

Bonjour à tous, je m'appelle Greg Pitcher, je suis directeur régional chez Enterprise Agility World Community..

et une formation et un partenaire. Ce que j'aimerais faire c'est d'abord dire merci à tout le monde.

pour avoir rejoint la communauté C'est merveilleux de vous avoir tous à bord Et aujourd'hui ça se passe.

être une expérience incroyable, ce que nous appelons une expérience d'apprentissage mémorable. Ce que nous allons.

sois, désolé, vas-y Tania Bonjour, bonjour, je peux enfin t'entendre Comme c'est beau Merci.

Bonjour, Greg Merci d'avoir réglé ça pour moi Et je pensais que c'était tout.

tout irait bien. Qui est qui a vécu ça avant que vous pensiez que toute votre technologie est.

je vais m'entraîner et puis tout d'un coup, c'est comme ne pas m'entraîner, je te vois Merci.

c'est toi ? Je m'ai montré ton t-shirt qui m'intéresse.

voir ce que tu es, ce qui est dit sur ton t-shirt, c'était quelque chose à propos de ton téléphone, peux-tu.

tu me lis ? D'accord, bien, c'est une bonne chose, c'est un joli, très joli t-shirt Magnifique.

Alors Eric, j'ai rapidement besoin de vous pour me guider en affichant le diaporama, car cela ne semble même pas être une option pour moi en ce moment..

Donc vous l'avez sur votre PC, sur votre ordinateur portable Oui, je le fais, je le fais Et puis vous partagez simplement.

ça Dis-moi où est l'option de partage dans mes dans mes équipes Oh, c'est parti Nous y arriverons.

Tonya Nous y arriverons C'est vrai Tout le monde utilise des choses différentes comme le zoom et autres.

choses Voilà tu es Parfait Tu le vois parfaitement avec Alors tout le monde Maintenant, si tu.

comme ta famille aujourd'hui, oui, est-ce que tu es une belle famille soudée ? Je ne vois donc qu'un nombre limité de personnes sur mon écran, mais c'est merveilleux. Alors bienvenue Merci d'être.

avec l'équipe ce matin car ils vous ont déjà accueilli je m'appelle Tonya et j'arrive.

d'Australie très tôt Merci pour l'amour là-bas, Eric Il est cinq heures je suis là.

par moi et je pense que ma technologie ne voulait tout simplement pas fonctionner. Il fait très vent et froid ici où.

Je suis en ce moment, donc je veux juste lancer ma conversation également pour que je puisse voir comment vous et.

ce que vous dites dans le chat, ce qui est absolument génial, je vois qu'il y en a déjà.

quelques conversations ont lieu Alors bienvenue, bienvenue, bienvenue dans notre présentation d'aujourd'hui.

Aujourd'hui, nous allons explorer l'agilité de l'entreprise à partir de l'entreprise, en découvrant plus spécifiquement comment vous pouvez comprendre l'ADN de votre équipe, comment vous pouvez la configurer de telle manière que vous connaissiez les éléments de base afin que les membres de votre équipe puissent s'approprier. de leur participation de leur contribution et ainsi faciliter la productivité Salut.,

Claudia, je vois que tu viens d'allumer ton micro, ta caméra. C'est tellement merveilleux de t'avoir.

ici avec nous Vous avez donc déjà rencontré certaines des belles personnes de mon équipe, Greg et.

Eric et moi sommes sûrs que d'autres nous rejoindront très prochainement. Alors tout d'abord, je tiens à remercier.

d'être ici aujourd'hui Où que vous soyez dans le monde, je sais que nous venons du monde entier.

monde Vous avez réservé du temps pour certains d'entre vous Nous sommes vendredi après-midi Oui Et pour.

certaines d'entre nous c'est samedi matin Alors bienvenue dans cette journée, ce moment Et merci pour.

prendre le temps de prioriser votre apprentissage Parce que lorsque vous vous présentez ici, vous prenez.

éloignez la sagesse, les connaissances et les expériences que vous pouvez emporter dans votre monde..

ou plus encore, cela me révèle qui vous êtes Vous êtes un apprenant continu Vous.

aimez apprendre davantage et vous aimez ajouter de la valeur dans votre vie et avec les personnes avec qui vous êtes.

Certains d'entre nous sont donc débutants dans le monde du changement et apportent du changement dans nos organisations, nos équipes, nos communautés, nos écosystèmes. Bienvenue dans aujourd'hui Et certains d'entre nous sont plus avancés.

en route Nous dirigeons des équipes depuis un certain temps Vous avez de nombreuses expériences sous.

la ceinture, je vous souhaite également la bienvenue à cette conversation d'aujourd'hui. Et quand je dis cela, je suis.

je vais également vous inviter à participer au chat, lorsque quelqu'un pose une question et que vous connaissez une réponse.

ou une réponse ou un lien ou un document ou une ressource, je vais vous inviter à partager, à apporter cela à la conversation afin que nous puissions continuellement évoluer les uns les autres, grandir et diffuser notre sagesse et apporter plus de changement dans le monde Qui aime déjà ça.

comme norme ? Oui, pour cet espace que j'adore, c'est Courisse ? je vais faire une prononciation.

maintenant Carissa Carissa Merci, Carissa J'ai cette chose très unique où je vais.

je regarde les noms et ensuite j'invente mon propre nom parce que je regarde la première lettre et la dernière et puis je fais le milieu Et puis les mots ne sortent pas toujours.

exactement comme ça. Alors merci de m'avoir fait savoir comment nous prononçons votre beau nom.

Et donc établissons des normes. Qui comprend cela, nous devons établir des normes épiques pour.

comment nous présenter dans un espace comme celui-ci afin de créer une expérience mémorable, car c'est en fait le sujet de cette conversation aujourd'hui. Alors, comment pouvons-nous faire cela ? Alors tout d'abord.,

Est-ce que vous pouvez apporter de l'engagement et de la participation à ce cours ? À quoi cela ressemble-t-il? Eh bien, nous avons une petite boîte de discussion dans la salle. Vous savez, les équipes trouvent la boîte de discussion et disent bonjour..

dans le chat, je veux vous voir participer à la connexion Nous sommes donc présents Nous sommes.

engageant Oui, je vois que certains d'entre vous amènent vraiment leurs talkies Oui, bonjour Eric, je.

j'adore Tu es le premier en toi, apportant l'énergie L'amour dont Greg est génial j'ai besoin.

prends une gorgée d'eau Bonjour Okay Okay Merci pour le partage Greg vous de Nouvelle Zélande.

Tu l'as mis dans un chat Magnifique Alors j'adore ça Et aussi pendant la séance, on y va.

pour avoir l'occasion d'être dans des salles de sous-commission, je vais vous inviter à.

allumez votre caméra si vous ne pouvez pas le faire maintenant. Mais dans cet espace également, allumez.

sur votre appareil photo parce que nous interagissons les uns avec les autres lorsque nous nous voyons Oui, nous le sommes.

ce faisant, nous faisons cette réunion dans un espace à deux dimensions et nous perdons tellement d'informations.

Mais en voyant vos magnifiques visages incroyables, nous créons des liens et des engagements..

J'adore je vois certains d'entre vous allumer leurs caméras Merci Patrick Okay, Jay C'est.

ravi que vous participiez avec nous de cette manière. De plus, je veux.

pour vous inviter à apporter de la curiosité Lean in Soyez curieux de ce qui est partagé car.

quand tu fais ça, tu vas enlever quelque chose Et je veux t'inviter à ce que tu.

appris aujourd'hui donne l'intention de retirer au moins une chose et de trouver un moyen de la mettre en œuvre dans votre vie. Ce qui est beau dans la conversation d'aujourd'hui, c'est que oui, nous allons.

parler de la façon dont nous pouvons déverrouiller la source secrète de nos équipes. Cependant, nous partageons des sagesses.

pour vous ainsi que pour l'individu et je vois d'autres personnes arriver comme Gabo de Hongrie Euh, comme Pete Tech, Mary, Mary, magnifique, je m'habitue encore à faire équipe Parfois.

c'est switch, switch c'est les noms autour dans les noms de famille Donc si je t'appelle par ton nom de famille.,

c'est juste la façon dont ça apparaît sur mon écran, la technologie n'est pas incroyable, comme c'est beau.

pour ça Donc ce que nous allons faire aujourd'hui, comme vous pouvez le voir sur le titre, nous allons.

cherchez à découvrir les composants de l'ADN de votre équipe Et tout cela vient d'une ressource incroyable.

qu'Eric a rédigé intitulé Les fondamentaux de l'agilité d'entreprise. Le livre qu'il a lancé.

plus tôt cette année Alors merci Eric pour toutes les ressources que vous avez mises en un seul endroit.

Et la chose spécifique que je vais partager aujourd'hui est quelque chose que nous avons créé en collaboration..

Alors Eric, moi et Greg, nous nous sommes réunis et nous avons fait ressortir, nous l'avons obtenu Nous avons regardé.

quels ont été les éléments constitutifs de la création d'équipes, de connexions et d'une communauté extraordinaires ?.

Donc aujourd'hui, c'est un privilège pour moi de le partager avec vous et mes co-contributeurs à l'espace sont également dans la salle. Alors merci les gars Vous êtes incroyables Alors voyons voir si mon, mon, ouais,.

on y va Donc en gros c'est un atelier où on va découvrir le bâtiment.

pour que nous puissions arriver là où nous le pouvons, nous construisons des contrats sociaux.

Donc, quand je détourne le regard, je regarde en fait mon écran, là où se trouvent mes diapositives..

construire des contrats sociaux Nous n'allons donc pas faire ça aujourd'hui Nous construisons, nous cherchons.

sur les éléments constitutifs afin que nous puissions parvenir à ce qui est un contrat social. Encore une fois, c'est.

je m'appelle Tanya Salfontane, je suis coach et je suis également directrice originale d'entreprise.

l'agilité avec Greg et notre partie du monde Donc ce qui est incroyable Alors nous, en entreprise.

université d'agilité d'entreprise, nous aimons les cadeaux et nous avons toujours quelque chose à vous offrir. Et celui de.

les cadeaux que nous vous offrons aujourd'hui sont un badge pour assister à ce qui est beau à propos du.

Le badge est que vous pouvez aller l'afficher sur vos réseaux sociaux et communiquer avec votre communauté ce que vous faites concernant votre apprentissage Parce que la vérité, c'est nos clients, nos équipes, nos membres.

veut savoir qu'ils aiment quand ils voient que nous apprenons parce que nous les incitons à continuer à apprendre et ensuite vous pourrez collecter ces badges et Eric, je suis sûr qu'il va proposer les prochaines choses où ces badges peuvent vous emmener, vous et moi. on se voit déjà en souriant parce que.

tu sais, tu as déjà des projets pour nous Alors j'ai aussi une annonce très spéciale.

Donc la semaine dernière, Eric a publié, lancé, je suppose que c'est le mot le plus approprié, notre nouveau site Web révisé. Ce site Web est vraiment incroyable. Sur celui-ci, vous trouverez mon truc préféré, qui.

J'ai encerclé là avec le bloc rouge, tous les modèles et cadres que vous pouvez trouver dans le livre, tous avec les graphiques, avec quelques descriptions, quelques connaissances. C'est un beau.

outil dont vous disposez au bout de vos doigts Et vous pouvez l'utiliser n'importe où car.

vous savez, nous pouvons emporter le Web avec nous tant que nous avons une connectivité. Voilà donc le lien.

pour rejoindre j'invite, je vous invite à aller voir, voir quelles sont les ressources.

êtes Bonjour Ricardo, c'est magnifique que vous nous rejoigniez ici aussi aujourd'hui Et alors.

est-ce qu'on fait aujourd'hui ? Nous allons essentiellement examiner : que faut-il pour constituer des équipes collaboratives et engageantes ? Nous allons découvrir des expériences d'apprentissage mémorables.

Et je suis curieux, avez-vous déjà le sentiment qu'aujourd'hui vous vivez une expérience mémorable ? Ce n'est pas seulement une école d'équipe Zoom normale. Donc je suis un zoomer, j'ai passé beaucoup de temps dessus.

zoom Mais ce n'est pas seulement une équipe moyenne normale, des réunions d'équipes Non, nous mettons en place une relance.

un peu au bar pour que nous puissions créer une expérience pour nous tous. Et j'ai vraiment confiance que vous êtes.

allons tirer une certaine valeur de votre expérience ici. Nous allons également examiner ce que.

quatre accords universels sont Et c'est littéralement l'ADN des éléments constitutifs de la construction.

une culture incroyable, des relations avec les autres membres de l'équipe et même les relations que vous entretenez dans votre monde. Et si le temps le permet, nous allons explorer comment les accords universels.

peut vous aider à réfléchir à la façon dont vous pouvez améliorer votre communauté ou votre équipe actuelle, ce qui est incroyable.

Mais avant d'entrer dans le vrai personnel du GC, nous avons maintenant l'occasion de faire connaissance les uns avec les autres de manière plus intime. Nous allons donc avoir une salle de discussion et.

c'est une opportunité où vous pouvez faire connaissance avec un autre membre de la communauté..

d'entre vous nous rejoignent pour la toute première fois aujourd'hui Certains d'entre vous voient des visages autour.

Je t'ai déjà vu. C'est agréable de te voir ici. Nous allons donc bientôt passer en groupe..

salles, présentez-vous puis partagez avec votre équipe Vous savez, ce qui a été un.

expérience mémorable que vous avez vécue, si vous pouvez en avoir une sur votre lieu de travail, ce serait incroyable, partagez-la. Cependant, si vous avez du mal à en trouver une parce qu'il y a tellement de choses.

se passe, partage quelque chose à l'extérieur Mais il est important que ce soit mémorable Et ça apporte.

vous une expérience joyeuse et ouverte dans votre cœur. Alors, avez-vous des questions sur ce qui se passe.

qu'on va faire dans des salles de sous-commission ? Êtes-vous tous prêts à faire connaissance avec davantage de personnes de manière plus intime ? Oui Magnifique Vous verrez donc des options de salle de réunion se présenter pour vous Oui Génial Magnifique.

Certains d'entre vous seront automatiquement déplacés pour rejoindre la salle. Bon retour à tous. Charmant.

de vous revoir ici Je suis juste en train de trier à nouveau mon texte Donc je suis curieux de savoir.

tu as besoin de personnes intéressantes Oui, je vois aussi de beaux sourires dans la pièce.

Alors j'aimerais savoir ce que quelqu'un aimerait partager et rester muet ? J'aimerais que, si c'est possible, vous mettiez en sourdine pour partager la pièce. Qu'est-ce qui a créé ce souvenir ?.

pour vous mémorable? Si vous devez le décoller un peu, que pensez-vous que c'était, car il pourrait s'agir de plusieurs composants qui.

et je sais que j'ai écouté Claudia. Elle partageait tellement de valeur de ce qui a fait de cette expérience pour elle.

mémorable Alors, qui aimerait rester muet ? Et si vous voyez les participants lever la main,.

faites-le-moi savoir, je pourrai voir. Qui aimerait partager ?.

Joe Salut, Joe Devenez muet et partagez avec nous Qu'est-ce qui a rendu cette expérience mémorable pour vous ?.

Que c'était embarrassant et que ça s'est avéré amusant Amusant, embarrassant, oh, magnifique Alors.

J'ai entendu dire qu'il y avait cette gamme d'expériences émotionnelles que vous viviez, comme passer de l'embarras et ensuite cela vous a amené à un endroit où vous éprouvez du plaisir et de la joie..

Oui ouais, ouais Merci pour le partage et vous apportez exactement ce que cela fait.

des expériences mémorables ou des moments mémorables est-ce que cela apporte nos émotions mais plus spécifiquement les émotions élargies Il y a donc deux catégories d'émotions Il y a ces émotions qui font.

un petit restreint, limité, on veut se cacher, pas participer ou au contraire, comme tu viens de le partager, Joe Oui, il y avait de la gêne, on a envie de grincer des dents, mais ça t'a emmené dans un nouvel endroit.

Cela vous a amené à vous amuser, à rire, à vous amuser, et il y avait d'autres personnes impliquées également, ce qui est maintenant parce que c'est devenu une expérience partagée mémorable. Alors merci pour.

partage Qui est concerné par ce que Joe partage ? Ouais ouais oui, je vois que certains d'entre vous ne sont pas dans votre.

tête Absolument Et me donnant quelques applaudissements Absolument Oui Des expériences mémorables ont.

qu'en commun Ils ont une expérience accrue des émotions. Alors, ce que nous allons examiner maintenant.

C'est pourquoi nous avons cette conversation aujourd'hui. Nous avons donc un défi aujourd'hui dans la mesure où nous vivons.

dans un monde où nous sommes confrontés à des changements accélérés. Qui voit cela dans son monde ?.

Les changements arrivent les uns après les autres. Parfois, on le voit venir et parfois c'est juste.

là, ça se passe juste et en ce qui concerne nous, en tant qu'humains, nous aimons la certitude et.

nous ne pouvons pas toujours le garantir. Alors comment aider nos équipes à s'épanouir face à.

une forte incertitude ? J'ai mis ici une grande incertitude et un changement rapide. La vérité est que nous, en tant qu'humains,.

nous n'avons pas vraiment été conçus pour bien gérer le changement. Nous aimons un peu les choses..

c'est pareil, c'est pareil, mais ce n'est pas toujours une possibilité pour nous. Alors aujourd'hui, nous allons examiner quelques.

modèles que vous pouvez trouver dans un livre. Je vous présente donc simplement certains de nos frameworks. Nous.

Je l'appelle le corpus de connaissances Eric, est-ce le corps du nouveau corpus de connaissances, l'escargot ?.

Nous examinerons le noyau, qui est en plein centre. Nous examinerons la science..

du changement accéléré, plus spécifiquement les neurosciences du changement, ainsi que les accords universels. Plus précisément, c'est ce sur quoi nous nous concentrons. Je le souligne donc ici..

Mes diapositives font des choses amusantes avec moi et c'est très bien. Alors, comment tout a commencé ?  
Donc.

Les expériences d'apprentissage mémorables ont leurs racines dans la science, plus particulièrement dans la convergence des neurosciences du changement, de la psychologie organisationnelle et des sciences sociales..

ces différentes sciences nous ont donné l'art de gérer le changement et de créer de la sécurité, ainsi que l'art de construire des communautés. Ainsi, ensemble, comment cultiver le flux psychologique,.

créer des environnements sûrs, combinés à des expériences d'apprentissage renforcées..

posez en quelque sorte cette question, vous deviez tous partager ou avez eu l'occasion de partager.

une expérience mémorable Et pensez à cette expérience qui vous apprend beaucoup à ce moment-là.

Et quelque chose sur vous à travers cette expérience, peut-être que vous l'avez appris, vous pouvez être connecté, vous pouvez contribuer, vous pouvez vous présenter à un défi Ou comme vous l'avez dit, Joe, vous pourriez partir de l'embarras.

avoir de la joie, du plaisir et ajouter des valeurs aux autres. C'est donc une chose.

ce que l'expérience émotionnelle nous apporte. Et en plus, cela devient une expérience d'apprentissage,.

parce que nous nous en souvenons. Et quand nous avons des équipes qui se réunissent et apprennent ensemble,.

ils créent un champ, pour ainsi dire, d'expériences mémorables. Et puis les arts de la construction.

communautés À l'heure actuelle, nous nous penchons sur le développement de l'art de bâtir des communautés.

Et vous verrez bientôt pourquoi je partage ça avec vous. Mais essentiellement, un apprentissage mémorable.

les expériences nous aident biologiquement dans notre corps à libérer de la dopamine, de l'ocytocine et de la sérotonine, ce qui nous aide à nous connecter, à apprendre, et il y a d'autres bonnes hormones qui sont également générées dans notre corps. Nous utilisons donc notre propre corps de manière optimale et cela entraîne un engagement accru,.

collaboration et bien-être général. Désormais, les expériences d'apprentissage mémorables ont des significations différentes..

des éléments de base en tant que systèmes que nous pouvons utiliser pour cultiver cela. Et nous en parlons de trois dans le livre,.

ce sont les quatre accords universels, que nous allons examiner dans un instant, ainsi que la création d'environnements d'apprentissage. Comment faites-vous réellement cela ? Pour que tu puisses,.

nous y reviendrons plus tard. Et puis divers styles d'apprentissage. Qui comprend que nous sommes tous.

apprendre différemment Certains d'entre nous, ouais, certains d'entre nous ont besoin de toutes les informations et s'en vont, les digèrent,.

certains d'entre nous aimeraient se limiter à une seule chose jusqu'à ce que vous y arriviez, reveniez et la partagiez..

chacun apprend différemment Donc à un autre stade, nous apprendrons, nous verrons comment nous procédons.

Alors maintenant, quel est le défi auquel de nombreuses équipes sont confrontées aujourd'hui ? Je vais donc vous inviter à partager dans le chat Qu'est-ce qu'une équipe appelée pour défier votre équipe vit actuellement Et quand je dis.

équipe, cela peut être votre équipe sur votre lieu de travail. Si vous n'en avez pas, cela pourrait être une communauté que vous êtes.

partie de Quel est le défi que vous pouvez voir dans cet espace ? Il suffit d'ouvrir mon chat et j'en vois.

commentaires sur vos chambres incroyables. Merci, Greg. J'aimerais donc que vous puissiez venir,.

même en mode muet, quelqu'un veut-il rester muet et partager avec moi ? Juste une, une équipe appelée pour remettre en question votre expérience. Ouais, je pense que l'un des changements de culture qui se produisent souvent à l'heure actuelle..

C'est le moment où les gens sont licenciés et cela crée cette expérience de personnes à l'opposé d'un sentiment de bien-être chimique et commence également à se sentir dépassé et toutes ces autres sortes de choses qui vont avec. Oui Merci pour votre partage, Greg et moi pense.

vous êtes confiance, vous touchez à l'un des plus grands défis auxquels nous sommes confrontés dans les communautés.

D'un côté ou de l'autre de l'équation, même si vous ou quelqu'un que vous connaissez devez partir ou si vous



demandez à partir, ou si les personnes qui restent sur place parce que vous rompez une connexion, il y avait une relation et maintenant elle a été interrompue. Et cela a un effet sur émotions Alors plongeons là-dedans.

Alors, quand nous ressentons ces émotions inférieures, que se passe-t-il ? Les gens commencent à ressentir.

déconnectés, se désengagent et se concentrent étroitement, ils ont moins accès à leurs ressources. Parfois.

ils peuvent même traverser une période très sombre dans leur vie avant de pouvoir être relevés pour continuer. C'est donc une chose très, très malheureuse qui se produit en ce moment. Alors je vais demander.

une autre question qui suit Et merci pour ta réponse, Greg, car tu mets en avant.

tout est une question de changement. Comment gérer le changement ? Et la question que je pose maintenant est quelle est la.

qualité de l'équipe que vous aimeriez créer ou expérimenter ? Alors, dans la situation à laquelle vous pensiez, comment souhaiteriez-vous que cela se passe idéalement ? Quelle serait une meilleure construction ? Alors réfléchissez-y et gardez-le en tête. J'aimerais partager soit dans le chat, soit en mode muet. Et je vois.

Patrick, tu as partagé l'apathie et le manque de motivation Ouais, c'est définitivement un défi.

Les gens ont un moral déprimé Pas de motivation Oui, tellement d'innovation, l'équipe devient.

démotivé Ouais, il y a tout simplement trop de choses. Juste vas-y, vas-y, vas-y, vas-y Finalement, c'est comme, c'est.

je ne vais jamais m'arrêter parce que je ne comprends pas la vision, j'adorerais ton partage, Chris.

Alors, comment souhaiteriez-vous que votre équipe soit ? Qu'aimeriez-vous vivre en faisant partie de votre équipe ? Je vais donc passer à autre chose, car je vais maintenant vous présenter notre modèle d'expériences d'apprentissage mémorables Désolé, c'est parti. Cadre d'expériences d'apprentissage mémorables.

est dans le livre. Plus précisément, vous pouvez voir qu'il y en a beaucoup sur ce schéma car il est assez.

puissant Aujourd'hui, nous allons seulement regarder le triangle central, qui est les quatre cercles universels..

accords Et ce sont les éléments constitutifs, le droit d'être vu, le droit d'être entendu,.

le droit d'être autonome et le droit de faire partie d'un groupe Alors laissez-moi juste faire quelque chose.

clair pour le moment Ce droit n'est pas un droit comme dans, oh, c'est mon droit d'être vu C'est plus une question de.

comment pouvons-nous nous réunir? Me vois-tu autant que je te vois ? C'est une co-collaboration C'est une.

co c'est vrai Donc tous les quatre forment une relation comme celle-là Et ils s'appuient les uns sur les autres.

Donc, si vous regardez simplement ce diagramme, vous verrez que l'équipe se situe au cinquième niveau. Nous avons donc le.

droit d'être vu, droit d'être entendu, droit d'être autonome, droit de faire partie d'un groupe. Et puis.

nous voyons l'équipe ici. Et l'agilité de l'entreprise, nous disons que cette équipe ici est désormais toujours

prête à.

changement Ils sont réactifs Et ils sont également innovants Mais ils ne peuvent l'être que lorsque ces.

quatre droits sont en place Alors qui voudrait en savoir un peu plus sur ces droits universels ?.

Ouais, tu vois, je vois, je sais que tu aimes ça, Eric Tu m'aides à le créer Alors je vais partager avec toi.

Juste pour souligner le problème que nous venons de souligner plus tôt, vous avez partagé un défi spécifique dans votre équipe. Voyez donc où sur ce diagramme à droite, j'ai mis en évidence.

il L'impact et les conséquences neuroscientifiques en cas d'absence des quatre accords universels,.

ou non maintenu ou violé même. Votre équipe connaît-elle une anxiété accrue et.

vous sentez-vous submergé par le sentiment d'isolement ? Quelqu'un a partagé ici ce changement constant et maintenant, il vit.

submergé et anxiété C'est le niveau qui a été violé Mais l'équipe qui innove se redresse.

ici, ils sont assis au sommet. Cela parle déjà de ces trois ou quatre de ces droits..

violé Votre équipe ressent-elle une frustration accrue ? Comme s'ils n'étaient pas entendus,.

Je ne peux pas apporter une contribution qui puisse susciter de la colère au fil du temps et parce que les gens ne peuvent pas montrer.

la colère, ils la répriment, elle devient passive-agressive Qui connaît ici les équipes ou les cultures.

qui vivent ça ? J'ai malheureusement été exposé à cela pendant longtemps, et cela fait tomber toute l'organisation. Et c'est très regrettable, car il a suffi de.

créer une culture, créer des pratiques permettant aux membres d'être entendus en matière de contributions.

Et aussi lorsque les gens se sentent de plus en plus impuissants et négligés, cela peut se produire spécifiquement à titre d'exemple, vous avez des membres censés se présenter dans une équipe, mais ils ne reçoivent pas la formation..

Ils ne reçoivent pas de soutien, ils obtiennent en quelque sorte la tâche, puis ils sont envoyés, et voilà, faites cette chose. Mais ils n'en ont pas, ils ne se sentent pas habilités, ce qui les amène ensuite à ne pas.

s'approprier, puis se sentir déconnectés et isolés. Ainsi, quand les gens ne se sentent pas partie prenante,.

ils se sentiront déconnectés. Ainsi, les quatre accords universels les connaissant, nous pouvons réellement.

commencer à résoudre ce problème Et lorsque nous aborderons ce problème, c'est ce que nous commençons à faire Et j'espère.

à souligner pour vous, voyez si vous pouvez identifier certaines pratiques au fur et à mesure de mon parcours, quelles sont certaines pratiques qui peuvent vous aider à mettre en œuvre le droit d'être vu, entendu, responsabilisé et de vous sentir partie prenante..

Ainsi, lorsque les gens ont le droit d'être vus mis en œuvre dans leur environnement, vous aurez une culture

dans laquelle les gens sont reconnus et appréciés..

Donc je suis curieux dans cette pièce en ce moment.

mettez dans le chat un oui, qui d'entre vous fait partie de cultures en ce moment, où les membres de l'équipe sont authentiquement reconnus et reconnus pour leur contribution et pour ce qu'ils font Oui, Greg, nous le faisons dans cette communauté Absolument, c'est pourquoi nous.

j'adore cette communauté.

Il y a aussi une question de Jorge sur pourquoi le mot n'est-ce pas ? Ouais, c'est une bonne question.

et je vais demander, parce que je veux avoir une autre voix dans les pièces, parce que j'ai l'impression d'avoir juste ma conversation en ce moment, ma voix. Alors je vais demander à Eric,.

pouvez-vous nous expliquer pourquoi le mot n'est-ce pas ? Parce que c'est magnifique comment nous en sommes arrivés là.

C'est donc important et c'est lorsque nous parlons de ce mot que nous devons comprendre la situation actuelle. La situation est donc différente de celle d'il y a quelques années, n'est-ce pas ? Marchés.

s'accélèrent vraiment, les entreprises font beaucoup de pression, l'intelligence artificielle crée un cycle très rapide où nous en commençons un, puis nous finissons et recommençons et les entreprises ne peuvent pas faire face à cela. La première question est donc de savoir pourquoi nous le faisons et de quoi nous avons besoin..

faire pour que les équipes puissent continuer à travailler de manière durable.

Et en fait, dans Enterprise Agility, nous avons ce qu'on appelle la zone de durabilité, qui est une sorte de zone de maturité, nous ne l'appelons pas maturité, nous l'appelons zones de durabilité..

Et ce dont nous avons besoin, c'est de comprendre que la situation est différente. Et l'un des problèmes.

ce que nous avons avec l'agilité, c'est que, vous savez, les pratiques agiles, même des amis comme le Scram ou même disent, ils ne savent pas gérer l'accélération des marchés et des équipes Et.

c'est une chose très importante et c'est là que vous devez d'abord comprendre la science pour savoir quoi faire. Et nous essayons de résumer cela d'une manière très simple, là où nous pensons que c'est.

une surprise Mais chacun de ces droits que vous voyez à l'écran a aussi des conséquences.

Et les conséquences qui dans notre cas sont positives sont à gauche.

côté côté je ne sais même pas si j'ai répondu à la question maintenant.

Alors merci pour ton partage, Eric Et ce que j'aime de ton partage et je continuerai.

en parlant de cela, George, et j'espère que cela vous soutiendra, c'est un droit dans le sens où ce n'est pas un droit dans le sens où nous voyons votre besoin humain, mais ce n'est pas un besoin en tant que besoin, nous voyons votre nous te voyons comme un humain Et quand je te vois comme un humain,.

Je te reconnais donc c'est le droit de te voir c'est plus que ça c'est je suis.

l'introduire dans ma culture Et quand je l'introduis dans ma culture, nous pouvons parler.

maintenant, je peux dire que les membres de notre équipe, nous n'avons pas de culture de l'endroit où nous incluons.

les uns les autres et se célébrant, parce que je sais que c'est important, je sais que ça fait un changement.

Donc, pour souligner l'importance de ce concept, nous avons utilisé le mot « droit » pour identifier de quoi il s'agit. Et je suis curieux, George, de ce qui vous attend en mettant le chat s'il y a quelque chose..

d'autres questions si j'ai répondu à ta question ?.

J'ajouterai juste à cela, Tanya, mais quand Eric a suggéré pour la première fois que c'était vrai, nous avons également été un peu interpellés par le mot "So", mais c'est la véritable reconnaissance de l'aspect humain de.

nous, pas seulement l'aspect humain, donc c'est de ça qu'il s'agit vraiment Mais je peux comprendre.

le mot étant un défi.

Oui Oui Alors j'adore ta question, George, car elle me dit que tu regardes.

à cela et vous avez une réponse à ce que vous apprenez, qui est un puissant Oui,.

J'adore votre partage, je pensais que le mot juste avait peut-être été choisi parce que nous sommes sociaux.

Oui, nous sommes en meilleure santé lorsque notre humanité est reconnue et vue, entendue, responsabilisée..

et faire partie d'un groupe. Absolument, j'adore la façon dont vous l'avez résumé.

Alors Tanya, une chose importante c'est que je suis désolé, je suis dans une cafétéria et j'étais très bruyant..

ce qui est important doit être réciproque, non ? Comme vous l'avez mentionné précédemment. Et puis la réciprocité.

est quelque chose qui cesse d'exister lorsque vous avez peur de ce que nous considérons comme un marché qui accélère l'augmentation des niveaux de cortisol, comme Tanya l'a mentionné précédemment. Et la réciprocité est la première chose..

tu arrête de faire les choses Oui J'aime ça Merci, Eric Donc c'est une question de réciprocité.

Ça va dans les deux sens Alors en ce moment je vous vois Certains d'entre vous sont hors caméra Je vous vois.

toi je dis ton nom Et même si je le prononce mal, Karuse Mais je te vois.

et tu souris, vois-tu qu'elle sourit parce que j'établis un lien avec elle, je vois.

elle Il y a la valeur Elle se sent reconnue Alors je parle de son humanité Maintenant aussi.

je l'apprécie. Pensez simplement à la salle de sous-commission dans laquelle vous étiez plus tôt. Comment pourriez-vous.

appréciez une conversation qui a eu lieu dans la pièce ? Pensez-y, cela indique comment.

vous avez maintenant pu voir l'autre personne ainsi que sa contribution Et certaines personnes.

était dans ma chambre et ils ne sortaient même pas de la caméra. Et je peux comprendre que les choses puissent.

se passer pour eux Mais je n'ai pas pu les voir, les reconnaître, les apprécier.

à titre d'exemple C'est pourquoi c'est important Une fois que nous sommes capables de voir des gens, nous pouvons y aller.

à, eh bien, je peux t'entendre ? Avez-vous pu entendre les autres personnes présentes dans votre salle de sous-commission, entendre leur histoire, savoir d'où elles venaient ? Qui a aimé entendre les récits d'expériences d'apprentissage mémorables les uns des autres ? Ouais, c'est inspirant d'entendre avoir un petit aperçu de la vie d'une autre personne et certaines des choses qui ont été partagées étaient personnelles et c'était une équipe. Donc, quand les gens se sentent entendus dans les cultures d'une équipe, ils se sentent compris. Et pourquoi.

si important ? Je suis curieux. Pourquoi pensez-vous que c'est important quand les gens se sentent entendus et.

compris? Et j'aimerais particulièrement avoir de vos nouvelles, Karissa, lorsque vous avez parlé de l'innovation de l'équipe qui a tant innové, que je sens qu'il a été motivé. Comment vont.

ils ne sont pas entendus ? Parce que c'est déjà pertinent pour eux. Tout ça, tout ça.

les droits ont été violés Réfléchissez un peu Oui ? Tanya, je pense aussi que c'est important.

comprendre que chaque fois que nous essayons de le faire, nous le rendons explicite. Donc la culture, la culture a.

des droits implicites et explicites, mais nous essayons de le faire en période d'accélération des marchés.

Nous rendons explicite ce qui est important Oui Et nous le plaçons là pour vraiment.

signer les procédures organisationnelles et les règles d'organisation ainsi que les missions et visions autour du MLE afin de nous assurer que lorsque quelque chose est explicite, nous veillons à suivre certaines règles de base Oui, j'aime ton partage, Eric, car nous savons que cela fait une différence Alors.

dans une culture d'équipe, on le rend explicite. Alors quand on a le droit d'être entendu, c'est.

une composante de leadership ainsi que d'individus. Nous nous entendons mutuellement. Qu'est-ce que c'est ?.

le défi? Quelle est l'idée ? Quelle est la contribution que nous pouvons apporter ? Parce que cela aidera l'équipe à avancer ou à résoudre la situation. Mais quand les gens ne se sentent pas.

entendus, ils cachent des informations. Qui a vu ça ? Les gens cachent des informations parce que.

Je sens que de toute façon, je ne vais pas m'écouter, ça ne sera pas repris, alors quand.

nous revenons en arrière et nous disons, non, rendons-le explicite, nous faisons, nous construisons une pratique autour de l'écoute mutuelle. À quoi cela ressemblerait-il ? Le droit d'être autonome C'est tout à fait.

où l'on regarde ce qui est, quelles sont les compétences qui peuvent être développées au sein d'une équipe pour qu'elle puisse vivre des expériences de réussite comme d'échec Parce que l'échec est parfois important.

Cela nous dit que nous prenons, nous cherchons à résoudre ce problème. Et peut-être cette solution..

que nous avons mis en œuvre actuellement n'est pas la voie à suivre Nous apprenons donc de nos expériences Nous.

aller de l'avant Mais c'est un droit d'avoir du pouvoir C'est un droit d'essayer C'est le droit.

pour explorer ce que c'est Et quand, quand nous faisons cela, nous apportons l'autonomie ainsi que la façon dont les gens.

se sentir connecté aux ressources et les ressources peuvent être les unes les autres C'est une ressource puissante.

Avoir de la sagesse Oui, Eric, je vois que tu as levé la main.

Eh bien, c'est tout à fait vrai. Ainsi, dans le livre, nous parlons également de la science derrière ce modèle..

Et je pense qu'il est très important de comprendre la science. Nous sommes donc également basés, donc le.

science des changements accélérés basée sur trois choses, à savoir la neuroscience du changement, la science du comportement, et ensuite ce que nous appelons la mobilité sociale, qui est la façon dont nous réalignons les gens lorsqu'une organisation change tout le temps. Imaginez votre entreprise qui change tout le temps, comment vous réaligner les gens.

avec ces idées nouvelles Nous avons donc là une partie des théories venues des sciences sociales.

à partir de 1900 et une autre partie de l'accélération du marché que nous avons conçue. Et l'idée est.

que vous êtes capable de réaligner les gens même si votre organisation doit changer les objectifs et les buts une fois par semaine. Et c'est l'une des choses que l'on va commencer à voir.

de plus en plus d'organisations évoluent et changent constamment de stratégie. Et comment nous faisons.

sûr que nous traitons ces situations avec des niveaux de stress moindres sur le bien-être de la main-d'œuvre, vous savez, et dans les structures dans tout ce qui se passe autour. Et c'est l'un des.

défis pour lesquels Emily essaie d'aider Oui, j'aime votre partage Merci, Eric Et.

pour construire sur ce que ce modèle vous apporte, c'est lorsque vous le rendez explicite, vous enseignez aux membres de la communauté, de l'équipe, quelles sont les pratiques qui font la différence.

Cela enlève beaucoup de stress au leadership parce que les membres de la communauté savent, par exemple, que quand je vois une autre personne et quand je suis vu, j'instaure la confiance et je crée.

sécurité pour moi et pour les autres. Alors maintenant, je parle du côté droit de la pyramide.

Lorsque les membres savent qu'ils peuvent le faire, parce qu'ils commencent maintenant à cultiver des liens les uns avec les autres, ils sont capables de s'entendre, ils développent des compétences, ou ils peuvent dire, hé, j'aimerais savoir comment aborder une situation spécifique, qui pourrait être, vous savez, peut-être qu'il y a beaucoup de conflits qui surgissent au sein des équipes. Comment pouvons-nous résoudre ce problème

dans.

une équipe? Nous pouvons donc maintenant nous demander spécifiquement quelle est la compétence que nous devons développer pour pouvoir, et maintenant nous le savons tous, pour pouvoir ressentir, honorer le droit d'être vu et entendu..

quand nous savons cela, nous pouvons donner à l'équipe les moyens de savoir qu'elle peut prendre soin d'elle-même, tout comme les dirigeants savent, hé, j'ai besoin d'entendre ce que mes membres ont à dire, je dois.

fais-les participer Oui, Greg, je vois que tu as effacé ta main.

Oui, j'ai vu même dans ce que nous appelons des organisations agiles où des équipes de direction et des équipes de direction prennent ces décisions puis les rejettent. Cela signifie.

que la personne n'a pas vraiment le droit d'être responsabilisée, n'est-ce pas ? Parce que ça dépend d'eux, plutôt que d'en faire partie Oui, j'aime ça Et c'est ça faire partie.

J'aime tellement ça Et puis aussi quand les gens se sentent responsabilisés, ils le peuvent, ils l'ont.

comme ce que vous venez de partager, Greg, quand cela vient de bas en haut, ils adhèrent aux compétences qu'ils développent. Ils savent qu'ils veulent développer.

cette compétence ne descend pas, oh, tu dois suivre cette formation et obtenir une certification,.

mais c'est un peu comme si tu ne le fais pas, tu te sens forcé. C'est quand ça vient d'en haut.

vers le bas Mais quand c'est ascendant, j'investis ma propre croissance Je prends une décision Quand je le fais.

cela, l'équipe est responsabilisée, parce que maintenant ma contribution vient d'un lieu de mon humanité, de mon être, plutôt que de mon ego, et j'essaie de la défendre. Et puis.

bâtir des communautés qui influencent et conduisent le changement Beautiful Love à partager Alors Eric,.

vous avez partagé dans le chat un lien pour accéder à ce modèle.

Je vais à ma prochaine diapositive.

Je vous montre également qu'il existe un code QR que vous pouvez scanner pour accéder à ce modèle depuis notre site Internet..

Oui, Greg, je revois ta main.

C'est toujours ça de plus tôt.

Magnifique Alors scannez les codes QR,.

accédez au modèle ou suivez le lien qu'Erica a partagé dans le chat.

Je vais t'inviter maintenant.

Nous allons aller dans une salle de sous-commission.

Vous pouvez donc ouvrir un navigateur.

Vous pouvez donc consulter le modèle lorsque vous êtes dans votre salle de sous-commission..

Ce que j'aimerais que vous ayez dans la salle de sous-commission, la conversation que nous allons y avoir, c'est, encore une fois, d'examiner votre défi au sein de votre équipe, ce que vit votre équipe, quel résultat aimeriez-vous créer pour votre équipe ? C'est donc un défi.

Quelle est la prochaine étape? Où voudrais-tu aller? Et puis, comment ces quatre accords universels peuvent-ils vous aider ? Et si vous sentez que je dois travailler sur le droit à l'autonomisation, qui est le niveau trois, comme le troisième, je vais poser la question :.

comment vous occupez-vous des niveaux un et deux ? Parce que tu ne peux pas en avoir trois sans un et deux.

Alors, avez-vous des questions jusqu'à présent sur cette salle de sous-commission ?.

Merci André d'être là.

Je suggère à tout le monde de capturer cet écran afin que vous puissiez obtenir ce texte avec les questions.

vous devez discuter pendant la salle de sous-commission.

Oui merci.

Merci.

Encore une fois, nous ouvrirons bientôt la salle de sous-commission, mais réfléchissez au défi auquel vous êtes confronté dans votre équipe..

Où voudrais-tu aller? Peut-être souhaitez-vous plus d'engagement dans votre équipe ? Alors, lesquels de ces droits universels, ces éléments constitutifs, peuvent vous aider à créer davantage d'engagement ? Oh.

Bon retour Bon retour.

Je vois des sourires sur les visages.

Comment se sont déroulées vos salles de sous-commission ? Je me suis retrouvé pris au milieu de tout ça.

Je parlais avec quelqu'un, super.

Et c'était Mike.

Je voulais entendre l'histoire jusqu'au bout, mais malheureusement.

Oui.

Magnifiques, ce sont des salles de sous-commission.

C'est bon signe quand on n'a pas assez de temps.

C'est une salle de discussion précieuse, ce qui me dit que vous avez eu des conversations incroyables.



Donc, avant de terminer, j'aimerais savoir quelles idées vous reprenez de votre salle de réunion ou de la conversation que nous avons eue aujourd'hui ? Qu'est-ce que tu emportes ? Une chose.

Quelle valeur retirez-vous ? Partagez le chat ou restez muet.

J'aimerais entendre vos voix.

Merci.

J'aimerais parler et être un pont avec le leadership et le leadership.

Patrick, tu as coupé.

Je ne sais pas si votre technologie se fige, mais je peux voir à travers votre partage l'énergie sur votre visage.

Vous avez tiré une grande valeur de la session.

Je pense qu'il a été surpris par le cadre là-bas.

Il gèle maintenant.

Ouais, il fait froid.

Magnifique Merci pour ton partage, Patrick.

Quelqu'un d'autre aimerait partager ? Vous enlevez de la valeur à aujourd'hui.

Qu'est-ce que tu emportes ? Ou même, que pouvez-vous prendre et mettre en œuvre dans votre équipe ? Oui, le leadership doit permettre à l'équipe de progresser.

C'est un beau partage.

J'aime tellement ça, Joe.

Je pense que la chose la plus importante que nous puissions en tirer, Tanya, c'est la prise de conscience.

Je viens de.

Oui, la prise de conscience.

La prise de conscience des blocages.

Oui.

Et puis, avec cette prise de conscience, vous pouvez réellement commencer à construire des expériences d'apprentissage mémorables..

Oui absolument.

Et maintenant tu sais comment le construire.

J'ai eu un beau partage dans mon équipe aujourd'hui.

Est-ce que je peux partager, Claudia ? Oui bien sûr.

Ouais, oh, tu peux partager.

Qu'allez-vous apporter à vos réunions ? Ce que j'aime vraiment, c'est de rendre explicite.

Vous savez, cette accumulation, cette sécurité psychologique, le fait de rendre les choses explicites.

Je pense que c'est super puissant.

Oui, j'adore ton partage.

Et surtout travailler avec les dirigeants.

Il est important de travailler avec les dirigeants, sur certains comportements et attitudes qui peuvent aider à construire cela..

Oui, j'adore ça.

J'adore ton partage.

Merci.

Oui, Greg.

Ouais, j'adore ce que Claudia disait.

Je pense qu'une autre partie de cela est.

Cette appropriation psychologique est.

Ce dont nous parlons à l'Enterprise Jailer University, c'est en fait de propriété psychologique versus sécurité psychologique..

Parce que cette expérience d'apprentissage mémorable crée davantage d'appropriation plutôt qu'une simple sécurité psychologique..

Ce qui crée plus d'engagement.

Oui, j'adore ça.

Quand nous le possédons, nous pouvons en faire quelque chose.

Ce n'est pas seulement créé en notre nom.

Nous savons comment le créer.

J'adore ton partage.

Je vais continuer car il nous reste trois minutes.

Puis nous fermons.

Avant de partir, je pense que cela soulève une question importante.

j'ai lu ça.

Alors vas-y, Chris.

Et on ferme après ça.

Parce que je pense que c'est une question très importante.

Droite? Ouais, eh bien, je pense que c'est le cas.

J'espère que tu penses la même chose.

Je sais que beaucoup de gens ne savent parfois pas quelle est la différence entre être vu et entendu..

Et puis aussi, Monsieur Pointer, être vu, ce n'est pas seulement regarder.

quelqu'un et entendre n'est pas seulement.

Être entendu, ce n'est pas seulement recevoir le stimulus de vos oreilles.

J'aimerais donc que vous m'expliquiez un peu plus sur la différence entre être vu et entendu et voir et entendre..

Oui, c'est une belle question.

Être vu, oui, je te vois.

Mais je te vois parce que je cherche mon cadre ou mon intention est, par exemple, de regarder comment puis-je te reconnaître ? Comment puis-je te voir en tant qu'être humain ? Je ne te vois pas seulement porter un haut bleu et semble être assis dehors.

Non c'est ça.

Je vous vois dans le contexte de votre contribution, de votre cœur, de votre vie selon vos valeurs, de la façon dont vous poursuivez vos objectifs,.

comment tu te montres.

Je te vois de cette façon et puis j'y vais et je le valide parce que je le vois.

Je te vois et puis je valide.

Genre, tu t'es vraiment penché aujourd'hui, Charisma.

Oui, que ressentez-vous cette déclaration en ce moment ? Je t'ai vu sourire.

Ça fait du bien, bien sûr.

Ouais, et maintenant je t'ai vu.

Je t'ai vu, pas pour toi qui viens d'être élevé.

Je te vois penché.

Tu es curieux.

Vous participez.

Vous contribuez.

Je te reconnais et je te vois.

Vous répondez magnifiquement.

Oui, Greg.

Ouais, donc, selon moi, quand on est vu, il s'agit d'être reconnu..

Et ce que je veux dire par là, c'est, par exemple, quand quelque chose est obligatoire.

Disons que je sais que les entreprises ne font pas cela, mais disons qu'une entreprise vous impose des mandats.

travailler plusieurs jours par semaine.

Je sais que les entreprises ne le font pas, mais si elles le faisaient, les gens n'étaient pas vus parce qu'ils n'y participaient pas..

Mais quand eux et la partie entendue en font réellement partie, y sont impliqués.

Oui, c'est une conversation et la contribution à la conversation n'est pas seulement collectée.

Non, nous en prenons note et nous commençons ensemble à examiner en collaboration,.

eh bien, ce sont les pensées de la communauté. Comment pouvons-nous maintenant les rassembler et négocier ?.

Parfois, ces pensées ne peuvent pas nécessairement en faire partie.

Comment pouvons-nous l'introduire ? C'est donc une question de communication.

Je veux dire, je ne fais pas que t'entendre et tu es contrarié par quelque chose.

Je t'entends vers le but.

Quelles sont vos pensées ? Quelle est votre contribution ? Comment ça marche pour vous ? Comment ça ne marche pas pour toi ? À propos de votre point, Greg, vous savez, les entreprises.

Je vois donc qu'il y a un pouvez-vous partager à nouveau le lien Discord ?.

Il y a donc quelques questions pour vous dans le chat, Eric.

Alors ai-je répondu à votre question ?.

Avez-vous eu quelques idées ? Ouais, je pense juste que c'est une conversation utile à avoir.

Comment ? Oui, c'est une conversation très utile.

Et c'est exactement la conversation à avoir avec votre équipe.

Demandez-leur, vous sentez-vous blessé ? Et comment pouvons-nous être sûrs que vous vous sentez blessé ? Tu vas avoir le monde de l'or.

Ils vont tout de suite te le dire, je ne me sens pas blessé, bla, bla, bla.

Ils vous donneront les exemples.

Eux, la connaissance est dans la pièce.

Alors demandez à l'équipe, qu'est-ce que cela signifie ? Qu'est-ce que cela signifie pour vous ? Et ce n'est pas seulement je t'entends, je m'engage avec toi.

J'ai écouté avec curiosité ce que tu dis.

J'apprécie ce que vous contribuez.

Beau.

Donc, à cause du temps, je vais passer à autre chose.

Vous pouvez partager vos questions si vous en avez avec nous dans la communauté.

Je vais donc maintenant vous parler de notre communauté, qui est.

Vous pouvez accéder au livre d'Eric.

Le livre est également disponible sur une plateforme ainsi que sur Amazon.

Nous avons HANA, nous avons l'IA.

Alors parfois, lors de ces sessions, nous lui présentons HANA.

Elle sait tout sur le changement et l'agilité des entreprises et sait comment soutenir la croissance de la communauté..

Ensuite, nous avons la communauté mondiale de l'agilité d'entreprise.

Le cœur de tout cela est que nous avons un groupe WhatsApp.

Et je sais qu'Eric a partagé le lien pour cela dans le chat..

Alors Eric, si tu peux le partager à nouveau.

Mais dans ce groupe, vous pouvez poser vos questions.

Donc si vous avez des questions sur aujourd'hui, ou s'il y a quelque chose dans notre monde.

dont vous aimeriez davantage, même pour des sujets futurs, apportez-le à cette conversation afin que nous puissions vous soutenir.

Et ce qui est étonnant, c'est que si vous accédez au livre d'Eric en ligne, vous obtenez un certificat car il y a des petits tests à la fin de chaque chapitre, qui testent vos connaissances en agilité d'entreprise..

Beau.

Donc notre prochaine discussion aura lieu le week-end prochain.

Eh bien, cela dépend de l'endroit où vous vous trouvez dans le monde.

Et il sera livré dans cet espace.

Le coaching commence donc par une thérapie de centre personnel et une thérapie comportementale émotive rationnelle..

Nous attendons donc avec impatience notre événement la semaine prochaine.

Et si vous souhaitez faire partie du monde de l'entreprise, il y a un code QR.

Vous pouvez également le scanner pour rejoindre un groupe WhatsApp.

Et je pense qu'Eric, tu as partagé le.

Ouais.

Et vous pouvez partager votre écran.

Et puis je voulais remercier Tanya parce qu'elle n'a probablement pas dormi aujourd'hui.

Comme si j'avais commencé à trois heures du matin.

Elle est en Australie.

C'est la beauté d'une consultation de changement hautement calibrée que nous sommes ici dans cette salle.

Nous sommes tous disposés à apprendre des autres.

Et c'est ce que nous essayons de construire.

Vous avez beaucoup de connaissances.

N'oubliez pas que vous avez désormais la communauté des entreprises, cette communauté où tous les frameworks sont documentés..

La semaine prochaine également, Hanna viendra également sur le site communautaire.

Nous avons également Hanna à l'Université EAU dot.

Tu peux demander à Hanna tout ce que tu veux.

Et elle peut résoudre des scénarios très complexes.

Demandez simplement à Hanna ce que vous vouliez savoir..

Nous essayons d'emmener les organisations vers une nouvelle destination avec un changement accéléré.

J'apprécie donc votre temps avec nous, Tanya.

Se réveiller si tu t'es réveillé finalement très tôt et être avec nous.

Et aussi le reste de la communauté d'être ici.

Cet enregistrement sera disponible dans.

Tanya, tu peux peut-être partager ton écran.

Nous partagerons votre écran, donc si vous prenez le coach du bar.

Ensuite, nous aurons également l'événement à venir.

Et rappelez-vous, c'est très, très important.

Nous avons beaucoup d'informations documentaires, etc..

Alors pour être sûr que nous vous accompagnons dans votre parcours de changement accéléré.

Et j'espère que tu passes une bonne journée aujourd'hui.

Où que vous soyez dans le monde, merci d'être venu.

Cet enregistrement sera disponible avec une voix off en portugais, italien, espagnol, français et chinois..

Si vous souhaitez une autre langue, faites-le-nous savoir.

Merci beaucoup.

Et j'espère te voir la semaine prochaine.

Profitez du reste de la semaine et reposez-vous pendant votre week-end.

Merci, Tanya, surtout pour toi aujourd'hui.

Merci.

Merci tout le monde.

Se pencher aujourd'hui.

Enchanté de vous voir.

Au plaisir de vous voir lors du prochain événement.

Merci.

Au revoir.

Au revoir.