



Les axes de la solution

Mise en place de la solution

Le problème

La solution

Remplaçons l'entretien annuel

concours Aneo
février 2017

Eric Lannemajou elannemajou@gmail.com



Mise en place de la solution

Remplaçons l'entretien annuel

concours Aneo
février 2017

Eric Lannemajou

elannemajou@gmail.com

Merci



applecare@prezi.org
slava@prezi@prezi.com



Les axes de la solution

Le problème

La solution

Remplaçons l'entretien annuel

concours Aneo

février 2017

Eric Lannemajou

elannemajou@gmail.com

Mise en place de la solution

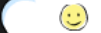
Remplaçons l'entretien annuel

concours Aneo
février 2017

Eric Lannemajou

elannemajou@gmail.com

Merci



applecare@prezi.org
slava@prezi@prezi.com

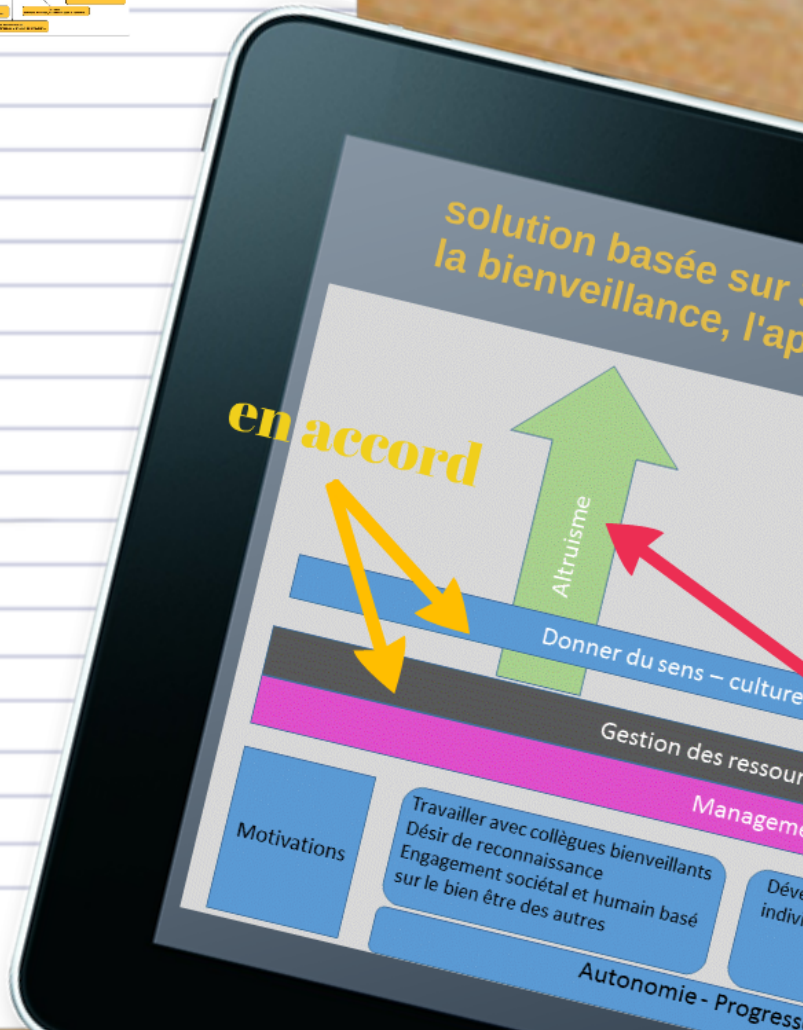
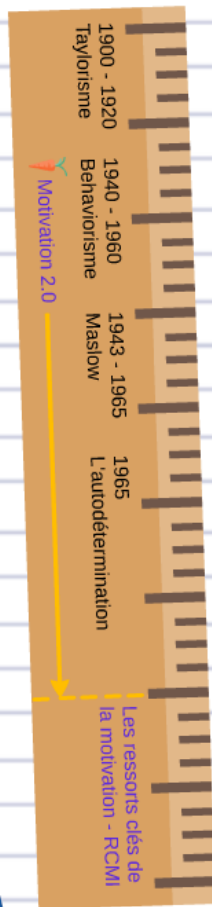


Les axes de la solution

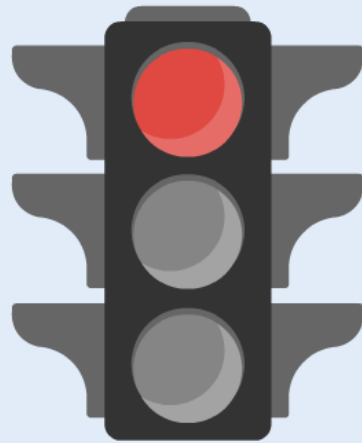
Le problème

La solution

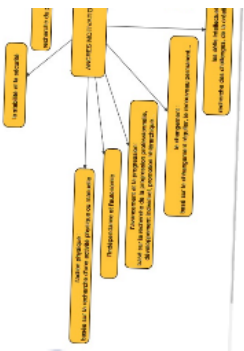
Le problème



L'entretien annuel
est
un échec !



Le monde du travail et la relation qu'il entretient avec les personnes, expérience positive ou négative (plaisir ou frustration) dans les situations de travail ou des relations qu'il entretient



1900 - 1920
Taylorisme

1940 - 1960
Behaviorisme

1943 - 1965
Maslow

1965
L'autodétermination

Les ressorts clés de la motivation - RCMI

 Motivation 2.0



Les différentes générations d'employés

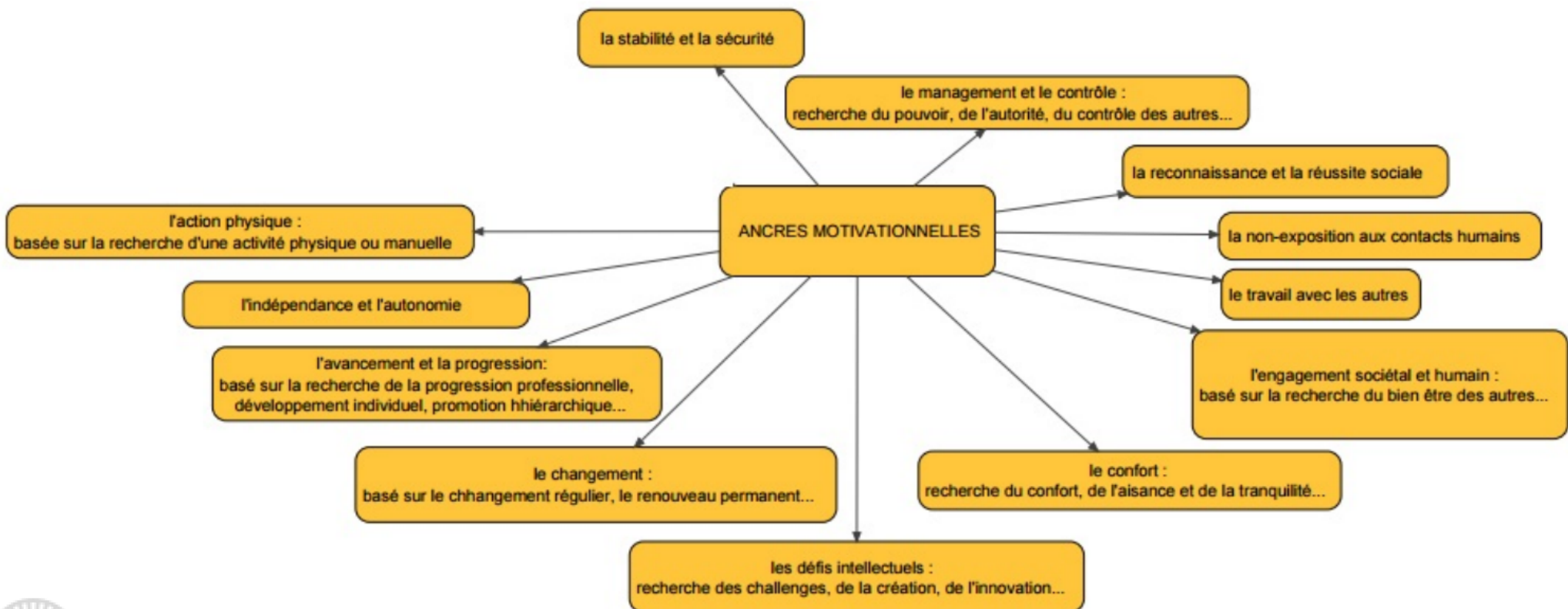
- La génération des baby boomers
- La génération X - 1960/1980
- La génération Y - 1980/1990
- La génération Z - 40% des actifs en France



Les ressorts clés de la motivation - RCMI

Yves Duron et Zwi Segal - MOTIVA

< Chaque individu construit d'une manière qui lui est propre la représentation qu'il a du monde du travail et la relation qu'il entretient avec lui... selon les besoins personnels, expérience positive ou négative (plaisirs, émotions...) qu'il a de certaines situations de travail ou des relations qu'il entretient avec d'autres personnes. >





Les axes de la solution

Le problème

La solution

Mise en place de la solution

Remplaçons l'entretien annuel

concours Aneo
février 2017

Eric Lannemajou elannemajou@gmail.com

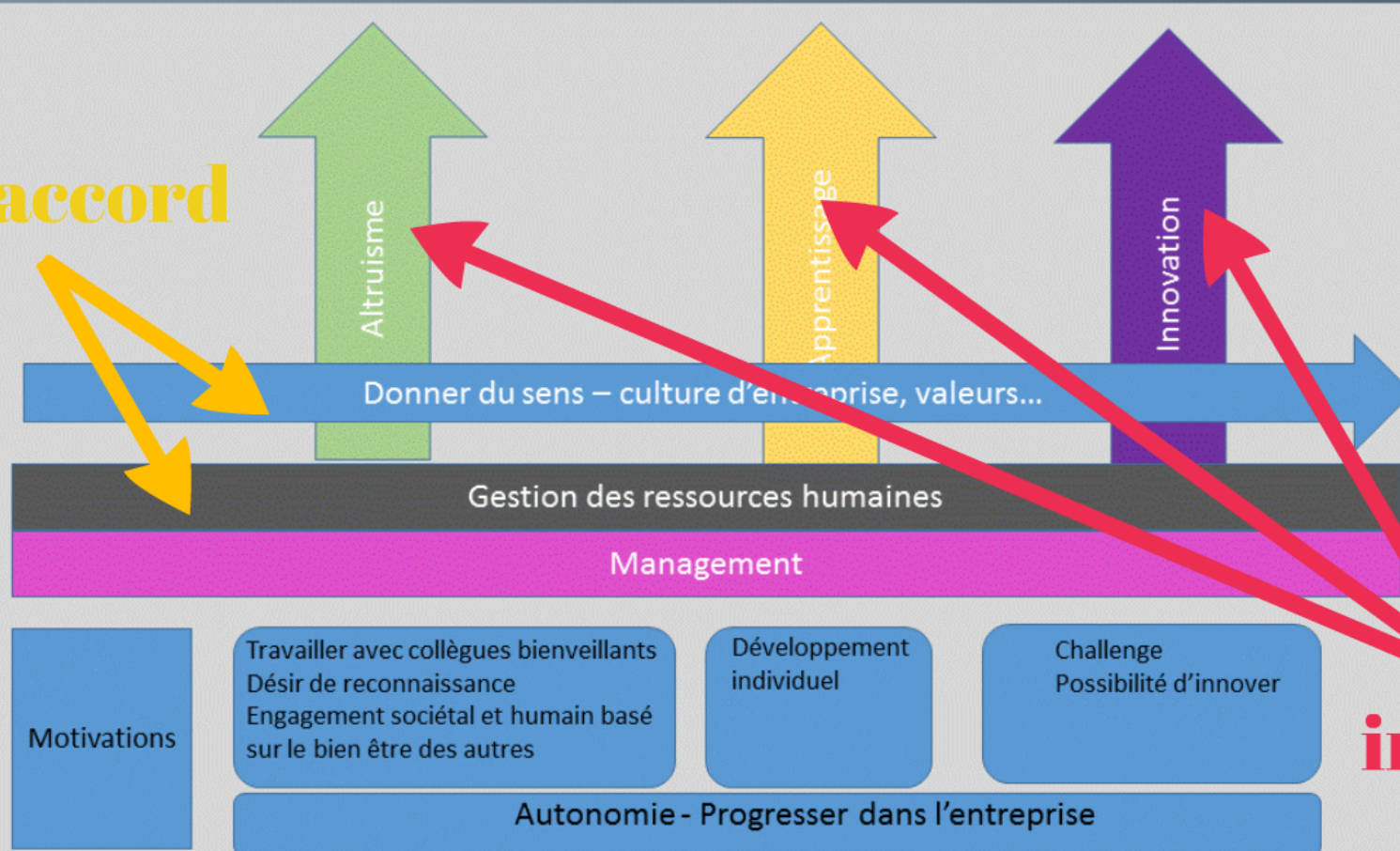




La solution

solution basée sur 3 axes : la bienveillance, l'apprentissage et l'innovation

en accord

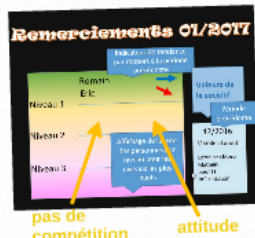


intrinsèque

Les axes de la solution

Axes de la solution

Bienveillance



pas de compétition attitude
Management 3.0 & Gamification

autonomie

appartenance

reconnaissance publique

"Le plaisir attaché à la bienveillance ne peut devenir l'objet d'un calcul égoïste, ce plaisir n'est attaché qu'à l'affection désintéressée."

Viktor Cousin : La philosophie éducationnelle (1992)

pairs

transparence

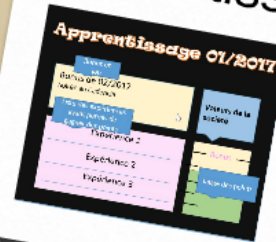
cagnotte virtuelle

hasard

accoutumance

récompense en continu

Apprentissage



Management 3.0

cagnotte virtuelle

Célébration

"I never lose. I either win or learn"

Nelson Mandela

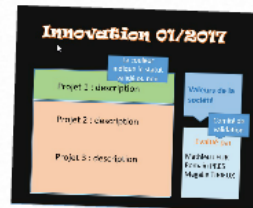
Evènements

développement individuel

transparence

pairs

Innovation



transparence

hasard

Projets

"Toute personne qui n'a jamais commis d'erreurs n'a jamais tenté d'innover."

Albert Einstein

validation

challenge

association

pairs

Bienveillance



appartenance

autonomie

reconnaissance publique

"Le plaisir attaché à la bienveillance ne peut devenir l'objet d'un calcul égoïste, ce plaisir n'est attaché qu'à l'affection désintéressée."

Victor Cousin ; La philosophie écossaise (1862)

pairs

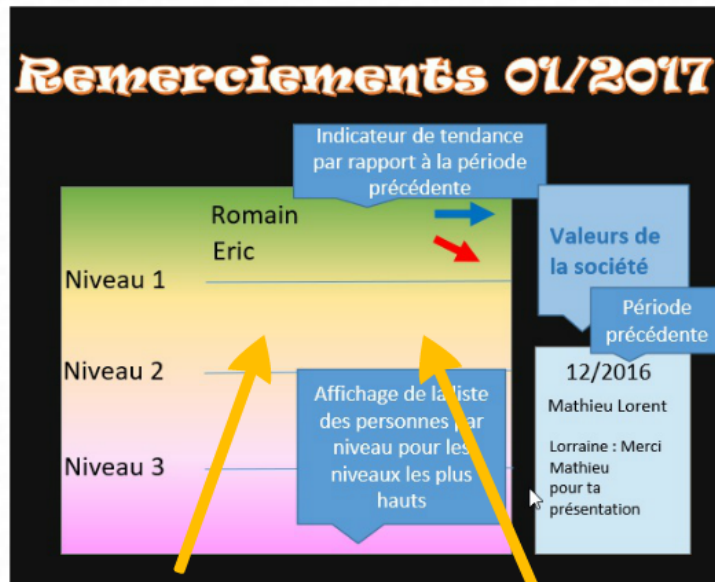
transparence

cagnotte virtuelle

hasard

accoutumance

récompense en continu



Management 3.0 & Gamification

Apprentissage



cagnotte virtuelle

Célébration

"I never lose. I either win or learn"

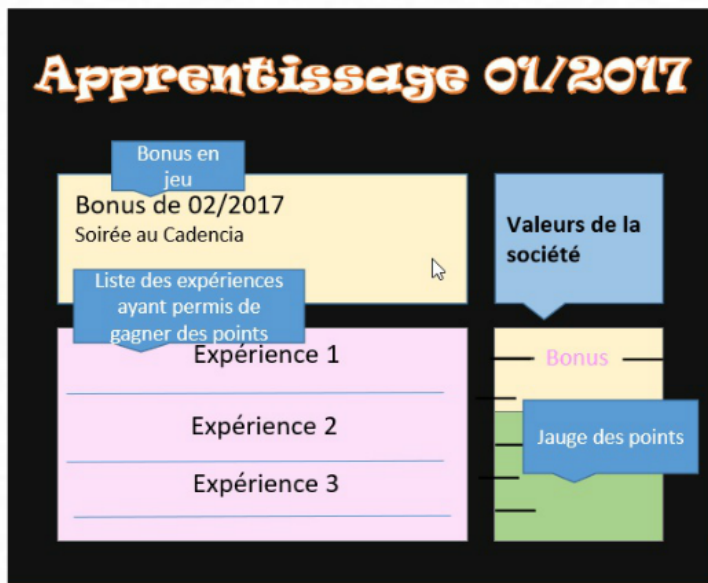
Nelson Mandela

Evènements

développement
individuel

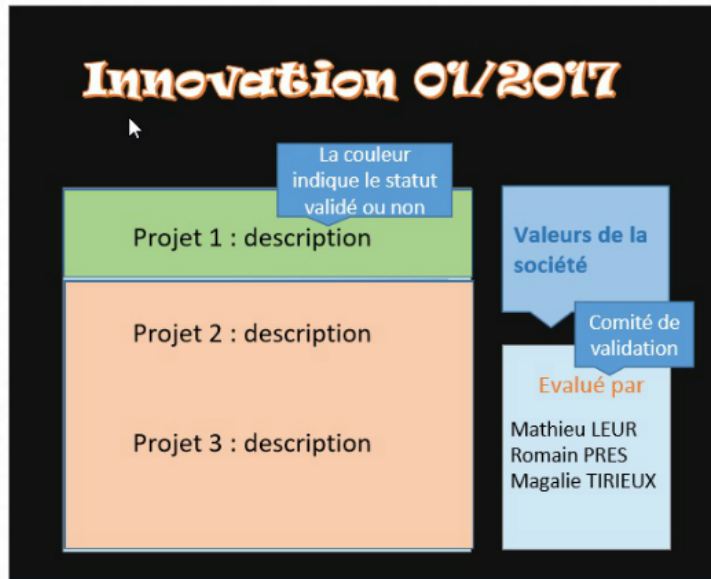
transparence

pairs



Management 3.0

Innovation



hasard

Projets

"Toute personne qui n'a jamais commis d'erreurs n'a jamais tenté d'innover."

Albert Einstein

validation

challenge

association

pairs

transparence

La progression des employés



Le système garde en mémoire les événements et l'implication des employés. Il est le témoin de l'implication et de la motivation des personnes.

On peut se référer au système lors d'un changement de poste ou à n'importe quel moment pour augmenter un employé.

Mise en place de la solution

...
un employé.

La mise en place de la
solution fait partie de la
solution.



1

Un écosystème
bienveillant, donner
du sens

2

Trouver un sponsor,
constituer un groupe
d'employés motivés

3

construire la solution ensemble,
valider ses hypothèses avec
des MVP

5

Faire évoluer/Améliorer le système
grâce aux feedback loops

6

Suivi de la motivation des
associés à travers l'utilisation
d'indicateurs

4

Mise en place dans des périmètres
réduits

Bibliographie/ressources

- La vérité sur ce qui nous motive - 24 février 2016 Etude (poche) De Daniel H. Pink
- Managing for Happiness: Games, Tools, and Practices to Motivate Any Team – 8 juillet 2016 De Jurgen Appelo
- La motivation, une compétence qui se développe : Guide pour développer la motivation et l'engagement au travail Broché – 4 décembre 2015 De Swi Segal & Yves Duron

1

Un écosystème
bienveillant, donner
du sens



2

Trouver un sponsor,
constituer un groupe
d'employés motivés



3

construire la solution ensemble,
valider ses hypothèses avec
des MVP





4

Mise en place dans des périmètres réduits



5

Faire évoluer/Améliorer le système
grâce aux feedback loops



6

Suivi de la motivation des salariés à travers l'utilisation du système et des indicateurs



Bibliographie/ressources

- La vérité sur ce qui nous motive - 24 février 2016 Etude (poche) De Daniel H. Pink
- Managing for Happiness: Games, Tools, and Practices to Motivate Any Team – 8 juillet 2016 De Jurgen Appelo
- La motivation, une compétence qui se développe : Guide pour développer la motivation et l'engagement au travail Broché – 4 décembre 2015 De Swi Segal & Yves Duron



Mise en place de la solution

Remplaçons l'entretien annuel

concours Aneo
février 2017

Eric Lannemajou elannemajou@gmail.com

Les axes de la solution

Le problème

La solution



Merci



agilescrumetnous.org

elannemajou@gmail.com