



Sharing Meeting 2

3/07/2017

Geneviève Campan – Marie-Anne Clair

Miss Mandarine

Insuffler l'esprit startup dans vos organisations

Objectifs



Mieux connaître l'univers startup – univers différent
Progresser dans ses pratiques professionnelles – Posture

> **Favoriser le New Management**



Responsabilité sociétale



Engagement – Responsabilité – Partage



Equipe d'intervention Miss Mandarine

Posture et esprit startup

Penser et agir différemment
Agilité – Ouverture
Transposition esprit startup

Coordinateur
Expert startup



Postures et capacités

Postures et repères
Organisation et RH - Progression
des pratiques professionnelles



Outils et méthodologies

Innovation - Entrepreneuriat
Intrapreneuriat



Agenda

- La collaboration Talent Startup - *Comment ça se passe ? Des questions ? Qualités ?*
- La startup - *Equipe ? Mode collectif ?*
- Progression et référentiel de compétences intrapreneuriales



Nom ?



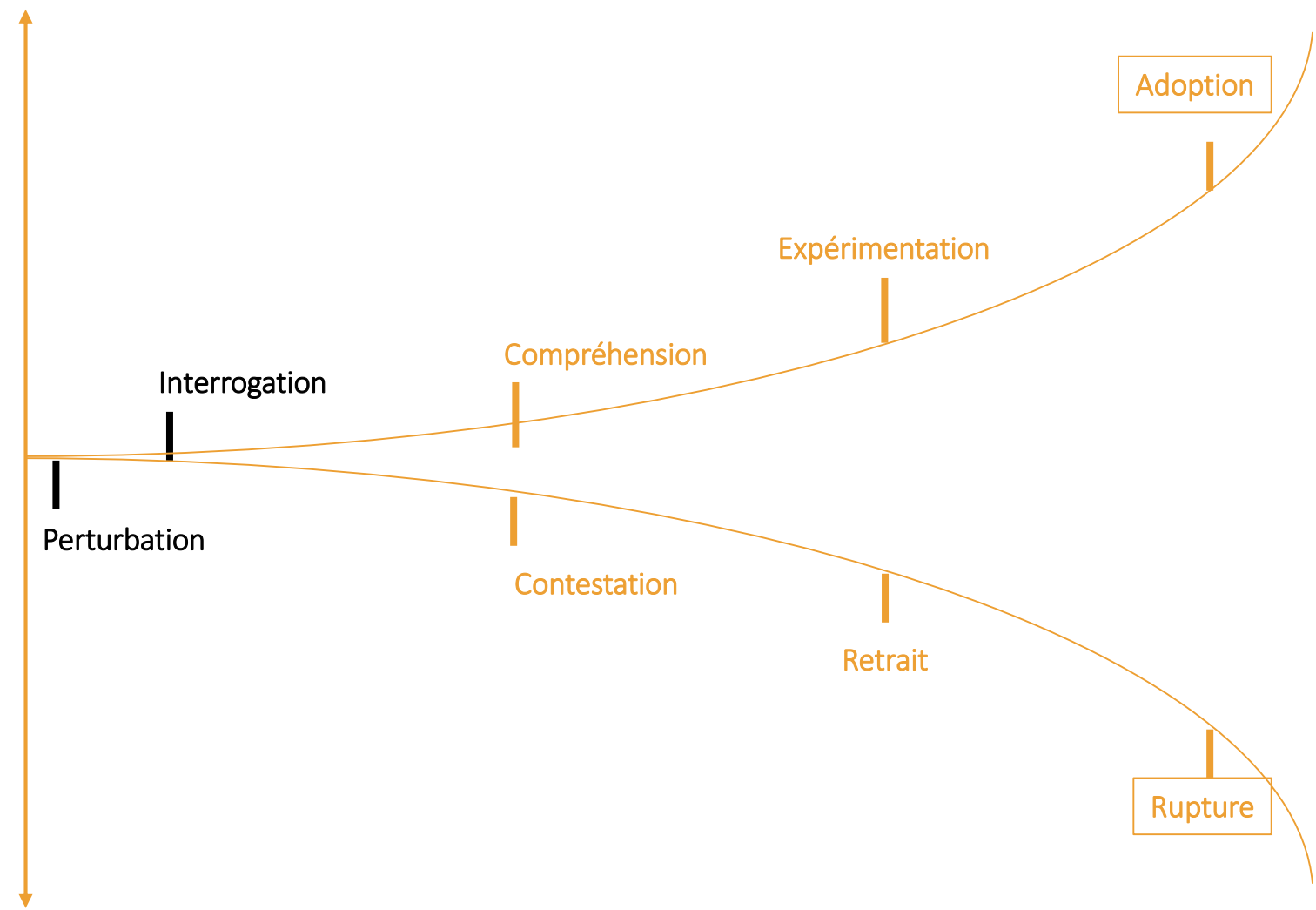
Le changement : Prise de conscience



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



Engagement

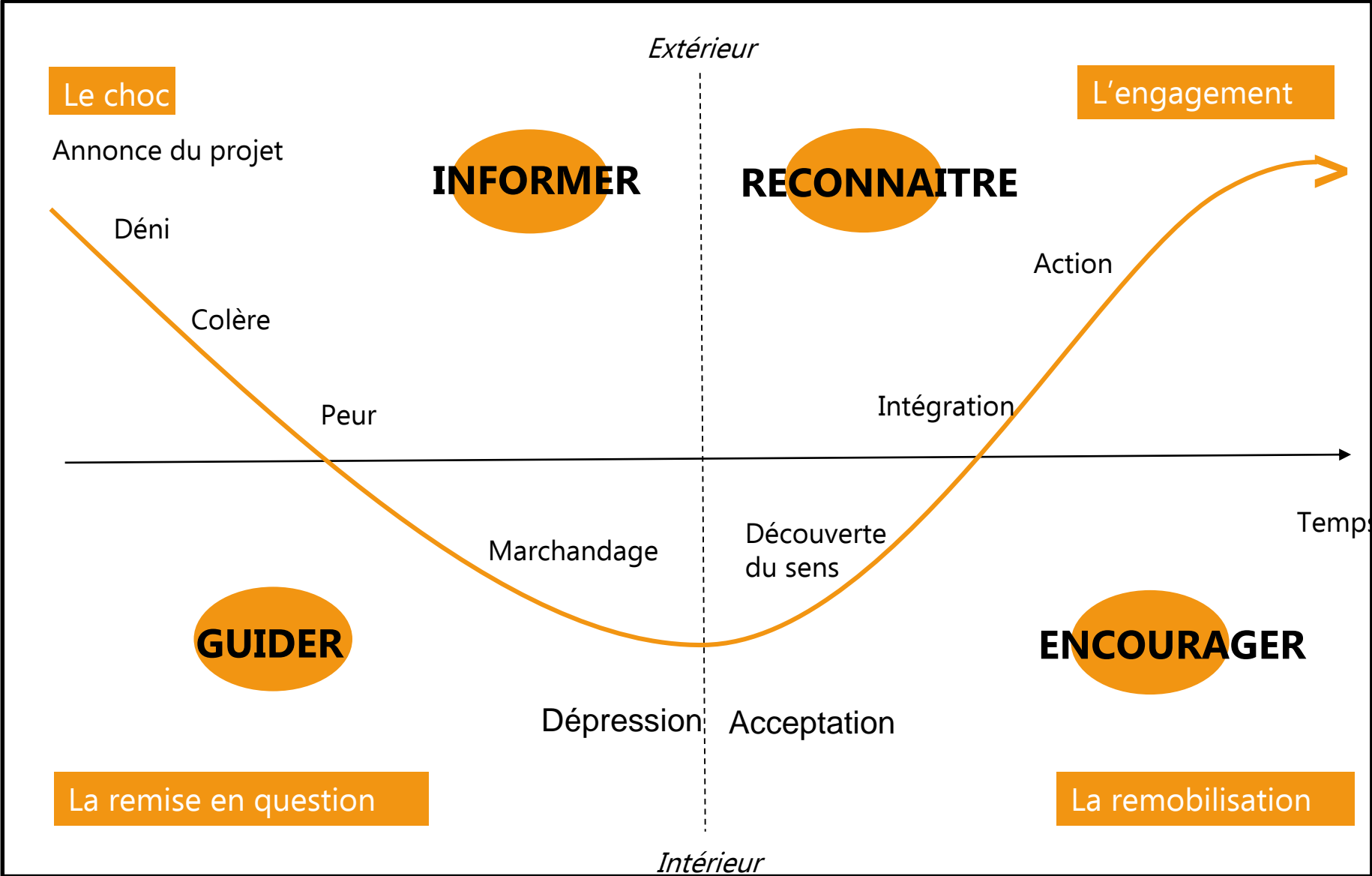


Désengagement

Source : Autissier et Moutot, 2013



Courbe du changement



Source : Autissier et Moutot, 2013

Grands principes

- **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.



La collaboration Talent / Startup



Comment va votre collaboration startup ?



Story telling

Le storytelling est littéralement le fait de raconter une histoire à des fins de communication. Dans un contexte marketing, le storytelling est le plus souvent le fait d'utiliser le récit dans la communication publicitaire. Le terme anglais de storytelling est généralement traduit en français par celui de communication narrative.

Le storytelling consiste donc à utiliser une histoire plutôt qu'à mettre classiquement en avant des arguments marque ou produit. La technique du storytelling doit normalement permettre de capter l'attention et de susciter l'émotion. Elle peut également être utilisée pour élever la marque à un rang de mythe. Le storytelling peut utiliser des histoires réelles ([mythe du fondateur](#) ou de la création d'entreprise) ou créer des histoires imaginaires liées à la marque ou au produit.

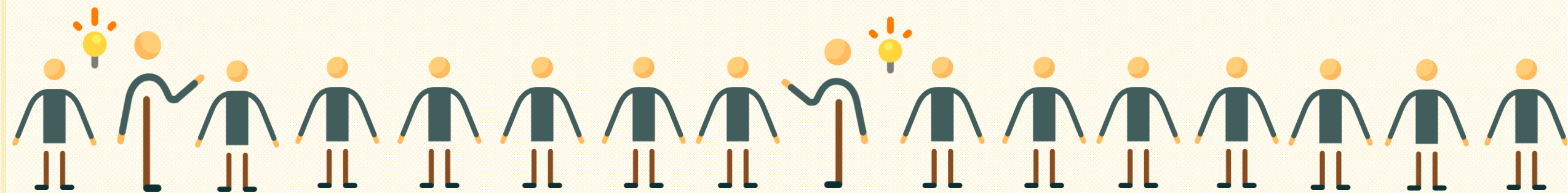


COCKTAIL SQUARE

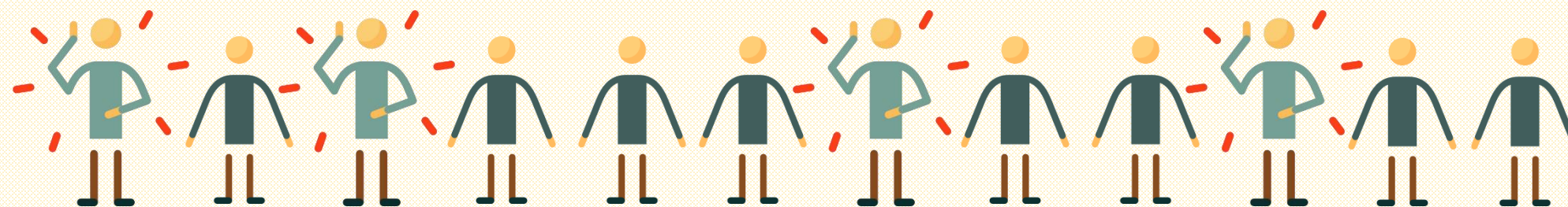


KUANTOM





12 français sur 100 ont déjà prêté de l'argent à un proche



4 n'ont jamais été remboursés !

Il était une fois Mélissa...

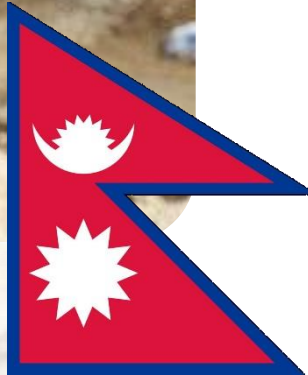


WhatsApp

- Discussions complètement indépendantes
- Photos ne sont pas triées
- Photos ne sont pas mises en valeur
- Photos anciennes pas facilement retrouvables

Facebook

- Mélissa n'a pas envie de publier à la vue de tous
- Sa mère ne veut pas entendre parler de groupe.



Cette française de 29 ans travaille à la Défense depuis quelques années et habite dans un immeuble dans l'Ouest de Paris.

Chaque jour elle prend le bus qui l'emmène à la station de métro qui la conduira à la Défense. Une fois là-bas, elle passe la matinée dans un bâtiment pour répondre à des appels, et l'après-midi dans le bâtiment d'en face pour rencontrer son équipe. Quand elle ne travaille pas, Caroline est une fan de cinéma et une accro de shopping. Elle est inscrite à une salle de sport qu'elle fréquente deux fois par semaine.

Retraçons à présent son quotidien. En sortant de chez elle, Caroline monte dans le bus et cherche dans son sac le pass Navigo qu'elle utilise tous les jours pour valider son trajet.

Trouver le pass Navigo au moment où elle se trouve à la porte du bus prend plusieurs secondes à Caroline et agace les autres passagers derrière elle.

Une fois à l'entrée de son travail, elle cherche l'un de ses deux badges employés à présenter aux portes d'entrées. Malheureusement, ses deux badges employés se trouvent chez elle,.....



Traduction ...passer de mots et concept... à un usage



Vos qualités pour accompagner ?



Plateforme – vidéo SDD ?



Equipe et mode collectif



La startup et son environnement

Stratégie commerciale,
stratégie marketing, de
communication

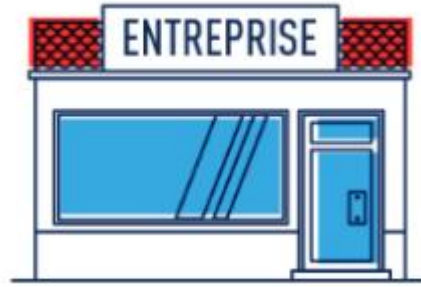
Sous-traitant, co-traitant,
contrat juridique, sécurisation
des approvisionnements



Fournisseurs



Stratégie de développement



Produits, services, offres
Modèle économique
Equipe opérationnelle et associée

Organisation

Positionnement dans la chaîne de
valeur : BtoB, BtoC, BtoBtoC

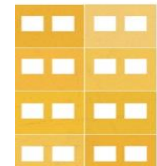
Segmentation,
bénéfices clients, circuit
de distribution

Clients



Avantages compétitifs,
segmentation

Concurrents



Partenaires

Deal



Technique / technologique
Financiers : Banques / Investisseurs

Commercialisation



Constituer une équipe fondatrice de startup solide est un enjeu vital pour l'entreprise.

L'équipe est l'un des facteurs déterminants de la réussite ou de l'échec du projet.

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



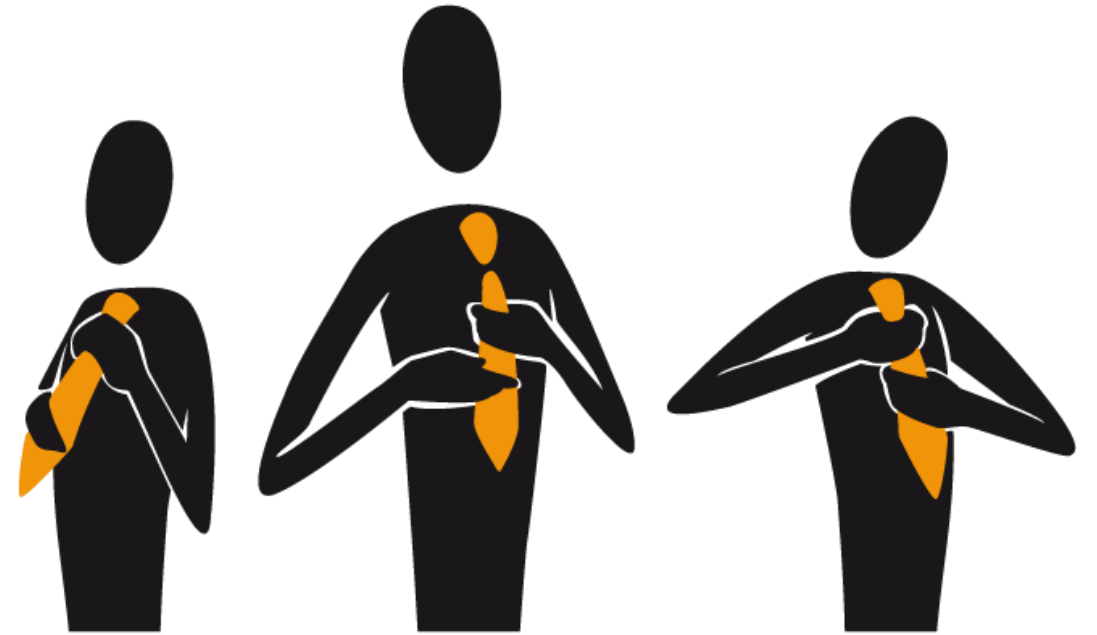
L'équipe, facteur clé de succès du projet innovant

Cohérence Hommes / projets,
Une équipe complémentaire,
Partager sa vision avec l'équipe,
(Rôles de l'équipe dans le temps),
Comprendre les compétences,

Anticiper pour mieux gérer la réalité,
(Choisir son associé)



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!

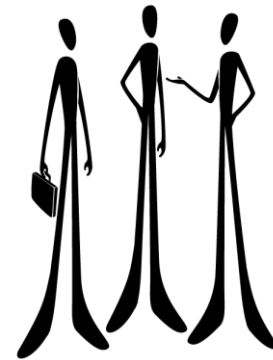


Groupe de personnes - Constituer une équipe d'associés fondateurs

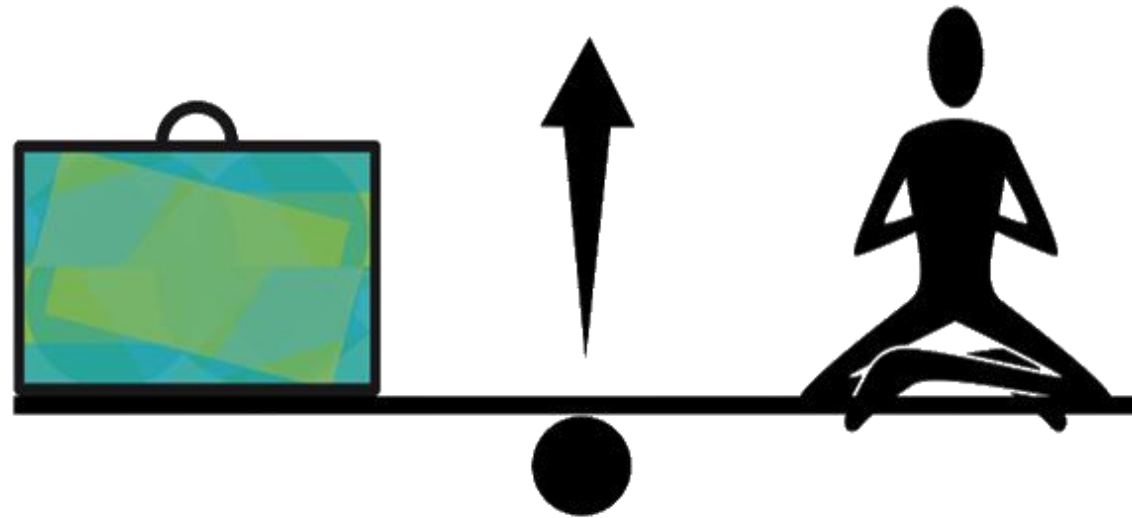
Complémentaire - Plus compliqué mais plus riche

Organisation - Rôle, fonction, mission de chacun

Objectif commun - Stratégie de développement partagée

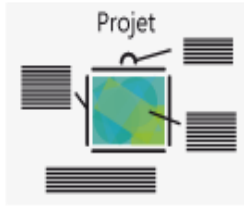


Cohérence Homme / Projet



Cohérence Homme/Projet

Personnalité – Potentiel
Motivation – Objectifs
Contraintes personnelles
Compétences
Projet personnel du créateur



Projet économique - Potentiel
Marché visé
Contraintes – risques – menaces
Activités envisagées
Atouts

Réalisme du projet



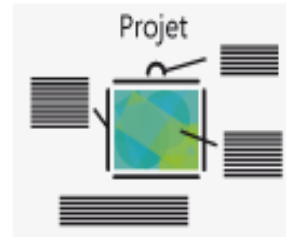
Cohérence Hommes/Projets

Personnalité – potentiel
Motivation – objectifs
Contraintes personnelles
Compétences

X2 ...Xn

Projet personnel du **créateur**

Projet personnel des **co-porteurs**



Projet économique

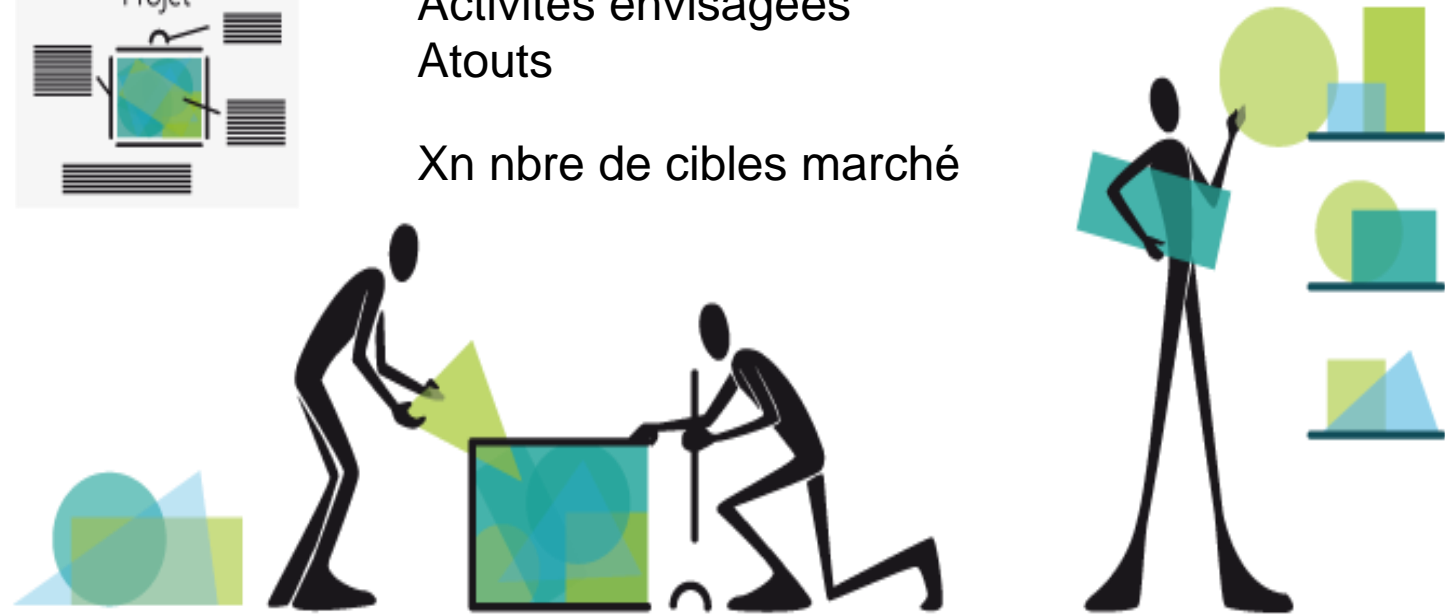
Marché visé

Contraintes – risques – menaces

Activités envisagées

Atouts

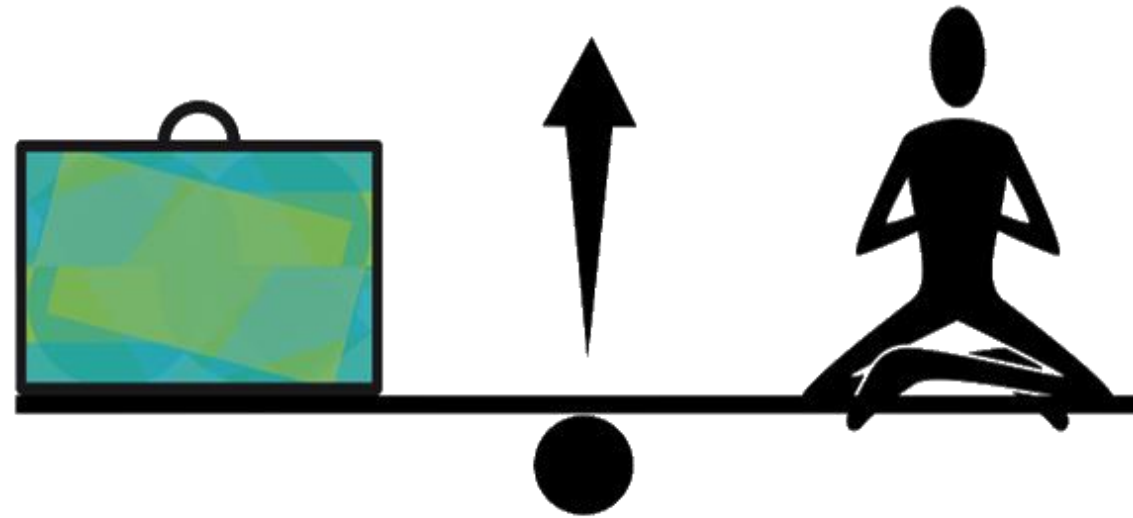
Xn nbre de cibles marché



Réalisme du projet – Vision partagée



Motivations, objectifs et profil



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

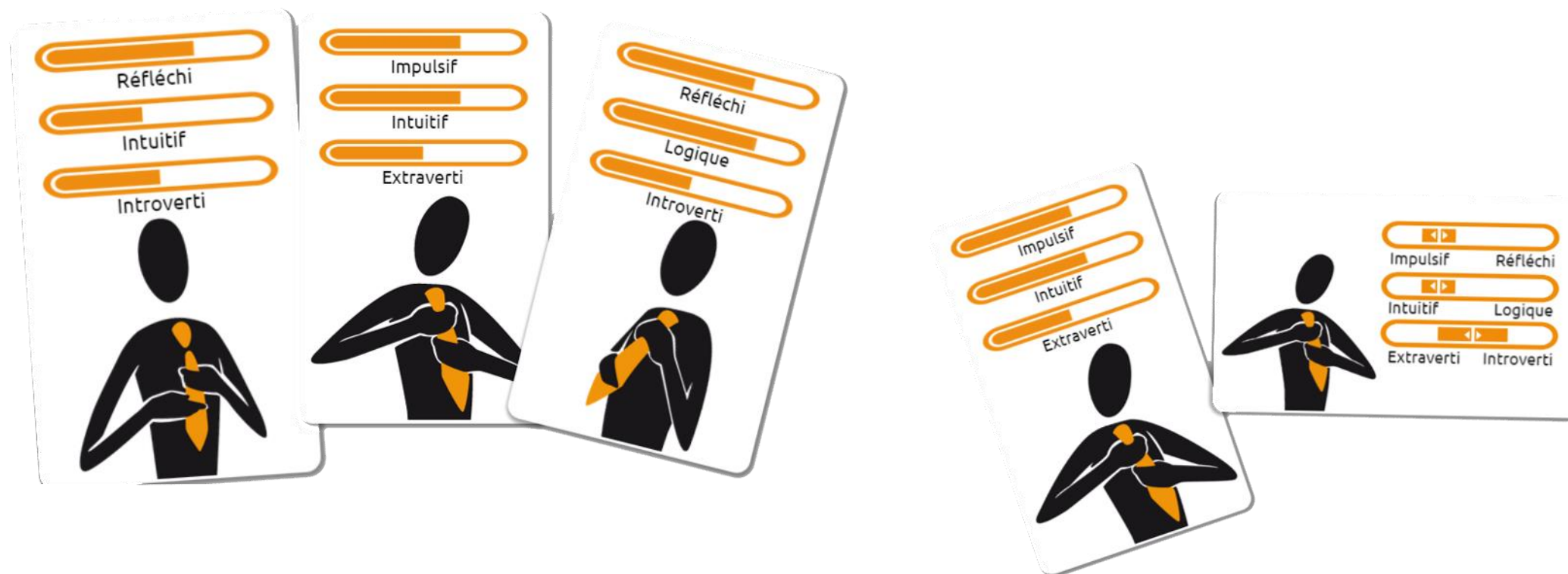
Construire : une entreprise, créer des emplois

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

Gagner beaucoup d'argent



Aptitudes professionnelles....



...et Capacité à les mettre en œuvre et à être mobile sur les aptitudes opposées



Déterminer les aptitudes du dirigeant (et celles de son équipe)

Compétences professionnelles

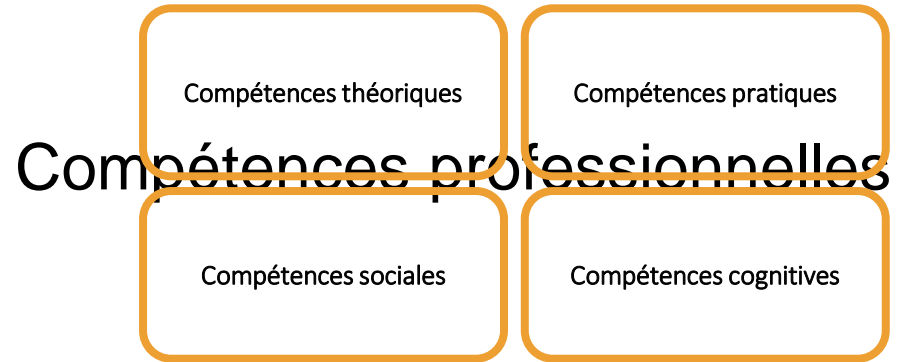
Préférences



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

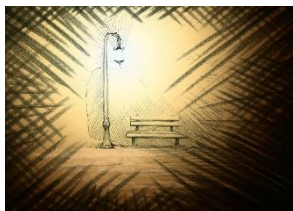


Compétences professionnelles

Préférences

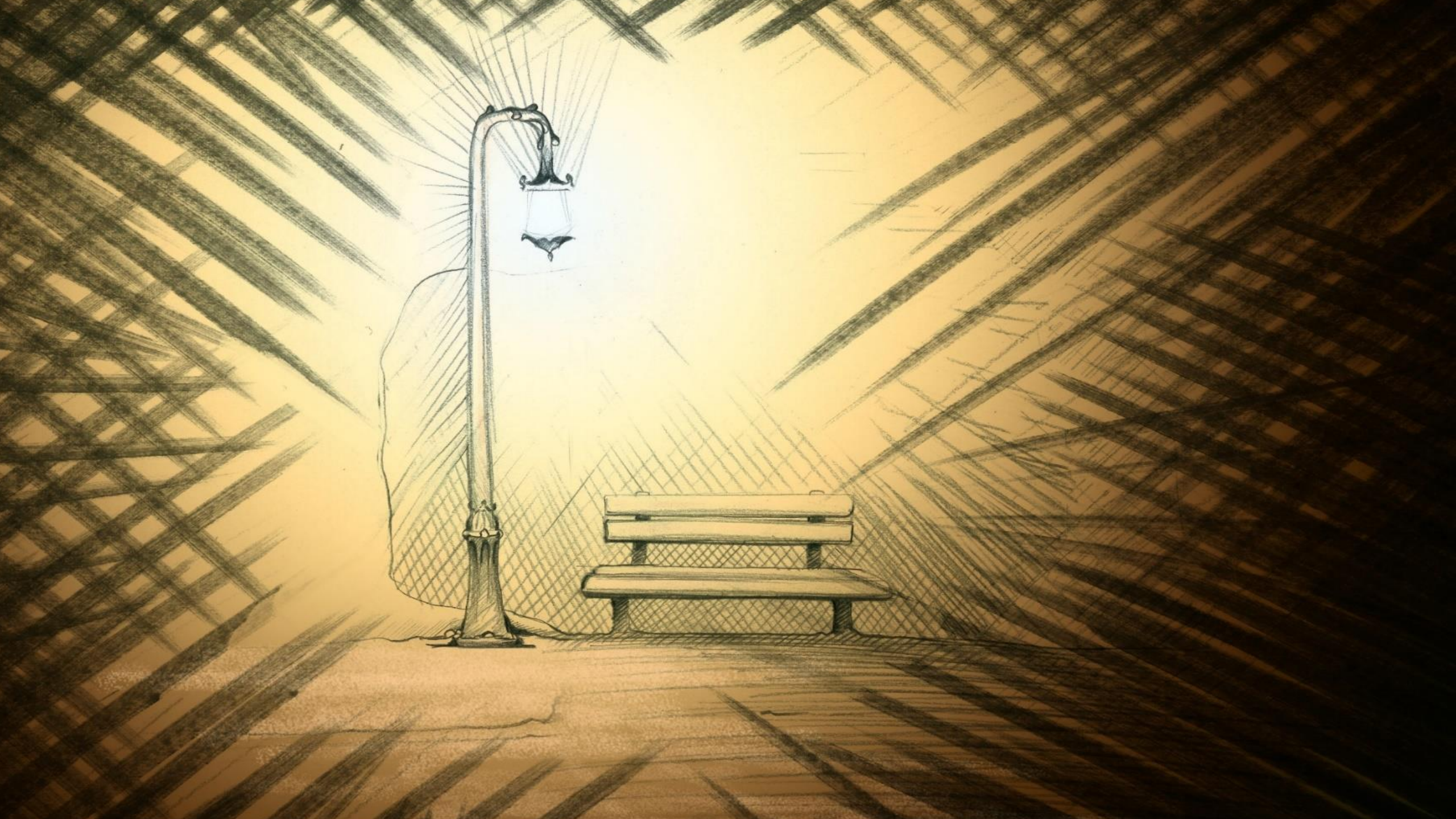


Zone de confort



Qualités professionnelles





Compétences
professionnelles

Préférences

Zone
de confort

Créativité

Pensée stratégique

Qualités

professionnelles

Coopération

Flexibilité



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

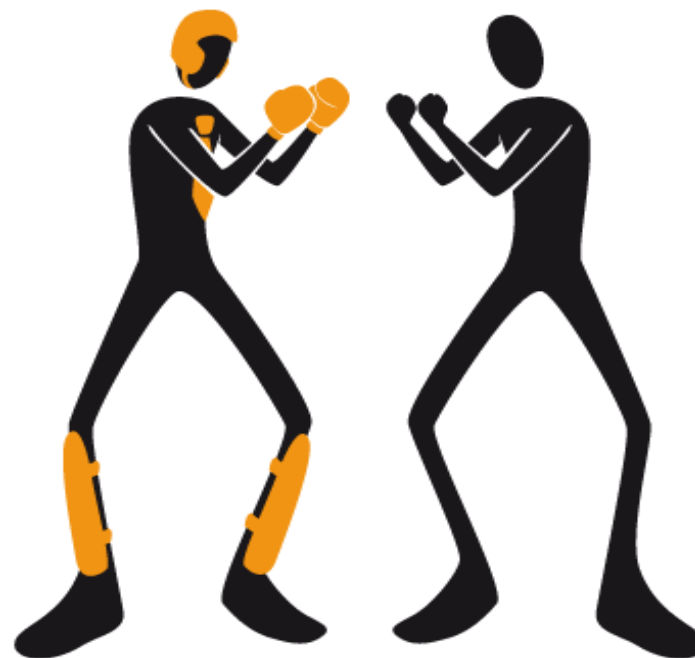
Zone
de confort

- 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 les organiser dans un tout cohérent



Entourage

Forme de pression

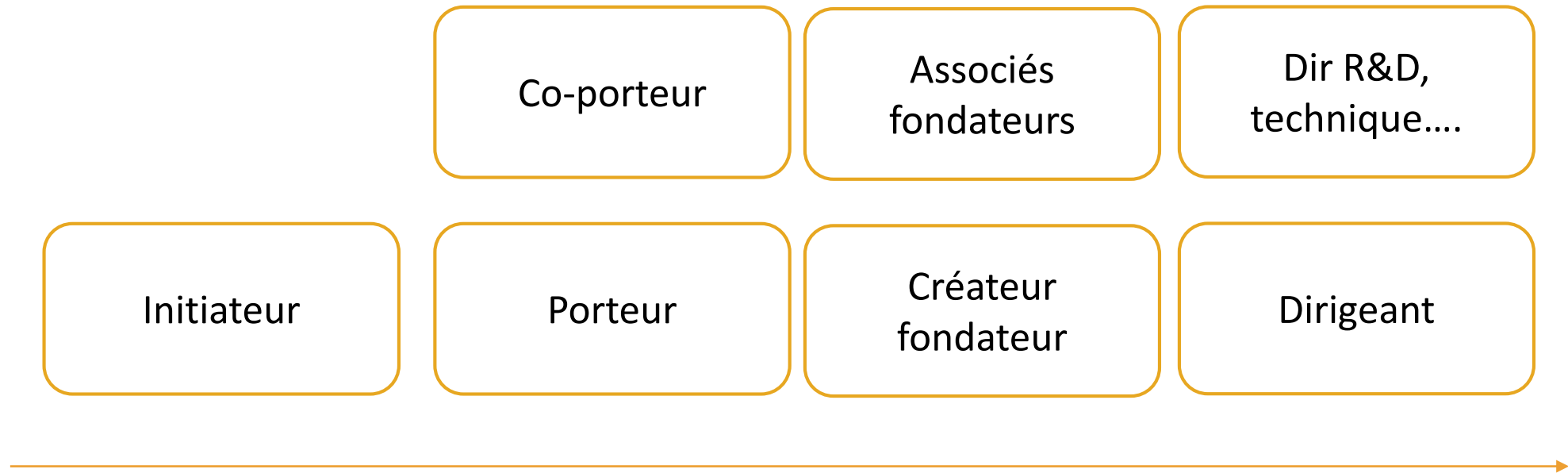
Avec le diplôme que tu as, tu pourrais/devrais trouver un travail. Quand vas-tu finir de t'amuser ? Tu travailles trop, on ne sort jamais. Tu travailles tout le temps et tu ne gagnes pas d'argent. Tu es sur que ça va marcher



Le risque – La perte acceptable



Evolution équipe dans le temps



Equipe complémentaire, une richesse

- Communication
- Anticipation
- Indulgence

Partenaires

Comité stratégique – vision stratégique / challenge

Comité scientifique – crédibilité / innovation

Communauté - co construction





Posture : incertaine

Etat d'esprit : incertain

Compétences : incertaines

INCERTITUDE – INSTABILITE

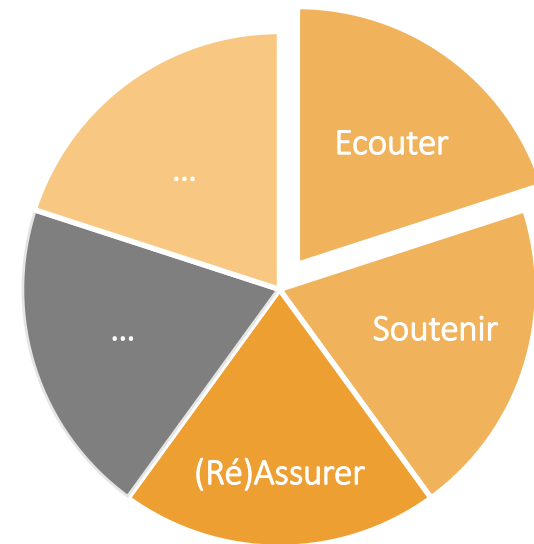




Ecoute

Soutien

Assurance



Un cas d'école qui illustre notre propos



Julien n'est pas opérationnel dans la structure car il travaille ailleurs. Il apporte 15KE.

Frédéric est entré comme stagiaire 6 mois plus tôt. Il veut rester dans la start-up et va bénéficier des Assedic pendant 18 mois. Il apporte 10KE.



Marc a développé un logiciel depuis 2 ans. Il doit bénéficier d'un salaire dès la création de l'entreprise. Il n'a pas d'apport financier.

Vincent a collaboré depuis 1 an au développement du Logiciel. Il doit bénéficier d'un salaire dès la création de l'entreprise. Il a un petit apport financier de 5KE.



Juste

Qu'est ce qui vous paraît JUSTE ?

Qu'est ce que vous feriez si vous étiez en place inversée ?

C'est votre répartition, elle reste unique.

C'est votre répartition, les avis extérieurs importent peu.



Etre juste, réaliste et acceptable / empathie

Valoriser l'idée
Valoriser le temps
passé/travail réalisé
Valoriser la propriété
intellectuelle
Valoriser l'expérience

Passé

Valoriser le temps de
chacun
Valoriser l'esprit startup
Valeur de l'équipe
versus être seul
Quel deal avec le co-
porteur ?

Présent

Valoriser le temps de
chacun
Rôle, mission et
rémunération
Quel deal avec le co-
porteur ?

Futur



Team CODI

	Passé	Présent	Futur
Valoriser l'idée			
Valoriser le temps			
Valoriser la PI			
Valoriser l'esprit startup			
Rôle			
Expérience			
Rémunération			

**Pas d'épicerie.
Imaginer le JUSTE**

Pas de \$ mais 😊 : 😊 ou 😊 😊 ou 😊 😊 😊
Les étapes dans le temps



La vraie vie

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

En accompagnement, ne pas chercher à donner sa vision cartésienne des choses mais plutôt à mettre d'accord une équipe qui trouvera sa propre solution



Votre progression



Indicateurs de mesure

ECOUTE (ACTIVE OU NON)
IMPLICATION (DYNAMISME)
POSTURE (ATTITUDE)



Référentiel de Compétences intrapreneuriales

**Compétences
d'engagement**
*Engagement -
dynamique positive*

Compétences conceptuelles
Compréhension de la complexité


Compétences relationnelles
Interactions interpersonnelles ou individu-groupe

**Orientation vers
les opportunités**
Identification d'opportunités marché

Compétences stratégiques
Compréhension des enjeux stratégiques

**Compétences
d'organisation**
*Organisation des
ressources internes et
externes*



Groupe	0	Référent
Date de démarrage	0	Date de démarrage
Référentiel Compétences intrapreneuriales		
Date		

1/ Orientation vers les opportunités

Je met en place une veille permanente sur les sujets qui m'intéressent ?

Je sais identifier des nouveaux usages pour des technologies ?



Posture d'accompagnement

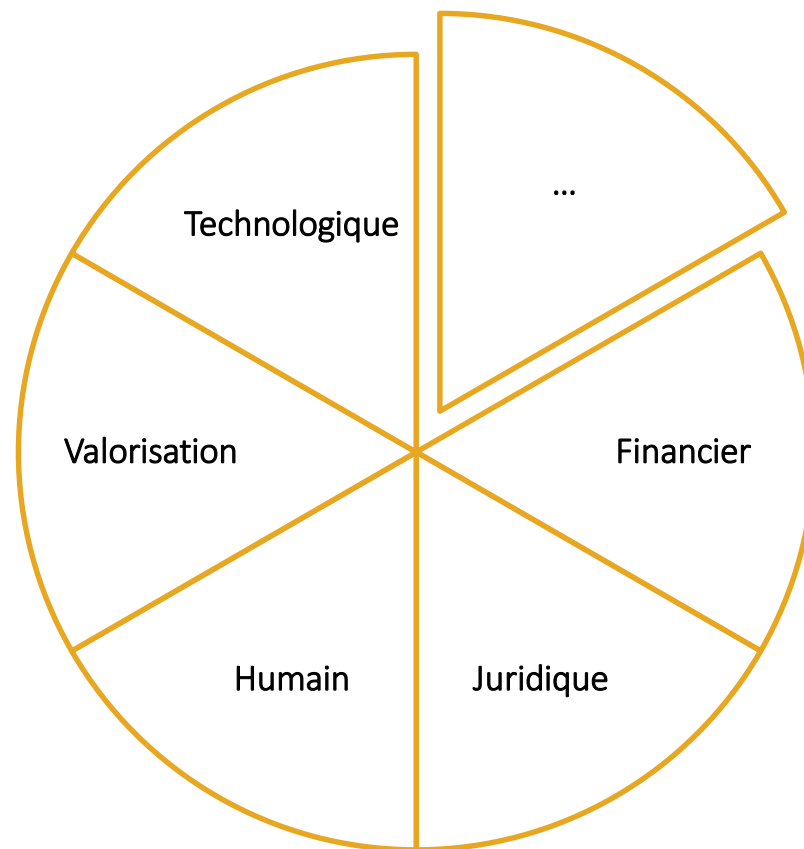


Accompagnement généraliste VS accompagnement spécialiste

Expert Juridique + Expert Financier + Expert RH

≠

Expert généraliste



COHERENCE GLOBALE





Illustration de mon propos
Par une histoire



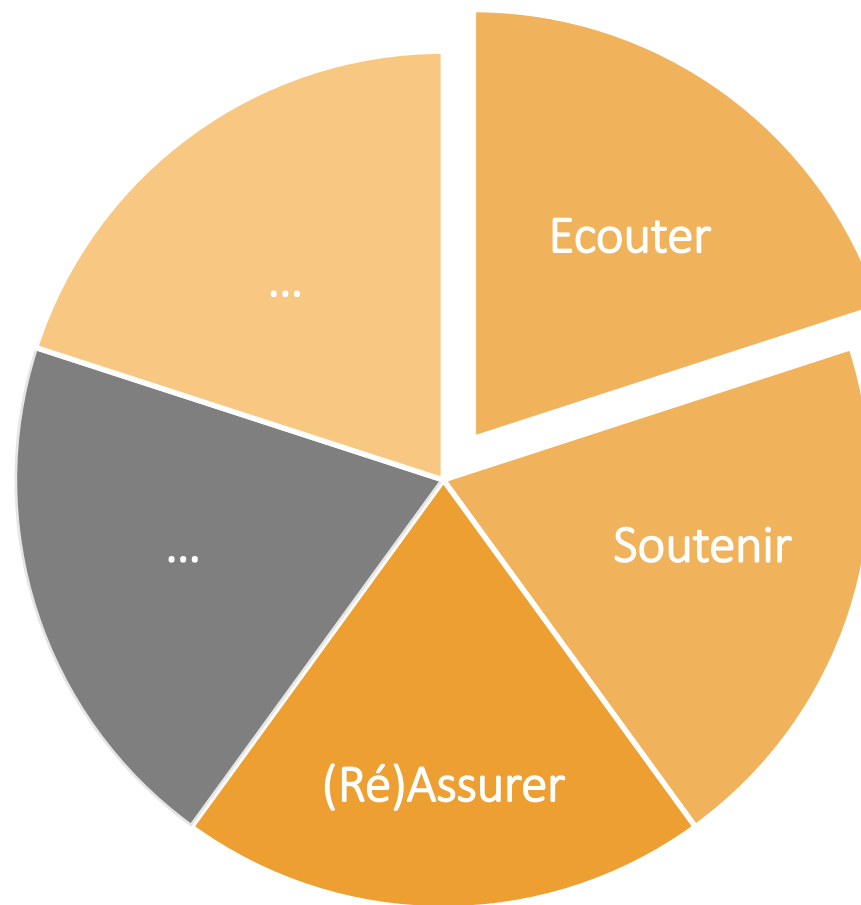
Brevet –
« il vaut mieux que tu le gardes – au cas où ton entreprise
ne marcherait pas »



Brevet –
« si tu ne le mets pas dans l'entreprise, les
investisseurs ne viendront pas »



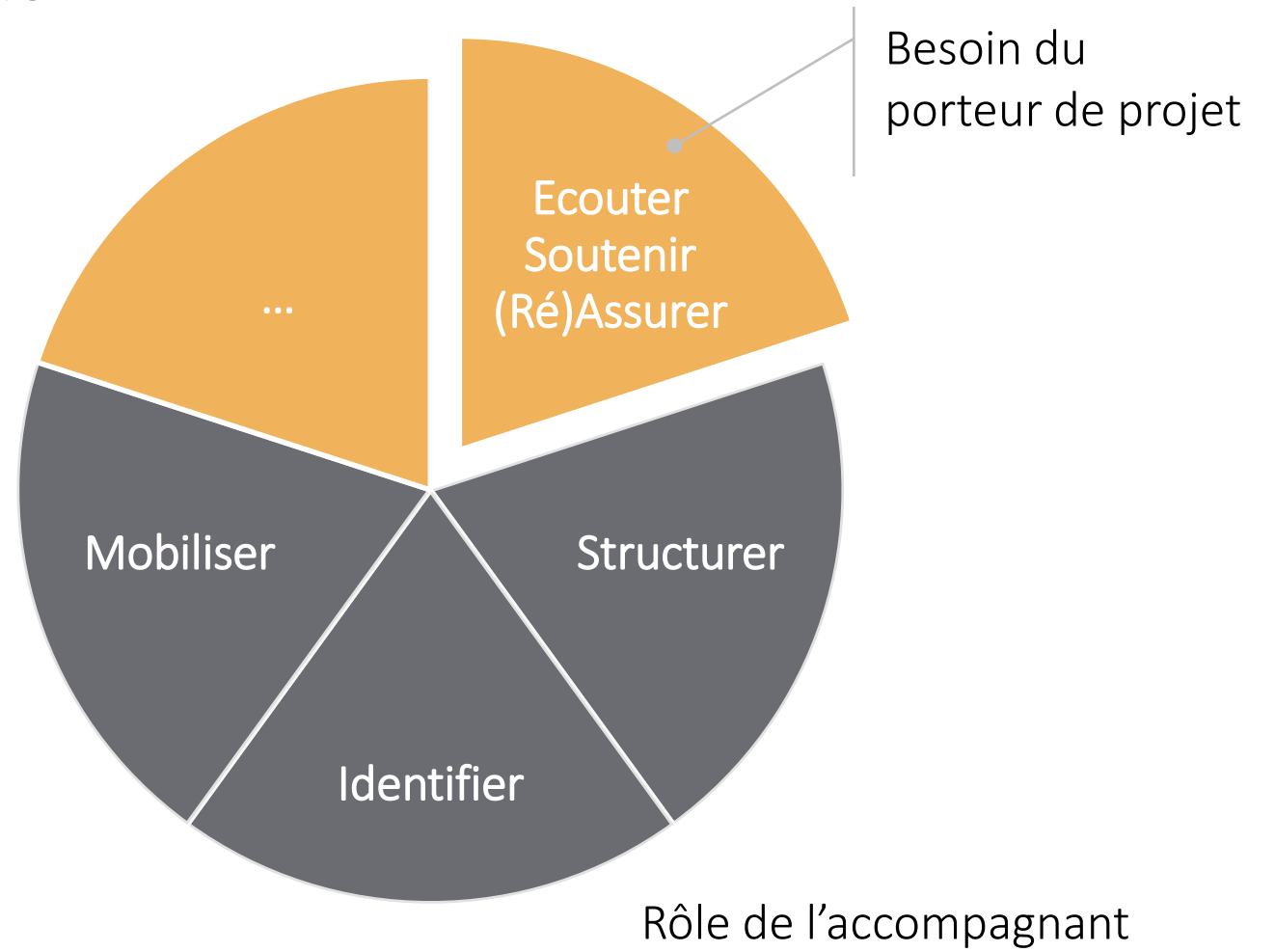
Besoins du porteur de projet



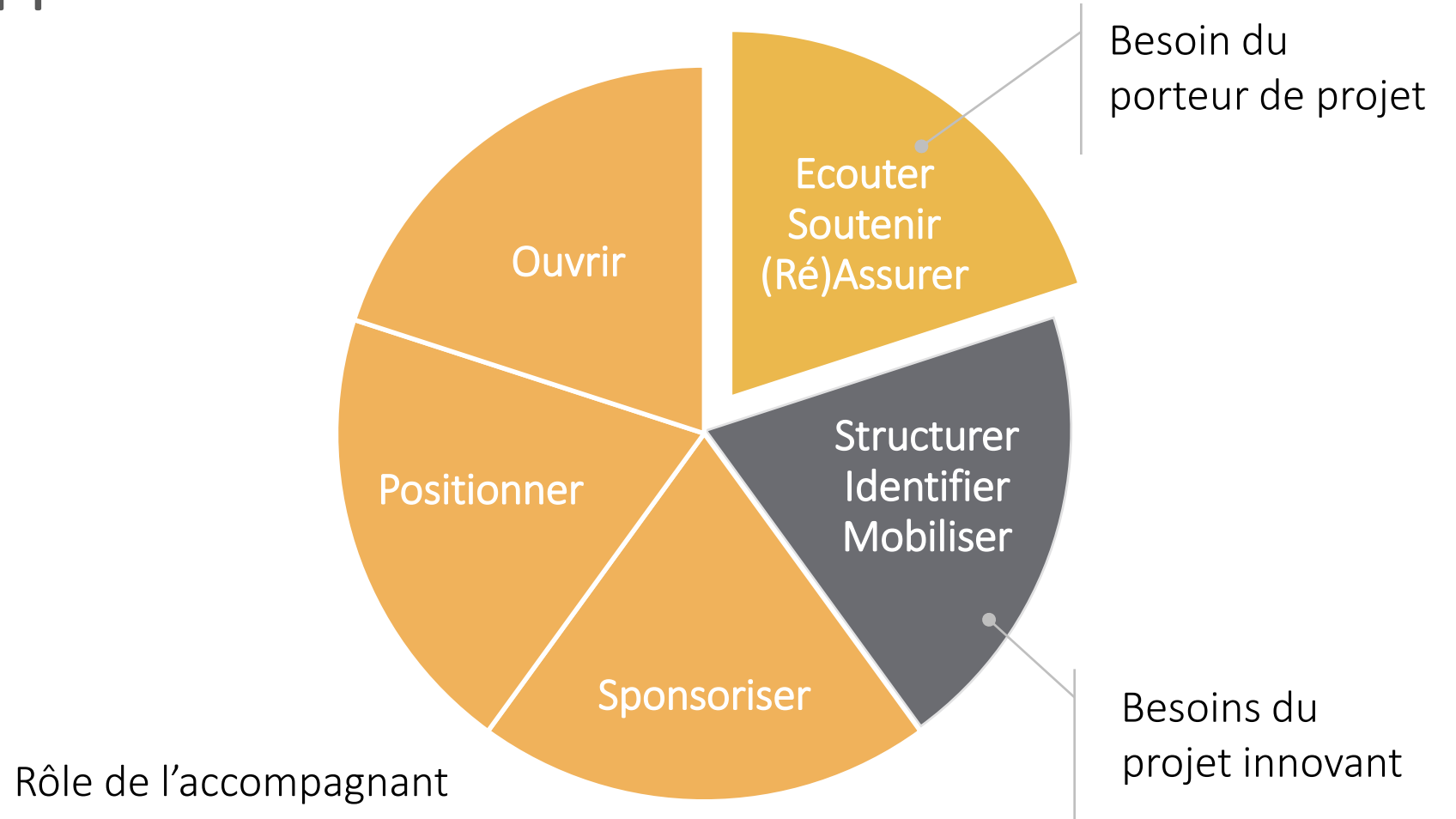
Rôle de l'accompagnant



Besoins du projet innovant



Besoins par rapport à l'environnement



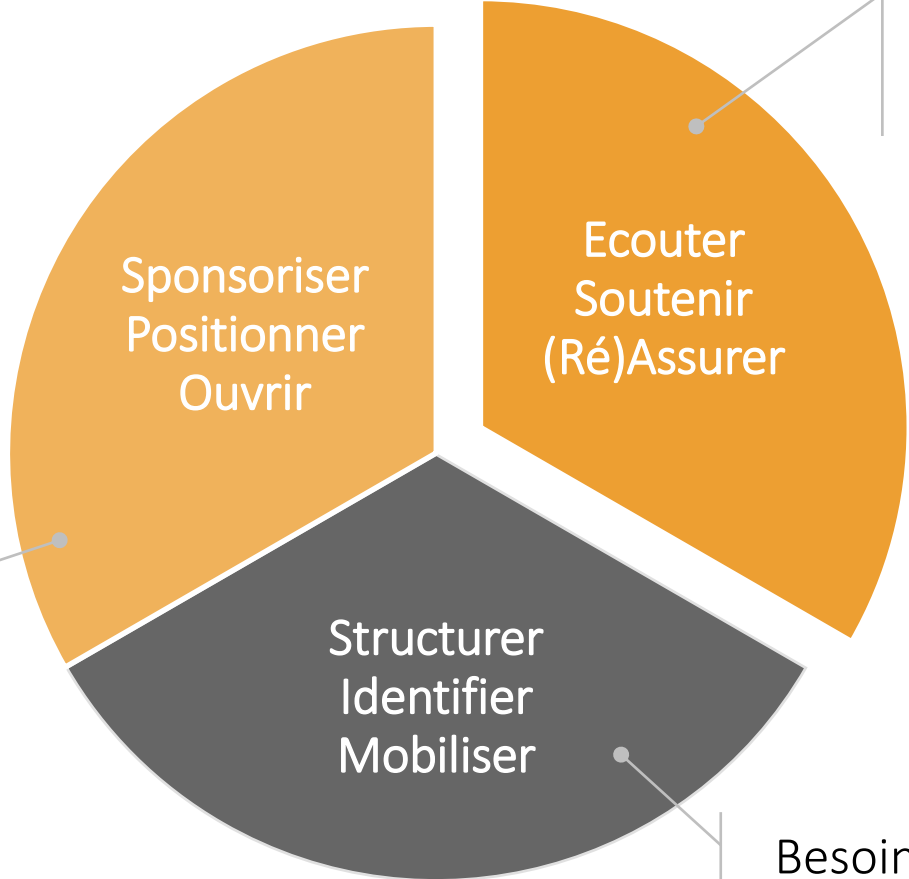
Cercle de l'accompagnement

Rôle de l'accompagnant :

Besoins par rapport à l'environnement

Besoin du porteur de projet

Besoins du projet innovant



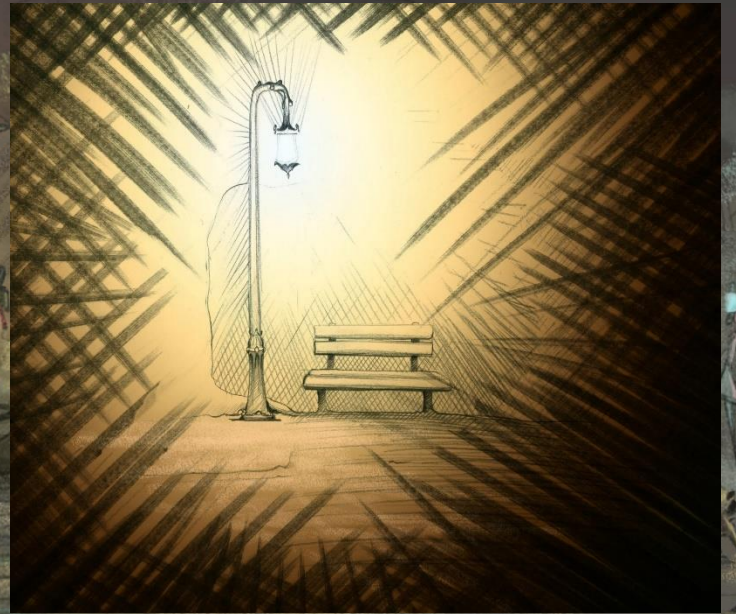
Votre posture

- REACTIVITE et INDULGENCE – BIENVEILLANCE (pitch SU)
- ECOUTE et QUESTIONNEMENT - FORCE DE PROPOSITION (Sharing 1)
- COHERENT – VISION GLOBALE – JUSTE









Merci de les aider !



Demain 4 juillet 2017
Workshop Individuel

Prochain Sharing Meeting
13 Septembre 17

