

Les images que vous voyez à l'écran, donc aucune de ces trois images ne sont générées par l'IA, n'est-ce pas ? Même ma photo est générée par l'IA.

Cela en dit long sur ce qui se passe actuellement sur les marchés..

C'est donc aujourd'hui un plaisir d'avoir avec moi Greg Pitcher, nous sortons pour l'ordre politique.

Il est formateur pour l'Enterprise Agility University.

Il utilise les modèles Enterprise Agility depuis environ trois, presque trois ans..

Et il est en Nouvelle-Zélande.

Il s'est réveillé très tôt aujourd'hui pour être avec toi.

Et il va me soutenir car il a fait tellement d'expériences en entreprise avec les modèles.

D'accord.

Bonjour et bienvenue Greg et merci de votre aide aujourd'hui avec cette présentation.

Bonjour.

Merci Éric.

Aujourd'hui, je voulais aussi vous présenter Michelle Wilder.

Elle est en Floride, belle et humide.

Elle travaille dans le secteur de la santé.

Elle est coach.

Elle fait également beaucoup de travail caritatif et essaie de faire avancer le monde dans une direction différente..

Bienvenue Michelle.

Elle va aussi me soutenir aujourd'hui avec la présentation.

Bonjour.

Merci Eric et bienvenue à tous ici.

Je suis en Floride comme Eric l'a mentionné.

Ce n'est pas le matin ici.

Il est en fait un peu plus de 15 heures, heure de l'Est et c'est merveilleux de faire partie d'Enterprise..

Agilité et communauté.

Je pense que chacun d'entre vous va vraiment apprécier d'être avec nous.

Alors bienvenue.

D'accord.

Nous sommes de retour.

Comment c'était ? Comment s'est passée votre expérience ? Eh bien Eric, comme d'habitude, nous avons la meilleure salle de badass que vous puissiez avoir.

Je ne sais pas à ce sujet.

Je pense que le mien était meilleur Greg.

Nous devrions faire un concours pour déterminer qui avait la meilleure salle, non ? Qui avait la meilleure chambre ? Est-ce que quelqu'un veut partager avant de commencer avec le reste ? Quelque chose de ta chambre ? Sautez dedans et allez-y.

Vous connaissez Eric, je pense que certaines personnes ne savent peut-être pas exactement ce que nous entendons par superpuissances..

Tu sais, donc tu n'es pas vraiment obligé d'être Batman ou Wonder Woman.

Mais juste les dons qui ont été donnés et qui aident les autres, aident le monde.

Ouais, tout le monde a un super pouvoir.

Donc je mentionne toujours que par exemple mon super, j'ai toujours été dyslexique et hyperactif, ce qui n'est pas un bon mélange quand on veut se concentrer, non ? Et mon super pouvoir, même si j'ai toujours été dyslexique, en fait dans mon premier livre je calculais la droite avec la gauche.

J'ai dit la photo à droite et elle était à gauche et ce genre de choses.

J'ai appris à survivre avec ça, puis j'ai vu quelque chose de fantastique : je peux voir des modèles..

Ainsi, par exemple, j'allais dans les entreprises et je voyais les problèmes et je voyais tous les modèles et je m'ai beaucoup aidé à gérer la complexité dans les entreprises..

Donc tout le monde a un super pouvoir.

Certaines personnes sont très douées pour établir des liens.

D'autres personnes sont comme Greg et maintenant Michelle aussi.

D'autres personnes sont très douées pour proposer une idée originale.

Les autres sont très patients.

C'est aussi une superpuissance de nos jours.

Donc tout le monde a un super pouvoir et quand on extrapole cela à une entreprise, c'est impressionnant.

D'autres personnes ont le pouvoir d'intégrer différentes personnes.

Donc tout le monde a un super pouvoir.

Parfois, nous nous concentrons sur les compétences, mais un super pouvoir est différent, n'est-ce pas, quelque chose que vous avez avec vous, vous savez qu'il est là et que vous pouvez le développer..

Très bien, il est temps de commencer aujourd'hui.

Merci à tous de nous rejoindre.

Greg, vas-y.

Je veux juste ajouter à propos du super pouvoir.

Comment savoir quel est votre super pouvoir ? Ça t'éclaire.

C'est ainsi que vous savez quel est votre super pouvoir et cela vous dynamise.

Ça t'éclaire.

Et c'est aussi le contraire de la faiblesse, non ? Donc par exemple dans mon cas j'aurais pu dire bien je suis dyslexique et tu sais quand je l'étais j'ai raconté cette histoire plusieurs fois.

Quand j'avais six ans, j'adorais apprendre l'anglais parce que j'ai toujours aimé l'anglais.

Je ne sais pas pourquoi cela m'a permis de rencontrer d'autres personnes, d'apprendre des perspectives différentes.

Et je suis allé dans une école anglaise et j'ai dit non, il est dyslexique, il ne peut pas apprendre l'anglais.

Et je n'ai pas réappris l'anglais parce que je pensais que c'était vrai jusqu'à l'âge de 28 ans..

Ok, ne me demande pas quel âge j'ai ou tellement plus vieux que ça.

Et puis j'ai réalisé que c'était dur mais je pouvais le faire.

Je veux dire, je fais beaucoup d'erreurs.

Les gens savent que je fais des erreurs mais l'important c'est que nous puissions communiquer, non ? Et c'est comme tout.

Donc chacun a ses propres défis.

Il y a tellement de défis différents aujourd'hui, mais je pense que cela fait partie de cela et lorsque nous travaillons avec des organisations, la même perspective peut être dans l'entreprise, dans la façon dont les gens se perçoivent et c'est quelque chose que nous voulions responsabiliser..

Très bien, alors laisse-moi passer à autre chose.

Merci tout le monde.

Alors tout d'abord, j'ai quelque chose de très, très, très important aujourd'hui.

Nous le sommes, et Clever merci pour l'aide avec le, nous allons essayer de voir comment l'améliorer et Curis aussi.

Nous lançons aujourd'hui et effectivement nous allons faire lundi le site Web pour la communauté, n'est-ce pas ? Maintenant, il manque encore quelques éléments et puis, il suffit de lire vos commentaires ici.

Et quelque chose que nous allons faire, c'est, laissez-moi, je pense que ce sera mieux si je partage l'écran.

Ce qui est souvent très difficile pour les gens, c'est de comprendre les différences entre l'agilité d'entreprise et les cadres actuels, n'est-ce pas ? Alors ce que je vais faire maintenant, laissez-moi partager avec vous le site Web et c'est la première version que nous avons réalisée, n'est-ce pas ? Et puis il y a quelque chose de très intéressant.

Nous ajouterons également HANA à la fin de chaque framework afin que vous puissiez interroger HANA sur le framework..

Alors laissez-moi partager l'écran avec toi.

Je vais vous montrer pourquoi c'est très important.

Maintenant, c'est la version initiale de la communauté, la version 01, n'est-ce pas ?

Mais il y a quelque chose de très important ici.

Une partie où nous avons tout au même endroit, nous avons aussi les vidéos, l'enregistrement, etc..

Nous avons des centaines de modèles ici, n'est-ce pas ? Et puis imaginez que vous vouliez savoir, par exemple, ce qu'est la société à trois valeurs, n'est-ce pas ? Et puis tu peux venir ici, tu peux ouvrir la société à trois valeurs, mais tu as aussi d'autres choses en bas.

Comment une entreprise agile centrée sur le client devient-elle une entreprise à trois valeurs ? Quelle est l'avenir d'une entreprise à trois valeurs ? Pourquoi une entreprise à trois valeurs ? Et puis vous pouvez ouvrir ceci et le lire, n'est-ce pas ? Et vous pouvez, par exemple, vous demander quels sont les trois piliers de l'agilité d'entreprise ? Pourquoi les trois piliers de l'agilité d'entreprise ? Pourquoi es-tu important, etc. ?

Maintenant, nous le faisons aussi, je voulais ajouter l'IA en bas pour que vous puissiez également poser des questions sur.

ce droit? Mais je sais aussi que c'est la première version et qu'il s'agit de la communauté d'agilité d'entreprise..

Ceci est la première version.

Les carrières ont également donné d'excellentes idées sur la manière de l'améliorer..

Alors j'aimerais savoir si vous vouliez faire partie de ce groupe où nous allons avoir un compte, améliorer le site, ajouter des choses.

Faites-le-nous savoir car ce sont les prochaines étapes dans les prochains jours et nous allons en faire la promotion.

D'accord? Donc la version 01, pour tout le monde, je pense que ce n'est pas tous les frameworks qui peuvent aller.

là, ils peuvent apprendre beaucoup.

Et nous allons intégrer HANA dans ce site Web.

D'accord? Maintenant, l'autre chose que nous allons faire aujourd'hui est que je sais que vous pouvez avoir plusieurs questions..

à propos de, oh, tu as le livre, Joe.

C'est fantastique.

Merci pour ça.

Merci beaucoup.

Vous pouvez également montrer son épaisseur.

Malheureusement, ce n'est pas un livre avec lequel vous vouliez voyager.

Super.

A un autre.

Merci beaucoup.

C'est un livre lourd.

Ouais, surtout si tu manques de papier à la maison.

C'est pendant ma journée froide, n'est-ce pas ? D'accord.

Alors aujourd'hui, nous allons aussi faire une expérience.

Nous avons Discord maintenant et je pense que Discord pourrait être un excellent endroit pour poser des questions..

Donc, si vous avez des questions aujourd'hui sur les différentes choses que nous voyons, vous pouvez les poser ici et.

après l'événement, je répondrai à toutes vos questions.

Droite? Vous pouvez donc scanner ceci avec votre téléphone.

Je partagerai également le lien.

Je pense que je le partage dans l'e-mail.

Si vous l'avez sous la main, vous pouvez également partager le lien vers Discord.

Maintenant, si vous posez des questions, je prendrai le temps après l'événement pour y répondre.

J'y répondrai pendant l'événement et après l'événement également.

D'accord? Cela va donc aider d'autres personnes de la communauté à lire ces réponses..

Je prendrai avec ce Discord.

Si vous ne le savez pas, je l'utilise depuis deux jours, même si j'ai essayé il y a longtemps et c'est un peu WhatsApp, mais c'est un peu plus intéressant.

D'accord.

Alors maintenant, donne-moi quelques idées sur la boîte de discussion.

Quel est l'objectif d'un professionnel du changement ? D'accord.

Alors réfléchissez-y un peu et écrivez ce qui vous passe par la tête dans la boîte de discussion.

D'accord? Alors, quel est l'objectif d'un professionnel du changement ? Le professionnel du changement peut être un coach naturel, simplement un consultant, des personnes talentueuses, des RH, toute personne qui influence l'entreprise pour réaliser quelque chose, n'est-ce pas ? Alors quel est l'objectif ? L'objectif du consultant en changement est donc de réduire le stress.

Donnez-moi un peu plus d'idées, ce n'est pas une indication de statut, accompagnez les gens dans le changement.

D'accord.

Donnez-moi d'autres idées.

Ainsi, par exemple, cela pourrait être un support.

D'accord.

Donnez-moi un peu plus pour faire la différence, accélérer l'adoption, faire la différence et changer la mentalité des gens, par exemple, cela pourrait être.

Une autre idée ? Et responsabiliser les gens, changer.

Ouais.

D'accord.

Encore une idée.

Par exemple, pour atteindre un objectif.

D'accord.

Accompagner les gens dans le changement avec un faible niveau de stress pour faire la différence et leur permettre de changer d'état d'esprit et d'atteindre un objectif..

C'est peut-être le cas, je pense que j'ai pris beaucoup de choses.

J'aime celui la.

J'aime celui la.

Et aidez-les à faire face aux changements constants.

Laissez-moi voir.

Oh, ouais, quelqu'un a dit "intelligent" et dit quelque chose de très important.

Capacités durables.

D'accord.

C'est donc très important car je pense que tu pourrais l'oublier.

En fait, il y avait une diapositive qui supprimait le lien avec cela..

D'accord.

Appliquer des pratiques réactives pour responsabiliser les gens.

Ouais.

Et pour permettre aux choses d'effectuer différents changements, diriger, permettre, résoudre les recherches pour s'assurer qu'elles sont à bord.

Ouais.

Ce qui est une chose inclusive, n'est-ce pas ? Culture inclusive.

Organisations guidées.

Soutenir les personnes à travers le changement avec de faibles niveaux de changement pour faire une différence dans de nombreux domaines.

D'accord.

J'ai donc trouvé le genre de texte ici avec tout ce que vous mettez.

Je n'ai pas placé votre inclusivité parce que c'est très, très important, non ? Mais l'inclusion, je pense, est dans l'ADN de chaque consultant en changement..

Cela devrait être ainsi, non ? Alors j'ai essayé de le mixer en temps réel.

Ce n'est peut-être pas la description parfaite, mais je pense que nous sommes très proches parce que nous avons plusieurs choses.

Soutenir les gens, faible niveau de stress, très bien avec ça.

Les partager, changer leur état d'esprit, se connecter aux objectifs, aux objectifs de l'entreprise et aider à faire face aux changements constants de manière durable.

Je pense que j'ai essayé de résumer beaucoup de vos choses et maintenant vos choses font également partie de la présentation, n'est-ce pas ? Merci.

Merci beaucoup pour ça.

Donc la première chose que nous devons comprendre ici, c'est comment la technologie est dans le livre, n'est-ce pas ? Comment la technologie évolue en ce moment.

Et si vous regardez sur le côté gauche, vous pouvez voir, en particulier avec la reconnaissance de l'écriture manuscrite, la reconnaissance vocale, etc., que c'est plutôt linéaire, n'est-ce pas ?

Mais à partir de 2009, la reconnaissance d'images a commencé à devenir exponentielle, puis réellement en compréhension, elle est devenue double exponentielle..

Désormais, chaque fois que la technologie devient doublement exponentielle, elle provoque une perturbation du marché, des changements sur le marché..

vous savez, ou met les gens au défi d'adopter différentes technologies, mais change également les comportements sur le marché Aussi ce que les gens pensent, vous ne pensez probablement pas de la même manière.

maintenant il y a une IA qui avant j'ai beaucoup appris avec l'IA En fait, l'année où j'étais.

En formant Hannah et Laura, j'ai beaucoup appris car j'ai appris qu'il est impossible de ne pas apprendre avec l'IA, n'est-ce pas ? Maintenant, c'est très important. Du point de vue et en revenant au précédent.

définition que vous avez créée, nous devons considérer que spécifiquement vous avez ici un stress très élevé. C'est très, très important car cela crée un stress très élevé. Et l'un des.

La question ici est de savoir comment je peux aider les gens à faire face à un stress élevé, n'est-ce pas ? Et puis comment je peux aider.

les gens doivent faire face à l'évolution des mentalités Et c'est ce que nous allons voir aujourd'hui J'irai voir.

un framework avancé que nous avons utilisé maintenant lors de cette présentation, si vous avez envie de bouger.

debout, je suis debout ici Si tu as envie de bouger, secoue tes bras, tu sais, debout.

levez-vous, allez-y. Si vous avez besoin de café, soyez prudent avec le café, etc. D'accord, d'accord,.

alors merci pour cela. Alors maintenant, quelque chose de très important que j'ai découvert et que je voulais mettre.

c'est très, très clair dans le livre, c'est ce que nous appelons des vagues. Et puis vous avez aussi la définition de.

vagues et de nombreux exemples, etc sur le site. Et vous pouvez aussi demander à Hanna dans quelles vagues se trouvent.

agilité de l'entreprise Maintenant, si vous travaillez avec des équipes Scrum ou toute autre équipe, vous voyez qu'il y a.

est une cadence. Par exemple, le sprint commence un jour, vous voyez certaines activités. Et puis un.

quelques jours après tu vois d'autres activités Et puis à la fin du printemps, tu vois d'autres.

activités Et puis tout recommence encore et encore Et c'est génial comme les vagues Et ces vagues.

sont assez similaires, non ? Vous comparez un printemps, le début d'un printemps avec le début d'un autre printemps et vous voyez que les comportements sont similaires. Ce que font les gens est relativement similaire..

etc Même si cela peut être des choses différentes Mais ce genre de vagues est plutôt bonne, car elles sont relativement stable. Très bien, l'une des choses que Scrum a, ou que Safe a, est d'essayer de créer ces.

Ainsi, les gens se sentent psychologiquement préparés à cela. C'est vrai. Et ce genre de vagues sont très.

bien parce que tu peux les surfer Tu sais, quand tu surfes, je n'ai jamais surfé, mais eux l'ont fait.

avec le surf Ensuite, si les vagues arrivent toujours, elles sont toujours de la même taille, etc. Alors vous pouvez facilement.

surfer ok Ou dans mon cas, faire du surf, non ? Maintenant, quel est le problème avec le marché.

perturbation? Et pour revenir à la définition, vous dites soutenir les gens à travers le changement avec de faibles niveaux de stress pour faire la différence et leur donner les moyens d'agir. Maintenant, c'est très important, comment pouvons-nous.

assurez-vous de faire face à la situation. Maintenant, le marché exponentiel, les vagues semblent différentes.

Pouvez-vous voir ce qui est différent là-bas ? Il y a un saut. Nous appelons cela un saut dans l'entreprise..

en fait, c'est comme ce gros morceau, donc entre peut-être un sprint ou un autre ou une situation.

et un autre, la différence entre la réalité que vous avez et la nouvelle réalité est plus grande.

Et cela rend les gens complètement désorientés. Cela active également certains mécanismes dans votre.

cerveau, élevant certains produits chimiques dont j'en parlerai dans quelques minutes Mais la réalité.

c'est que les situations sont complètement, complètement différentes, non ? Entre une situation et l'autre Et puis c'est intéressant que le QG soit en fait le QG, sinon pas si vous manquez de.

le leadership dans l'entreprise, le rôle de leadership Oh, c'est très intéressant, je viens de lire.

le discours parce que l'un des problèmes est que les dirigeants ne comprennent pas d'abord comment ces méthodes, ce que ces méthodes produisent. Et aussi, ils n'ont pas les outils pour gérer cela. Et comme on dit,.

Chaque fois que, tu sais, la seule chose que tu as dans ta maison est un marteau, tout autour de toi ressemble à un extraterrestre, n'est-ce pas ? Combien de fois tu essaies de réparer quelque chose avec un couteau, parce que tu n'as pas de tournevis, dis-moi la vérité Et tu as fini par casser la pointe du, ouais,.

toi aussi Alors Jeffrey casse la même chose, ouais, intelligent Et puis tu finis et tu vas à la maison et toi.

vois que toutes les pointes des couteaux sont cassées C'est parce qu'ils ne le font pas, tu sais, si tu vois.

ceux-là, prends juste ces gens et achète des couteaux pour leur anniversaire. D'accord, alors fais-le. Alors, le.

Le problème est qu'eux, ils n'ont pas les outils, ils ne savent pas quoi faire et ils essaient d'utiliser les outils. Et aujourd'hui, je vais vous montrer certains des outils. Mais pendant toutes mes recherches sur ce sujet.

livre qui a pris beaucoup de temps, et l'une des choses que vous devez comprendre, ce sont les moyens, quels sont les moyens.

Et puis si, si, si les voies sont entravées, comme une énorme différence entre hier et la semaine prochaine, comment gérer cela. Maintenant, nous savons déjà qu'il y a des changements dans les comportements des gens lorsque cela.

entre le demain de la réalité ou la réalité d'aujourd'hui et hier, il y a un écart très important, car cela affecte mes attentes et me donne peut-être l'impression que mon organisation ne sera pas en mesure de rivaliser, les gens se sentent désorientés, etc. Maintenant, cela n'arrive pas vraiment avec ces précédents.

vagues Tu te souviens de la façon dont je t'ai vu précédemment ? Celui-ci va bien C'est une cadence Celui-ci est.

service de pause et cadence Pour le moment, il y a deux concepts que je n'approfondirai pas, mais là.

sont deux concepts très importants dans l'agilité d'entreprise. L'un est appelé une approche large. L'autre est.

concentration sur la discipline Et nous parlons du livre sur la science derrière cela et pourquoi vous devez.

comprends-le en tant que consultant en changement Nous allons le faire une autre fois Michelle, Greg, n'importe quoi.

vous vouliez ajouter ici, c'est juste les deux pour ça, n'est-ce pas ? Tu sais, je suis très bavard, j'adore parler.

Oui, j'allais juste ajouter l'autre chose, c'est de comprendre l'impact du changement sur les gens et de quel soutien ils ont besoin, car trop d'organisations effectuent des transformations numériques, mais ne se concentrent pas sur le changement de comportement et se demandent pourquoi la transformation échoue..

Ouais, et puis les gens ne savent pas quoi faire, n'est-ce pas ? Et c'est très important. Si vous prenez un.

regardez, donc dans l'agilité d'entreprise, si vous n'avez pas atteint cette partie, très mauvais pour vous, l'agilité d'entreprise a 12 principes pour un changement accéléré. Ces 12 principes sont basés sur la science et essaient.

pour vous aider Si vous maîtrisez ces 12 principes, vous pouvez vous adresser à n'importe quelle entreprise et créer n'importe quel cadre.

et un modèle et ce cadre, certains modèles vont très bien fonctionner, même si l'entreprise est exposée à un changement accéléré, n'est-ce pas ? Maintenant, le principe numéro un dit cela et explique en détail ce qui se passait sous la pluie lorsque les gens étaient exposés à ces vagues bosselées..

Ce qui s'est produit ici, c'est lorsque les gens sont soumis à beaucoup de stress et, en revenant, vous avez mentionné le stress, Clever a mentionné le stress des personnes dans les organisations, il y a certains produits chimiques et le nombre de perspectives qu'une personne peut voir est moindre, n'est-ce pas ? Comme l'a dit notre amie neuroscientifique Delia McKay, chaque fois que vous êtes stressé, imaginez il y a 2000 ans un lion vous poursuivait, ou un tigre, vous vous concentrez simplement sur le chemin à parcourir, n'est-ce pas ? Pour vous sauver Maintenant, le nombre de.

les perspectives que la personne a besoin de se détendre peuvent évaluer sont nombreuses. Vous pouvez donc

voir la perspective de.

vos amis ou collègues et analysez-le, faites un peu de recadrage, essayez aussi, vous savez, de ressentir une certaine empathie, essayez de voir comment l'autre personne se trouve dans la même situation que vous, etc. Mais quand vous êtes stressé, le nombre de perspectives que votre cerveau peut analyser.

diminue. Maintenant, il est logique de commencer à penser que dans une entreprise où les gens sont stressés,

le nombre de perspectives qu'ils peuvent analyser est moindre. Et si le nombre de perspectives qu'ils peuvent analyser est moindre..

que l'entreprise peut analyser sont plus faibles, alors cette entreprise aura moins de chances de survivre, elle aura moins d'innovation et moins de valeur commerciale. Maintenant, nous le voyons aussi avec les entreprises.

exposé à des niveaux élevés de stress est qu'il existe des niveaux élevés de conflits. Et cela est lié.

à certains produits chimiques comme le cortisol, n'est-ce pas ? Maintenant, c'est très important dans le scénario où vous avez Pran, le propriétaire du produit, et il vient de Malo Green Solutions. Maintenant, tout à coup, ces gens.

est dans une situation où tout le monde est stressé dans l'équipe. Et en tant que productowner, très expérimenté,.

vous pouvez voir que c'est un senior très expérimenté, il s'est rendu compte que les gens cessent de voir le point de vue des autres. Et puis il vous montre comment gérer cela, n'est-ce pas ? Maintenant, numéro de règle.

Premièrement, quand il y a une perturbation, la première chose que vous voyez, merci, qu'est-ce que c'est, Greg ? Greg, merci d'avoir placé les 12 principes. La première chose, on peut aussi la mettre, je pense,.

dans ce cours, nous pouvons le partager. Et certains principes sont très détaillés avec tous les.

la science derrière mon expérience. Et c'est mon opinion personnelle, c'est que depuis plusieurs années,.

nous avons négligé, négligé la science dans le changement organisationnel, d'une manière ou d'une autre, les principes agiles de 2001 sont très, très bons, très, très bons. Mais les entreprises sont différentes, vous savez,.

la démographie du groupe qui a créé les principes réels était constitué uniquement de courriers d'informaticiens provenant d'éditeurs de logiciels, la plupart d'entre eux, etc. Aujourd'hui, dans les entreprises, nous constatons une plus grande diversité de.

pensées de genre, etc. Et aussi de la diversité des perspectives en termes de métiers, non ?.

Les entreprises sont donc complètement différentes. Maintenant, revenons au premier sujet, ce que je voulais.

Il faut mentionner que chaque fois que vous êtes dans une entreprise et que les gens commencent à ressentir du stress, vous devez alors voir qu'il y a un changement dans l'entreprise, un changement très important est que les gens changent de comportement..

Quand les gens commencent à ressentir du stress, ils changent de comportement. C'est la première chose qu'ils ne font pas..

réalisent, mais c'est la première chose qu'ils ne changent pas l'état d'esprit, ils ne changent pas la chose Mais la première chose qui arrive, et c'est pourquoi c'est très important, la voix.

modèle Et aussi si vous en avez l'occasion, un travail de Gabor Gabor a réalisé un miroir pour utiliser la voix.

modèle basé sur les comportements, etc. Tant de choses à apprendre, c'est une période très excitante Alors Gabor.

pouvez également partager l'article Maintenant, très, très important, alors comment nous résolvons tout cela Maintenant,.

si les entreprises veulent accélérer et ne pas ralentir, quel cadre devez-vous gérer avec cela Et aujourd'hui je vais vous montrer ceci Et j'espère que vous trouverez cela très intéressant.

Mais avant de commencer, sur le côté gauche, nous avons ce graphique que vous verrez peut-être ou non, c'est ce que nous appelons la dynamique de l'agilité de l'entreprise. Dynamique de l'agilité de l'entreprise.

est une vision de haut niveau de tout ce que vous devez apprendre de très, très haut niveau afin d'aider les entreprises exposées à des changements accélérés ou à des marchés exponentiels. D'accord, des questions.

jusqu'à présent? Laisse-moi vérifier la discordance s'il y a autre chose.

Ouais, les gens aimeraient à nouveau le lien Discord, s'il te plaît, Eric.

D'accord, c'est une bonne question. Si quelqu'un l'a dans l'e-mail que je vous ai envoyé hier,.

partagez-le Sinon, je le partagerai, laissez-moi voir, dans deux minutes, car j'ai besoin de.

descendre dans mon compte Donc si quelqu'un l'a depuis hier, je vous envoie un email, juste.

vas-y. Très bien, tu sais, je voulais partager ça et je pense qu'il y en a d'autres ici.

C'était une sorte d'accord selon lequel lorsqu'un changement arrive, la communication est évidemment la clé. Vous savez, quand elle est gardée dans les coulisses avec juste un leadership et n'est pas apportée..

jusqu'aux gens que cela affecte, alors c'est à ce moment-là que ces gens commencent à l'entendre.

Et cela les stresse parce que la nouvelle circule, n'est-ce pas ? Alors que la transparence est si importante.

Et puis, pour les gens, ressentir, et c'est quelque chose dont vous parlez dans le livre, c'est, vous savez, c'est vraiment un effort collectif, un progrès partagé. Donc si vous pouvez, si vous pouvez, si c'est possible.

pour garantir que ce changement est partagé au sein de l'équipe qu'il affecte, afin qu'ils aient le sentiment d'avoir leur mot à dire, et qu'ils puissent en fait, il y a une meilleure adhésion lorsque les gens ont l'impression qu'ils veulent réellement que cela se produise plutôt que cela n'arrive à eux.

Et il y a quelque chose de très important que Michelle a dit, Michelle a mentionné des progrès partagés..

le progrès est un beau mot, mais c'est aussi un cadre dans l'agilité de l'entreprise..

création, la façon dont les entreprises sont exposées au changement au cours de ces sauts est différente. Il utilise donc.

une entreprise à trois valeurs Alors dans les entreprises agiles, elles créent de la valeur, de la valeur client, non ?.

Ils se concentrent sur le client. Désormais, dans l'entreprise, l'agilité utilise un modèle financier différent..

Nous croyons sincèrement que lorsque les entreprises sont exposées à des changements accélérés, vous ne pouvez pas résoudre ces problèmes en vous concentrant sur les mêmes modèles que ceux que nous utilisons depuis de nombreuses années. Et vous pouvez vous demander, nous.

peut dire, qu'est-ce qu'il y a d'autre, à part être centré sur le client ? Eh bien, il y a le modèle d'entreprise à trois valeurs, qui est différent. Et aussi le modèle d'entreprise à trois valeurs a un modèle financier, un modèle différent..

modèle financier, d'accord ? Création de valeur et différents modèles financiers Et l'un des.

Les cadres pour les trois valeurs sont ce que nous appelons partager le progrès, chapitre trois du livre. Et vous pouvez également désormais utiliser la communauté d'agilité d'entreprise. Vous pouvez le trouver ici. Merci pour cela, Michelle..

Nous nous habituons maintenant à utiliser le progrès partagé pour tout. C'est donc l'objectif de toute entreprise.

c'est construire des progrès partagés lors d'un changement accéléré, n'est-ce pas ? Maintenant, vous pouvez voir que c'est un progrès partagé. Nous avons des résultats, et cetera. Maintenant, c'est une chose très, très importante..

est-ce que nous en avons besoin, si nous le voulons pour l'entreprise, et aujourd'hui nous avons un grand exercice Nous avons.

avoir une heure de plus dans environ six heures.

on va faire de l'exercice, on va pouvoir pratiquer plein de choses, non ? Nous allons donc terminer dans 30 minutes.

Ainsi, lorsque vous essayez de faire face à cette nouvelle ère d'accélération des marchés, vous devez comprendre quelque chose de très, très clairement :

Vous devez comprendre la science derrière l'accélération des marchés et comment aider les gens.

Désormais, dans le domaine de l'agilité d'entreprise, nous disposons de ce que nous appelons la science du changement accéléré..

La science de l'accélération du changement est divisée en trois domaines différents.

Neuroscience du changement, qui tente de comprendre comment le cerveau est affecté lorsque les personnes sont exposées à des changements constants et très incertains..

Sommes-nous d'accord avec cette explication des neurosciences du changement ? Nous avons donc quelques neuroscientifiques qui essaient de gérer, vous savez, l'autre jour, Delia McKay a mentionné l'une des choses que l'IA provoque et les gens sont épuisés parce qu'ils ne savent pas s'ils seront encore là dans le monde. entreprise, non ? Et vous pouvez penser, eh bien, c'est l'une des choses que l'IA aide également.

Nous devons donc comprendre de manière systémique.

Mais les neurosciences du changement tentent d'expliquer le fonctionnement du cerveau dans différents scénarios et proposent une approche scientifique..

C'est une partie de l'agilité de l'entreprise.

Dans le domaine de l'agilité d'entreprise, nous utilisons un langage très simple pour que tout le monde puisse comprendre le concept, n'est-ce pas ? Vous verrez pendant le livre.

Maintenant, l'autre chose dont nous disposons est la science du comportement.

Si vous ne comprenez pas comment les comportements changent lorsque le marché s'accélère, lorsque tout change dans votre entreprise et que vous ne comprenez pas au moins que les comportements deviennent contagieux, que, vous savez, vous devez adopter des comportements différents, les comportements deviennent malsains et comment parvenir.

Nous avons plusieurs modèles, alors vous allez avoir du mal avec ça.

Et la dernière partie ici est la mobilité stratégique.

Et la mobilité stratégique comporte en réalité deux parties, l'une dans laquelle elle vient des sciences sociales et d'autres acteurs du changement accéléré..

La mobilité stratégique est donc là, vous êtes un leader, la situation a changé et vous devez réaligner votre entreprise et inciter les gens à marcher dans une direction différente..

Comment tu fais ça? C'est donc plutôt la partie sociale, non ? Comment vous découvrez que tout a changé, vous déplacez les gens dans une direction différente.

C'est une mobilité stratégique.

Et nous parlons de la science et du cadre.

Nous avons plusieurs cadres.

Maintenant tu comprends ça.

Vous comprenez pourquoi, de mon point de vue, humble, la mobilité stratégique d'entreprise est une avancée décisive car elle s'éloigne d'un seul cadre, n'est-ce pas ? Et puis dans le livre, tu peux voir toutes les connexions.

Et c'est ce que nous appelons dans la mobilité stratégique d'entreprise, la science du changement accéléré, qui est l'extrapolation des trois.

Maintenant c'est parti maintenant pour un cadre car j'avais promis un cadre et un exercice.

Voilà, et je vais vous montrer une photo, Greg le sait déjà, c'est l'un des frameworks que nous utilisons depuis de très nombreuses années..

Et je vais vous dire, d'après mon expérience, le meilleur consultant en changement n'est pas celui qui a plus de connaissances, mais c'est le consultant en changement qui est capable de fournir une meilleure solution et une solution durable, une solution meilleure et durable pour une entreprise. , droite? Et nous avons ici notre gâteau, qui est très savoureux.

Maintenant, l'un des problèmes lorsque nous avons commencé à parler, vous savez, de la science du changement accéléré, des neurosciences et de tout ce genre de choses, est de savoir comment rendre son utilisation très simple pour les gens..

Si j'ai un problème dans une entreprise, comment puis-je simplement suivre quelques étapes pour obtenir de meilleures solutions.

Et je te promets qu'après avoir connu ce cadre, tu vas devenir, tu vas avoir un super pouvoir, non ? Donc l'idée de ces modèles est que vous arrivez facilement lorsque quelqu'un propose ou exprime une situation, vous êtes alors en mesure de trouver une meilleure solution, n'est-ce pas ? Maintenant nous savons que lorsque vous êtes stressé, le nombre de perspectives que vous avez diminue aussi pour vous.

Alors quand tu es dans une entreprise où tout a changé, pas seulement les gens sont stressés, tu es stressé.

Donc le nombre de perspectives, vous pouvez voir des diminutions.

Ce que ce modèle a donc essayé de faire, c'est de vous obliger à augmenter le nombre de perspectives lorsque vous êtes confronté à une situation complexe..

Numéro un.

Deuxièmement, cela vous permet de voir le problème tout en vous obligeant à voir, n'est-ce pas ? Ce n'est pas de la force physique, c'est un autre type de recadrage.

Cela vous donne un super pouvoir, même si vous êtes dans une période de stress et que vous savez que vos perspectives vont diminuer, cela vous permet de voir le problème sous différents angles..

Et cela vous permet de créer un plan plus complet, ce que nous appelons un plan puissant pour les enfants, n'est-ce pas ? Alors imaginez que j'ai un problème et qu'au lieu de penser au problème, je considérerais ce problème comme cinq types différents d'agilité ou dimensions d'agilité afin de résoudre ce problème..

Alors imaginez un client et avec un client et je vous promets que dans cinq minutes on va faire un exercice, vous allez vous amuser.

Et imaginez que dans une organisation, quelqu'un apporte un problème.

Donc, ce que votre cerveau va faire en général, c'est essayer de vous rappeler si vous avez résolu quelque chose de similaire auparavant et alors, avec les connaissances que vous avez, vous fournissez une réponse..

Donc, ce que ce modèle a essayé de faire, c'est de briser ce modèle, de briser activement ce modèle..

Et la façon dont nous faisons cela vous permet de changer vos schémas de pensée, n'est-ce pas ? Maintenant, le gâteau, en plus d'être très savoureux et j'aurais une surprise à vous montrer, il dit que tout ce que vous voulez améliorer et augmenter l'agilité dans une entreprise, il a cinq dimensions différentes.

L'un est la technique, ce que nous appelons l'agilité technique, n'est-ce pas ? En considérant comment les technologies ou les logiciels ou les changements dans les processus liés aux logiciels vont résoudre le problème.

Quand vous pensez les choses de cette façon, vous vous concentrez uniquement sur les logiciels et les processus liés aux logiciels, n'est-ce pas ? Je vais vous donner un exemple dans quelques minutes.

Alors quelqu'un pose un problème, vous pensez aux outils dont j'ai besoin, aux processus liés aux logiciels

dont j'ai besoin pour résoudre le problème..

C'est ce que nous appelons l'agilité technique.

Les cinq niveaux sont interconnectés, n'est-ce pas ? Ce n'est pas une séparation physique.

C'est une façon pour toi de recadrer.

La deuxième.

Alors Eric, je voulais juste préciser que bon marché ne signifie pas qualité..

La qualité signifie la rentabilité.

C'est très intéressant car je sais qu'en l'état c'est pas cher.

Merci de le rappeler.

Et cette définition date de 2016 à l'origine.

J'apprenais encore l'anglais à ce moment-là.

Mais bon marché signifie bon marché, n'est-ce pas ? Mais pas de mauvaise qualité.

Je sais qu'en Amérique, le prix bas peut être méchant, mais la qualité, je pense qu'en Angleterre, ce n'est pas le cas..

Alors merci de me le rappeler.

La seconde est donc l'agilité structurelle.

Maintenant, vous mettez le chapeau de l'agilité structurelle et vous commencez à réfléchir à la façon dont je peux changer les processus et les rôles pour résoudre le problème..

Je vais prendre avec explication jusqu'à présent.

Je me concentre uniquement sur les processus et les rôles.

Ensuite, je me concentre sur l'agilité des résultats.

C'est une question plus complexe.

C'est là qu'un jour nous parlerons de la stratégie.

Mais alors, c'est comment je soutiens la stratégie.

Comment je soutiens la stratégie à court terme et la stratégie à long terme.

Et comment puis-je m'assurer que mon entreprise puisse produire des résultats même en ces temps de stress sans stresser manifestement les gens, comme vous l'avez dit..

Maintenant, si vous êtes curieux, l'agilité des résultats est stratégique.

Il s'agit de stratégie et elle est basée sur deux éléments pour évaluer le modèle d'entreprise et la réflexion future, chapitre huit et neuf..

L'idée est que vous commenciez à réfléchir à la façon dont je soutiens les dirigeants ou la stratégie, etc..

Le prochain niveau est désormais l'agilité sociale.

Comment m'assurer que les gens se connectent et que les équipes se connectent à ma solution.

Si vous pensez de cette façon, vous allez commencer à utiliser certaines théories des sciences sociales.

Comment s'assurer que les gens se connectent.

Peut-être que le logiciel, l'agilité technique, définissent l'utilisation d'outils, mais ensuite l'agilité sociale dit non, n'utilisez pas d'outils parce que vous allez déconnecter les gens..

Tu vas être face à face.

Et c'est le paradigme auquel vous devez faire face ici.

Sommes-nous d'accord avec l'agilité sociale ? Droite? Comment nous augmentons la connexion entre les gens.

Et puis le dernier est l'agilité mentale.

C'est ainsi que vous permettez aux gens, même pendant les périodes de stress, de pouvoir recadrer les situations et de penser clairement..

Nous disposons désormais d'une agilité d'entreprise, d'un très grand nombre de techniques pour améliorer le mental.

agilité.

L'idée est que cette personne peut voir même pendant les périodes de stress, elle peut voir les situations sous différents angles..

Alors laissez-moi, une question avant de continuer ?.

Et je te donne un exemple.

Eric, je voulais juste partager que lorsque vous avez commencé ici, le recadrage est vraiment ce qui, après avoir lu ceci auparavant, est vraiment ce qui me frappe, c'est que nous devons être capables de recadrer la situation par nous-mêmes parfois pour pouvoir avoir une vision plus positive de ce changement.

Ouais.

Et rappelez-vous que lorsque vous êtes stressé et que le premier principe de changement accéléré diminue le nombre de perspectives que vous pouvez voir..

Droite? Donc ces cadres vous permettent également de vous forcer à augmenter cela.

Greg, veux-tu ajouter quelque chose ici ? Eh bien, juste qu'il y avait une question de Jeffrey Thompson.

Peut-être que je répondrai à la question.

Ouais, ouais, vas-y.

Merci.

Comment, sur la base de ces niveaux, pourriez-vous relier ces éléments à deux choses, l'intelligence émotionnelle et la sécurité psychologique ? Comment compteriez-vous les relier ? L'intelligence émotionnelle est donc liée à l'agilité mentale, n'est-ce pas ? Parce qu'il s'agit en réalité du même canal dans le cerveau et que la sécurité psychologique est liée à chacun d'eux..

Droite? En fait, même avec l'agilité technique, nous avons constaté que dans les entreprises où les employés n'utilisent pas les bons outils, cela affecte leur sentiment de sécurité..

Vous savez, ces gens qui sont frustrés dans les centres d'appels, ils n'utilisent pas les outils.

Greg, vas-y.

Ouais, donc l'intelligence émotionnelle doit être plus étroitement alignée avec probablement l'agilité mentale.

Mais l'agilité en matière de résultats est également présente, car elle dépend en partie de la manière dont vous associez vos objectifs aux bons états d'esprit pour atteindre ce que vous souhaitez réaliser..

Nous avons aussi ce qu'on appelle la santé organisationnelle, qui va au-delà de la simple sécurité psychologique..

Et nous avons un autre modèle appelé pyramide du parcours de changement, qui aide à comprendre où en sont les gens, différents, ou que nous sommes tous différents et que nous pensons tous de différentes manières et certains des défis que nous rencontrons à mesure que nous traversons le changement. voyage.

Merci Greg pour ça.

je vais passer à ton gâteau.

C'est donc ce que Greg a fait en Nouvelle-Zélande et ils l'ont compris..

C'est un vrai gâteau.

Alors un jour Greg m'a envoyé une photo du gâteau avec les différentes couleurs.

J'ai la vidéo, je ne peux pas vous montrer la vidéo des gens coupant le gâteau.

Greg me l'a envoyé.

Mais j'aime faire des choses.

j'aurais aimé être là.

D'accord, alors je vous montre comment utiliser ceci.

Merci Greg pour ça.

Je vous montre comment utiliser ce framework.

C'est ce qu'on appelle le, celui-ci fait référence à mon premier livre, Lean Exponential Change..

Vous permet de le recadrer dynamiquement.

Ainsi, chaque fois que vous rencontrez un problème, vous devez penser à ces cinq niveaux.

Maintenant laissez-moi vous donner un exemple.

Nous avons donc Malo Corporation, c'est une entreprise technologique de taille moyenne..

Ce sont tous des exemples réels, mais j'ai changé le nom de l'entreprise.

Et ils approcheront pour le secteur des services financiers.

Ils sont en affaires depuis plus de 20 ans et ont une clientèle fidèle..

Cependant, ces dernières années, Malo a eu du mal à suivre le rythme de l'innovation et du vintage..

Et je vois que beaucoup d'entre vous ont vu des exemples très, très similaires.

Sommes-nous d'accord avec cette partie ? Ceci est une brève explication.

D'accord, alors passons à autre chose.

Le produit phare de l'entreprise est une application de bureau utilisée par les banques d'investissement et les sociétés de gestion de patrimoine pour gérer les comptes clients et les transactions des dirigeants..

Ce produit génère plus de 80% du chiffre d'affaires de Malo.

Le problème est que dans le monde d'aujourd'hui, de plus en plus de services financiers proposent des services multicanaux..

Cela signifie donc que toute l'expérience en magasin, sur le Web, au téléphone, etc..

Et les clients exigent une approche plus globale.

La structure actuelle de Malo rend très difficile son adaptation à la nouvelle réalité..

Rien d'autre ici, vous ne correspondrez.

La structure est très diversifiée.

Côté structure, Malo est très cloisonné.

L'équipe dirigeante est consciente des menaces mais a mis du temps à réagir.

Et culturellement les salariés de Malo sont résistants à la chaîne.

D'accord, avez-vous déjà vu quelque chose comme ça dans une entreprise ? Ou est-ce juste moi qui l'invente ? Tu sais, Eric, tu as parlé de silo.

Je pense que la partie silo est la raison pour laquelle vous avez cette résistance au changement.

Encore une fois, quand les gens restent cloisonnés et qu'on ne sait pas vraiment ce qui se passe, il n'y a pas de transparence..

Alors tu as l'impression qu'il te manque quelque chose.

Et puis tu inventes souvent des choses dans ta tête qui ne sont même pas réelles.

Donc cette partie cloisonnée est vraiment.

Eh bien, cela me rappelle que je travaillais avec un de mes amis appelé Tony à Madrid en 2011..

Nous enseignions un cours, un cours SCRAM, un cours SCRAM certifié pour certains domaines gouvernementaux..

Et ils ont les salaires les plus élevés.

Et puis on a demandé à ces gens-là de collaborer pendant le travail, pendant cette séance.

Et maintenant ils voulaient collaborer parce qu'ils ne collaboraient pas dans l'entreprise.

Ils ne voulaient même pas collaborer pendant le cours SCRAM.

Et puis je me souviens de moi, je leur ai dit, écoutez, vous avez beaucoup de chance d'avoir un salaire élevé pour le ministère de la Défense, parce que si vous étiez sans travail, vous ne trouveriez jamais de travail, les amis..

Et puis tu ne pouvais pas imaginer le prix.

si je pouvais le refaire.

Mais après, comme par magie, nous avons fait une pause et les gens ont commencé à collaborer..

Je pense qu'ils étaient sous le choc, non ? Parfois, nous développons également votre culture à l'extérieur.

D'accord, alors laissez-moi voir, vous montrer comment j'essaie de fournir une solution en utilisant les cinq niveaux différents, n'est-ce pas ? Désormais, agilité technique, nous essayons de passer aux technologies multicanaux.

Nous rencontrons des gens et essayons de voir comment cela continue à fonctionner et de quels canaux nous aurions besoin, avec la technologie que nous devrions acheter, et cetera..

Nous travaillons avec les dirigeants, nous avons fait équipe, des techniciens avec les dirigeants se réunissant tous ensemble, essayant de discuter des choses dont nous avons besoin..

C'est du très haut niveau, non ? Agilité structurelle, nous essayons de réduire les silos, de mettre en place des équipes interfonctionnelles, également des incitations à centraliser la prise de décision, etc..

Résultats agilité, leadership nécessaire pour investir dans les capacités émergentes, ils ne l'avaient pas.

Nous avons commencé à utiliser les approches de réflexion futures pour mesurer les risques liés aux nouveaux produits et idées..

En matière d'agilité sociale, nous avons également essayé de modifier l'organisation de l'entreprise afin que

les gens puissent collaborer..

Nous nous sommes assurés d'utiliser nos propres plans ouverts.

On a eu un processus de feedback, on a un peu aplati la hiérarchie, mais pas trop.

Concernant l'agilité mentale, il y avait différentes formations pour que les gens puissent construire avec le stress, voir différentes perspectives, être capables d'adopter différentes perspectives, et cetera..

Alors ce que nous allons faire maintenant, c'est un défi maintenant.

Vous allez dans vos chambres, est-ce que nous sommes d'accord avec cette explication ? Laisse-moi y retourner car c'était très vite.

Donc ce qu'on va faire c'est retourner dans ta chambre parce qu'on a 12 minutes, on va faire 10 minutes seulement.

Alors pensez à tout ça, ok, laissez-moi copier ceux-là, ceux-là, les différents types d'agilité, et aussi le scénario sur la boîte de discussion.

Et ce que nous allons faire, tu es là.

Maintenant, copiez tous ces textes et vous pourrez les conserver sur votre bloc-notes ou ailleurs..

Et puis je sais que pour beaucoup d'entre vous, ça va être très facile d'acquérir l'agilité technique.

Mais je vais vous demander une faveur, prendre deux types d'agilité différents, qui ne sont pas de l'agilité technique, et voir comment vous l'améliorez pour le scénario précédent..

Dans un monde d'idées, ce que vous faites, c'est que lorsque je travaille avec des coachs, nous les dessinons sur un tableau blanc, ils combattent des types d'agilité, et nous essayons de mettre des solutions pour chacun et de voir comment ils se connectent, n'est-ce pas ? C'est donc essentiellement ce que nous faisons.

Donc ce que nous allons faire, c'est aller dans une salle de sous-commission, vous avez le scénario, et vous allez essayer de vous concentrer uniquement sur deux types d'agilité, et voir comment vous l'améliorez..

Évidemment, si vous constatez que si vous améliorez cela, vous diminuez l'agilité dans d'autres domaines, vous devez en tenir compte..

Est-ce que nous sommes d'accord avec l'exercice ? Nous allons être là pendant 10 minutes.

Des questions sur l'exercice avant de partir ?

L'idée est donc de recadrer, et vous devrez vous assurer que lorsque nous ferons cela, vous recadrerez, vous vous concentrerez uniquement sur ce type d'agilité, mais évidemment vous devrez également vous assurer que vous déterminez si vos solutions ont un impact sur un autre type d'agilité.

D'accord? Alors, des questions que nous avons ?

Ouais, Greg.

Ouais, une chose dont il faut être conscient, c'est que nous ne cherchons pas de solution.

Ce que nous faisons est un exercice pour nous habituer à comprendre comment nous pouvons utiliser HANA pour nous aider avec le modèle du gâteau..

Eh bien, je pense que nous aussi, si vous le pouvez, si vous le souhaitez, si vous avez HANA, si vous allez à l'université d'entreprise-agilité.,

vous avez HANA là-bas, vous pouvez également utiliser HANA.

Ok, j'avais oublié ça.

Donc si vous le souhaitez, vous pouvez également utiliser HANA, d'accord ? Donc si vous n'utilisez jamais HANA, vous allez à l'université d'entreprise.,

et vous verrez HANA sur le côté droit, vous pouvez demander à HANA, vous pouvez même copier tout le scénario, et vous ne pouvez pas utiliser HANA si vous ne le souhaitez pas, d'accord ? Tu peux juste avoir une conversation.

Ainsi, entre chaque équipe, il faut choisir au moins deux types d'une dimension de l'agilité et voir comment l'améliorer..

Des questions à ce sujet ?.

Ouais, y a-t-il un moyen, vous savez, de copier le lien pour HANA ici ? Ce serait génial.

Oui, pour que Greg puisse.

Vous pouvez donc utiliser HANA si vous ne souhaitez pas l'utiliser, ne l'utilisez pas, nous pouvons suivre la voie standard.

On va y rester 10 minutes, puis on revient à une petite réflexion et on termine pour aujourd'hui.

Tout autre, merci pour ça, Ropesh.

Une autre question sur l'exercice ?.

Quelqu'un dit le scénario ? Je voulais juste que ce soit clair.

Ce n'est pas le cas, vous n'avez pas besoin de vous précipiter pour obtenir une réponse..

Il s'agit simplement de l'explorer ensemble.

Ouais, essaie de recadrer la vision, la vision des différentes dimensions.

Choisissez une ou deux dimensions.

Je pense qu'imaginez que vous êtes un expert en agilité sociale.

Que pourriez-vous recommander ? Alors vous imaginez que vous êtes un expert en agilité mentale pour cette situation.

Des questions, quelque chose que vous vouliez savoir ?.

Non? Ok, allons-y alors.

C'est parti, on va faire 10 minutes, puis on revient, trois dernières minutes.

Nous essayons de voir toutes vos questions.

Nous en avons fini avec la formation.

C'est ce qu'on appelle le gâteau au fichier niveaux d'agilité.

C'est à l'origine dans mon livre sur les changements exponentiels.

D'accord, allez-y, dites bonjour aux gens et travaillez là-bas comme un bon consultant..

Amusez-vous aussi.

je te verrai dans quelques minutes.

Vous allez ralentir car Microsoft Teams prend un peu de temps.

Très bien, alors tu es de retour.

Salut Loran, comment vas-tu ? Vous êtes de retour.

D'accord, donc nous allons terminer dans cinq minutes.

Je suis désolé d'avoir fini cinq minutes en retard.

Je pensais que cela pourrait avoir une certaine valeur.

Qui voulait partager quelque chose ? Si je dis Eric, il y a deux personnes dans mon équipe.

Alors l'un de vous veut partager.

Attends, donne-moi une seconde.

Je coupe le son de certains d'entre vous pour avoir un écho.

Ok, laisse-moi te couper le son.

Ok, allons-y maintenant.

Ouais, je disais juste qu'il y avait deux personnes dans le groupe avec moi.

Et nous sommes tous parvenus à un consensus général, mais je ne voulais pas être celui qui partage et qui parle..

Donc je ne sais pas, Joe, si tu voulais continuer et partager ce que nous avons tous les deux du sens pour ce problème..

Ouais.

Bien sûr, je vais aller de l'avant et essayer ce que je pense qui pourrait aider à résoudre le problème..

Donc nous trois, il y avait plusieurs membres de l'équipe dans la salle, mais deux d'entre eux ne semblaient

pas pouvoir se mettre en sourdine lors de l'appel..

Donc on ne sait pas s'ils pouvaient nous entendre ou pas, mais de toute façon.

Nous parlions donc d'agilité structurelle et d'agilité en termes de résultats, ou des deux domaines qui, selon nous, seraient les plus bénéfiques pour cette organisation particulière..

Je pensais que le cloisonnement était l'un des obstacles qu'ils avaient pour avancer.

C'est donc un peu ce sur quoi nous étions en quelque sorte un consensus dans le cadre de l'agilité structurelle et de l'agilité des résultats..

Merci pour ça, Joe.

N'oubliez pas que vous pouvez également demander à Hannah.

Vous pouvez mettre tout le scénario et demander à Hannah avec ça.

Quelqu'un d'autre voulait partager quelque chose ? Chef Free, oui, vas-y.

Très bien. Merci.

Crystal et moi avons parlé d'agilité mentale et sociale et avons parlé du fait qu'ils sont habitués à fonctionner en silos..

Ils n'ont peut-être pas l'agilité mentale nécessaire pour soutenir un changement.

Ils sont habitués au bon vieux temps où 80 % des revenus étaient assurés sans peut-être se rendre compte de la menace et du fait qu'ils pourraient devoir changer..

Et puis aussi l'agilité sociale : si vous êtes habitué à fonctionner en silos, vous ne souhaitez peut-être pas vous associer à d'autres personnes dans d'autres domaines de l'entreprise avec lesquelles vous pourriez avoir besoin de travailler pour faire avancer l'organisation à travers les défis actuels. et être collaboratif dans le développement des solutions appropriées.

Et rappelez-vous également le système de récompense.

Rendre plus difficile le comportement que vous ne voulez pas et rendre plus facile le comportement que vous souhaitez, n'est-ce pas ? Ce qui est aussi une agilité structurelle.

Parce que même si les gens ont de la bonne volonté, si la récompense dit : je vous paie pour votre performance personnelle, ça va être très dur, non ? Alors merci pour ça, Jeffrey.

Malheureusement, il nous reste deux minutes.

Permettez-moi également de vous montrer ici dans le nouveau site Web.

Si vous allez ici, c'est également marqué d'un chapitre et d'une page et vous pouvez ensuite y aller et en savoir plus.

Nous allons également ajouter HANA ici dans certains HANA afin que vous puissiez demander à tous ceux qui n'ont pas utilisé HANA auparavant..

Alors tu vas dans une université U.

et puis sur le côté droit ici, vous verrez HANA, puis vous vous inscrivez ici et vous pourrez ensuite accéder et parler à HANA. HANA connaît tous nos modèles, d'accord ? Vous pouvez donc l'utiliser.

Maintenant, avant de partir, vous savez, ça l'a été, j'espère que cela vous aidera d'une manière ou d'une autre à recadrer vos situations..

Maintenant, ce que je ferais, si j'étais vous, j'essaierais de faire, c'est d'essayer de prendre un des problèmes que j'ai eu dans une entreprise, je prends un morceau de papier, j'écris les cinq dimensions et j'essaie, d'abord tout, voyez, recadrez chacune de ces différentes perspectives, puis voyez comment elles se connectent parce que peut-être que quelque chose que je fais d'un côté diminue l'agilité de l'autre côté..

Merci les gars, où que vous soyez dans le monde.

je te verrai la semaine prochaine.