

Les AgilGames

6 jeux pour mobiliser sur la transformation

Les outils de l'innovation
managériale

Bernard Rohmer

Merci aux Sponsors !



SOFTEAM DIGITAL



amadeus

Atos

Scrum.fr



Le monde change ...



Nouveaux défis de la mondialisation (productivité, innovation) et de la volonté de sortir des crises ...

Remise en question de la politique partisane, du creusement des inégalités, de la financiarisation, de l'entreprise 1,0, du machisme, ...

Montée de nouvelles attentes et de nouveaux comportements des générations **Y** et bientôt **Z**

Libération de la parole, de l'initiative, des talents, de la créativité...pour remettre l'HUMAIN au cœur de la société et de l'entreprise

Face aux défis du monde qui change, la
réponse de l'entreprise : libérer les talents,
les énergies, les initiatives...

SORTIR DU BOCAL

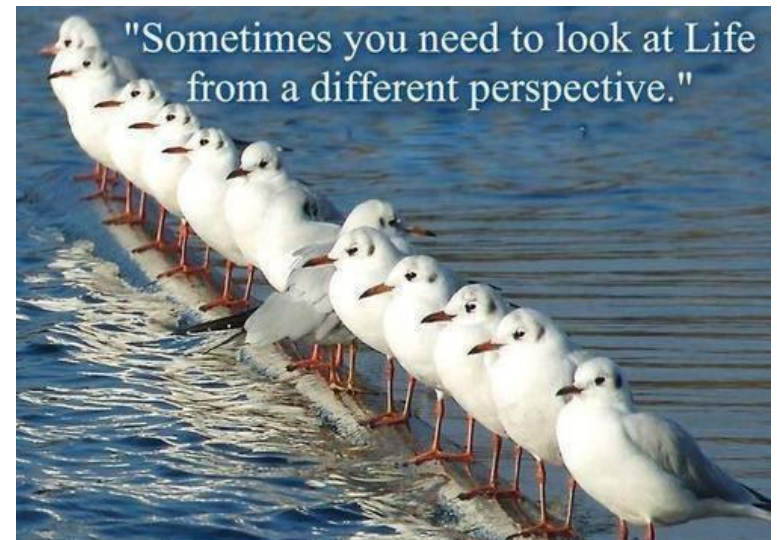


Comment sortir du bocal...

- En rétablissant la confiance et le respect
- Par l'émergence de nouvelles pratiques collectives
- Par le passage du management au leadership
- En devenant une organisation apprenante
- En développant l'agilité, la réactivité, la proactivité
- En créant l'engagement de tous et toutes autour de projets et de valeurs qui ont du sens

En utilisant :

- ⦿ Les outils de l'intelligence collective
- ⦿ Les pédagogies ludiques
- ⦿ Le codéveloppement des compétences et pratiques



Les AgilGames

Pédagogie PARTICIPATIVE,
ACTIVE et LUDIQUE

qui donne envie!



Accompagner le collectif dans 6 domaines :

- Les 6 *niveaux d'engagement* de Gary Hamel pour développer le niveau d'engagement des équipes
- Les 6 *niveaux de Robert Dilts* pour analyser et résoudre les problèmes à leur niveau logique
- L'échelle des *comportements responsables* pour faciliter la responsabilisation des personnes et des équipes
- Délégation Poker de Jurgen Appelo pour progresser dans sa *délégation* en intégrant l'environnement
- Les 6 stades de développement moral de L. Kohlberg pour élever le *niveau de conscience* d'une organisation,
- Les 6 compétences managériales qui favorisent la *confiance* en équipe d'Elie Armand.

Les apports de la pédagogie ludique des AgilGames:

- Les AgilGames permettent, au moyen du jeu collectif, une approche innovante pour structurer la démarche apprenante d'une équipe.
- Ils cassent les codes de la formation traditionnelle et stimulent l'intelligence collective.
- A travers le jeu, notre cerveau droit et donc nos émotions sont stimulés ce qui permet de libérer la créativité, de renforcer l'implication, de créer du lien et de progresser collectivement de façon innovante et concrète sur des situations réelles.
- Une séance de jeux demande des règles, des joueurs, des situations et le désir de trouver des réponses ensemble.

Les 6 niveaux d'engagement

PASSION

J'exerce mon métier avec engagement et conviction

Ma mission a du sens et je suis très engagé dans sa réussite. Je suis convaincu de son utilité et prends toutes les mesures pour qu'elle soit remplie dans les meilleures conditions.

CRÉATIVITÉ

Je revisite régulièrement mes pratiques professionnelles

Je remets régulièrement en question mes pratiques professionnelles et mes comportements avec l'objectif de faire progresser mes compétences et de développer mes capacités créatives

INITIATIVE

Je sais prendre les bonnes initiatives

Je maîtrise bien tous les aspects de mon poste et sais prendre les initiatives qu'il faut pour que ma mission soit assurée dans les meilleures conditions

INTELLIGENCE

Je prends le temps de la réflexion avant d'agir

J'ai du recul sur mon poste et je réfléchis sur la meilleure façon de faire une tâche et si besoin j'en parle avec mon supérieur.

DILIGENCE

Je fais mon travail soigneusement

Je suis un salarié consciencieux et j'assure mon travail en y mettant du soin et du cœur.

OBÉISSANCE

Je fais ce qu'on me demande

Je réalise les tâches qui m'ont été confiées en faisant attention de ne pas en sortir pour ne pas risquer de subir de remontrances.

Et si maintenant nous expérimentions ?

LES NIVEAUX LOGIQUES DE DILTS



Niveau	Pour l'individu	Pour l'entreprise	Question
MISSION <i>(le + haut)</i>	Ce à quoi il est relié et qui le dépasse : entreprise, groupe, communauté...	<i>(ce niveau se confond avec l'identité en entreprise)</i>	<u>Pour quoi?</u>
IDENTITE	Son identité profonde, qui il est	Mission, Vision, Stratégie, le Sens	<u>Qui?</u>
VALEURS & CROYANCES	Ses valeurs et croyances sur lui-même et le monde	Culture d'entreprise, Valeurs	<u>Pourquoi?</u>
CAPACITES	Ce qu'il sait faire, ce qu'il a appris	Savoir-faire, Compétences	<u>Comment?</u>
COMPORTEMENT	Ce qu'il fait, ses actes, ses réactions	Décisions, Actions, Process	<u>Quoi?</u>
ENVIRONNEMENT	Son entreprise, ses collègues, son manager	Concurrence, Marché etc.	<u>Où?</u>

Les AgilGames, un jeu produit et animé par :



Paris - Grasse – <http://bernardrohmer-partners.com/>

LES 6 CATEGORIES DE COMPETENCES QUI CONDUISENT A LA CONFIANCE GLOBALE (# TOTALE)

COMPÉTENCES
PROSPECTIVES

Capacité à se projeter dans l'avenir, à avoir et communiquer une vision, à montrer les bonnes directions.

COMPÉTENCES
METIERS

Spécialiste dans son métier : méthodique, rigoureux, reconnu et donc fiable.

COMPÉTENCES
PRATIQUES

Le professionnel... celui qui a la solution et qu'on écoute. Il sait ce qu'il faut faire ou ne pas faire.

COMPÉTENCES
ETHIQUES

Il possède des valeurs et les incarne. Il y a cohérence entre ce qu'il prône et ses actes.

COMPÉTENCES
SOCIETALES

Il respecte les règles et codes des groupes avec lesquels il interagit. Il fait preuve de politesse et de respect.

COMPÉTENCES
HUMAINES

Il est bienveillant, altruiste. On sent qu'il aime les gens.

COMPOTEMENTS
GAGNANTS

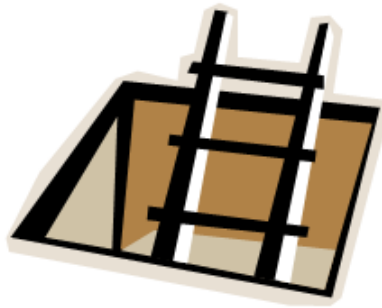
Je cherche des SOLUTIONS au problème



- IMAGINER** Trouver des solutions nouvelles
- AGIR** Changer ses comportements
- ANALYSER** Rechercher les causes et les solutions
- PALLIER** Adopter une solution partielle /provisoire

ASSUMER

Etre lucide sur ses responsabilités



- SE JUSTIFIER** Trouver des causes extérieures
- ACCUSER** Rejeter la responsabilité sur les autres
- FUIR** Eviter le problème et ses conséquences
- IGNORER** Refuser de voir le problème

COMPOTEMENTS
PERDANTS

Je cherche des PROBLEMES aux solutions

Les 6 niveaux de la délégation



Dire : vous prenez la décision en tant que manager et vous informez l'équipe de cette décision



Vendre : vous prenez la décision mais vous essayez de convaincre les personnes du bien fondé



Consulter : vous prenez la décision mais après avoir écouté et pesé les commentaires de l'équipe



S'entendre : vous prenez la décision avec l'équipe d'égal à égal



Conseiller : Vous tentez d'influencer la décision mais cette dernière est prise par l'équipe



Enquêter : Vous laissez l'équipe décider et ensuite vous vous renseignez sur la décision et leur motivation.



Déléguer : aucune influence, vous laissez l'équipe s'en sortir toute seule

Les AgilGames, un jeu produit et animé par :



Paris - Grasse – <http://bernardrohmer-partners.com/>