvrir votre examen..

Maintenant, l'accélération de l'évolution du marché, le jeu, car la plupart des frameworks sont,.

Je pense que cela va être vraiment interactif..

Alors laissez-moi, je vais copier le livre, et je vais le faire en direct..

Je vais donc essentiellement changer cette conversation..

Et fondamentalement, je copie maintenant l'un des graphiques, qui est la matrice à trois valeurs..

Et puis je vais essayer d'expliquer certains de nos partenaires, un de nos partenaires en Argentine..

Nous travaillions avec lui, il s'appelle Walter Schraver..

Nous travaillions, il travaillait pour une grande société de conseil en Argentine..

Il est essentiellement chargé de traiter avec les entreprises tout le temps..

Il s'en est servi pour expliquer à tout le monde comment la situation a changé et comment les choses sont en ce moment, comment les choses évoluent..

Et puis je vais l'utiliser maintenant. Ce que je fais maintenant, tu ne le vois pas.,

mais ce que je fais, c'est que je les copie dans les présentations..

Je crée donc la présentation en ce moment..

Je vais donc vous montrer quelque chose qui est la matrice trivale..

Laissez-moi voir. Te voilà. Je ne sais pas pourquoi il n'est pas mis à jour..

Laissez-moi essayer de voir ce qui se passe ici..

Oh oui. D'accord, je vais vous montrer la matrice trivale..

Donc, vous pouvez dire qu'est-ce que c'est que ça?.

D'accord, donc côté gauche. Commençons par le très basique..

C'est en haut à gauche, en haut à droite. Notre entreprise est axée sur les revenus..

Et ces entreprises, et avant que je commence, vous pouvez être d'accord et vous pouvez aussi être en désaccord avec cela. C'est la vie..

Donc, l'entreprise s'est concentrée uniquement sur les revenus. Ils essaient d'optimiser tout ce qu'ils font..

Ils prennent une chaîne de valeur, ils prennent un groupe de personnes et ils essaient de l'optimiser..

Maintenant, quoi que fasse l'entreprise, elle essaie de l'optimiser..

Généralement, ils parlent de ressources plutôt que de personnes..

Ils essaient de protéger leurs revenus et d'augmenter leurs revenus..

Et ils essaient massivement de réduire les coûts. C'est ce que sont ces entreprises..

Ainsi, lorsque le marché accélère, ces entreprises sont dans la pire position de tous les temps..

Parce qu'une entreprise centrée sur le profit..

ils essaient généralement de se concentrer sur la réduction des coûts tout le temps..

Maintenant, évidemment, il y a un problème ici, c'est quand le marché accélère..

vous avez besoin de beaucoup de créativité pour résoudre les situations..

Et puis la plupart de ces entreprises, elles fonctionnent comme une machine..

Ils se concentrent, ils ont ce paradigme des organisations comme une machine..

Alors ils pensent que, vous voyez que, oh, nous virons cette équipe, nous économisons de l'argent..

mais ils détruisent aussi ce savoir partagé..

Ces entreprises sont dans le pire scénario lorsque le marché accélère..

Qu'est-ce que cela signifie que le marché n'accélère pas ?.

Eh bien, cela signifie que le nombre de situations que vous rencontrez et change.

sont tellement plus élevés qu'avant..

Et ils parlent concrètement de perturbations du marché..

Cela peut perturber votre marché. Votre marché peut être perturbé..

et ils peuvent perturber votre produit..

Maintenant, je vais parler de la différence entre les frameworks actuels.

et la perturbation des produits et la perturbation du modèle économique..

qui est une idée complètement différente..

Alors, est-ce que nous sommes d'accord avec le coin supérieur gauche ?.

Je pense que tout le monde travaille dans une entreprise qui essaie de se concentrer sur les revenus..

Maintenant, sur le côté gauche, nous avons les modèles basés sur les principes agiles..

et c'est ce que nous appelons l'agilité classique..

Maintenant, l'agilité classique vient de 2000..

En 2000, il y a deux ou trois choses très importantes à comprendre..

Premièrement, le marché à cette époque, ce n'était pas comme maintenant..

avec l'intelligence artificielle, les cycles de travail courts, la folie, c'était complètement différent..

Deuxièmement, le groupe de gars, et je dis des gars parce qu'ils étaient tous des hommes,.

le groupe de gars était très intelligent, mais ils venaient de la technologie de l'information..

Il nous manque donc de nombreuses parties de la neuroscience du changement, de la psychologie et d'autres domaines..

Et la troisième chose est qu'ils étaient juste des hommes de deux ou trois pays,.

et le monde est vraiment globalisé maintenant,.

et dans les organisations, nous recherchons l'équité, la diversité et la neurodiversité..

Donc, dans un endroit où nous avons l'équité, la diversité et la neurodiversité, les idées circulent..

Désormais, l'agilité classique est restreinte..

Maintenant, nous avons commencé à construire en haut de cela, nous avons des frameworks comme le framework "SAFe" ou le framework "SCRUM",.

ils ont essayé de s'adapter..

Maintenant, même s'ils s'adaptent et s'améliorent, ils reposent sur les mêmes fondations..

Ils sont donc centrés sur le client et essaient de ravir vos clients,.

fournir, vous savez, se concentrer sur le client..

Maintenant, vous pouvez dire, Erich, qu'est-ce qui ne va pas avec ça ?.

D'accord, c'est ce que nous appelons les entreprises à valeur unique..

Les entreprises Univalu sont basées sur un type de valeur..

En réalité, ils ont plus de types de valeur,.

mais en fin de compte, lorsqu'ils doivent prendre une décision, ils se concentrent sur l'un d'entre eux..

Donc, les entreprises au sommet, elles se concentrent sur, vous savez, si j'ai besoin de gagner de l'argent,.

Je n'ai pas d'autre choix, je vire des gens..

Entreprise en haut, en bas, si j'ai besoin de finir un produit.

parce que je dois apporter plus de valeur au client,.

et je dois amener mes employés les week-ends, ou plusieurs week-ends, au travail,.

Je vais les apporter..

Sommes-nous satisfaits de cette explication ?.

Et tu m'entends bien ?.

Donnez-moi un pouce..

D'accord, quelque chose que vous avez ici aussi, c'est que nous avons cette réaction ici..

Voyons si je peux mettre ça..

Je ne sais pas, ça marche..

Oui, ça marche..

Vous avez donc les réactions que vous pouvez utiliser..

D'accord, donc c'est la première chose..

Maintenant, le problème est, eh bien, il y a plusieurs problèmes..

Tout d'abord, et je veux que vous vous en souveniez,.

vous ne pouvez pas résoudre le problème avec quelque chose qui a initialement créé une partie du problème..

Droite?.

Donc, la concentration sur les revenus est très bonne, mais crée un problème..

Et certains problèmes que vous pouvez voir dans les entreprises,.

licencier massivement des gens en ce moment..

Centré sur le client, cela crée également d'autres problèmes..

Lorsque vous vous concentrez autant sur le client, vous ne vous concentrez pas sur les autres domaines de l'entreprise,.

et cela pourrait créer une culture dysfonctionnelle..

De toute évidence, si vous ne vous concentrez pas sur votre client, votre entreprise ne fonctionne pas..

L'idée est donc de créer un équilibre..

Maintenant, alors que nous passons à un marché accéléré,.

alors que les marchés s'accélèrent, je vous montrerai bientôt comment les marchés se sont accélérés..

Ensuite, ce qui s'est passé ici, c'est que vous faites travailler davantage les gens,.

parce que vous devez offrir plus à votre client,.

vous mettez beaucoup de pression sur les gens..

Deuxièmement, si vous faites du profit au sommet, vous virez des gens..

Maintenant, les entreprises ont fière allure entre ces deux..

Vous devez donc garder à l'esprit que les entreprises centrées sur le client,

lorsqu'ils ont beaucoup de pression, ils ont tendance à se déplacer vers le quadrant supérieur..

Découvrez ce qui s'est passé avec Google, Netflix ou d'autres sociétés..

De l'autre côté, nous aimons nos employés, nous aimons nos gens,

et puis du jour au lendemain, ils licencient 120 000 personnes..

Sommes-nous satisfaits de cette explication ?

Une question sur la gauche ?

Pensez-vous que je manque quelque chose ici, Greg, si nous allons vers la droite ?

Juste expliquer la société Univalue, et c'est le modèle trivalue..

La main gauche est une Univalue..

En fin de compte, l'entreprise se concentre sur un type,,

même s'il y a plus de valeurs..

En fin de compte, lorsque l'entreprise a beaucoup de pression,,

ils optent pour un type de valeur..

Maintenant, vers quoi nous passons, comme vous pouvez le voir sur le côté droit,,

est une faible incertitude sur le marché linéaire,,

que vous n'avez pas de perturbation..

Il se peut que vous subissiez des perturbations, mais sur ce marché,,

lorsque vous avez une perturbation, pour vous est une exception..

Quelqu'un a sorti un produit qui est maintenant gratuit,,

mais alors ça ne se reproduira plus..

Eh bien, comme vous, cela ne se reproduira plus..

Ensuite, lorsque nous nous déplaçons vers la droite,,

vous ne pouvez pas résoudre le problème de ce que vous voyez maintenant dans les organisations.

sans changer le modèle financier et de création de valeur..

L'un des plus gros problèmes d'erreur ici,,

J'espère que j'ai dit que les bons mots en anglais..

Parfois je fais les mots..

c'est qu'ils peuvent résoudre quelque chose avec quelque chose qui a créé..

ils ont créé le problème à l'origine..

Centré sur le client a commencé à utiliser des cycles de travail courts.

et créé une accélération du marché..

et plus d'innovation avec le design thinking, etc..

Cela a également créé d'autres problèmes..

Vous ne pouvez pas vraiment résoudre le problème avec le même..

si tout ce que vous avez à votre place..

et probablement que cela vous est arrivé, est un marteau..

vous voyez tout comme un clou..

Cela vous est probablement arrivé..

essayer de faire quelque chose avec leur, vous savez..

combien de couteaux je l'ai cassé..

essayer de baiser..

car je n'avais pas de tournevis..

J'ai essayé de visser quelque chose, j'ai cassé la pointe du couteau..

Alors, ça vous est probablement arrivé..

Bon, alors, tout d'abord..

une fois que nous comprenons que le marché s'est accéléré..

Tu pourrais..

oui, bien sûr, vous pouvez partager dans le groupe WhatsApp.

n'importe quel texte ici..

Vous pouvez également partager ces idées si vous le souhaitez sur LinkedIn..

Vous pouvez faire des captures d'écrans..

Ainsi, les écrans sont gratuits pour vous de distribuer..

élaborer..

Aussi, si vous voulez écrire un article,.

contactez-nous, nous pourrions peut-être également le publier.

dans notre newsletter..

Donc, une fois que nous comprenons que le marché se comporte différemment,.

Je vais vous montrer dans quelques minutes comment ils se comportent.

et les chiffres, etc..

Vous devez comprendre que la valeur du modèle de création,.

comment les entreprises créent de la valeur,.

et comment ils n'ont pas besoin de changer..

Toute entreprise du côté gauche,.

où ils ressentent beaucoup de pression,.

même s'ils sont axés sur le client,.

ils se déplacent vers le quadrant supérieur et commencent à licencier des gens..

Je vais écrire avec la traduction de la gauche..

Oui?.

Avez-vous l'air très sérieux aujourd'hui ?.

Qu'en penses-tu, Greg ?.

Tout le monde a l'air très sérieux aujourd'hui..

Oh mon Dieu..

Bon, essayons de passer au suivant..

Ainsi, sur le côté droit,.

nous avons un modèle différent, comment nous créons de la valeur..

Donc, ça s'appelle la société Trivaluè..

J'ai longtemps travaillé sur ce modèle..

Sur la société trivaluè,.

l'idée est simple et vous avez beaucoup de science dans le livre,.

la psychologie derrière, les types d'agilité,.

et j'ai vu qu'il y en avait beaucoup....

Nous parlions de niveaux de durabilité..

D'accord? Permettez-moi de copier de....

Je ne fais que copier ici du livre..

Je crée les diapositives,,

où je te parle et je suis aussi....

Je réutilise également certaines diapositives que j'avais..

Alors, permettez-moi d'ajouter une autre diapositive ici,,

puis je reviens à cette diapositive..

Permettez-moi de copier un graphique maintenant..

Quand j'ai commencé à parler de niveaux de durabilité,,

Je pense que la plupart d'entre vous étaient vraiment, vraiment intéressés de savoir.

sur les niveaux de durabilité..

Et je pense que l'une des choses importantes concernant les niveaux de durabilité,,

laissez-moi vous montrer très, très rapidement quels sont les niveaux de durabilité..

Je ne vais pas entrer dans les détails..

Je vais vous montrer la capture d'écran pour que vous sachiez de quoi je parle..

L'agilité d'entreprise a six différents types de durabilité..

L'agilité d'entreprise est un écosystème, pas un cadre..

Un cadre a une partie très certaine..

L'agilité d'entreprise a soulevé tous ces problèmes..

L'agilité d'entreprise peut être connectée à n'importe quel cadre,,

et tous les concepts, idées et modèles.

nous avons dans le livre une recommandation.

pour les personnes utilisant safe as-cram et autres..

Et les niveaux de durabilité, si vous souhaitez en savoir plus,,

c'est ce que l'autre cadre s'appelle les niveaux de maturité,,

et vous pouvez voir où se trouve votre entreprise..

Lorsque vous identifiez quel niveau de maturité,,

niveau de durabilité de votre entreprise,,

alors vous pouvez commencer à comprendre quoi faire..

Maintenant, dans le livre, nous parlons également de la psychologie de l'entreprise,,

à quel point ils sont sûrs, à quel point ils sont flexibles,,

quels domaines améliorer, quelles technologies ils ont, et cetera..

Vous savez donc comment faire passer une entreprise de l'une à l'autre..

Bon, alors revenons..

Une question sur la gauche avant de passer à droite ?.

Non? D'accord..

D'accord, alors, à mesure que le marché s'accélère,,

l'incertitude est vraiment élevée..

Cela change donc la façon dont vous devez gérer l'incertitude..

Désolé, Erich, nous ne voyons pas seulement la science du changement accéléré,,

nous ne voyons pas de diapositives sur la durabilité, si c'est ce que vous montrez..

Oh, oui, je suis revenu au précédent..

Revoyez-vous la société Trivalu ?.

Ouais? Bon, oui, je suis revenu au précédent..

C'était juste quelque chose que je voulais vous montrer, pour me connecter avec ça..

Merci Greg pour ça..

Faites-moi savoir si je ne suis pas sur la bonne diapositive..

Donc, à mesure que les marchés accélèrent, le problème est un cadre comme Scram ou Safe,,

ils essaient de trop se concentrer sur le client et essaient de livrer plus,,

et essayer de mettre quelque chose de plus rapide sur le marché,,

et commencer à créer une pression sur les personnes et certaines structures..

Safe s'intègre, et il existe d'autres frameworks,,

mais la plupart des frameworks sur le côté gauche sont ce que nous appelons l'agilité classique, ou ils viennent de ces théories..

Maintenant, si vous supposez que vous ne pouvez pas résoudre le problème avec le même outil, alors vous devez trouver d'autres outils..

Maintenant, alors que vous vous déplacez vers la droite, nous avons la société Trivaluè..

La société Trivaluè a trois types de valeur, et les trois types de valeur sont également importants, qui est la valeur client, la valeur du bien-être de la main-d'œuvre et la valeur de l'entreprise..

Je ne vais pas approfondir cela, mais nous avons aussi des dimensions dans chacun d'eux..

Nous avons donc une sorte d'OKR pour mesurer chacun d'entre eux, n'est-ce pas ?

Et vous pouvez les trouver au chapitre 8.

Chapitre 8, il contient tous les OKR de ce que vous mesurez..

Maintenant, il y a deux choses que les entreprises doivent savoir lorsqu'il s'agit du marché accéléré..

C'est présent, comment je gère s'il y a une perturbation sur le marché maintenant, et mes gens sont tous nerveux, ils ne savent pas quoi faire, et quelqu'un a sorti un produit concurrent de mon produit, peut-être que trois, c'est mieux que le mien, et le second est la réflexion sur l'avenir, comment je gère les perturbations futures, comme la façon dont je prépare mon propre essentiel pour l'avenir..

C'est ce qu'on appelle la pensée future..

Il y a tout un chapitre énorme, c'est le chapitre 9.

OK, et la réflexion sur l'avenir, si vous utilisez cette réflexion sur le temps, c'est une évolution..

Maintenant, je dirais aussi, oh, Greg a le livre..

Maintenant, malheureusement, montrez la taille du livre..

J'ai commencé à écrire ce livre à 20 pages,.

et puis je me suis retrouvé avec un livre massif, massif..

D'accord, donc si vous pouvez l'obtenir sur papier,.

obtenez-le sur papier parce que vous pouvez le mettre en évidence..

Nous ne tirons aucun profit maintenant du livre,.

juste pour, vous savez, il y a beaucoup de gens que nous connaissons,.

ils ont perdu leur emploi et nous essayons de les aider..

OK, donc après avoir dit cela, la société Trivalu a OKR,.

vous pouvez donc l'appeler OKR, Spot Indicators,.

et puis nous avons aussi ce que nous appelons Futures, à droite,.

et Futures est de traiter avec l'avenir..

Je ne vais pas approfondir cela,.

mais il y a tout un chemin dans cette voie..

Nous pourrions faire plusieurs ateliers si vous êtes pour cela..

Maintenant, alors que nous nous déplaçons vers la droite, il y a deux comportements.

que les entreprises doivent faire et doivent se sentir à l'aise à ce sujet..

Le premier, quand vous êtes sur le côté gauche.

et vous utilisez le Scrum de Safe, Scrum de Safe.

peut faire face à des ruptures de produits..

Donc, quelqu'un crée un meilleur produit, alors je mets plus d'innovation..

Mais Scrum of Safe, ou tout autre sur le côté gauche,.

ne peut pas faire face à la perturbation du modèle économique..

Nous avons donc deux types de perturbations..

Perturbation des produits et perturbation du modèle économique..

La perturbation du produit est que quelqu'un a mis quelque chose de mieux.

que mon produit ou, vous savez, j'ai changé le produit,.

Je propose autre chose..

Maintenant, qu'est-ce que la perturbation du modèle économique ?.

La perturbation du modèle économique est que je créais des chaussures,.

puis quelqu'un a commencé à apporter des chaussures d'autres pays..

C'est un dixième du prix de mes chaussures et elles sont de meilleure qualité..

Je ne peux donc pas continuer à vendre des chaussures..

Je ne peux pas changer le modèle d'affaires..

Ainsi, lorsque vous modifiez le modèle d'entreprise,.

Enterprise AGD a 12 principes basés sur la science..

Je pense que c'est le principe 11 ou 12..

Il vous apprend à gérer les marchés adjacents..

Vous produisez donc quelque chose sur un seul marché..

Quelqu'un perturbe votre marché..

Vous devez vous déplacer vers un autre marché..

La meilleure façon est de déménager dans un marché adjacent..

qui sont très similaires..

Là peut-être que vous ne pouvez plus produire de chaussures,.

mais vous pouvez produire des bottes ou quelque chose de similaire..

Et vous utilisez les mêmes compétences,.

vous n'avez pas besoin de virer des gens..

D'accord, j'en parlerai peut-être à l'avenir..

Maintenant, ce sont les deux comportements que vous voulez voir.

dans une entreprise exportant à changement exponentiel,.

qui est la capacité de pouvoir.

pour recréer le modèle économique..

Donc mon modèle économique ne fonctionne plus..

J'ai besoin de recréer..

Alors peut-être que je vendais un logiciel.

et ce logiciel est désormais gratuit..

Tout le monde propose gratuitement..

Je ne peux pas continuer dans cette direction.

sinon je vais échouer, non?.

Maintenant, la plupart des entreprises du côté gauche,.

lorsqu'ils sont exposés à une telle situation,.

la première réaction est de licencier les gens..

Voyez ce que Google a fait quand ils ont chatGPT..

Ils licencient des milliers de personnes..

Maintenant, je parlerai des vagues dans quelques minutes..

Voyez jusqu'où nous en sommes, nous avons une demi-heure de plus..

Pensez donc à vous déplacer..

Je me lèverai juste plus tard pour bouger mon corps..

J'ai juste besoin de m'oxygéner..

Alors n'hésitez pas à faire de même..

Ainsi dans les entreprises où le business model est bouleversé,.

s'ils sont sur le côté gauche,.

ils licencient généralement les gens, d'accord ?.

Sur le coût réduit ou comme une entreprise pour laquelle je travaille,.

nous ne pouvions pas imprimer plus de X pages par mois.

parce que vous savez, ce genre de situation en ville,.

ils voulaient économiser du papier..

Donc, c'est, ce genre de choses de force.

qui commencent à se produire dans les entreprises..

Maintenant, comportement, deux comportements dont nous avons besoin dans les entreprises.

exposé à des changements accélérés est.

pouvoir recréer le business model..

Ce n'est pas la même chose que de perturber votre produit..

Ainsi, safe et scrum peuvent gérer les interruptions de produit,
mais ils ne peuvent pas faire face à la perturbation du modèle économique..
Donc, cela signifie s'adapter stratégiquement à la nouvelle réalité..
Et les moyens stratégiques s'adaptent aussi de manière durable..
Et encore une fois, ici, nous devons prendre soin de votre main-d'œuvre,
votre entreprise et votre client..
Et la deuxième chose est d'essayer de perturber l'ensemble du marché..
Essayez de créer des choses qui perturbent le marché..
Ce sont deux comportements qui sont nécessaires dans,
quand on parle de marché exponentiel.
et vous ne pouvez pas l'obtenir, d'accord?.
Je ne vais pas aller trop loin avec ça,
mais nous avons aussi une agilité d'entreprise,
quelque chose appelé les trois résultats universels.
de l'agilité de l'entreprise..
Nous expliquons également comment intégrer cette.
dans vos cadres..
Et c'est toujours innovant, toujours prêt,
toujours réactif et toujours innovant..
C'est alors que nous essayons de parler de.
une sorte d'OKR de haut niveau..
Il n'y a que trois OKR qui s'appliquent à n'importe quelle entreprise,
quoi qu'il en soit, de quel type d'entreprise il s'agit, n'est-ce pas ?.
Et c'est ce que nous appelons les trois résultats universels.
de l'agilité de l'entreprise..
Et cela nous aide à nous aligner là où nous en sommes..
Et il y a tout un chapitre sur la psychologie.

de tous ces trois..

Ceux-ci sont toujours prêts..

D'accord, super, tu dis ça parce que tu sais,.

Je veux entendre ça par moi-même..

Oui..

Optez pour le, nous avons trois valeurs universelles..

C'est toujours prêt..

Résultats, résultats, résultats..

Désolé, résultats..

Toujours prêt..

Toujours, c'est vraiment le matin ici..

Toujours réactif et toujours innovant..

Et quand on parlait de toujours prêt,.

c'est la préparation des gens et de l'entreprise..

Mais nous avons fait beaucoup de recherches..

Les êtres humains ne sont pas préparés aux changements exponentiels.

sur le marché..

Nous avons donc dû faire beaucoup de recherches sur les neurosciences.

pour essayer, salut, Irina, comment vas-tu?.

Je suis dans le, je suis juste ici pour dire..

Elle est une autre partenaire de l'université d'agilité d'entreprise..

Elle est en Macédoine du Nord..

Salut tout le monde..

Salut les gens,.

Je voulais juste perturber cette conversation entre deux personnes.

parce que c'est quelque chose qui m'est venu à l'esprit.

quand Greg a dit toujours prêt, toujours réactif.

et toujours innovant..

C'est ce qu'est Greg en réalité..

Il est toujours prêt, même à 2 heures du matin pour notre groupe..

Et toujours réactif et toujours innovant..

C'est un tel plaisir de travailler avec Greg pendant toutes ces années..

Alors, si on vous interrompt les gars, je suis toujours là..

Non, c'est très, très important.

parce que c'est très important ce que dit Ire na..

L'un des problèmes rencontrés par l'entreprise.

c'est ainsi que vous faites en sorte que les gens soient toujours prêts..

Parce qu'il en faut, on a fait beaucoup d'études.

et nous avons beaucoup d'études..

Vous allez voir dans le livre, Neurosciences,,

de la façon dont vous pouvez venir et avoir des gens qui sont toujours prêts.

avec de faibles niveaux de stress..

C'est la clé, car lorsque les gens commencent à ressentir du stress,,

la quantité de cortisol dans le cerveau augmente..

Et puis il y a le numéro du principe de changement accéléré..

On aurait 12 principes de changement accéléré.

en agilité d'entreprise,,

qui vous permet de créer vos propres frameworks..

Et l'un dit que lorsque les niveaux de cortisol augmentent,,

la personne ressent du stress,,

ils sont capables de voir des perspectives différentes..

Maintenant, quand les gens commencent à ressentir du stress,,

l'innovation diminue et la valeur de l'entreprise diminue.

et les gens commencent à se battre et à se protéger..

Que c'est pour un autre,.

nous avons tellement de choses dont nous pouvons parler..

D'accord, donc c'est toujours prêt..

Cela signifie la capacité d'une organisation.

des gens pour être en mesure d'être prêt pour tout ce qui arrive..

Et cela nécessite la science du changement accéléré..

Si vous ne comprenez pas la science,.

vous ne pouvez pas avoir des gens qui sont toujours prêts au changement..

Parce qu'étant toujours prêt pour le changement,.

cela signifie avoir des niveaux de cortisol plus élevés et plus faibles.

et stresse tout le temps..

D'accord, mais passons à autre chose..

Je ne veux pas rester ici pour toujours..

Bon alors,.

confirmez simplement que vous pouvez voir maintenant.

comment l'intelligence artificielle a augmenté.

dans les dernières années..

Tu vois cela?.

D'accord, donc sur le côté droit est,.

sur la gauche,.

nous avons certaines des courbes.

qui ont l'air de grandir lentement..

Et les autres croissent légèrement linéairement.

au début..

Mais lorsque la reconnaissance d'image a commencé,.

vous pouvez voir la reconnaissance d'image.

commencer à être exponentiel, non ?.

Et si vous voyez sur le côté droit,

compréhension de la lecture et compréhension du langage.

est double exponentielle..

Alors imaginez que ces technologies,,

le nombre de perturbations créées sur les marchés,,

dans vos entreprises..

Donc, vous avez affaire à quelque chose,,

et puis deux jours après avoir affaire à autre chose.

et cela commence à s'accélérer..

Une question à ce sujet ?.

Quelque chose que vous vouliez ajouter ici ?.

Cela génère donc un impact dans votre entreprise..

Donc plus la technologie devient exponentielle,,

plus vos gens auront besoin de changer et de s'adapter..

Mais alors si vous ne comprenez pas la science.

du changement accéléré et des neurosciences du changement,,

alors c'est très difficile..

Et les procédures, les structures, etc., n'est-ce pas ?.

Maintenant, c'est là que tout a commencé..

C'est donc là que cette présentation a commencé..

Laisse-moi voir l'heure..

On va finir dans 15, 20 minutes..

D'accord, donc c'est ce que nous appelons des vagues..

Si vous travaillez dans une impasse ou un coffre-fort.

ou tout autre cadre similaire,,

vous avez besoin, vous avez un sprint,,

et puis tu finis quelque chose,,

vous sortez quelque chose sur le marché,.

et puis vous commencez à obtenir, et cela génère des vagues..

Si vous faites attention aux comportements dans les entreprises,.

il est répétitif, non?.

C'est donc comme une vague..

Alors tu es au top,.

les gens se précipitent pour essayer de trouver l'exigence.

de quoi que ce soit, alors il y a un développement,.

alors il y a des problèmes..

Mais ces ondes se ressemblent tout le temps, n'est-ce pas ?.

Plus, moins, il génère certaines ondes..

Et ces vagues, c'est comme si vous étiez un surfeur..

Vous pouvez surfer sur les vagues..

Maintenant, le problème c'est quand tu bouges.

aux marchés exponentiels,.

les vagues ressemblent à ça,.

comme ça..

Ignorez simplement quelle est l'orientation générale et l'orientation de la discipline..

Mais alors, ils ne sont pas comme ça..

Ainsi, la différence entre un événement.

et l'autre est très, très grand,.

ce qui veut dire que je produis quelque chose.

et je pourrais avoir une perturbation ici..

Je n'ai aucune idée de comment le résoudre..

Et puis je le résous,.

et puis il y a une perturbation,.

mais maintenant la différence est plus grande, non?.

Alors regarde ça..

Imaginez que vous êtes dans la mer,.

tu es un surfeur,.

vous pouvez probablement surfer dessus..

Vous ne pouvez pas surfer dessus, n'est-ce pas ?.

Maintenant, dans le livre, on parle du cerveau.

et deux types de concentration différents que les gens ont.

quand ce genre de chose arrivait..

Je ne vais pas aller en profondeur,.

mais l'idée est que ces ondes produisent aussi des actions.

dans l'entreprise, les comportements, la demande d'exigence,.

demande de choses..

Mais alors la demande entre ce dont vous avez besoin.

et ce que vous avez est très grand..

Dans le précédent, vous pouvez le surfer..

Sommes-nous d'accord avec ça?.

J'essaie d'y aller très facilement avec des explications..

Est-ce clair les vagues?.

Donc, un exemple est que vous produisez quelque chose,.

vous utilisez Safe for Scrum,.

et puis quelqu'un, un client a mis un produit comme le vôtre gratuitement,.

et un autre client a mis un produit 10 fois meilleur,.

et est un dixième du prix de la vôtre..

C'est la première façon..

Et puis tu te maquilles massivement.

pour essayer d'obtenir quelque chose de mieux,.

puis arriver soudainement,.

mais maintenant c'est encore plus grand..

Donc ça crée ces ondes..

Donc ces vagues, tu ne peux pas naviguer dans ces vagues.

avec les cadres actuels..

Et c'est ce dont nous avons besoin,.

la science du changement accéléré et de nouvelles idées de modèles..

Maintenant, l'agilité d'entreprise n'est pas un cadre,.

ce n'est pas comme Safe..

L'agilité d'entreprise est une solution complète,.

modèle organisationnel, social et économique.

qui permet à votre entreprise de s'adapter,.

pour accélérer le changement.

et des conditions de marché exponentielles,.

tout en donnant la priorité au bien-être de la main-d'œuvre,.

besoins des clients et la valeur globale de l'entreprise..

Alors, quelle est la différence entre un écosystème?

L'agilité d'entreprise est donc un écosystème,.

et un cadre..

Eh bien, je parlais à Davis il y a de nombreuses années,.

et nous convenons que si nous voulons résoudre bon nombre des problèmes.

nous avons une situation,.

nous avons maintenant, vous ne pouvez pas avoir un cadre rigide, n'est-ce pas ?.

Vous devez avoir quelque chose comme un puzzle,.

où vous avez un cadre plus petit.

que vous branchez ou débranchez,.

vous savez, vous vous branchez quand vous en avez besoin..

Bon nombre d'entre eux, les modèles de cadre que nous avons créés,.

vous pouvez les insérer dans votre réalité existante,.

même si c'est en sécurité, brouillage ou autre..

Je vais donc vous donner un exemple..

Imaginez une entreprise,.

et c'est quelque chose dont nous discutons dans le groupe,.

où les dirigeants ne peuvent pas échouer..

Ils n'ont pas l'impression qu'échouer est bon, n'est-ce pas ?.

Eh bien, nous avons beaucoup de recherches.

en termes de ce qu'on appelle l'humilité intellectuelle..

Et nous savons maintenant.

comment accroître l'humilité intellectuelle des dirigeants..

Nous avons un cadre appelé le modèle phare..

Donc, ce que vous faites, c'est que vous prenez ce cadre.

et tu le branche,.

peu importe si vous êtes en sécurité ou dans un gommage..

Droite?.

Les modèles et le cadre peuvent être branchés dans n'importe quelle situation..

Et pourquoi est-ce qu'un écosystème?.

C'est un écosystème parce que ça impacte tout, non ?.

C'est complètement, et puis on parle de burn-out..

Qui a dit ça?.

Permettez-moi de parler de l'épuisement professionnel..

C'était toi, Greg ?.

Greg, oui..

On parle alors de burn-out..

Et puis nous épuisons beaucoup de ressources..

Donc tout est interconnecté..

Vous ne pouvez pas résoudre le problème avec les modèles existants..

Ainsi, l'agilité d'entreprise a une super holistique..

Et quand tu vas au chapitre huit à neuf heures..

et vous vous renseignez sur les indicateurs ponctuels..

vous apprenez à penser à l'avenir..

Et quand tu y vas, même au chapitre six..

le principe des 12 changements accélérés.

qui vous permettent de créer votre propre cadre..

Parce que l'une des choses que nous voulions avec l'agilité d'entreprise.

pour les consultants de pouvoir créer leurs propres frameworks..

personnalisé pour l'entreprise..

Comment savoir si ça va marcher ?.

Eh bien, ce que j'ai décidé, c'est de créer 12 principes..

Si vous suivez ces principes..

ou certains de ces principes..

vous pouvez créer n'importe quel cadre que vous voulez pour vos clients..

Et ça marchera bien..

D'accord..

Sommes-nous clairs avec l'explication jusqu'à présent?.

Ouais, d'accord..

Ouais, assez de ça..

Budget..

euh..

budget..

dit..

pas étonnant que nous soyons une société épuisée.

de toutes ces vagues de changement..

Oui exactement..

Exactement..

Et c'est ce qu'il a produit..

Le fait que ces ondes produisent un burn-out,

produire des licenciements massifs..

Et voyez ce que je vous dis le modèle..

Et je savais que le modèle est tiré par Google.

100000 personnes.

Et puis deux mois après..

ils avaient besoin de réembaucher des gens..

Droite?.

Cela se produit parce que les marchés évoluent..

Et puis vous aurez probablement à nouveau besoin de ces compétences..

Mais alors qu'ils bougent et qu'ils paniquent,,

ils se déplacent vers le,,

vous vous souvenez de la matrice à trois valeurs,,

ils se déplacent vers le haut..

Droite?.

Ainsi, la plupart des entreprises,,

quand ils virent quelqu'un,,

à moins qu'ils ne soient dans une très mauvaise situation,,

ils pourraient probablement avoir besoin de licencier et de réembaucher ces personnes..

D'accord..

Alors passons à autre chose..

Je n'ai aucune idée de ce qui s'en vient..

Ainsi, après avoir compris que l'agilité d'entreprise.

est un écosystème,,

Je me sens tellement mieux..

Parce que je sais que ça ne va pas.

juste résoudre des problèmes logiciels..

Cela ne va pas seulement me permettre de mieux sprinter..

Et ça ne va pas juste me permettre.

pour réduire les déchets dans mon entreprise..

D'accord?.

Ou sans utiliser de noms,.

Je ne vais pas seulement le mentionner ici..

C'est donc un écosystème..

Maintenant, une des choses importantes.

Je voulais mentionner ici,.

et je pense qu'il me manque,.

je vais en parler,.

mais je manque quelque chose ici,.

et je vais le mentionner avant..

Alors certaines personnes me demandent,.

qu'est-ce que la science de l'accélération du changement ?.

La science de l'accélération du changement dans l'agilité de l'entreprise.

est tout un sujet..

D'accord, c'est comme,.

Je me suis retrouvé avec un livre Onion..

Dans un livre sur l'oignon,.

si tu entres dans quelque chose,.

et puis tu t'es retrouvé dans autre chose..

Ainsi, la science de l'accélération du changement.

est ce dont vous avez besoin pour aider vos entreprises.

pour faire face à une nouvelle situation, non ?.

Maintenant, la science de l'accélération du changement.

a trois zones différentes..

Neurosciences du changement,.

où vous devez comprendre.

comment le cerveau réagit pour accélérer le changement..

Le cerveau, qui ne réagit pas de la même façon.

à un changement linéaire qui accélère le changement..

Le type de structures dont vous avez besoin dans l'entreprise.

sont différents,.

et la façon dont vous gérez cela est différente, n'est-ce pas ?.

Neurosciences du changement,.

si vous ne savez pas,.

est l'étude du cerveau.

et comment le cerveau réagit aux situations extérieures..

Et nous avons beaucoup de neurosciences du changement..

Maintenant, dans mon livre,.

J'ai fait un énorme effort pour l'expliquer.

dans un langage très simple, très, très simple..

Et je parlerai de pourquoi l'inter-indépendance.

le cadre inclusif.

et ce que cela signifie pour vous,.

qui est quelque chose de très important..

Maintenant, c'est le premier domaine..

Le deuxième domaine,.

laissez-moi aller vers le côté gauche en bas,.

est la science du comportement..

Nous faisons vraiment, vraiment progresser la science du comportement.

et les modèles, non?.

Je pense que c'est très important ici.

parce que quand on parle de sciences du comportement,.

nous nous assurons que nous comprenons,.

Je ne sais pas pourquoi la langue change..

Je vais m'accorder une seconde..

Paramètres de changement de langue..

Je ne sais pas quelle langue changer ici..

D'accord, je ne sais pas..

Donc, quand on parle de sciences du comportement,.

oui, il y a des initiatives.

comme l'agilité commerciale du Business Agility Institute..

Nous allons ajouter quelques concepts de base.

des sciences du comportement..

Mais par rapport à l'agilité de l'entreprise,.

Je pense que l'agilité d'entreprise est super avancée.

avec tous les modèles que nous avons pour cela..

Eh bien, d'autres modèles ou cadres.

commencé à ajouter quelques concepts.

nous avons déjà plusieurs années,.

plus de trois ans à développer des théories.

sur les sciences du comportement..

La science du comportement essaie de comprendre.

pourquoi les gens font ce qu'ils font.

et essayez de comprendre comment changer les comportements..

Donc, fondamentalement, si vous comprenez la science du comportement,.

vous pouvez, c'est plus malléable votre culture..

D'accord, et nous en avons beaucoup..

Je pense que nous avons un jour quatre ou cinq ans..

nous avons quatre ou cinq ans d'avance.

des autres personnes sur les marchés..

Et nous fournissons également quelques recommandations.

pour les ajouter dans d'autres frameworks..

Et puis l'autre..

alors est-ce que quelqu'un veut poser une question à ce sujet?.

Non, d'accord, alors allons-y..

Et l'autre est ce que nous appelons la mobilité stratégique..

C'est un nouveau terme, la mobilité stratégique.

est un élément très important de l'agilité de l'entreprise..

Oui, Greg..

Et cela a une question..

Je suis tellement désolé, je pensais que tu avais atteint ce côté.

de la mobilité stratégique..

C'est pourquoi j'ai levé la main..

Alors allez-y, désolé..

Non, non, non, j'y vais..

Je vais pour ça..

Donc, si vous voyez, nous avons besoin de trois zones différentes.

pour créer n'importe quel framework ou modèle..

Nous devons comprendre comment le cerveau réagit..

Vous devez comprendre la psychologie des comportements..

Et nous devons comprendre comment les individus agissent.

dans un aspect social aussi, non?.

Donc la psychologie sociale, les neurosciences..

Ainsi, lorsque vous modifiez votre stratégie,.

imaginez que votre business model a été bouleversé,.

même pas vos produits, votre produit, vous ne pouvez le résoudre..

Votre business model, les gens ne le savent pas.

s'ils vont travailler le mois prochain.

parce que vous savez, tout à coup, vous ne pouvez plus rien vendre..

À ce stade, en tant que leader,.

vous devez faire quelque chose de crucial..

Et nous avons un nom dans l'agilité d'entreprise,.

qui est un réalignement rapide et rapide..

Vous devez réaligner les gens avec une nouvelle stratégie très rapidement..

Lorsque vous réalignez les gens,.

vous devez comprendre que les gens doivent être en sécurité.

parce que si les gens, vous dirigez les gens,.

disent-ils, nous allons dans cette direction..

Et vous voyez qu'il y a une falaise là-bas..

Et puis ce n'est pas une bonne idée..

Il est donc crucial de réaligner les gens avec une nouvelle stratégie..

Maintenant, réalignez les gens ou votre entreprise.

avec une nouvelle stratégie dans le passé,.

il a fallu des mois pour réaligner toute l'entreprise..

Maintenant, l'un des problèmes que nous avons avec le changement exponentiel.

c'est que vous avez plusieurs semaines ou mois,.

peut-être que dans deux mois, vous devrez réaligner toute l'entreprise..

La question est donc de savoir comment réaligner l'ensemble de l'entreprise.

et les gens, évidemment les gens avec un faible niveau de stress ?.

Droite?.

Maintenant, la mobilité stratégique est un nouveau concept.

qui fait partie des sciences sociales.

et l'autre partie de mes théories en changement accéléré.

c'est comme ça que je réaligne les gens sur une nouvelle situation.

avec un faible niveau de stress.

et les gens commencent à aimer ce qu'ils font..

Donc c'est marcher dans quelle direction, cette direction,.

vous savez, imaginez que vous marchez et qu'il fait noir,.

vous ne savez pas ce qui se passe là-bas..

Et puis tout à coup ça dit,.

non, marche avec moi dans cette autre direction..

La mobilité stratégique a beaucoup à faire.

avec la nouvelle théorie du leadership que nous avons,.

qui s'appelle, on a un framework appelé M,.

cadre de direction..

Nous avons ce cadre depuis quelques années,.

M est déjà issu de la mobilité..

Si vous ne pouvez pas remobiliser les gens ou mobiliser les gens.

dans une entreprise exposée à des changements exponentiels,.

même si vous avez les meilleurs frameworks, vous êtes mort..

D'accord?.

Je vais effacer avec cela avec mobilité..

Alors la mobilité, comment réaligner les gens et marcher en leader,.

dire aux gens de se déplacer dans une direction différente.

et les réaligner..

Ouais, Andy, vas-y..

Oui, désolé de vous interrompre à nouveau..

Non, tu ne dis pas désolé, allez..

Pourriez-vous simplement souligner quelques phrases.

entre sciences du comportement et mobilité stratégique ?.

Il semble un peu combiné les uns aux autres..

Oui, ils sont combinés..

Ils sont combinés..

Mais quand on parle de science comportementale,.

nous voyons que plusieurs fois, vous pouvez utiliser la science du comportement.

dans une perspective de groupe.

ou d'un point de vue individuel,.

mais la mobilité stratégique part du point de vue social..

Maintenant, tous ces trois sont interconnectés..

D'accord..

Mais nous avons des pratiques différentes..

Par exemple, si vous voulez réaligner les gens,.

nous avons certains cadres et modèles..

Si vous voulez changer les comportements, nous en avons d'autres..

Mais au bout du compte, en tant que consultant,.

vous allez utiliser les trois..

Mais essayer de comprendre les trois concepts est important..

Même si j'ai de bons comportements dans mon entreprise,.

même si je sais comment permettre aux gens.

avoir un faible niveau de stress,.

si je ne comprends pas comment réaligner les gens,.

ça ne marchera pas..

Donc les trois sont interconnectés,.

mais l'accent est différent..

Alors quand on parle de mobilité sociale,.

c'est plus sur la partie sociale..

Et si on emmenait les gens dans une autre direction ?.

Là-dedans, nous avons quelque chose du cadre de leadership M..

C'est ce qu'on appelle un objectif mobilisateur..

Un objectif mobilisateur est un autre type d'objectif..

Vous le créez d'une manière différente,.

qui a une activation différente dans le cerveau.

et les structures sociales, etc..

Vous créez son but naïf,.

mais ce but va permettre aux gens de bouger.

parce que vous pouvez changer les comportements,.

mais cela ne signifie pas que les gens vont être cohérents.

travailler dans une direction différente, non ?.

Ainsi, par exemple, je peux courir un marathon.

et continuer à améliorer mon marathon et changer mes habitudes..

C'est la science du comportement..

Mais peut-être que ça ne veut pas dire que je veux travailler.

avec d'autres personnes ensemble.

et courir ensemble dans une direction différente..

Est-ce un peu plus clair, Hamdi ?.

Oui, merci beaucoup..

Je ne sais pas, j'essaie de savoir..

Beaucoup de phrases sont très claires et m'ont clarifié l'esprit..

Merci beaucoup..

Et c'est la partie..

Maintenant, nous avons neuf minutes de plus.

Je veux couvrir quelques autres choses..

Donc c'est très important.

parce que la plupart des frameworks et des modèles.

n'en sont qu'à la première étape initiale,.

qui est la science du comportement..

Vous pouvez voir que vous pouvez voir d'autres instituts.

ou d'autres personnes qui parlent d'agilité commerciale.

ou Scrum, en parlant de science du comportement..

Ils ont commencé le voyage..

Je crois que nous avons fait.

J'ai fait environ quatre ans de recherche là-dessus..

Je pense donc qu'ils ont quatre ans d'avance sur le marché.

et vous ne pouvez pas résoudre le marché maintenant.

avec la science du comportement uniquement, n'est-ce pas ?.

Très bien, alors laissez-moi essayer de voir..

Oh oui..

Bon, il y a quelque chose de très important..

Et c'est la dernière chose que je couvrirai..

Et c'est deux choses..

Je ne fais que copier maintenant du livre..

Alors, donnez-moi juste une seconde..

Greg, voulez-vous ajouter autre chose.

lorsque je copie la dernière diapositive,.

c'est là que je vous montre quelque chose.

qui va donner un sens à tout ce que nous avons fait aujourd'hui ?.

Greg, tu veux, ou j'arrête,.

vous voulez ajouter quelque chose ici ou quelqu'un d'autre?.

Je pense que les sciences du comportement sont importantes.

parce que nous changeons,.

ce sont les comportements qui doivent s'adapter..

Et la plupart des entreprises ne font pas grand-chose avec les comportements..

Il s'agit de changer de cadre..

Il change de structure..

Mais il ne s'agit pas de changer les comportements réels..

Je pense donc que c'est un domaine très important..

Et l'un des modèles que nous avons.

s'appelle le modèle garçons, "BOIS"..

Et nous prenons en fait des objectifs.

et associez-les à des comportements.

pour que les objectifs tiennent..

Ce ne sera pas seulement un processus de type ponctuel..

Je pense que c'est un domaine assez important..

Laissez-moi vous arrêter là une seconde, Greg..

Donc, quelque chose que nous avons vu ne fonctionne pas très bien.

est les OKR..

Ainsi, lorsque les objectifs changent tout le temps,.

ça ne marche pas bien..

Nous avons donc créé quelque chose appelé le modèle des objectifs comportementaux.

dans l'agilité de l'entreprise..

Le modèle objectif comportemental est un modèle.

qui peut vous permettre d'utiliser des objectifs.

dans un environnement très changeant..

Nous avons également une formation appelée modèle objectif comportemental..

Boum, ça s'appelle boum, "BOM"..

BOM est l'avenir des OKR.

parce que OKR ne peut pas traiter..

Et Ismail et Sirai Mahal ont également fait la formation là-bas..

Vous pouvez donc lever la main pour que les gens vous connaissent..

Le modèle objectif comportemental fait partie de cet écosystème..

Maintenant, laissez-moi passer à la dernière partie..

C'est là que je commence à tout connecter..

Très bien, donc le premier problème que nous avons,,

et alors vous allez probablement le reconnaître,,

est-ce que depuis quelques années,,

quand vous avez un scientifique qui parle d'organisations,,

c'était très déroutant avec les papiers.

et une langue que nous ne comprenons pas..

Nous avons un chef, ils parlent une langue différente,,

nous avons un consultant en changement,,

nous parlons une langue différente, non ?.

Maintenant, il leur était très difficile de comprendre et de se connecter..

Et c'est l'un des problèmes que nous avons actuellement..

Comment je m'assure que je connecte très bien ces trois personnes..

L'agilité d'entreprise a donc fait quelque chose de formidable,,

c'est ce que nous avons appelé, oh mon Dieu, j'ai oublié maintenant,,

un cadre inclusif..

Qu'est-ce qu'un cadre inclusif ?.

OK, alors ce que nous avons fait avec l'agilité d'entreprise.

était une pièce très, très difficile..

Et nous avons en quelque sorte des définitions,,

et toutes les définitions peuvent être comprises,.
et nous avons des mots-clés, et peut être compris par un scientifique,.
par un leader, et par un consultant en changement, ou n'importe qui d'autre..
Maintenant, qu'est-ce qu'on fait avec ça,.
si nous utilisons une science du langage,.
que j'ai aussi commencé à faire des changements exponentiels..
Alors maintenant, quand un scientifique parle à un leader,.
et un leader parler à un consultant en changement,.
les trois, ou n'importe quel autre,.
ils peuvent se comprendre, ils peuvent se synchroniser, n'est-ce pas ?.
Donc, l'une des choses que nous devons comprendre.
c'est si les gens parlent des langues différentes,.
vous savez, si un neuroscientifique vient et dit,.
OK, essayons d'augmenter la neuroplasticité chez les gens,.
parce que, vous savez, vous commencez à parler de neurones,.
et tout ce genre de choses, peut-être un leader,.
il pourrait dire, eh bien, c'est comme un type extraterrestre.
venant, vous savez, d'une base secrète en Amérique..
Alors maintenant, ce que nous avons fait avec l'agilité d'entreprise,.
c'est crucial, nous avons créé une lingua franca..
OK, alors maintenant, les trois personnes, scientifiques,.
dirigeants, consultant en changement, RH,.
tout le monde peut parler la même langue..
C'était très difficile pendant que nous y parvenions..
Et nous mettons les définitions d'une manière.
que tout le monde peut le comprendre, non?.
Évidemment alors, le leader peut le faire évoluer davantage vers la stratégie,.

le scientifique, il prend ces idées pour faire plus de recherche,

et le consultant en changement.

besoin de mettre en œuvre des changements dans l'entreprise..

Donc ici, l'agilité d'entreprise est la première,

Je crois, est le premier cadre inclusif au monde,

qui essayait d'avoir un langage commun.

pour ces trois groupes complètement différents,

qui sont des leaders, des professionnels du changement,

et les scientifiques, évidemment, et n'importe qui d'autre, n'est-ce pas ?.

Et puis quand ils parlent entre eux,

tout le monde peut se comprendre, non ?.

C'est, de mon point de vue, le premier changement..

Et pendant que nous avons besoin de ça, nous avons besoin de ça,

on va finir les gars dans quatre minutes..

Je suis désolé pour le retard..

Pendant que nous faisons cela, parce que nous croyons.

que quand tout change,

nous devons synchroniser autant de têtes que possible..

Et nous ne pouvons pas avoir de silos,

où parce que les scientifiques ont une idée géniale,

mais ne sait pas comment le communiquer à un chef,

ou un consultant en changement a une idée,

mais je ne sais pas comment parler à un chef,

parler de la stratégie et d'autres choses,

donc ça ne marchera pas, n'est-ce pas ?.

L'agilité d'entreprise est donc un cadre inclusif,

Je crois que c'est le premier cadre inclusif au monde..

Maintenant, nous avons trois domaines dans l'agilité d'entreprise.,

qui sont la science du changement accéléré.,

la deuxième zone est un élément à construire.

ou renforcer des personnes ou des organisations..

Imaginez que vous êtes un consultant en changement.

et vous voulez construire un cadre..

Donc vous avez dans toute cette partie.,

vous avez toutes les bases à suivre.,

étape pour créer vos frameworks..

Et puis nous avons déjà des cadres que nous avons créés.

pour vous de sentir le marché, et cetera..

Et puis nous avons la dynamique des services publics d'entreprise.,

qui est un niveau très élevé des aspects.

de l'agilité d'entreprise, les aspects sont des domaines..

Nous avons quatre stratégies de leadership de domaine.

changer les individus, et c'est un niveau très élevé, d'accord ?.

Et c'est tout ce que j'ai pour vous aujourd'hui..

J'espère au moins qu'il s'ouvre un peu.,

mais avant, je pense que c'est très, très important.

comprendre que nous essayons de créer.

cette communauté pour vous aider..

Nous allons donc construire les deux prochains week-ends.

avec différents discours..

Nous avons beaucoup de personnes compétentes qui nous aident..

Et l'idée est que nous pouvons prendre l'un de ces sujets.,

le développer..

Quelque chose que je voulais aussi vous montrer aujourd'hui.,

avant de partir, laisse-moi arrêter de partager,.

c'est que je sais que certains d'entre vous l'ont déjà utilisé..

Nous avons également HANA..

HANA est donc notre intelligence artificielle..

HANA a donc été formé avec tous ces modèles..

Et HANA peut faire des choses très, très complexes..

Par exemple, HANA essaie toujours de voir.

s'il existe des options pour ne pas licencier des personnes dans l'entreprise.

et obtenir la sécheresse vient ou pour résoudre des problèmes..

Alors, comment accéder à HANNA, HANNA est entièrement formé..

Laisse-moi te montrer ici, HANNA..

HANNA est là..

Alors tu commences une nouvelle conversation avec HANNA.

et ensuite vous pouvez écrire quelque chose..

Salut, HANNA, par exemple, HANNA..

J'ai une équipe où deux membres ne veulent pas changer..

Je l'invente, non ?.

Et il n'y a pas de leadership clair..

Que dois-je faire?.

Et puis vous pouvez commencer avec quelque chose de très générique comme celui-ci..

Et puis vous pouvez aussi demander quels frameworks.

de l'activité de l'entreprise, vous pouvez utiliser.

et ça va le connecter..

Elle est très gentille..

Elle a une très belle personnalité.

et il a un ensemble de données massif, massif, massif..

Elle est capable de gérer des situations très complexes..

OK, regarde ça..

Il semble donc que vous soyez confronté à un défi avec 2T.,

bla, bla, bla..

Il est important d'aborder avec concentration.

sur la construction d'une dynamique d'équipe saine, et cetera..

Donc, derrière cela se trouve tous nos modèles.

pour créer cette réponse..

Facilité de recommandation, clarifier la vision.,

favoriser bla, bla, bla, fournir un soutien.,

trouver des catalyseurs de leadership..

Et puis commencez à recommander certains des modèles..

Ils changent de pyramide de voyage.,

qui est le modèle de pause préféré..

On va parler de ça..

C'est un cadre puissant permettant aux entreprises de construire le changement..

Alors n'hésitez pas..

Nous aidons les gens du monde entier à utiliser HANA..

HANNA peut prendre des situations très, très complexes.

et proposer de nouvelles idées, d'accord ?.

Maintenant, avant de partir, si à n'importe quel moment.,

J'essaie de créer, de séparer la communauté.

de l'université de l'activité d'entreprise.,

mais en même temps, j'essaie aussi de soutenir nos formateurs..

Tellement génial de commencer une formation.

sur l'activité des entreprises le mois prochain..

Si tu veux en savoir plus, tu parles à Greg, n'est-ce pas ?.

Et puis, parlez-lui tout simplement..

Il pourrait être en mesure d'aider..

Et Irina est là-bas..

Elle commence après..

Donc, selon, vous savez, quel endroit,

peut-être que si vous êtes en Amérique ou en Asie, vous allez avec Greg.,

ou si vous êtes en Europe, vous pouvez parler à Irina, n'est-ce pas ?.

Et puis nous fournissons également cela en espagnol avec Walter..

Walter n'est pas là aujourd'hui..

Donc, ces gens soutiennent également la communauté..

Et nous avons aussi une salle où vous pouvez rencontrer n'importe qui..

Si dans la salle de chat, vous avez besoin d'aide.,

vous pouvez simplement aller rencontrer quelqu'un là-bas, n'est-ce pas ?.

Cette salle ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, vous pouvez dire.,

Hey, peux-tu aller dans cette chambre.

et expliquez-moi ce concept?.

Tu peux y aller, non ?.

Voilà donc l'idée..

Voulez-vous partager quelque chose avant que nous....

Je t'apprécie..

Tu es avec moi aujourd'hui.,

Je suis avec Greg et d'autres personnes.,

tu sais, l'hésitation, et tu veux tout partager.

avant de partir, nous avons deux minutes avant de partir..

Notre première séance..

Salut, ma question est, vous savez, ces jours-ci nous sommes.

sous le bombardement de la boîte de discussion de l'intelligence artificielle..

Donc si ma question est, si je pose une question à Hannah.,

va-t-elle répondre à partir de votre livre.

ou collecter d'autres informations supplémentaires.

d'autres ressources ?.

Bon, c'est comme ça qu'on a fait..

Nous avons entraîné Hannah à suivre.

tous les principes d'agilité d'entreprise..

Nous fournissons à Hannah tous les modèles d'agilité d'entreprise..

Et nous avons également ajouté quelques informations supplémentaires.

comme d'autres cadres, comme, vous savez,.

économiser ou revenir par rapport à l'agilité de l'entreprise..

Et nous l'avons relié à la science que nous avons..

Donc la réponse est, Hannah essaiera toujours.

utiliser les modèles de durabilité pour votre réponse..

D'accord, donc ça fait....

Nous aimons Hannah..

Ouais, ouais, nous aimons Hanna..

Et ce qu'Erich a également fait, c'est d'ajouter d'autres fonctionnalités.

là-dedans, comme s'il en avait ajouté, vous savez,.

CV et curriculum vitae..

Vous pouvez lui demander de vous aider à créer votre CV.

et des choses comme ça aussi..

Il nous a donné quelques bases sur la façon de créer des CV.

et des choses comme ça aussi..

Il y a donc beaucoup de....

Ouais, c'est un très, très, très grand,.

très, très grand ensemble de données..

Cela a pris presque un an et c'était un projet secret.

car je ne savais pas si ça marcherait..

Et puis ici pour les membres de la communauté.,

nous avons aussi beaucoup de ressources..

Nous avons une centaine de vidéos..

Ainsi à l'EAWC, j'ai la communauté Enterprise Agility University..

Aussi les ambassadeurs préparent des cahiers d'exercices..

Ils ont des vidéos..

Les vidéos sont dans différentes langues..

Comme au moins, nous avons aussi le turc et d'autres langues..

Vous savez, les vidéos sont au moins sous-titrées..

Et si vous allez tout en bas à partir d'ici.,

vous avez aussi une énorme base de données de vidéos.

et vous pouvez rechercher par quelqu'un, par exemple.,

disant maintenant la résistance au changement..

Et puis ça va trouver ici tout le monde.

qui a dit résistance au changement à un moment donné, non ?.

Et tout cela est disponible gratuitement..

Maintenant, quelque chose que je vais vous demander est.

si vous avez des personnes ou un autre consultant.,

Je sais que vous êtes formidables..

Si vous avez des amis, des collègues.

que vous vouliez ajouter dans le groupe.,

s'il vous plaît ajoutez-les parce que nous essayons de construire.

la communauté avec des gens formidables comme vous..

Donc, si vous avez des collègues, parlez-leur.,

les ajouter dans le groupe.,

et ils vont être très utiles pour garder cette communauté..