Dan Mezick's Culture hacking & Open Agile Adoption workshops

Paris & Montpellier, 26 & 18 septembre 2013

Convergenc.es (Smartview & Co-emerge)

Contents

Nous remercions	2
Le "speaker"	2
Les participants (ordre alphabétique)	2
Les organisateurs	2
Liens de Dan Mezick	3
Liens généraux	3
Open Agile Adoption - avec Open Space	3
Culture Game book et traduction!	3
Liens évoqués durant les sessions	3
Liens particuliers	3
Photos	4
Prise de notes "live" de Marie-Laure Vie	17
Merci à tous	21

Nous remercions

Le "speaker"

Dan & (fearless) Roberta Mezick

Les participants (ordre alphabétique)

- Jérôme Avoustin
- Katia Bradtke
- Franck Depierre
- Olivier Destrade
- Cathie Fanton
- Richard Hugues
- Christophe Keromen
- Stéphane Langlois
- David Larlet
- Jérôme Lefèvre
- Christophe Monnier
- Moritz Regnier
- Sébastien Solère
- Franck Taillandier
- Bertrand Uhrig
- Marie-Laure Vie
- Moïse Zapater

Les organisateurs

- Oana Juncu (co-emerge)
- Pablo Pernot (smartview)

Liens de Dan Mezick

Liens généraux

- www.DanielMezick.com
- www.NewTechUSA.net/blog
- $\bullet \ \ www. The Culture Game. com$
- www.GamingHappiness.com

Open Agile Adoption - avec Open Space

• www.OpenAgileAdoption.com

Culture Game book et traduction!

- The Culture Game Book
- Traduction française du mini livre infoQ

Liens évoqués durant les sessions

- Livre Spirit
- Make Your Meeting Hyperproductive & Fun
- Kids at ALE
- Countdown Timer
- Frank Zappa / Deviation from the Norm
- Games & Happiness
- Communitas
- Microsociologie en Français
- Microculture
- Pareto's Law en Français
- John Taylor Gatto on Opt-out/Opt-in education
- Jay Forrester Designing the Future
- BART: Boundary, Authority, Role & Task

Liens particuliers

- Putain
- Jerry Garcia shady grove
- Grateful Dead sugaree

Photos



Figure 1: Workshop in progress - la mutinerie - $26~{\rm sept}~2013$



Figure 2: Food for thoughts - 26 sept 2013



Figure 3: Workshop in progress - la mutinerie - $26~{\rm sept}~2013$



Figure 4: Workshop in progress - la mutinerie - $26~{\rm sept}~2013$



Figure 5: Jerry Garcia!



Figure 6: Les participants



Figure 7: Repas



Figure 8: Huitres



Figure 9: Workshop in progress - Smartview - $28~{\rm sept}~2013$



Figure 10: Workshop in progress - Smartview - $28~{\rm sept}~2013$



Figure 11: Workshop in progress - Smartview - $28~{\rm sept}~2013$

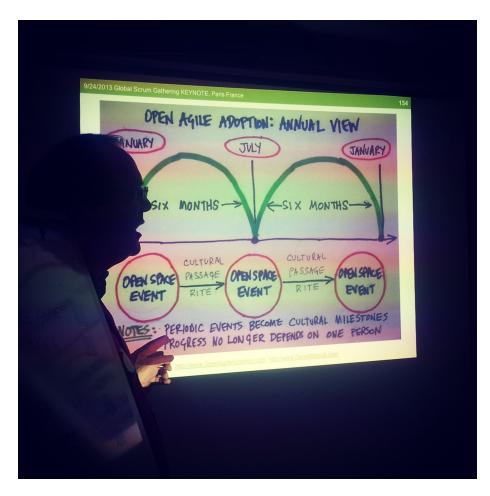


Figure 12: Dan Mezick shadow over Montpellier



Figure 13: Les participants

Prise de notes "live" de Marie-Laure Vie

Sommaire

- 1. The culture game Hacking
- 2. Your meetings Game them
- 3. Open agile adoption open space meetings

Introduction

La perfection n'est pas de ce monde, nous ne sommes pas dans cette recherche. Principe de Pareto. http://fr.wikipedia.org/wiki/Principe_de_Pareto

Les meetings sont les bons lieux pour hacker la culture de votre organisation.

- 1. The Culture Game 1.1.La culture nous conditionne À l'intérieur de la France : votre culture À l'intérieur de l'entreprise : culture française et culture de l'entreprise À l'intérieur d'un groupe : etc.
- 2. 2 Micro-culture À l'intérieur de vos meetings : culture française + entreprise + culture du groupe C'est notre micro-culture.

Microsociologie : très utile, c'est ce qu'il faut chercher à créer au cours de ses meetings

Communitas: community http://en.wikipedia.org/wiki/Communitas

Exemple de la création d'une culure à Toyota En début de semaine > Chanter, faire des exercices physiques ensemble et dire certains slogans.

* You CAN not have innovation without play.

1.3 Sources Reality is broken - Jane McGonigal's

Les jeux ont toujours - un but/objectif clair - des règles claires et informelles - une manière de recevoir du feedback pendant le jeu. Cela donne du sens à sa progression. Ex : voir en permanence son score. - la possibilité de participer en opt'in/opt'out

Ces 4 éléments structurels de jeu donnent les sentiments de bien être décrits dans le second ouvrage.

Delivering happyness - Tony Hsieh (zappo) http://newtechusa.net/agile/how-games-deliver-happiness-learning/

- un sens du contrôle
- un sens de la progression : avoir l'impression d'avancer. Sinon on déprime. Ex : donner le chrono de la pause.
- un sens d'être membre appartenant à une communauté

Explication Dans la conception des jeux vidéos : on ne peut pas tester tant que le jeu n'est pas développé entièrement. Si les objectifs, règles, feedback ne sont pas acceptables pour moi, je dois être capable de me désengager. N'essayez pas de me FAIRE jouer!

- 2. Your meetings: game them
- 3. 1 La bonne attitude On va essayer et si cela marche on continuera, et si ça ne marche pas, on arrêtera. Il faut présenter les choses de manière à expérimenter cette nouvelle façon de faire des meetings une heure ou deux.

Vous êtes sujets à de nombreuses cultures quand vous appartenez à une entreprise. Quand vous êtes dans votre meeting : vous pouvez poser vos propres règles pendant un instant donné, dans un lieu donnné.

La première chose est de rendre les choses optionnelles : la participation optionnelle. Vous avez le choix de venir si vous voulez, mais si vous voulez venir please,... venez à l'heure.

2.2 Deux principes forts : Sans passion, personne n'en a rien a faire ! Sans responsabilité, rien n'aboutit !

C'est plus que de la persuasion : Si nous n'avons pas de sens du contrôle, ni de sens de progresser : souvent ce sont les deux causes de désengagement dans l'entreprise.

Mettre un chrono : cela génère plus d'attention et de concentration de la salle car : - vous vous auto-régulez pour votre pause cigarette - vous savez que vous aurez une pause bientôt

Les règles doivent être suggérées et acceptées par le groupe pour qu'elles soient respectées.

Les managers ont tous envie de mettre en place ces 8 items (issus des 2 livres - cf. supra) mais si ils n'y arrivent pas, c'est parce qu'ils le font uniquement dans l'objectif de conserver / construire leur propre sens de contrôle.

Au cours du meeting, avoir une définition de ce qu'on entend par "réalisé" car cela donne un "sens de la progression"

- * Donc les meetings créent des micro-cultures
- * https://en.wikipedia.org/wiki/Microculture
- * Gaming the meetings :
- c'est poser les buts, règles, feedback

Outils : barres de progressions / définition / chrono, etc. sont des outils qui aident $\,$

On peut donner les règles de fonctionnement / s'accorder à la première réunion. Puis les réaffirmer à la seconde réunion en demandant : est-ce qu'on est encore d'accord ? :)

Ex . Prenez votre téléphone mobile pour aller hors de la salle si vous avez besoin de vous en servir, car c'est une réunion sans téléphone. Ainsi tout le monde à l'information que Dan n'est plus avec nous.

2.3 Faire face a un monde des affaires en changement rapide. S'adapter au changement c'est impliquer tout le monde, sinon nous allons perdre le marché. Les dirigeants les plus intelligents aujourd'hui ont peur, face au changement de notre société du business. Pourquoi les gens ont de meilleurs résultats ; ils sont engagés par eux mêmes!

2.4 Hacker la culture de l'entreprise

On trouve des failles et on rentre dedans quand on Hack. Quelle est la porte d'entrée ? - vous n'avez pas besoin d'autorisation particulière pour poser des règles collectivement à l'intérieur d'un meeting. Vous n'avez pas besoin de demander la permission. Faites le et arrêtez de le préparer trop, de l'anticiper trop, de l'intellectualiser trop. Faites ! - invitez des managers d'autres directions dans les meetings pour observer. Ils peuvent participer aussi.

Les daily meeting scrum ne doivent pas être obligatoires. Si ils le deviennent, c'est que les points de fonctionnement du "gaming" ne sont pas respectés. Donc il faut revenir à une manière de présenter les choses qui soit basée sur l'opt'in. On ne peut pas dire aux gens : maintenant vous allez jouer! Ça ne fonctionne pas. Jouer, c'est s'amuser. On ne peut pas le vouloir pour les autres. Alors viendra l'engagement.

3. Open Agile Adoption

Martin Fowler - 2006 blog post "agile imposition"

Les gens aiment pouvoir déterminer les choses par eux-mêmes, C'est la question du sentiment de "garder le sens du contrôle". C'est stressant de rentrer dans un changement de process. Donc il ne faut pas présenter les choses de manières à contraindre.

3. 1. Les open spaces meetings Si l'équipe ne veut pas utiliser la méthode : ça ne marche pas. Pour créer cet engagement, il faut en créer les conditions. Il y a un lien direct entre implication et productivité. Le meilleur outil pour accroître l'implication c'est l'"open space". "Open space meeting" est à la fois une rencontre et un lieu.

Les gens s'installent en cercle dans la salle. On crée un ordre du jour collectivement Et on se repartir en ateliers en fonction des sessions choisies. Il y a des boissons et encas à disposition entre les sessions Il y a un report final commun Et on crée un document de synthèse

15-20 personnes par petits groupes

Clés du succès : Les top managers doivent ouvrir la session La session doit être closes par un document de synthèse écrit, qui servira de feuille de route pour la mise en pratique

3.2 Openspace world.com - 1997 http://openspaceworld.com/spirit.pdf Un outil pour aider les équipes à quitter un monde et une manière de manager l'entreprise qui n'existe plus ; l'"ancien monde". C'est un outil d'aide au changement.

Les personnes qui ont de l'ancienneté ralentissent le changement. Le changement crée du chagrin, de la douleur, une source incroyable d'anxiété

- 3.3 Open space : Une rétro a grande échelle Le facilitateur peut changer au fur et à mesure de l'accompagnement pour que les équipes ne s'habituent pas aux leviers du coach (humour, trucs et astuces, manière de se comporter avec le groupe) On y vit/ traverse indifféremment : Expérimenter, jouer, raconter une histoire partager son expérience positive en tant que manager vivre une expérience directe L'open space compose un "rite de passage".
- 3.4 Anthropology culturelle Créer une sorte de jeu qui donne le sentiment de communauté car nous vivons tous quelque chose ensemble. Le rite de passage permet de réduire le stress au changement. Vous êtes en train d'écrire l'histoire de l'agile dans cette entreprise. C'est très bien que vous ne sachiez pas encore si ce sera du scrum ou du kanban.
- 3.5 Gestion des open spaces Durée minimum de l'open Space : 8 semaines À la fin de 8 semaines, le coach ne coach plus les équipes, mais il coach les scrum Masters ou les managers. Car l'entreprise est censée avoir intégré la méthode. Donc le coach n'a plus besoin d'avoir la même place. Les gens participent pas seulement, ils sont impliqués. Avant ils étaient impliqués ; dans le deuxième set, ils apprennent ! Important de creer des événements récurrents pour dire : qui nous sommes, que sommes nous en train d'accomplir ; et de faire parter ce story-telling par le management.

Managers en phase 1 : on ne sait pas mais on va apprendre. Nous sommes là pour cela. Il fait donner une vision et une direction. Mais ne jamais donner les étapes concrètes. On peut mettre en place tous les types de pratiques qui sont dans le manifesto : pas seulement scrum, cela peut être du kanban, etc.

```
* L'Open Space est un jeu : nous essayons de donner des regles objectif, feed back, etc, mais surtout le sentiment de communauté !
```

Dialogue, décisions sont au cœur des open Space. Fréquemment, des personnes introverties se découvrent leader.

3.6 La question de la confiance des employés dans cette aventure. Pour cela, il faut que les décideurs soient conscients que ce qui sera mis dans les pdf en fin d'open Space doit être appliqué. Si ils ne sont pas prêt à cela, il ne fait pas commencer. Plus de la moitié (60%) abandonnent l'idée de la mise en place de l'open Space. Il faut que les décideurs aient une idée du process par lequel ils vont passer.

Il faut que le thème de la première itération soit libre et provienne des équipes. Envoyer un mail qui pose la question à l'ensemble du personnel convié, avant le meeting.

Faire des études de satisfaction : pour mesurer la qualité de ce qu'ils ont reçu.

Merci à tous

Merci à tous pour avoir participé d'une façon ou d'une autre à cet évènement. Nous sommes très fiers de ce qui s'est déroulé. Et nous avons trouvés de nouveaux amis.

Oana & Pablo http://convergence.es