

Quoi que vous soyez dans le monde, c'est la meilleure communauté où être, le meilleur endroit où être, car nous sommes tous des consultants en changement, nous sommes spécialisés, nous en savons beaucoup sur la vie et les entreprises en évolution et parfois nous luttons avec le changement..

C'est comme ça que ça marche.

Très bien, alors laisse-moi voir, tout est prêt.

Donnons une minute de plus aux gens pour nous rejoindre.

Nous sommes 31 personnes, je pense que probablement 20 ou 30 personnes supplémentaires vont nous rejoindre..

Et gardez également à l'esprit que vous pouvez vous connecter depuis votre téléphone, c'est la raison pour laquelle nous utilisons Teams..

Vous aurez probablement aussi besoin d'aller diviser les pièces aujourd'hui, de communiquer avec cela..

je ne t'en dis pas plus.

Mais pour ceux qui ne me connaissent pas, je m'appelle Eric Bueller.

Je suis consultant en changement.

Je soutiens juste ces gens aujourd'hui avec l'événement.

Mon rôle consiste à saluer les personnes qui se joignent.

Et c'est essentiellement ce que nous faisons.

Wow, Finlande.

J'ai toujours voulu aller en Finlande.

Il faudra que j'y aille à un moment donné, juste pour savoir si tout ce qu'ils disent est vrai, c'est une bonne chose, non ? Bienvenue également.

J'espère que cette année aura lieu.

Greg, comment vas-tu ? Ouais, non, je vais bien.

Merci Monsieur.

Comment vas-tu? Je vais bien.

Je ne voyage pas comme vous pouvez le voir.

Alors très bien, il nous reste donc une minute.

Nous sommes près de 40 personnes aujourd'hui.

J'espère que vous apprécierez la séance.

Vous savez, nous sommes très surpris dans les coulisses car ces gens ont travaillé très dur sur la présentation d'aujourd'hui..

Et ce n'est pas parce que maintenant, vous savez, ce qui vous met une arme sur la tête, c'est parce que nous sommes tous passionnés par ce que nous faisons, n'est-ce pas ? Et nous sommes passionnés par ce que vous faites et par le changement du monde de l'organisation..

Je pense que c'est quand on se motive et qu'on aime travailler avec les autres.

Et je pense que c'est une des raisons pour lesquelles nous sommes ici, n'est-ce pas ? Nous aimons travailler avec les autres, nous aimons, vous savez, apprendre.

je pense que c'est le moment.

Nous avons donc 41 personnes.

Nous pourrions en avoir 50.

salut Sarah.

Bonjour.

Salut.

Bonjour Michael.

Mélinda.

Bonjour David.

Qui d'autre est nouveau ici ? Kowal.

Nous.

D'accord.

Alors on devrait y aller ? Absolument.

je pense qu'il est temps.

Vous êtes les bienvenus.

Éric, oui.

Merci.

Merci d'avoir accueilli tout le monde dans la salle.

Si magnifiquement.

Et merci à tous ceux qui ont pris le temps de se joindre à nous aujourd'hui lors de notre prochaine présentation, atelier et conférence..

Aujourd'hui, nous nous réunissons pour discuter de votre droit de diriger votre culture..

Et c'est tellement merveilleux que tu nous rejoignes.

Je te souhaite particulièrement la bienvenue.

Et j'adore que tu aies déjà partagé dans un chat d'où tu viens, Jonas de Suède, Kami d'Arizona.

Ensuite, il y a des endroits où je vais avoir un peu de mal à prononcer.

Je ne sais même pas, Sordetalia.

C'est intéressant.

Je suis curieux de savoir où cela pourrait être dans le monde.

Où que vous nous rejoigniez ce matin, c'est agréable que vous nous rejoigniez et soyez ici avec nous.

Nous allons explorer un outil comportemental et comment vous pouvez orienter votre culture.

Un grand merci et merci à l'équipe.

Je peux dire mon équipe, mais c'est plus que moi.

C'est, c'est un collectif réuni.

Nous faisons en sorte que cette chose se réalise.

Un merci spécial à ma co-animatrice d'aujourd'hui est Leanne..

Et en Manthan, qui sera avec Eric pour faire la technologie et la magie derrière la scène.

Merci beaucoup, Michelle, pour votre génie également et pour avoir fourni une telle certitude en nous donnant un diaporama et en vous assurant que nous nous unissons pour que tout cela se réalise..

Et Greg, s'assurant que nous restons ensemble et que nous ayons une belle culture interne.

Merci donc à une équipe incroyable qui rend cela possible.

Et surtout, c'est un merci spécial à vous pour avoir pris le temps d'être dans la salle avec nous..

Cela en dit long sur vous en tant que professionnel du changement.

Vous voulez en savoir plus.

Vous voulez savoir que vous disposez des bons outils.

Oui, Eric, vous disposez des bons outils pour naviguer dans votre culture et vous assurer que vous apportez les meilleurs outils basés sur la recherche et sur des preuves à votre organisation, votre équipe et votre culture..

Alors bravo à vous car c'est une preuve de votre croissance et de votre développement.

De plus, vous avez mis du temps à disposition.

Je connais certains d'entre nous, il fallait se lever très tôt le matin.

Mon horloge indique qu'il est cinq heures cinq, beau et tôt, moins de 24 heures.

Mais je sais que pour beaucoup d'entre vous, c'est le 23 août et vous vous retrouvez à différents endroits et moments à travers le monde..

Oui, Éric.

J'adore la façon dont Eric interagit avec les émoticônes.

Alors naviguez en équipe.

Beaucoup d'entre vous connaissent les équipes, mais sur la barre du haut ou quelque part vous aurez des réactions.

Et je vais vous inviter à dialoguer avec nous en tant qu'orateurs.

Cliquez sur la barre de réaction, partagez vos commentaires dans le chat.

Si vous avez une question, posez vos questions dans le chat.

Quelqu'un dans l'équipe va vous soutenir et/ou si vous savez comment soutenir un individu, je vais vous inviter à partager votre sagesse, vos connaissances ou vos ressources lors du chat..

Nous aimons apprendre les uns des autres et c'est ainsi que nous nous sommes tous réunis.

Aussi, un merci tout spécial pour vous qui avez dit oui à la croissance en tant que leader..

Nous allons donc maintenant examiner quel est notre ordre du jour pour aujourd'hui que nous avons élaboré avec moi et l'équipe..

Alors tout d'abord, nous faisons l'accueil.

Je viens d'entendre que certaines personnes sont muettes.

Puis-je vous inviter à simplement mettre vos micros en sourdine ? Vous aurez très bientôt l'occasion de prendre la parole.

C'est beau.

Alors aujourd'hui, notre agenda fait la bienvenue en ce moment.

Alors oui, quant à être dans cette salle, nous allons en apprendre davantage sur les comportements et rencontrer Hannah..

Donc la seule personne qui ne faisait pas partie du conseil d'administration de notre équipe et que nous venons d'examiner est Hannah..

Hannah est donc un membre spécial de l'équipe car elle est disponible pour toute l'équipe..

Merci à Eric et à toutes les contributions que son équipe a apportées dans les coulisses d'Enterprise Agility.

La communauté mondiale et l'université.

Oui, je vois toutes ces belles émoticônes apparaître.

J'aime les encouragements, la contribution et le fait de m'appuyer.

Nous allons en apprendre davantage sur le modèle vocal, qui concerne la manière dont nous facilitons le changement de comportement au sein des équipes..

Et puis nous allons établir un lien avec les objectifs de comportement, qui sont une partie de la voix.

Et puis après cela, nous allons commencer à aborder ce que le modèle vocal présente d'autre comme outil..

Nous allons avoir des salles de sous-commission et nous aurons des opportunités de nous connecter.

Donc, la première chose est que nous allons dire bonjour, car qui dans cette salle aime la connectivité ? Je sais que je le fais.

Et c'est comment et pourquoi nous sommes ici.

Nous ne sommes pas ici seulement pour découvrir des outils incroyables.

Nous sommes là pour apprendre à nous connaître, apprendre les uns des autres.

Beaucoup d'entre nous sont confrontés à des changements étonnants dans le monde.

Nous sommes guidés et nous avons l'opportunité de ramener notre sagesse ici.

Alors n'est-ce pas incroyable ? J'aime tellement cette communauté.

Alors regardons la suite.

Des récompenses ou des cadeaux spéciaux vous attendent.

Nous commençons donc un, donc certaines personnes dans la communauté, je sais que ce n'est pas pour tout le monde, mais certaines personnes dans cette communauté aiment être visibles..

Ils veulent montrer au monde, hé, je fais ça pour me développer davantage, en savoir plus.

Et grâce à Eric et son équipe, ils ont mis au point un système de badges que vous pouvez utiliser pour communiquer à vos clients, à vos équipes et même à vos organisations sur la manière dont vous vous présentez, vous apprenez et vous développez..

Parce que la vérité est que nos clients adorent que nous en apprenions davantage, car cela signifie pour eux qu'ils savent qu'ils bénéficient des meilleures ressources et des meilleures expositions..

C'est donc une façon de commencer à développer votre répertoire..

Alors merci Éric.

Vous en apprendrez davantage à ce sujet.

Mais aujourd'hui, en participant à cet atelier, vous recevrez un badge qui vous permettra de démontrer que vous avez suivi cette formation..

Alors merci beaucoup.

Oui.

Et maintenant, c'est l'opportunité la plus incroyable.

Je sais que beaucoup d'entre vous sont ici pour rencontrer d'autres personnes extraordinaires.

Nous aurons donc l'occasion d'entrer dans votre salle de sous-commission et de rencontrer un autre participant ou plus..

Alors s'il vous plaît, allumez vos caméras et votre microphone lorsque vous rejoignez vos salles de sous-commission..

Présentez-vous.

Faites-nous savoir votre nom, où vous habitez, votre profession et un petit quelque chose d'intéressant dans votre monde, quelque chose qui vous ravit.

Et la salle de sous-commission durera environ cinq minutes.

Et je sais qu'Eric va s'en occuper dans un instant ou peut-être un mois parce que j'ai deux génies de la technologie..

Je suis tellement privilégié dans cet espace.

Alors allez rencontrer les autres membres intéressants de votre équipe et nous vous reverrons bientôt après cinq minutes..

Les salles mettront quelques secondes à s'ouvrir car ce sont des équipes.

Alors attends.

Eric va ouvrir les salles maintenant et on se voit bientôt.

On y va.

10 secondes.

Certains d'entre vous vont être déplacés et certains d'entre nous partiront dans quelques secondes..

On se verra de l'autre côté.

C'est le problème de ces outils virtuels qui nous font entrer dans des pièces et revenir.

C'est différent d'un atelier en direct.

Nous venons juste d'être retirés.

Alors maintenant, bon retour et je vais maintenant passer la parole à Leanne..

Mais avant de faire cela, faites-moi savoir dans le chat, qu'avez-vous aimé dans votre salle de sous-commission ? Rapidement, qu'avez-vous aimé dans le fait de faire connaissance avec d'autres membres de la communauté ? Je sais que mon équipe était géniale.

J'aime les gens d'Argentine, ceux qui sont dans l'entreprise ou dans la communauté du changement depuis 36 ou 37 ans..

Walter, désolé si j'ai juste déformé ce numéro avec un chiffre.

Alors merci de nous faire savoir ce que vous aimez.

Une saveur internationale, absolument.

C'est donc tellement beau que vous nous rejoigniez aujourd'hui et que vous ayez à rencontrer des personnes belles et intéressantes dans votre chambre..

Alors maintenant, je te cède vraiment Leanne.

Donc à court terme.

Merci beaucoup, Tanya.

Et je dois dire que notre salle compte beaucoup de gens qui font beaucoup de changements dans leur vie en ce moment..

C'était ainsi, je pense que c'est très pertinent qu'ils soient ici aujourd'hui.

Nous nous intéressons donc à la science du changement accéléré et nous allons surtout nous concentrer sur la science du comportement..

Et vous y allez probablement, qu'est-ce que ça veut dire ? Il s'agit de la façon dont les gens pensent, comment ils travaillent, comment ils collaborent et cela vous donne un aperçu de la façon de cultiver les mentalités et les compétences afin que vous puissiez faire face au changement et à la complexité de votre lieu de travail..

Et donc la science du changement accéléré, je suppose, donnons simplement une définition de ce que sont les comportements..

Certains d'entre vous voient sûrement, ils s'en vont, je ne comprends pas ce que tu entends par comportement.

C'est la manière dont une personne agit en réponse à une situation ou à un stimulus particulier..

Donc, d'un point de vue individuel, pensez que si vous vouliez perdre du poids, vous placeriez ce pot à biscuits à un niveau très élevé de votre garde-manger afin que le comportement soit pour vous de devoir travailler vraiment dur pour vouloir y aller et prends un cookie.

Et vous avez probablement un petit post-it dessus disant : réfléchissez bien. Avez-vous besoin de cela ?.

Du point de vue de l'équipe, vous savez, lors de vos réunions d'équipe, le comportement que vous souhaitez encourager est celui des personnes qui travaillent selon une journée de travail normale, et non celui des personnes qui restent plus longtemps et travaillent très dur..

Cela vous donne juste une idée de ce dont nous parlons, de comportements spécifiques..

Passons à autre chose. L'autre aspect du changement accéléré est que bien souvent, en cas de perturbation du marché, les gens ont tendance à modifier leur comportement..

Et cela déclenche des changements dans les mentalités des gens et cela se propage dans toute l'entreprise..

Vous constaterez donc que les gens se basent sur la peur. L'autre fait concernant le changement accéléré est que le changement de comportement est la toute première chose que l'on voit lorsqu'une entreprise est en situation de stress..

Et c'est là que vous devez commencer à chercher, surtout si vous êtes un responsable de la gestion du changement, un consultant ou un leader dans un milieu de travail..

C'est là que tu dois te concentrer.

Et aujourd'hui, nous allons aborder un modèle fantastique et nous allons approfondir ce modèle en utilisant notre merveilleuse Hanna..

Je vais donc redonner à Tenya.

Magnifique donc je peux vous présenter l'équipe.

Alors aujourd'hui, je vous présente également un membre de l'équipe auquel vous avez tous accès..

Elle s'appelle Hanna.

Et Hanna est préchargée avec tellement d'informations que je vois des amours et des acclamations dans le chat..

Oui, Hanna est incroyable.

Si vous avez déjà joué avec Hanna, faites-le-nous savoir dans le chat.

Oui, tu joues avec Hanna, tu lui poses des questions.

Hanna est donc un outil basé sur l'intelligence artificielle. Nous lui avons donné son nom..

Et elle a déjà été préprogrammée avec tant de sagesse et de connaissances liées au changement, gérant le changement dans les entreprises, les organisations et les équipes..

Merci donc à Eric et à ses équipes et à ses années de sagesse et à la manière dont ils l'ont mis en œuvre dans un bel outil auquel nous avons tous désormais accès..

Ainsi, sur l'écran, vous pouvez voir comment accéder à Hanna..

Il y a donc un lien vers lequel vous pouvez explorer.

avec Hannah Cependant, il y a des gens dans la salle qui n'ont pas rencontré Hannah..

L'écran est une petite présentation de la façon dont vous accédez à Hannah. Lorsque vous accédez à l'outil en bas.

à droite, il y aura une petite icône. Parfois, cela ressemble à une boîte de discussion ou dans ce.

Dans ce cas, il ressemble à un X, ce qui signifie qu'il a juste été minimisé. Vous double-cliquez dessus.

et il s'ouvrira Si vous n'êtes jamais venu ici auparavant, vous devez vous inscrire Donc une fois.

vous êtes inscrit, faisons juste pour que vous puissiez conserver vos discussions précédentes, si cela est important pour vous, et que vous puissiez les recharger ou démarrer de nouvelles discussions. Aujourd'hui, nous allons explorer.

une question Nous allons faire la connaissance d'Hannah et nous allons faire cela comme une activité de groupe.

et une question Hannah est donc un outil d'IA que nous utilisons et nous allons lui demander comment puis-je commercialiser.

les perturbations affectent les comportements dans mon entreprise. Donc pour le moment, Manthan va naviguer.

nous nous montre comment nous allons utiliser cet outil. Il pilote la technologie, je vais juste en parler..

Grâce à cela, lorsque vous accédez au site Web, une fenêtre contextuelle s'affiche pour vous rappeler que oui, vous.

Hannah possède 25 ans d'expérience et d'agilité et d'organisation en entreprise..

changez avec plus de 130 modèles et ce qui est beau, c'est qu'elle apprend continuellement.

et évoluer et se développer C'est ainsi que vous démarrez une conversation avec Hannah..

d'ailleurs, je me suis déjà inscrit, c'est un outil gratuit, donc c'est un membre gratuit de l'équipe.

Vous n'avez pas à payer pour qu'elle fasse partie de votre équipe. N'est-ce pas incroyable ? Je vois qu'il y a.

quelques sourires au visage car aujourd'hui nous pouvons faire avec des ressources gratuites qui font la différence.

Absolument Alors j'adore que les enjeux y apparaissent actuellement. Comment un marché peut-il.

les perturbations affectent-elles le comportement dans mon entreprise ? Alors Hannah va prendre un peu de temps pour réfléchir Et ensuite elle va nous donner une réponse Alors je vais en prendre une, je vais.

juste pour te dire, je vais te poser quelques questions après sur ce que tu es.

ce que je retiens, quelles idées vous obtenez en apprenant à connaître Hannah. Alors ayez juste.

que dans ton esprit, tu sais que tu peux avoir l'opportunité de partager avec nous à la fois en parlant et/ou dans le chat. Alors Hannah, je ne sais pas où est passé ça ?.

Hannah nous fait donc part de ses commentaires ici. Merci, c'est parti. Vous pouvez donc voir qu'elle est.

nous a déjà donné cinq points. Donc, à un niveau élevé, elle dit que nous pouvons nous attaquer au problème..

chose suivante Cela peut affecter notre comportement de plusieurs manières. C'est une perturbation du

marché..

peut provoquer une résistance au changement, une réactivité à la pensée à court terme, une mentalité de silo..

c'est une grande chose quand les gens prennent tellement conscience de ce qu'ils font, du stress et de l'épuisement accrus. C'est un sujet important dans la conversation d'aujourd'hui dans un monde en changement. L'innovation,.

l'innovation et l'adaptabilité qui sont également affectées. Il y a donc beaucoup d'informations.

elle nous explique comment le changement peut affecter le comportement. Je vais donc vous inviter maintenant tous à laisser.

je sais ce que tu retiens de cette très brève introduction à Hannah.

Nous aimerions rester muets, me parler ou partager le chat Qu'est-ce que tu as.

que retiens-tu de la connaissance d'Hannah ? Es-tu encore? Oui, j'y vais Salut, Rusty Bienvenue, Rusty C'est assez fréquent dans notre monde de l'information.

et les ressources, on nous en dit énormément sur quoi ? Oui, je dirais que moins souvent, on nous explique en détail de manière expérimentale comment ? Oui Et donc je serais curieux car le.

L'IA peut probablement offrir énormément de choses ? Oui je serais curieux de voir une démonstration.

de peut-il offrir un détail comment? C'est une très bonne question que vous posez.

Nous obtenons souvent des informations sur ce que nous pouvons faire. Et cela ouvre une grande.

conversation et je veux connaître Eric, si tu veux répondre à ça Et avant que tu obtiennes.

en ligne, je souhaite partager avec vous qu'Hannah est membre de l'équipe. Elle fait partie de l'équipe..

Elle va nous expliquer beaucoup de choses sur la manière dont les choses peuvent être faites, ainsi que sur ce qui peut être fait..

Mais il faut une équipe pour se réunir et avoir une conversation sur ce qu'Hannah présente, parce qu'elle a toutes les connaissances et elle nous donne les connaissances sur le moment, mais nous pouvons travailler ensemble sur ces connaissances. Alors Greg, Eric Ouais, je je suis là alors oui, alors.

Hannah peut également comprendre des scénarios complexes et vous en dire plus sur le fonctionnement de l'idée..

à quel point il est agréable de travailler avec des consultants en changement, n'est-ce pas, qui savent déjà ce qu'ils font.

C'est comme si nous étions comme des médecins essayant de diagnostiquer quelque chose ou certains problèmes dans les organisations, puis nous pouvons influencer l'organisation en essayant de faire quelques petites suggestions à plusieurs reprises. Nous offrons donc une perspective différente. Maintenant, les êtres humains ont généralement tendance à voir les choses..

de trois ou quatre perspectives différentes, Hannah est également douée pour essayer de fournir.

perspective différente Mais si vous posez des questions spécifiques ou si vous proposez un scénario spécifique.

dans votre entreprise, Hannah peut aussi vous expliquer quoi, comment et comment le faire. Donc ça dépend.

sur la façon dont vous le faites Mais Hannah est capable de comprendre des scénarios très complexes dans les entreprises Et puis.

évidemment, elle commence avec un niveau élevé. Et puis plus vous en demandez, plus c'est concret..

les questions sont, elle est capable de répondre à votre question. Maintenant, évidemment, c'est au professionnel de décider.

changer de professionnel pour décider de ce qui y est utile Et merci pour votre question.

Et c'est une excellente question que vous avez posée. Et nous pouvons revenir brièvement sur Hannah et nous.

pouvons continuer cette conversation et nous pouvons vous demander de choisir de dire un de ces points.

qui vous intéressent et que vous souhaitez approfondir, par exemple, comment savez-vous comment ce changement m'affecte, puis vous en choisissez un et vous pouvez ensuite poser la question, qu'est-ce que.

est-ce que je peux envisager de mettre en œuvre dans mon équipe pour aborder un contre-mement de l'une de ces choses qui ont été partagées Mais vous pouvez continuer la conversation avec elle Vous pouvez.

demandez-lui comment puis-je le mettre en œuvre dans mon équipe. Vous pouvez lui donner un scénario, même comme moi..

une équipe qui a ce type de comportement. Comment puis-je résoudre ce problème ? Et il y a quelque chose.

Il est également très important que nous formions Hannah au développement durable, ce qui signifie que de très nombreuses entreprises licencient des employés. Maintenant, nous utilisons ce qu'on appelle les zones de développement durable..

dans l'agilité de l'entreprise pour trouver différentes options qui obtiennent le même résultat ou un meilleur résultat dans l'entreprise sans avoir besoin de licencier des gens. Hannah va toujours essayer de trouver,.

par exemple, si vous êtes un leader et dites : je dois licencier 50 %, 3 % ou 2 % de mon entreprise pour atteindre ce résultat, Hannah va essayer de fournir une réponse qui ne nécessite pas de licencier des personnes. Et c'est très important en période de changement exponentiel.

Et ce que j'aime dans ça, Eric, c'est que licencier des gens est un comportement qui ne nécessite pas beaucoup de ressources. Et c'est encore une fois le cadeau qu'Hannah nous aide à envisager d'autres voies de travail..

avec ça Et je viens d'entendre quelqu'un parler Était-ce toi, Rusty, voulais-tu parler.

encore une fois ou était-ce quelqu'un d'autre ? Alors, Tanya, il y a deux mains levées, Rashmi et Greg. Alors si nous voulons leur donner une minute.

ou alors pour partager ce qui les attend.

Oui, magnifique Alors merci de me l'avoir fait savoir car je ne vois pas tout ça beau.

les informations de mon côté Alors Rashmi, dis-nous qu'est-ce que tu retiens ? Que sont les informations.

tu viens de ? Oui, Latisha, elle est polie aussi. Rashmi ?.

Si vous parlez en mode muet, pourriez-vous vous détourner, sortir du mode muet ? Ouais, ouais, tu m'entends ? Oui Oui Ouais Ouais, le mien disait un peu, je pense que Greg.

en quelque sorte abordé cela, vous savez, nous avons, nous avons beaucoup d'informations dans nos têtes, vous savez, parfois nous voulons juste nous assurer que nous n'allons pas dans tous les sens.

Et il y a un problème spécifique. Concentre juste mon attention et donne-moi quelques mots succincts..

réponse à ce problème Et je pense que j'ai un peu joué avec Hannah Et je pense que c'était.

vraiment utile dans ce sens, vous savez, il suffit de condenser ces informations et de se concentrer simplement sur cela et de laisser d'autres informations circuler. Je suis toujours en train de jouer, mais je pense, ouais,.

ça semble un peu audacieux, un peu ce que je pense, pensez-vous qu'il y a du vrai là-dedans, ce que j'aimerais normalement faire avec mes collègues et des trucs comme ça. Mais Hannah.

est-ce qu'il y a un genre de ça, je pense que c'est un super, super substitut pour chercher quelqu'un.

et demande l'heure et discute de ce qui est beau, j'aime ton partage, Latisha tu es.

ça touche tellement de choses Merci.

Tu dis qu'elle est toujours là. C'est elle qui transporte l'information. Quelqu'un.

est-ce que j'entends l'écho maintenant Alors excuses Tu m'entends aussi l'écho ? Juste intéressant Non,.

non, c'est bien, c'est bien.

Essayez de ne pas J'espère que ça disparaîtra Une fois que vous l'aurez compris, je continuerai à parler Et vous aussi.

un membre de l'équipe qui est toujours disponible, qui transporte toutes les informations sur lesquelles vous pouvez faire rebondir vos idées, mais vous pouvez ensuite les rapporter à votre équipe Oui Et c'est ça la belle.

cadeau que je sais qu'il nous fait et tu éclaires un point Tu dois jouer avec elle.

Tellement belle Encore quelques retours qui reviennent de votre part Oui Alors je vais demander à Greg de parler.

Génial, je pense qu'une des choses à laquelle il faut penser ici est aussi qu'Hannah est libre..

accessible à toute la communauté C'est un geste merveilleux de la part de l'Enterprise Jail de l'université.

Et puis l'autre partie est que si vous allez sur GPT et posez certaines questions,.

ce seront en fait des approches plus génériques avec lesquelles il reviendra Alors que nous pouvons plonger.

dans Hannah et cela nous donnera de meilleures informations car c'est spécifique au changement..

fantastique.

Merci d'avoir partagé cela, Greg. Nous devons probablement le faire. Nous avons des informations intéressantes..

des choses que Leanne aimerait partager pour nous.

Oui, passons à autre chose et jetons un coup d'œil à ce modèle fantastique, le modèle vocal, qui est un outil très puissant pour conduire une amélioration continue et il vous permet de vraiment mesurer comment les comportements aident à atteindre un objectif dans votre organisation et de les relier à leur impact. Nous allons donc passer rapidement en revue chacune des composantes de la voix..

le tout premier est B pour comportements. Et tout tourne autour de ce qui est observable et de ce qui est choisi..

se concentrer uniquement sur quelques points critiques. Vous voulez voir, vous voulez mettre en place un changement,.

Ensuite, il s'agit d'identifier quel est le comportement spécifique qui soutiendra ce changement. Et ce qui est vraiment important, c'est la façon dont les gens, leur valeur, leur éthique de travail..

sont, leur style de communication, vous pouvez approfondir le comportement que vous souhaitez spécifiquement adopter. Mais c'est vraiment important, le deuxième pilier est de le lier à vos objectifs, à votre.

objectifs commerciaux. Cela signifie les rendre très clairs et mesurables et ils sont.

vous aider à vous aligner sur la mission de votre organisation dans l'orientation stratégique.

Donc aujourd'hui, nous allons vraiment nous concentrer sur ces deux tout premiers piliers. Et puis le troisième.

il s'agit de s'assurer qu'il y a un impact. Il s'agit donc de choisir des comportements vraiment stratégiques,.

les examiner, les mesurer et s'assurer que vous obtenez des gains rapides dans votre organisation, en particulier du point de vue de la gestion du changement. Et enfin, il s'agit simplement de s'assurer.

que c'est durable, que les changements que vous apportez et les comportements que vous encouragez dans l'organisation n'ont pas d'impact négatif sur la santé ou le bien-être des gens. Et cela garantit également que l'entreprise continue sur cette voie, ce voyage de changement..

gestion à une époque où de nombreux changements se produisent. Nous allons donc utiliser.

ce modèle aujourd'hui avec Hannah Et passons à la diapositive suivante Et donc nous allons.

situer ce scénario dans Hannah et examiner certaines des réponses qu'elle nous donne..

donc je vais juste lire rapidement ceci. Il y a une équipe marketing et ils sont à un stade financier.

entreprise de services Ils se sont fixés pour objectif d'améliorer leurs taux de fidélisation de la clientèle.

de 5 % ce trimestre. Cependant, ils ont vraiment du mal à atteindre cet objectif. Marketing.

s'appuie sur l'équipe juridique pour examiner les supports marketing et les contrats et garantir leur conformité..

Les conseils juridiques sont essentiels pour fidéliser les clients grâce à des pratiques éthiques, transparentes et marketing. Cependant, comme vous le savez probablement tous, différents départements peuvent ne pas.

relever ce défi par rapport à leur \$ então Vet et marketing et juridique collaborent rarement.

L'équipe juridique utilise donc un jargon industriel complexe et le marketing trouve cela très déroutant et accablant..

De son côté, le service juridique estime que le marketing va trop vite et prend trop de risques..

Nous allons insérer cela dans Hannah et nous allons examiner certaines des réponses qu'Hannah nous donnera et vous aurez l'occasion d'approfondir et de poser des questions spécifiques à..

Comment pouvons-nous nous concentrer sur les comportements que nous observons, puis examiner quels comportements souhaitons-nous particulièrement encourager entre ces deux départements ? Et nous allons le faire en passant à un autre, nous aurons le lien dans le chat si nous pouvons le mettre maintenant.

Nous allons passer au conseil d'administration de Muro afin que cela nous permette, en tant que groupe, de collaborer sur ce sujet..

Il est donc vraiment important que vous examiniez quels sont les comportements que vous remarquez dans ce scénario ? Quels sont les plus petits comportements que vous pourriez améliorer et comment cela pourrait-il affecter les objectifs de l'entreprise ? Donc, si nous avons le lien dans le chat, si vous souhaitez cliquer dessus, cela ouvrira un tableau Muro et vous pourrez alors choisir d'entrer dans un groupe particulier et d'utiliser le tableau Muro..

Il vous guidera étape par étape sur un chemin à parcourir en examinant les comportements et en les reliant ensuite aux objectifs..

Et nous serions ravis que vous ayez déjà pu utiliser Muro et que quelqu'un d'autre ne sache pas comment, donnez-lui simplement un coup de main ou puissiez aider les gens à collecter des idées sur le tableau Muro..

Et à notre retour, nous serions ravis que vous désigniez un intervenant pour votre groupe..

Quelqu'un qui peut simplement partager à nouveau ses idées.

Alors, sommes-nous prêts à y aller ? Donc, juste un conseil de pro, accédez au cadre de discussion, donc si vous êtes dans la salle deux, accédez au cadre de discussion appelé salle deux..

Comme ça tu sauras où tu es.

Je me demande simplement s'il y a un porte-parole pour chaque salle. Pourraient-ils lever la main juste pour identifier qui pourrait être un porte-parole ? Et puis nous pouvons faire appel à quelqu'un pour partager ses idées.

Alors je suis remarqué, Kami, voudriez-vous rester muette et nous donner juste une très brève phrase, probablement quelques phrases, sur la façon dont vous avez vécu cette expérience et qu'avez-vous appris d'Hannah ? D'accord, eh bien, nous avons commencé, nous avons simplement collé tout le scénario et lui

avons ensuite demandé de nous donner les trois meilleures idées..

Et ce que nous avons découvert, c'est que plus nous creusions, plus nous obtenions beaucoup de choses et que nous devions être beaucoup plus précis sur la maison..

Et nous avons finalement fini par vraiment nous concentrer sur la manière de rassembler deux groupes avec des visions ou des objectifs complètement différents pour parvenir à un objectif commun..

Mais je pouvais voir comment nous aurions pu parcourir un million de terriers différents sans jamais atteindre ce niveau de spécificité..

Avez-vous pu identifier un comportement spécifique sur lequel vous pourriez vous concentrer ? Nous nous rapprochions.

Nous étions juste en train de formuler cela alors qu'il nous fallait probablement encore une minute et demie.

Fantastique à entendre.

Merci pour cela, monsieur le président.

Qui d'autre était le porte-parole ? Je ne vois aucune autre main levée.

Je sais qu'il y avait une question dans notre chambre.

à propos de quelle est la différence entre Hannah et ChatGPT ? Et j'ai dit, eh bien, je pense que ce serait une excellente question pour Eric.

Oh wow, je ne l'ai pas préparé, mais je vais essayer de faire de mon mieux.

Donc ce que nous avons ici est une question.

que nous avons une question pour Eric.

Je ne sais pas si tu peux y répondre.

Je ne l'ai pas préparé, mais je vais essayer de faire de mon mieux.

Alors qu'est-ce que nous avons ChatGPT, imaginez que vous avez un ami qui sait un peu tout, n'est-ce pas ? Et puis tu tombes soudainement très malade.

Pourriez-vous aller chez un médecin ou pourriez-vous demander à votre ami ? Vous allez probablement consulter un médecin, n'est-ce pas ? Et c'est la même chose.

ChatGPT est une IA générique.

Hannah est désormais une consultante spécifique en IA pour le changement, formant 130 modèles, ainsi que des formations sur la durabilité dans les organisations..

Donc, chaque fois que vous pensez à demander à ChatGPT ou à Hannah, repensez à ce que je vous ai dit..

Si vous tombez malade, pourriez-vous consulter un médecin ou demander à un ami ? Peut-être que certains d'entre vous pourraient demander à un ami, cela dépend de votre état de santé..

Mais rappelez-vous que les organisations peuvent souvent souffrir de maladies très étranges..

Alors je vais essayer d'aller chercher Hannah.

Hannah est donc une IA spécifique formée pour les consultants en changement.

Droite? Avec des comportements, avec de nouveaux modèles, avec une durabilité accélérée du marché, etc..

Vous pouvez également utiliser ChatGPT, mais c'est une IA générique.

J'espère avoir répondu à ta question.

Merci pour ça Éric.

Merci Éric.

Je me demande simplement s'il y a quelqu'un d'autre qui aimerait partager un aperçu de sa salle et de ce processus ? Sinon, nous pouvons continuer.

Il y a quelque chose que j'aimerais partager.

Poursuivre.

Vas-y rouillé.

Il y a quelque chose que j'aimerais partager.

Nous n'y sommes pas encore parvenus, j'espérais que nous le ferions.

Lorsque l'on regarde deux équipes travailler ensemble, potentiellement dans des objectifs différents, elles sont souvent confrontées à des priorités opposées..

Donc, l'un des sujets que vous pourriez rechercher sur Google si vous n'êtes pas familier avec ce sujet est ce qu'on appelle la pensée polaritaire..

Aussi quelque chose appelé gestion de la polarité.

Ne vous contentez pas de rechercher sur Google.

Recherchez-le également sur YouTube.

Je trouve que c'est un concept fascinant lorsqu'il s'agit des intentions de la polarité..

Merci.

Merci Rouillé.

Je suis certain que nous avons abordé une partie de cette discussion dans notre salle à propos du manque de collaboration et du manque d'objectifs communs..

Visions.

Langue.

Excellente suggestion.

Pouvons-nous passer à la diapositive suivante ? Juste pour vous donner rapidement une idée du processus suivant que vous suivrez ensuite, vous assurerez que l'impact que vous avez défini pour ces comportements correspondant à vos objectifs est qu'il crée réellement les résultats escomptés que vous souhaitez..

Cela pourrait donc avoir un impact sur vos parties prenantes, sur vos employés, sur l'environnement ou sur votre culture d'entreprise dans son ensemble..

Cela garantit donc que vous obtenez des gains très rapides en matière de gestion du changement, mais cela garantit également que vous n'en obtenez pas d'autres impacts involontaires..

Et enfin, comment rendre cela durable, en veillant à ce que d'un point de vue environnemental, social et économique à long terme, ce soit bon pour l'entreprise..

Eric, je peux voir que tes mains sont levées.

Oui, deux choses à te dire.

Le premier est la pensée de polarité.

Leanne le sait. Vous pouvez donc l'utiliser comme Hannah pour voir comment elle peut.

résoudre le problème en utilisant la pensée de polarité.

C'est donc une bonne chose à mentionner.

La deuxième chose est que nous pensons que, et je compléterai en ajoutant une valeur supplémentaire à ce que vous avez dit, Leanne, nous croyons en l'agilité de l'entreprise et que vous ne pouvez pas résoudre le problème avec certains modèles de création de valeur que vous avez sur le marché avec l'agilité ou l'entreprise. modèles d'agilité.

Donc tu ne peux pas résoudre ça.

Exactement, je parle d'accélération du marché.

L'agilité d'entreprise repose donc sur ce qu'on appelle un modèle d'entreprise à trois valeurs, qui est fondamentalement un modèle financier différent et également un modèle de création de valeur..

Et c'est lié à la façon de rendre les choses durables.

En général, rendre les choses durables, c'est s'assurer que les gens se sentent en sécurité, à l'aise, mais aussi comment l'entreprise crée de la valeur..

Si vous êtes dans une entreprise où vous sentez qu'ils vont vous licencier dans deux mois parce que peut-être vous ne produisez pas ce que vous devez produire, alors parce que le marché va de haut en bas, cela ne fonctionnera pas très bien. Bien.

Vous pouvez donc également demander à Hannah quelle est la valeur des trois entreprises.

C'est un modèle très étendu.

Je pense que vous avez près de 100 pages dans le livre expliquant de quoi il s'agit, mais c'est un modèle

différent pour les organisations..

Alors quand je parle de différents modèles, je parle de la façon dont on crée de la valeur et de la partie financière.

Nous pensons donc que si nous ne changeons pas le modèle, le système d'exploitation de l'entreprise, nous ne pourrions pas survivre..

En bref, nous avons beaucoup de recherches sur l'impact, nous savons que par exemple, si une personne n'obtient pas de résultat gagnant-gagnant au cours des cinq premiers jours du changement, elle pourrait se désengager et augmenter son stress..

Il existe donc de nombreuses techniques que nous avons là-bas.

cela vous aidera à comprendre la psychologie des êtres humains.

C'est une chose importante car dans le processus, vous avez ce qu'on appelle la science du changement accéléré et la science du changement accéléré est la science du comportement..

Ce que vous apprenez un peu aujourd'hui avec le modèle vocal, vous avez la neuroscience du changement et vous avez ce qu'on appelle la mobilité stratégique venant des sciences sociales..

Et pour en revenir au sujet initial, c'est évidemment un gros modèle.

Le modèle vocal est très naïf, mais il faut beaucoup d'entraînement conscient pour essayer d'identifier les comportements..

Merci beaucoup d'avoir développé ce point, Eric et de nous avoir également donné une vue d'ensemble de l'agilité de l'entreprise, du modèle à trois valeurs..

Alors peut-être pourrions-nous encourager les gens à simplement participer au chat.

Qu'est-ce qu'ils ont aimé, appris et retenu aujourd'hui ? Si vous pouvez mettre cela dans le chat, Tenya nous emmènera un peu plus loin dans ce voyage..

Ouais, donc je suis juste là, merci Neanne pour cette belle opportunité et la clôture est presque.

Je veux vous en dire un peu plus sur nous.

Nous avons des ressources incroyables à votre disposition aujourd'hui et ce sont les principes fondamentaux de l'agilité d'entreprise..

C'est un beau gros livre.

Vous pouvez, cela a été écrit par Eric avec beaucoup de modèles, de cadres, de connaissances et de sagesses qui se trouvent dans Hannah, mais vous pouvez également l'avoir sous forme de livre..

Vous pouvez soit l'obtenir pour votre Kindle, mais je vous recommande de vous procurer la couverture rigide car ce livre a tellement de valeur..

Eric l'a également mis à votre disposition sur une plateforme en ligne où vous pouvez parcourir chaque chapitre comme si vous suiviez un cours..

Quand vous faites cela, vous gagnez un beau certificat parce qu'il y a tous ces tests que vous devez réussir, ce qui est incroyable..

Et cela vous aide alors à être certifié en tant que praticien des principes fondamentaux de l'agilité d'entreprise..

Ouais, l'important c'est la gratuité, non ? Evidemment le livre papier n'est pas gratuit.

Nous allons donc partager maintenant un code.

Donc si vous allez à courses.eui.eu, je partagerai avec vous.

Vous pouvez obtenir le livre maintenant.

Et vous pouvez également y accéder gratuitement.

Nous allons fournir un code et vous pourrez alors accéder.

Donc si vous voulez le livre, n'oubliez pas de vous procurer également votre badge car ce qui est beau avec le badge, c'est que vous bénéficiez d'avantages supplémentaires..

D'accord, donc vous obtenez le livre là-bas, puis utilisez ce code et vous l'obtiendrez ensuite gratuitement, n'est-ce pas ? Oui.

Pour tout le monde.

Wow, on finit à l'heure car il nous reste encore trois minutes avant de partir.

C'est génial.

Merci d'avoir rendu le cours disponible.

Comme Eric l'a dit, le cours auquel vous pouvez assister, vous pouvez le faire en ligne gratuitement et ensuite vous pouvez également obtenir un certificat, obtenir le livre relié et plus encore, nous avons une présentation à venir le 26 août..

C'est une question de leadership.

Ainsi, en suivant la lumière de la croissance organisationnelle, en renforçant les capacités d'un changement exponentiel.

C'est au coin de la rue.

Je vous invite donc à vous rendre sur LinkedIn, à vous rendre sur notre site et à vous inscrire à cet événement.

Nous en apprendrons davantage sur la façon de diriger et de gérer le changement dans cette communauté..

Oui, nous avons également un groupe WhatsApp que nous avons créé pour tous les consultants du monde entier..

Nous sommes déjà près de 600 personnes.

Donc si vous souhaitez nous rejoindre, ça pourrait être génial de vous y voir.

Si vous n'utilisez pas WhatsApp, ça va être difficile.

Mais alors je dirais aussi que pour l'événement de samedi, je partagerai avec vous le lien.

Comme vous le voyez, nous avons beaucoup de choses pour vous.

Vous ne vous attendiez probablement pas à en prendre autant en compte.

Donc vous avez le lot, vous avez l'événement.

Assurez-vous de tout copier avant de terminer la présentation.

C'est vraiment la chose que nous devrions ajouter.

Je copie donc ici l'événement de samedi, le groupe WhatsApp.

Vous disposez également du code de lot pour échanger votre lot aujourd'hui et le montrer au monde..

Et nous avons aussi quelques avantages.

Plus vous rejoignez d'événements, nous l'annoncerons bientôt.

Donc je pense que tu as plusieurs choses.

Est-ce que j'ai raté quelque chose ici avant de partir ? Je pense que oui, Eric.

Il y a une personne à qui nous devons souhaiter un très joyeux anniversaire aujourd'hui.

Et c'est notre gourou technique, Manthan.

Wow, tu es plus sage maintenant.

Toutes nos félicitations.

Joyeux anniversaire, Manthan.

Merci tout le monde.

Joyeux anniversaire,.

Joyeux anniversaire,.

Joyeux anniversaire.

Quelle meilleure façon que de célébrer en faisant la fête sur la lune.

Donc c'était même amusant pour nous.

Je pense que ça devient.

j'ai publié mon livre le jour de mon anniversaire Tu te souviens que je pense que nous devrions tous le faire.

des choses intéressantes Très bien, donc je pense que vous avez tout ici Heureux.

anniversaire, Manthan Nous avons tout Tout ce qui nous manque avant de.

allez-y, les amis ? Non, alors il est temps d'y aller. Merci d'être là Tu sais, ces.

les gens ont travaillé très dur pour préparer votre présentation, se sont rencontrés à des moments très difficiles, souvent je ne savais même pas qu'ils se rencontreraient et.

nous essayons de mettre en lumière la communauté avec de nouveaux modèles et l'avenir des organisations en période de perturbation. Si vous voulez en savoir plus, vous pouvez toujours.

rejoignez-nous sur la communauté Nous avons le groupe WhatsApp là-bas..

événements, vous êtes plus que bienvenus. Et rappelez-vous, une fois que vous rejoignez le groupe, nous.

J'attends que tu nous parles, que tu nous rencontres. Tu sais, la façon de se connecter est la façon de.

Alors merci beaucoup à tous d'être venus aujourd'hui Et j'espère.

à bientôt.