

*Toute ressemblance avec des  
personnes existantes ou ayant existé  
n'est absolument pas le fruit du hasard.*

**22 mars 2019**

**RUE FONTENELLE, BONNIERES SUR SEINE, 78270**

<b>La pyramide de Dilts</b>	<b>2</b>
<b>Notre pyramide de Dilts</b>	<b>3</b>
<b>Sachant tout cela</b>	<b>5</b>
Nous prenons conscience que	5
Actions	5
<b>C'est quoi la recherche d'excellence</b>	<b>7</b>
<b>Et donc stop à 150 ou au delà ?</b>	<b>8</b>
Mais alors quels locaux prendre dans les mois à venir ?	8
<b>Est-ce la fin des Opendays ?</b>	<b>9</b>
<b>Détails de conversations</b>	<b>9</b>
Organisation des becoms ?	9

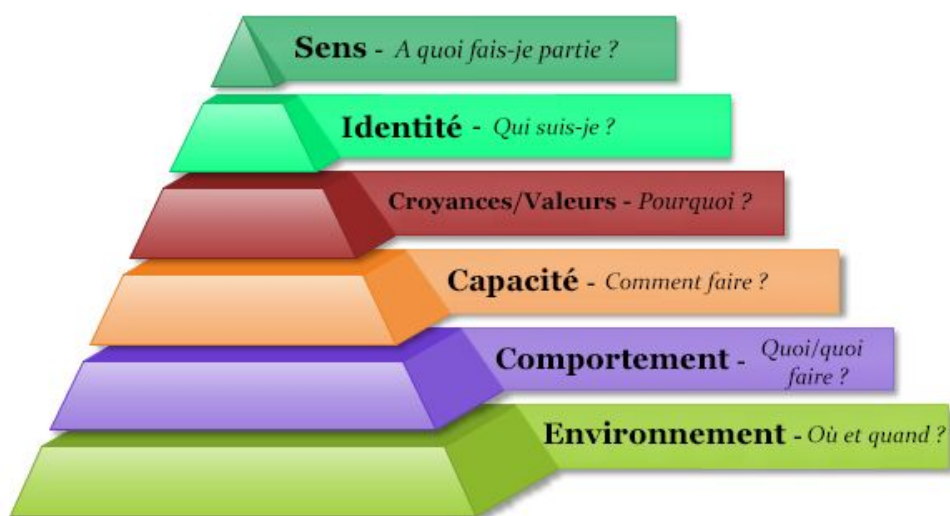
# La pyramide de Dilts<sup>1</sup>

La pyramide des niveaux logiques de Dilts permet de décrypter une situation qui pose problème. En écoutant la personne qui raconte son histoire, il est alors possible de déterminer le niveau qui provoque la difficulté ou le blocage.

Que ce soit dans le fonctionnement d'un individu, ou d'une organisation, il sera alors possible de proposer un changement au niveau immédiatement supérieur.

Nous l'utilisons pour chercher un alignement qui est destiné à mettre plus de cohérence entre nos actions et notre identité, pour trouver du sens à nos objectifs ou de fixer le bon cadre (les contraintes).

## La Pyramide de Dilts



---

<sup>1</sup> Pyramide de Dilts [https://fr.wikipedia.org/wiki/Niveaux\\_logiques](https://fr.wikipedia.org/wiki/Niveaux_logiques)

# Notre pyramide de Dilts

## Raison d'être de beNext ?

*Le Sens ou encore niveau logique Spirituel ou Transpersonnel, ce qui nous dépasse. Se concentre sur les relations entre l'individu et le système plus vaste qui l'englobe et dans lequel il interagit.*

Grandir et faire grandir, évoluer et faire évoluer est ce qui nous dépasse.  
"Be your potential"

## Qui sommes-nous, quelle est notre identité ?

*Qu'est-ce qui nous définit ?*

Nos 4 valeurs : humilité, recherche d'excellence, fun, nobullshit. Notre base est l'humilité, et notre phase est la recherche d'excellence. Nous pensons aujourd'hui vouloir une identité très marquée sur la recherche d'excellence.

## Nos croyances, nos convictions

*Comment nous voyons le monde.*

Nous pensons qu'il faut du sens (notre but), de l'amour (un moyen), mais aussi une réussite économique (notre liberté de le faire). Nous pensons que la différence se fait avec des choses décalées, des croisements inattendus, bref de l'innovation. Nous pensons que sans passion et sans responsabilité nous allons nulle part. Nous voulons être en mouvement. "Hack your future".

Les premiers clients de beNext sont les benexters et nos candidats.

## Capacités

*Il s'agit de l'ensemble des compétences dont nous disposons, qui sont indispensables pour produire nos comportements selon l'environnement dans lequel nous nous trouvons.*

On a quelques personnes moteurs mais pas assez. On a de l'énergie, de la créativité. Plusieurs populations, plusieurs expertises : agile, tech, data, vaisseau, rh, bizdev. Nous manquons de séniorité. Nous aimerions développer le leadership. Nous manquons de travail en équipe.

## **Comportements**

*Ce sont des actions et attitudes mises en oeuvre vis-à-vis de notre environnement, indépendamment de notre compétence. Comment nous mettons les choses en oeuvre dans notre environnement.*

Nous fonctionnons en Gothamocratie<sup>2</sup>. Nous avons un slack plein d'énergie. Nous faisons des becom, des wecom, des http, des meetups, des dojos, des agile toaster, des talks, des conférences (becomX, school of po). Nous faisons des escales, des triades, des O3, des coach corner, des bilans annuels. Nous avons des boussoles, parfois des parrains, parfois des tritons.

## **L'environnement**

*C'est ce que l'on a. C'est notre entourage, les gens que nous rencontrons et les lieux/événements à quoi nous réagissons. Les facteurs environnementaux déterminent le contexte et les contraintes sous lesquelles les personnes agissent.*

Nous avons des locaux dont nous sommes fiers et qui nous représentent, mais il va falloir les quitter car nous voulons être en mouvement. Nous avons des benexters, des clients, des offres & marques, des meetups et des conférences, une notoriété naissante qui correspond à notre identité (nos valeurs), une indépendance financière. Les benexters en projets sont la majorité de leur temps dans l'environnement de leurs clients.

---

<sup>2</sup> <https://pablopernot.fr/2017/12/petite-serie-sur-holacratie-et-sociocratie/>

# Sachant tout cela

## Nous prenons conscience que

- *[Identité]* Aujourd'hui, la recherche d'excellence est notre driver.
- *[Identité]* Ce focus sur la recherche d'excellence nous permettra de clarifier l'amalgame entre nous et les Agences, les ESN, et autres SSII.
- *[Capacité]* Nos principaux freins se situent au niveau *[capacité]*. Nous découvrons que pour avoir plus de comportements alignés avec nos convictions notre identité et notre sens nous devons en avoir la capacité, principalement des personnes moteurs sur le fond et sur la durée. Paradoxe et difficulté : gothamocratie, groupe de personnes moteurs, invitation, émergence et mentoring, liberté d'initiative, accompagnement, discipline et cadre, spontanéité, tout cela et plus nous aimerions le marier mais ce n'est pas simple.
- *[Identité]* Nous aimons penser notre identité comme celle d'une maison de luxe, mais un luxe simple, épuré, avec de l'humilité.
- *[Identité]* Nous aimerions faire de benext une oeuvre d'art.
- *[Comportement]* la recherche d'excellence devrait conditionner plus que nous recrutons.

## Actions

- *[Identité]* Il faut encore plus sensibiliser tout le monde sur la recherche d'excellence et sur la phase que nous vivons. Ce document va être ouvert à tous. Et nous devons clarifier ce qu'est la recherche d'excellence (voir plus loin).
- *[Capacité]* Il faut trouver le moyen de renforcer un groupe de personnes moteurs autour de nos sujets clefs (expansion géographique, marque, accompagnement des cercles et de la formation continue), sans exclure ni stopper les initiatives, sans perdre trop de temps, en ayant de l'honnêteté intellectuelle, et en se laissant surprendre malgré tout. Nous aimerions voir un leadership naturel apparaître (mais qui n'interdit pas des initiatives aux autres, et qui ne soit pas orthogonal avec la Gothamocratie ). Ces personnes moteurs (internes ou des recrutements) seraient accompagnées par David, Dragos et Pablo. Parmi celles-ci certaines s'émanciperaient. Elles s'entoureraient elles-mêmes chacune d'autres personnes à accompagner.
- *[Comportement]* Avec les bonnes personnes *[capacité]* nous souhaitons ouvrir à l'international ou de grandes villes (pourquoi pas Lyon), rapidement. C'est différent, il y aura des croisements inattendus *[convictions]* de culture et d'idées,

c'est du mouvement *[convictions]*. (Quentin à Lyon ? Guillaume + 1 Personne à Singapore ? Contact en cours en Suisse ? Contact à Milan ? Contact à Sydney ? etc.). Faire un simple "Canvas graine de benext" : 1 binôme (bizdev + opérationnel qui se facture (pas junior)). Budget avec go pour essayer 6 mois.

- *[Comportement]* Avec les bonnes personnes *[capacité]* nous souhaitons ouvrir des marques (innovation, notoriété, croisements inattendus, être en mouvement *[convictions]*). Voire action personnes moteurs. Les marques : Tech, Agile, Vyve. Et une offre qui se compose de ses éléments : Accélérateur/innovation.
- *[Capacité]* Ainsi nous manquons de personnes susceptibles de porter ces actions. Il nous faut donc former plus de personnes (bizdev, rh, agile, tech, etc.) ou recruter dans cette voie : les accompagner, renforcer les cercles et l'apprentissage.
- *[Comportement]* beCOM mensuels "cercles" basés sur : 2h tensions, 30mn synchro, 2h30 : formation, atelier, intervision, production de contenu, etc.
- *[Comportement]* Mise en place d'un parcours agile dans la marque agile pour que les benexters sachent "où ils sont" "où ils en sont" "où ils peuvent avancer". Le critère de succès de cette expérience sera l'engouement des autres marques pour cette pratique.

# C'est quoi la recherche d'excellence

Nous avons besoin de clarifier encore ce qu'est la recherche d'excellence.

La recherche d'excellence c'est d'abord se demander si on est dans l'excellence, s'observer avec un regard juste, honnête, ni conciliant, ni dur (#humilité, #noBullshit) et essayer, encore, toujours, d'avoir le plaisir de faire mieux.

La recherche d'excellence, c'est aussi s'observer dans un écosystème plus vaste, savoir se situer, et essayer de tirer parti du meilleur de ce qui nous entoure pour se hisser avec plaisir vers d'autres paysages à découvrir.

La recherche d'excellence, c'est tirer du plaisir de progresser et de faire progresser. Progresser, c'est faire des progrès. Le progrès, c'est un changement d'état qui consiste en un passage à un degré supérieur. La recherche d'excellence, c'est tirer du plaisir à rechercher un passage à un degré supérieur, pour soi, en soi, pour les autres, dans nos écosystèmes.

Est-ce que vous vous observez avec un regard juste, ni conciliant, ni dur ?

Est-ce que vous observez et connaissez bien les écosystèmes qui vous entourent ?

Est-ce que vous progressez ?

Est-ce que vous avez du plaisir à progresser ?

Est-ce que vous progressez dans votre cheminement personnel ?

Est-ce que vous progressez dans vos écosystèmes ?

Est-ce que vous vous interrogez constamment sur comment passer à un degré supérieur ?

Est-ce que vous prenez du plaisir à vous interroger constamment ?

Tout ce travail sur la recherche d'excellence vous amène à la position d'une personne riche en savoir, en émotion, en attitude, en intention, etc. qui va nourrir d'autres personnes dans leurs recherches à elle.

## Et donc stop à 150 ou au delà ?

Notre driver est la recherche d'excellence, pas une taille quelle qu'elle soit. Dans ce cadre recherche d'excellence veut dire : une réelle expertise avec un savoir faire développé, une notoriété et une réussite économique donnant cette liberté.

**Une réelle expertise** ? Nous former régulièrement, grandir aussi dans les *softskills*, avoir de l'introspection.

**Une notoriété** ? Donner des formations, des meetups, des confs, incarner nos valeurs en interne mais aussi en externe.

**Une réussite économique** ? En préservant une rentabilité > 16% nous resterons maître de notre destin en ayant la liberté de poursuivre nos rêves.

Et donc 150 ou plus. Vous avez compris que ce n'est pas la question, la question c'est ce focus vers la recherche d'excellence.

## Mais alors quels locaux prendre dans les mois à venir ?

Nous ne souhaitons pas que la taille des locaux conditionne notre identité, mais bien l'inverse. Donc on cherche quelque chose qui respecte le chiffre de Dunbar 150-220<sup>3</sup>. Ensuite nous verrons. Nous ne donnons pas suite aux locaux du "laboratoire" (trop chers avec Loyer+travaux et aligner dans notre pyramide)

---

<sup>3</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Nombre\\_de\\_Dunbar](https://fr.wikipedia.org/wiki/Nombre_de_Dunbar)



# Est-ce la fin des Opendays ?

Oui.

D'une part nous observons qu'ils ne sont pas utilisés, ou pas forcément utilisés efficacement.

D'autre part nous voulons nous donner les moyens à tous de faire grandir *[raison d'être]*.

Pour cela nous voulons sanctuariser une demi-journée tous les mois dédiée à l'apprentissage. Celle-ci comportera trois parties sur l'après-midi. Deux heures de cercles, une synchronisation entre les cercles, et une partie dédiée à la formation, à des ateliers, à de l'intervision, ou encore à la production de contenu, etc.

## Détails de conversations

### Organisation des becoms ?

#### À TRAVAILLER dans *dungeons & dragons*

3 beCOM						weCOM						
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Tous	beCOM			beCOM		beCOM				beCOMX		
Par marque		beCOM marque	beCOM marque		beCOM marque	beCOM marque			beCOM marque		beCOM marque	beCOM marque

4 beCOM						weCOM						
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Tous	beCOM			beCOM		beCOM				beCOM		beCOMX
Par marque		beCOM marque	beCOM marque		beCOM marque	beCOM marque				beCOM marque		beCOM marque

- 50 personnes ? Oui nous formons des sous-cercles le jour j de max 10 personnes. Nous laissons les gens choisir mais nous poussons à la stabilité, avec des changements de temps en temps (tous les 3 mois).
- Ceux qui ne veulent pas venir ? Peuvent rester chez leurs clients.
- Cercle englobant ? Il y a un point de synchro entre les sous-cercles le jour du becom, et une personne de ce point de synchro est désignée pour le cercle englobant. Il y a par exemple le cercle englobant des cercles agiles (synchro 30mn) et une personne est désignée pour le cercle englobant "global".
- Qui anime ? Souci de *[capacité]* il nous faut former ou recruter des personnes moteurs pour cela.