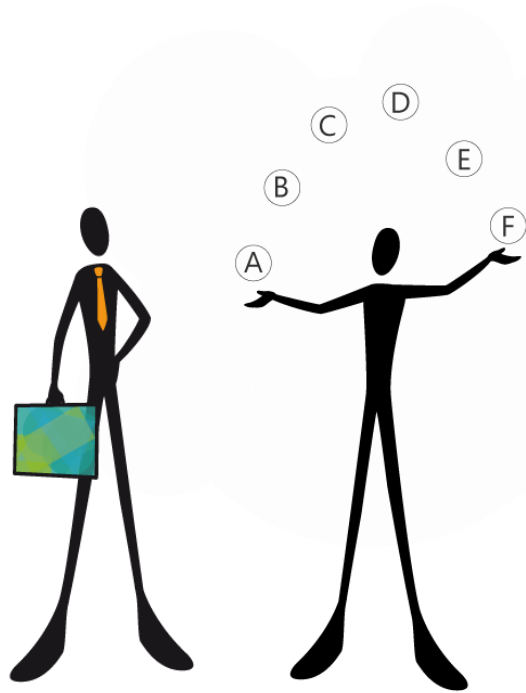




WORKSHOP INDIVIDUEL 1

Miss Mandarine

Déployer la culture intrapreneuriale



Transposer l'agilité des startups aux grandes organisations

pour développer de nouvelles pratiques professionnelles

Innovation

Ouverture

Agilité



Collection Miss Mandarine



— Miss Mandarine —
discovery

Chefs de service – chefs de projets



— Miss Mandarine —
immersion

- *Executive* - top management
- *Immersion* - management



— Miss Mandarine —
forever

- *Ambassadeurs*

• Les mandariniers



— Miss Mandarine —

Miss Mandarine

immersion



S'engager

Pitch des startups
devant les Talents

Constitution des binômes
un dirigeant de startup / un
Talent

1^{er} rencontre
Validation de chaque
binôme

Définition des objectifs
Engagement des parties
par accords signés



Expérimenter

Collaboration dirigeant de startup et talent de grand groupe



Capitaliser

Workshop individuel, Sharing meeting,
plateforme pédagogique, Ambassadeur



S'évaluer

Auto-évaluation, évaluation par les pairs, la startup et Miss Mandarine
Référentiel de compétences intrapreneuriales



Accompagner le Talent tout au long de la démarche.

Diffuser

Golden Event

Une culture intrapreneuriale
au sein de l'organisation

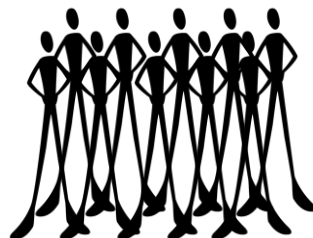
La communauté
Les mandariniers





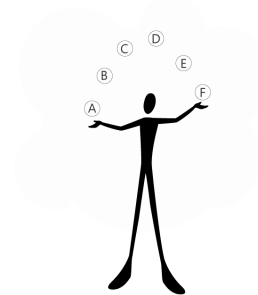
Workshops
individuels

COMPRENDRE
ACCOMPAGNER



Sharing Meeting

ECHANGER
PARTAGER
PROGRESSER



Collaboration
avec
un dirigeant de startup

EXPERIMENTER



Golden Event

TRANSPOSER

6 mois



Agenda

- Vous
- La collaboration avec la startup
- Intrapreneuriat – compétences intrapreneuriales - changement





Démarche Ambassadeur

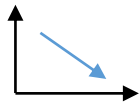


Diffusion culture intrapreneuriale

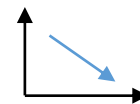
Développement et pérennisation des compétences intrapreneuriales



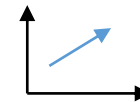
Expérience de l'Ambassadeur de la collaboration avec la startup



Prise de recul de l'Ambassadeur par rapport à ses pratiques professionnelles.
Intégration de nouvelles pratiques « conscientisées »



Collectif – Transversal



Guide questionnaire pour faciliter la collaboration – 3 contacts (format déjeuner)



Agenda

- Vous
- La collaboration avec la startup
- **Intrapreneuriat – compétences intrapreneuriales - changement**



Intrapreneuriat



INTRAPRENEURIAT

Processus par lequel un individu (ou un groupe d'individus), en association avec une organisation existante, crée une **nouvelle organisation** ou génère le **renouvellement** ou **l'innovation** au sein de cette **organisation**.

Bouchard, 2009



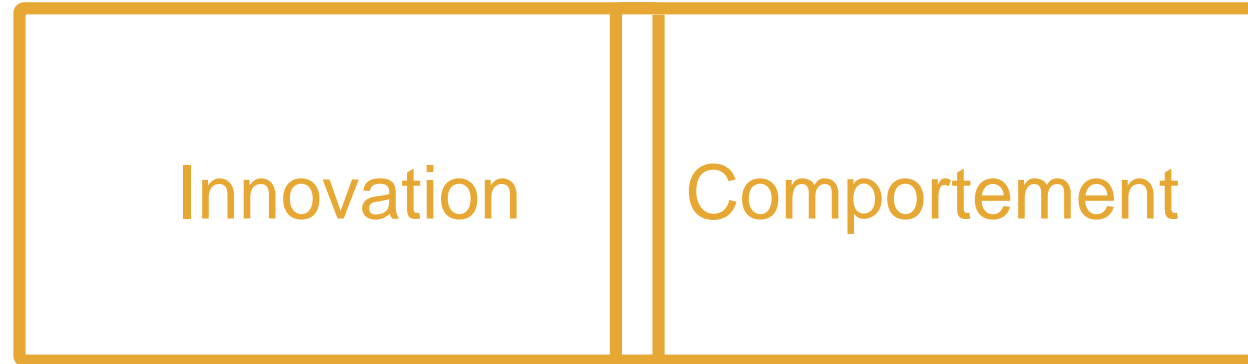
INTRAPRENEURIAT

Adoption d'attitudes et de **pratiques entrepreneuriales** au sein **d'organisations constituées**.

Sharma et Chrisman, 1999



INTRAPRENEURIAT



INTRAPRENEURIAT



Principes INTRAPRENEURIAT



INTRAPRENEURIAT

Processus/cadre

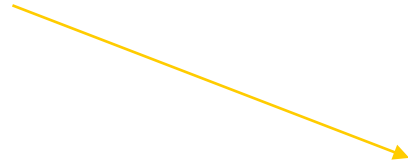


INTRAPRENEURIAT

Actions



Intentions



Actions



INTRAPRENEURIAT

Bienveillance

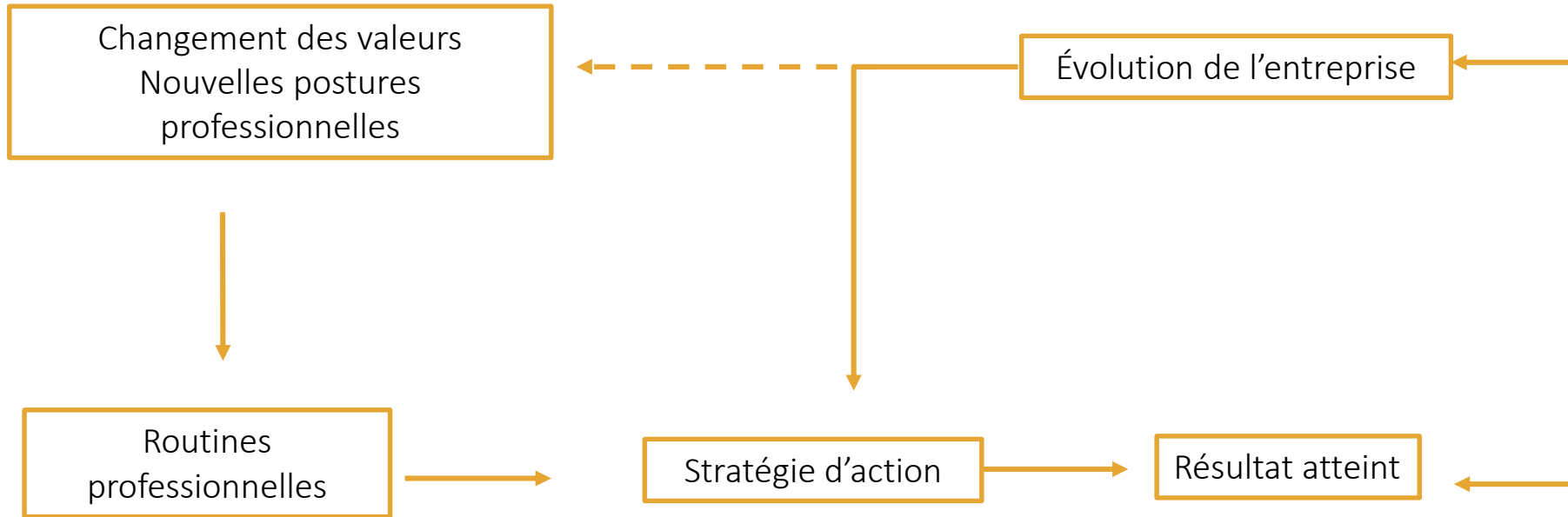


BIENVEILLANCE

Être **compréhensif et indulgent**, faire preuve de respect et d'humanité pour faire avancer son équipe au quotidien.







Attention aux dogmes – solution unique
Intelligence situationnelle



Conclusion : Succès et réalités de l'intrapreneuriat

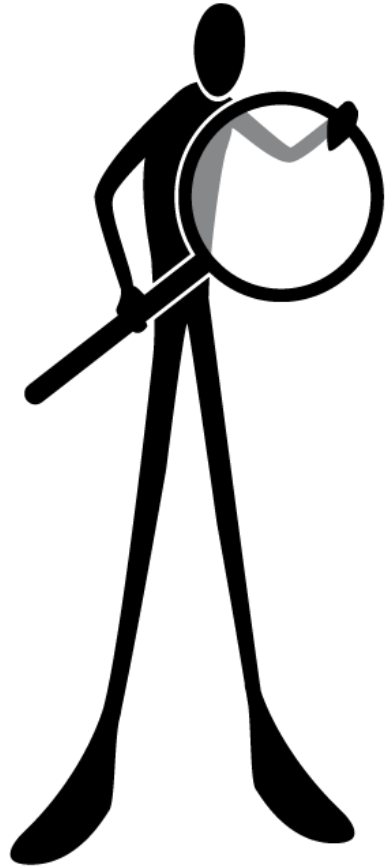
- Adapté à **tous les acteurs** de l'organisation.
- Obligation de **sortir de sa zone de confort**.
- Basé sur l'**envie** et l'**engagement**.



La startup



Observation startup



Le dirigeant et son équipe

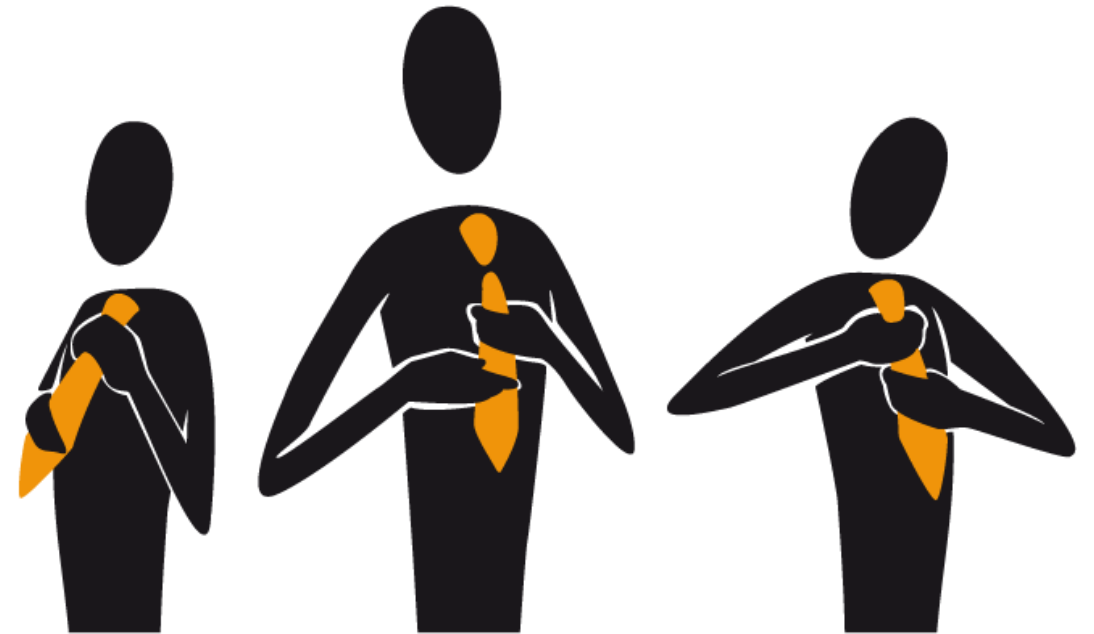


Constituer une équipe fondatrice de startup solide est un **enjeu vital** pour l'entreprise.
L'équipe est l'un des **facteurs clés de la réussite** du projet.

Éléments à travailler - juridique, financier, propriété intellectuelle, valorisation, stratégie



3 critères majeurs
de sélection
des projets innovants ?



Vision institutionnelle



- Les hommes
- Les hommes
- Les hommes

« Mieux vaut une bonne équipe et un projet moyen, qu'un bon projet et une équipe moyenne : les hommes trouveront toujours le moyen de transformer les projets pour les rendre bon, pas l'inverse. »

Etude Ernst &Young « 10 ans AFIC »



2 critères mineurs

Qualité du projet : Stratégie, Produit, Marché

Montage financier



« C'est d'abord une aventure humaine intense et folle, le succès d'une équipe unie par le goût e l'innovation, du risque, du challenge, et du partage. »

« Je leur ai appris à jouer ensemble, à jouer collectif pour gagner. »

« C'est l'histoire d'hommes et de femmes qui ont donné leur énergie, leur temps, leur passion pour le succès de notre entreprise. »

Préface « Ils ont réussi leur start-up! »
de Julien Cordoniou et Cyrille de Lasteyrie

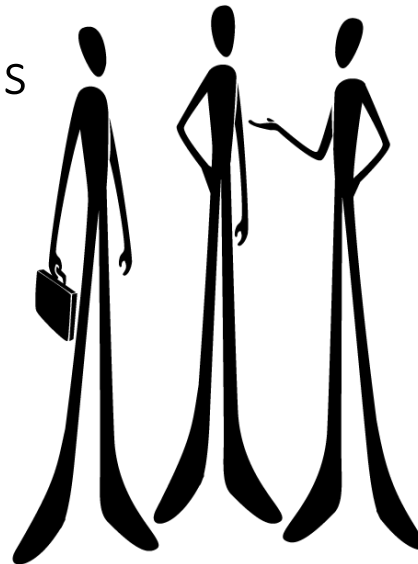
Vision Startup

Pierre Chappaz, Fondateur de Kelkoo, 1999 à 2004

Racheté 475 millions par Yahoo!



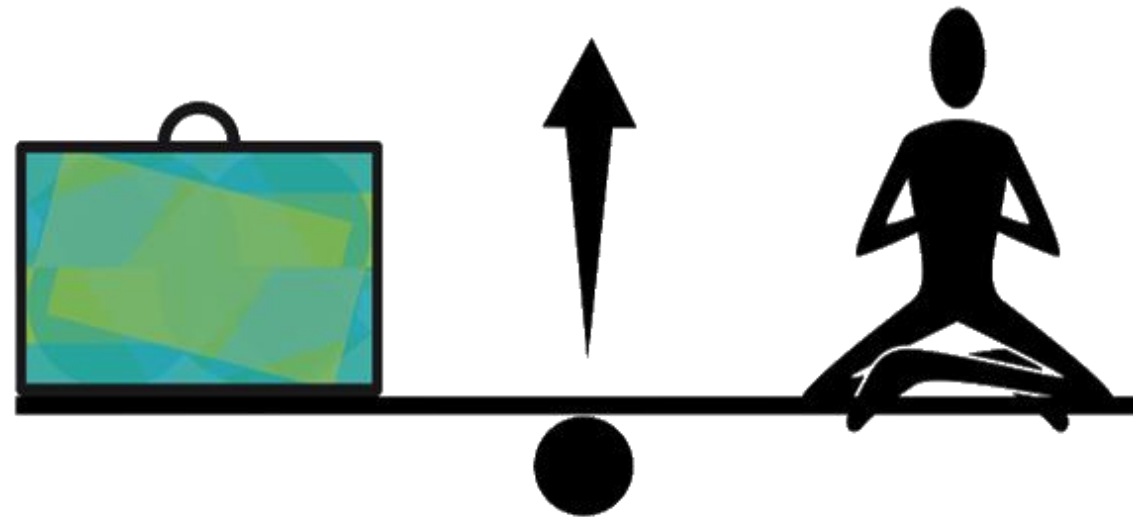
Groupe de personnes
Complémentaire
Organisation
Objectif commun



- Constituer une équipe d'associés fondateurs
- Plus compliqué mais plus riche
- Rôle, fonction, mission de chacun
- Stratégie de développement partagée



Motivations et profil du dirigeant



Motivations

Reconnaissance sociale et appartenance au groupe : être identifié comme un startupeur

Créativité : mettre en œuvre une idée un projet qui nous tient à cœur repousser des limites technologiques

Construire : une entreprise, créer des emplois

Gout du challenge : se lancer dans l'entrepreneuriat. Voir ce que je suis capable de faire. Repousser des limites personnelles.

Gagner beaucoup d'argent



Profil

Compétences professionnelles

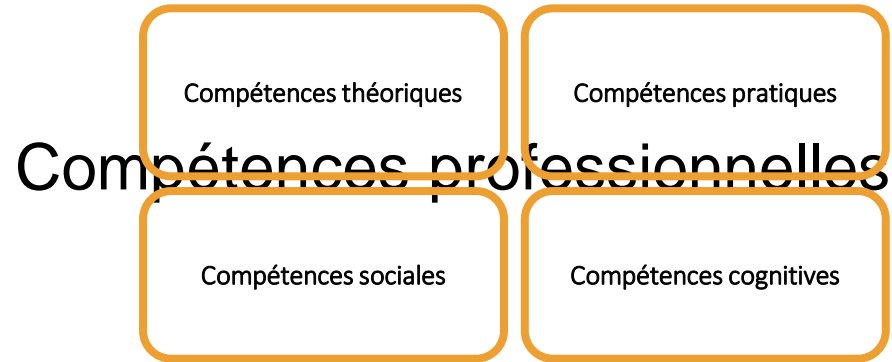
Préférences



Zone de confort

Qualités professionnelles





Préférences



Zone de confort

Qualités professionnelles



Compétences théoriques
Formation scolaire et universitaire

Compétences pratiques
Savoir-faire acquis en situation de travail

Compétences sociales
Savoir-être et capacités relationnelles

Compétences cognitives
Aptitude à résoudre et anticiper les changements dans un contexte donné



Compétences professionnelles

Préférences



Zone de confort



Qualités professionnelles





Compétences
professionnelles

Préférences

Zone
de confort



Qualités professionnelles

Créativité

Curiosité, innovation

Pensée stratégique

Vision stratégique, sens de l'anticipation

Coopération

Travail en équipe, collaboration au-delà des cloisonnements organisationnels, construction de relations et réseaux

Flexibilité

Agilité, capacité à réagir rapidement aux changements de l'environnement, management du changement

Source : OECD Survey on Competency Management in Government, 2009

In Managing competencies in government: state of the art practices and issues at stake for the future, rapport OCDE, 2010



Compétences
professionnelles

Préférences

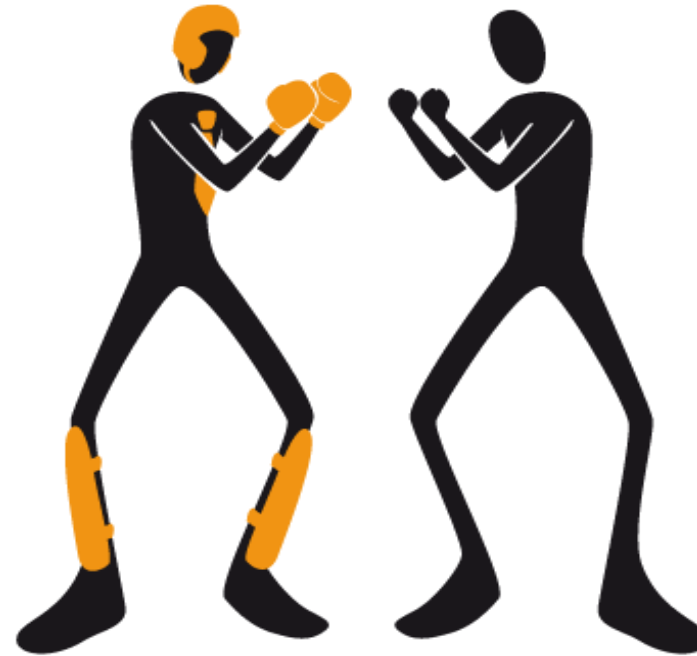
Zone
de confort

- Introversion - Extraversion
- Détente - Anxiété
- Remise en cause - Affirmation
- Distanciation - Réceptivité
- Improvisation - Rigueur
- Conformisme Intellectuel - Dynamisme Intellectuel
- Conciliation - Combattivité
- Motivation de Facilitation - Motivation de Réalisation
- Motivation d'Indépendance - Motivation d'Appartenance
- Motivation de Protection - Motivation de Pouvoir



L'équipe complémentaire

la fatale démonstration !



Qui dit complémentarité des personnes,

dit personnes différentes,

Qui dit personnes différentes,

dit visions différentes,

Qui dit visions différentes,

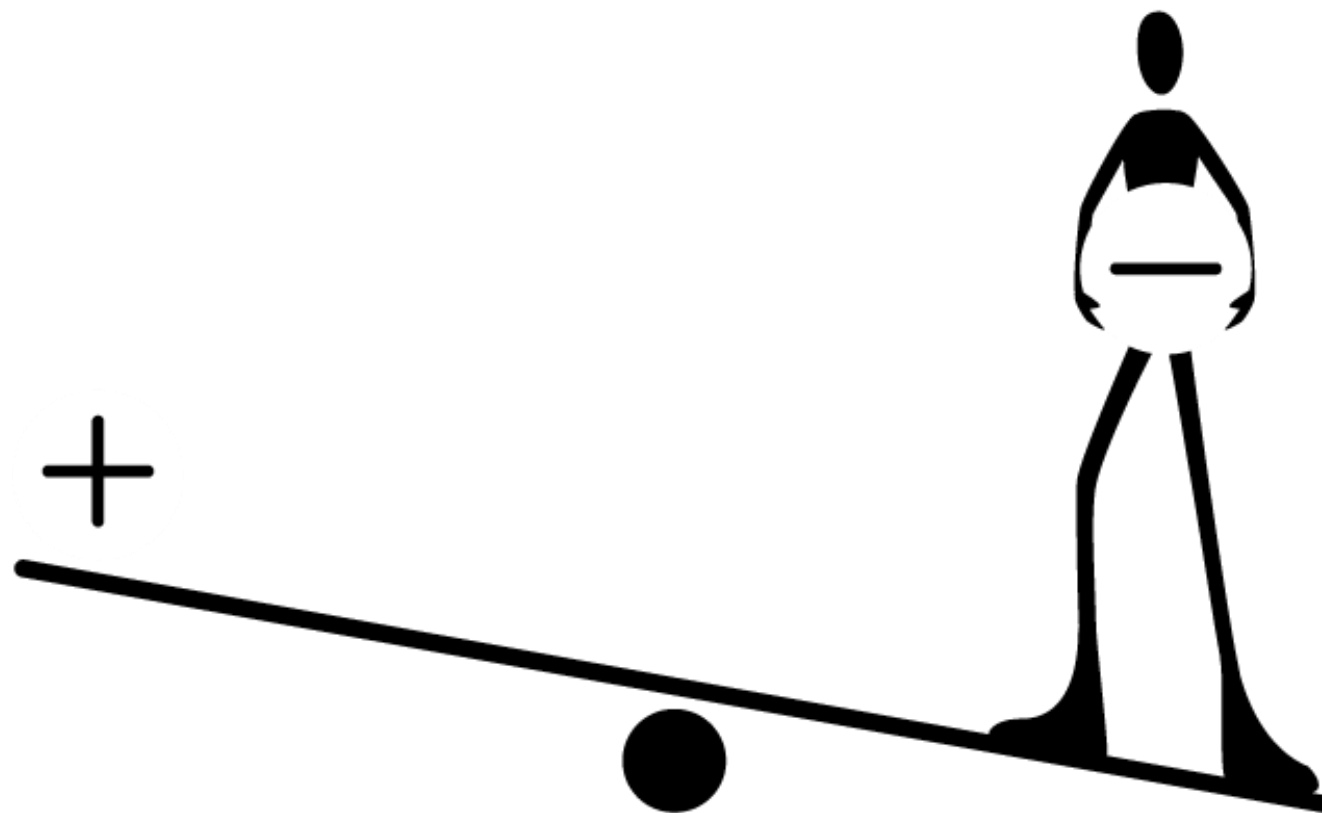
dit risque d'opposition,

Qui dit opposition,

dit... **anticipation et richesse**



Capacité à s'appuyer sur les points forts des personnes



Capacité à les organiser dans un tout cohérent



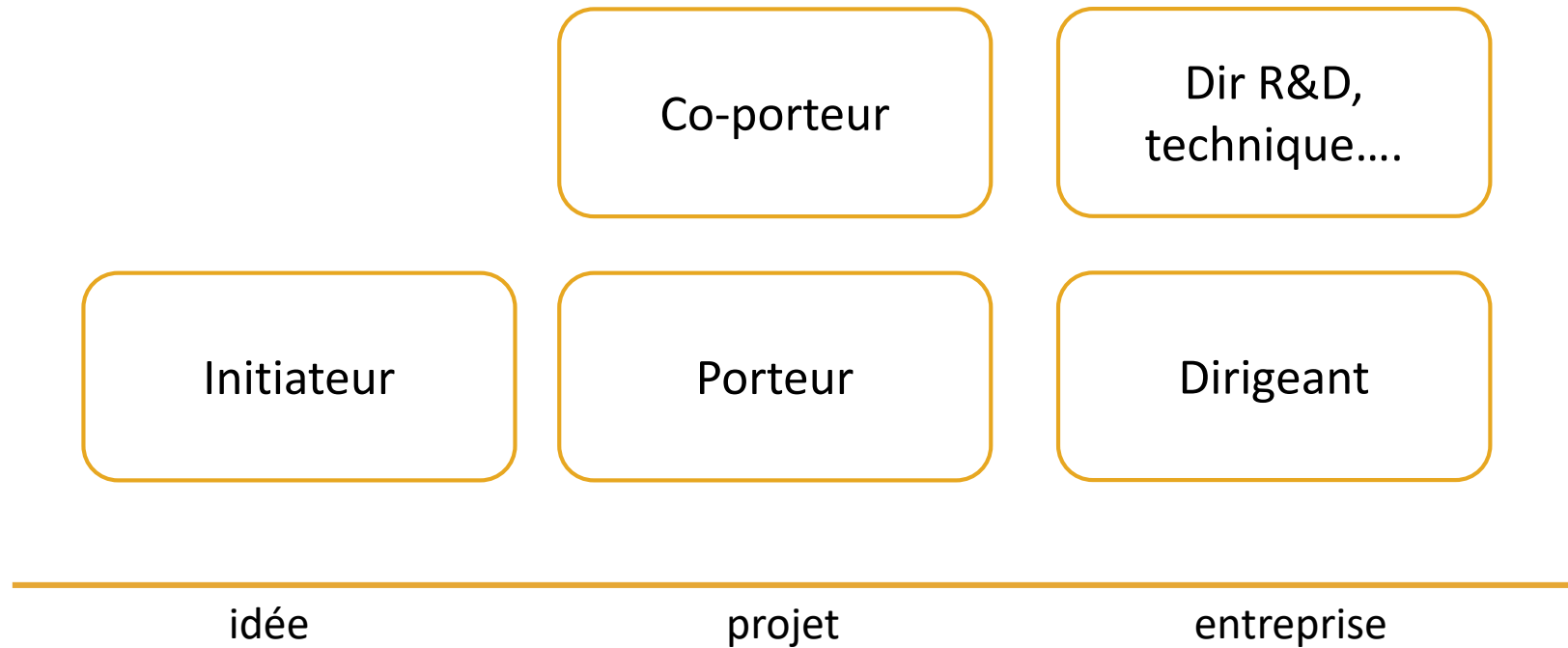
Entourage

Forme de pression

Avec le diplôme que tu as, tu pourrais/devrais trouver un travail. quand vas-tu finir de t'amuser. Tu travailles trop, on ne sort jamais. Tu travailles tout le temps et tu ne gagnes pas d'argent. Tu es sur que ça va marcher



Evolution équipe dans le temps



Equipe complémentaire, une richesse

- Communication
- Anticipation
- Indulgence



Comité stratégique – vision stratégique / challenge

Comité scientifique – crédibilité / innovation

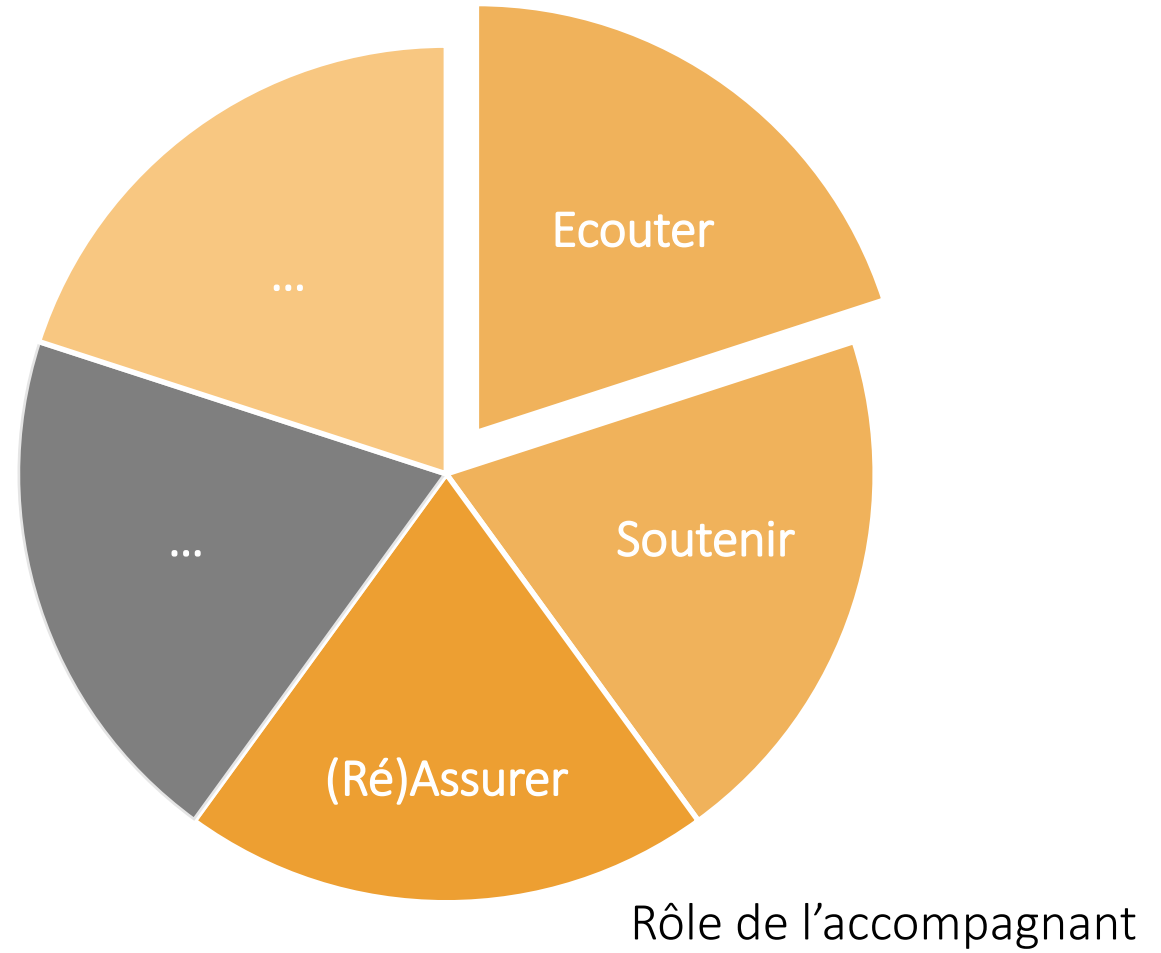


La vraie vie

- ✓ Une startup ne se porte pas seul. Trop de choses à faire seul.
- ✓ Trouver un associé motivé n'est pas chose facile : une personne qui veut créer, être peu ou pas payé et travailler beaucoup.

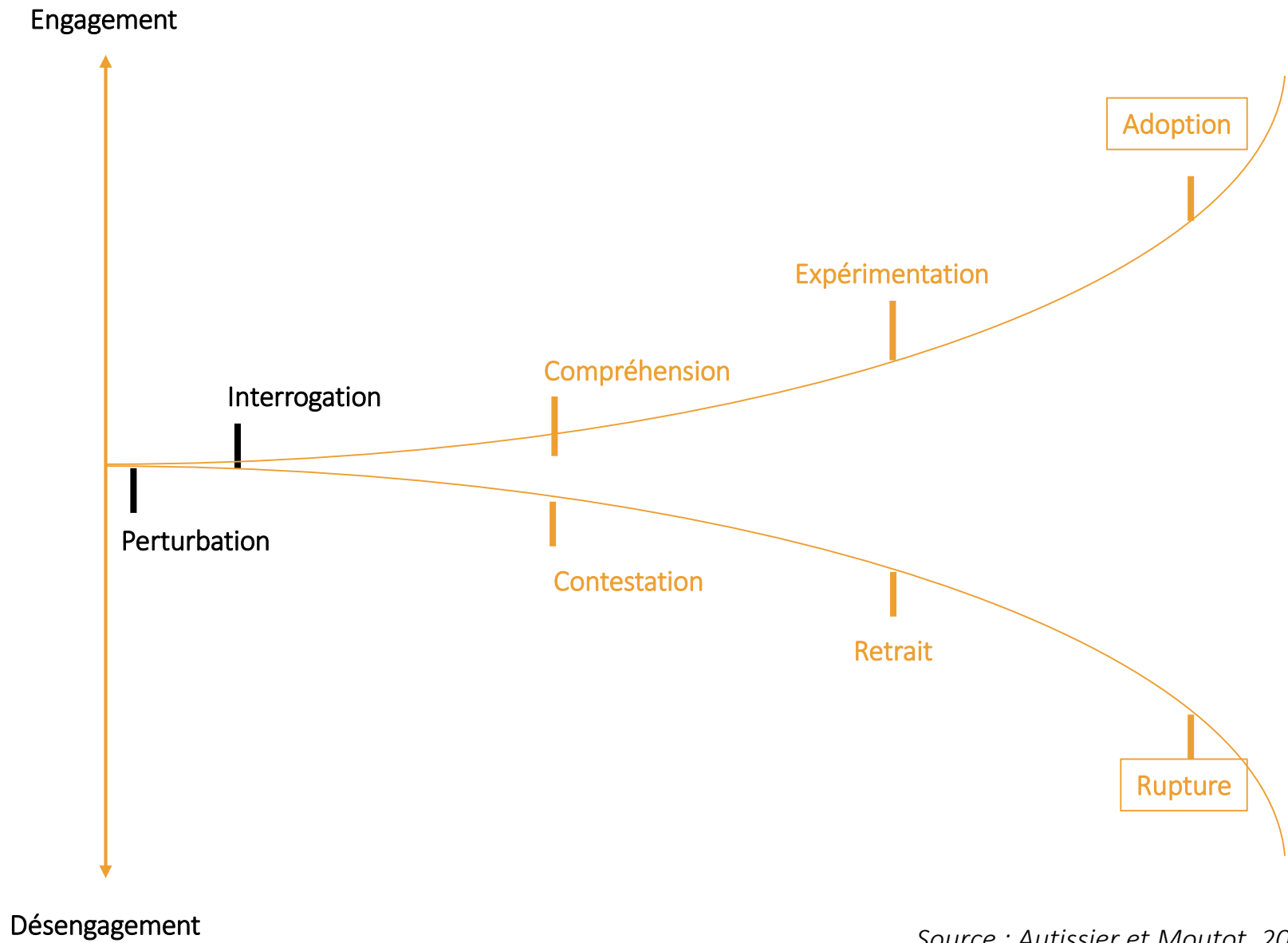


Besoins du dirigeant



Changement





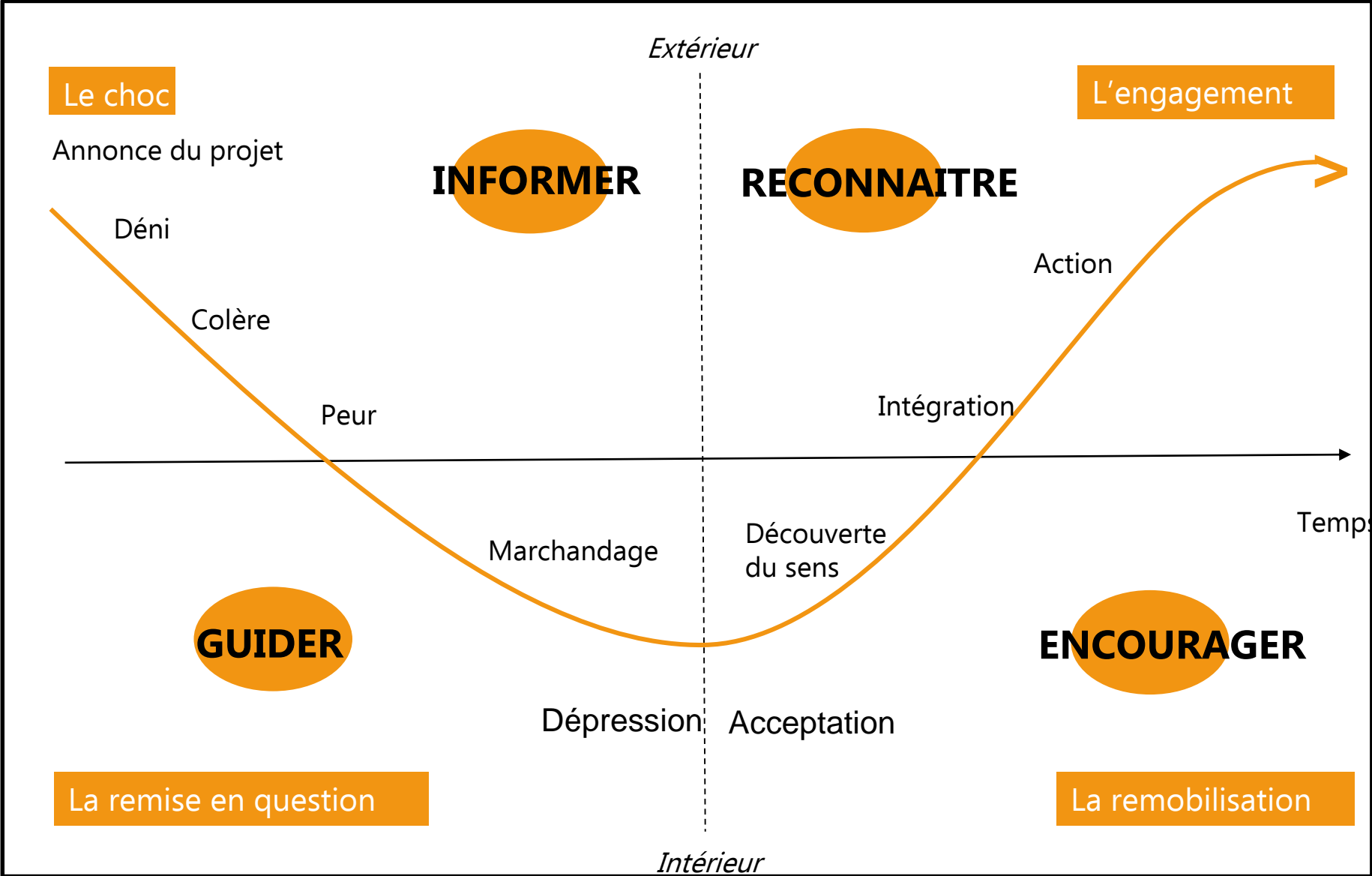
Source : Autissier et Moutot, 2013



- **Participation** : associer les collaborateurs/utilisateurs dès le début du projet, afin notamment de prendre en compte leur avis et faire en sorte que le produit final corresponde à leurs attentes.
- **Communication** : mettre en place un dispositif de communication permettant tout au long du projet d'amener les acteurs de l'entreprise de comprendre et d'accepter les changements à venir, ainsi que d'être informé sur l'avancement du projet.
- **Formation** : s'assurer que les utilisateurs aient acquis les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour comprendre et participer au projet.

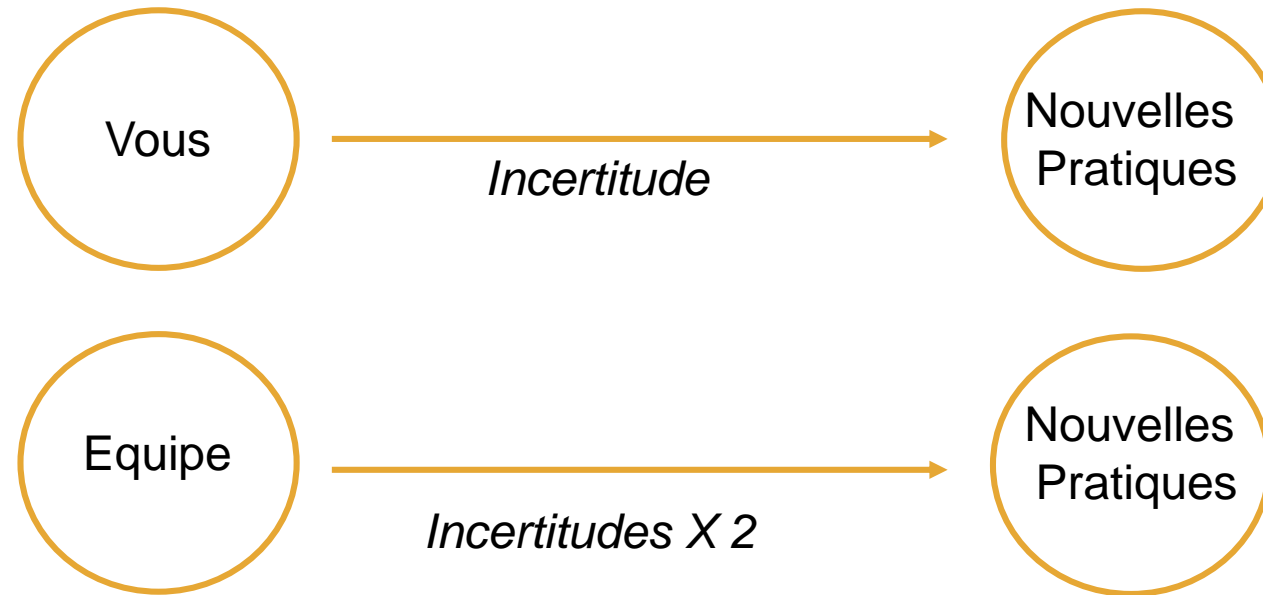


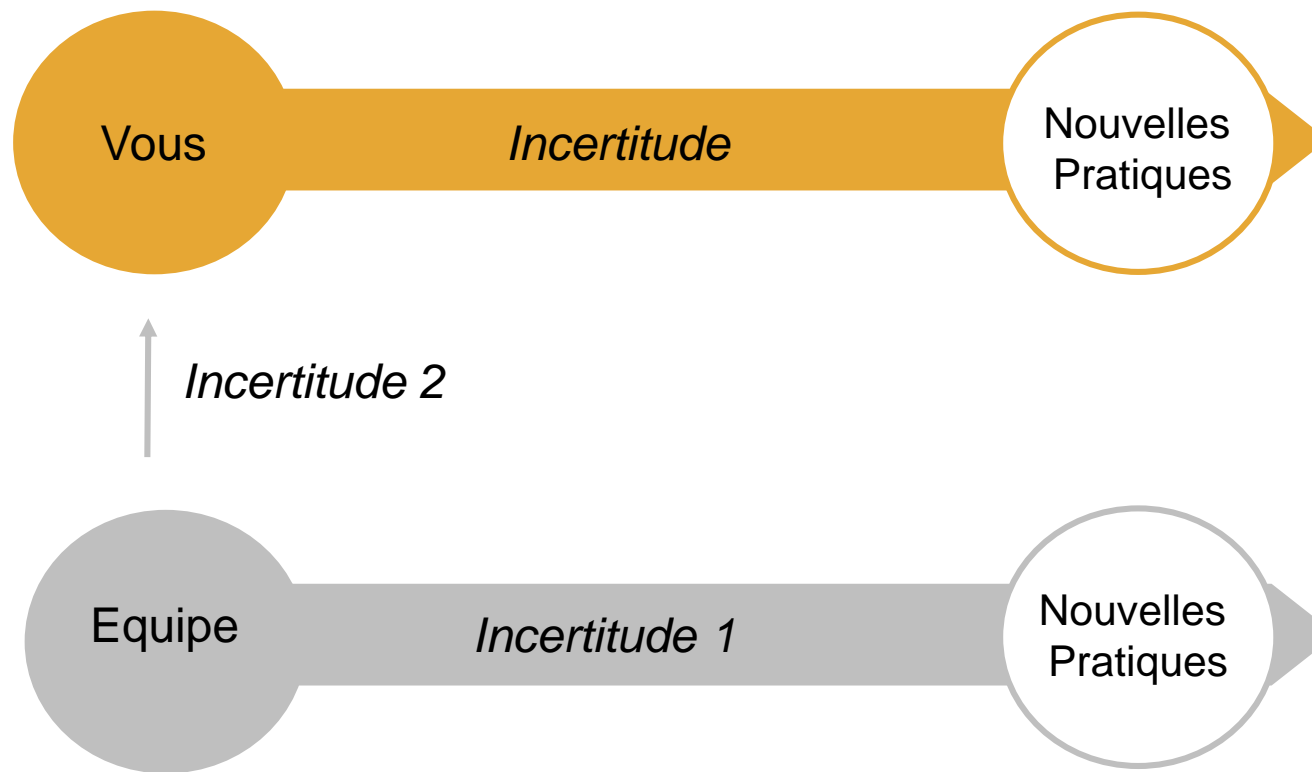
Courbe du changement



Source : Autissier et Moutot, 2013







Les personnes à qui l'on propose le changement ne sont bien souvent pas aussi enthousiastes que ceux qui le proposent.



Conclusion

Posture Professionnelle

Développer la posture intrapreneuriale **avec envie**

**Tester de nouvelles façons
de penser ou d'agir.**

**Aborder les choses
sous un angle nouveau.**



REACTIVITE et INDULGENCE – BIENVEILLANCE (pitch)

ECOUTE et QUESTIONNEMENT - FORCE DES PROPOSITIONS phase d'inclusion (sharing meeting 1)

Merci de votre écoute
Merci de les aider

