



Bienvenues

Miss Mandarine

Insuffler l'esprit startup dans vos organisations



## SHARING MEETING 4

21 Novembre 2017

Talents Cnes – « O<sub>2</sub> »

# 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



## Sommaire des 2 journées

### Sharing 21- Virginie

Observation de la startup – Posture du dirigeant – Posture d'accompagnement

### Workshop 22 – Didier

Posture professionnelle au CNES



# Agenda Sharing 21

- Collaboration Talent / Startup
- Connaissances Startup
- **TRANSPOSITION À VOS PRATIQUES PROFESSIONNELLES**
- **New Management**
- **Golden Event**





Posture du dirigeant



Posture accompagnement

BRILLANT – SOLIDE – PATIENT – MATURE – DONNE – À L'ÉCOUTE –  
AVANCER – SAVOIR OÙ ON VA – RÉUSSIR DIFFÉREMMENT – PAS  
SACHANT – JONGLER D'UN SUJET À L'AUTRE – POLYVALENT –  
ALTRUISTE – IMPLIQUÉ – POSITIF – DYNAMIQUE – Y CROIRE ...





Posture du dirigeant



Posture accompagnement

REACTIVITE - INDULGENCE - BIENVEILLANCE - ECOUTE -  
QUESTIONNEMENT - FORCE DE PROPOSITION - COHERENT -  
VISION GLOBALE - JUSTE (ÉQUIPE) - IMPLICATION - PROACTIVITE -  
CONSTRUCTION - CO-CONSTRUCTION - PROBLEMATISATION -  
EFFECTUATION (FAIRE AVEC LES MOYENS DONT ON DISPOSE)



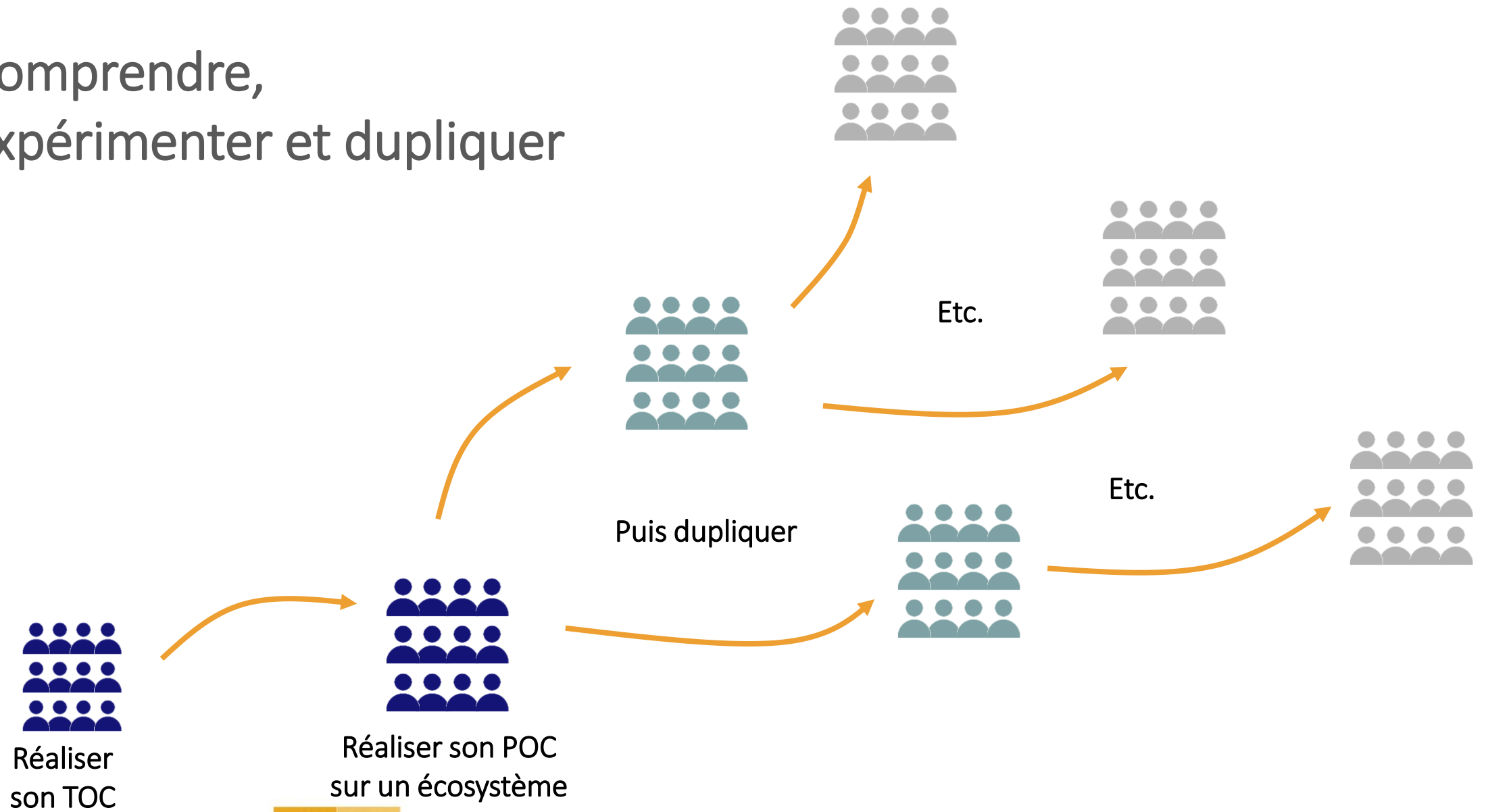
# Connaissances



# Industrialisation



# Comprendre, expérimenter et dupliquer



Réaliser  
son TOC

Réaliser son POC  
sur un écosystème

Puis dupliquer

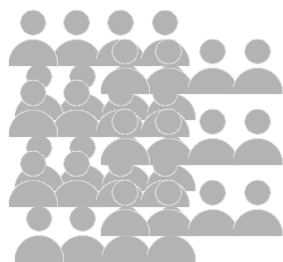
Etc.

Etc.

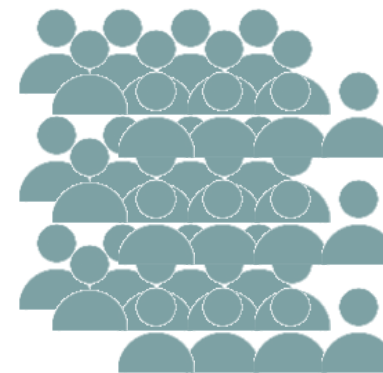
# Croissance : étapes par étapes



Mode « projet » - test –  
expérimentation – Affiner la  
stratégie de développement



Consolider  
pour préparer  
la croissance



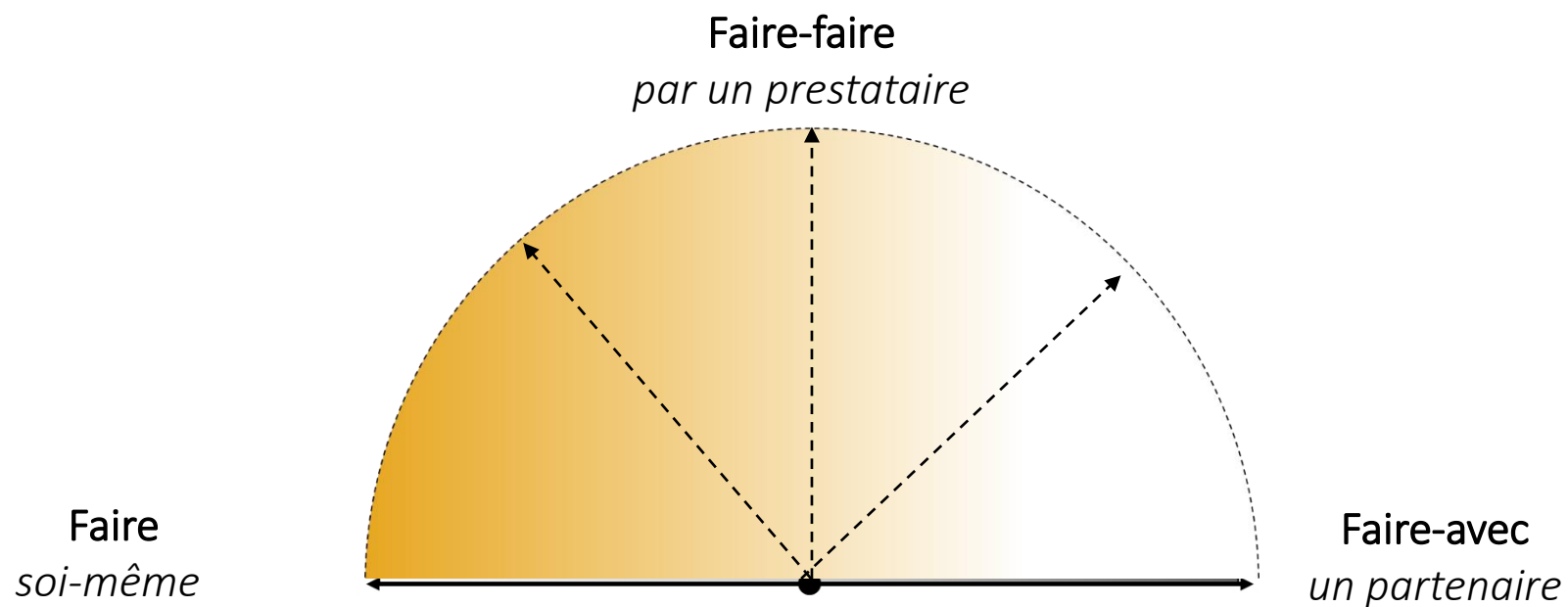
Grandir



# Partenariats



# Développer un projet innovant



# Faire

## Processus **individuel**



Maitrise de l'ensemble du projet :

- Coût
- Délai
- Qualité

Maitrise de la propriété /  
confidentialité

Limitation du projet aux ressources  
financières internes

Limitation du projet aux ressources  
techniques internes (compétences)

Fermeture du champ des possibles



Faire-faire

Processus d'innovation **semi-ouvert**



Ouverture du champ des possibles

Appropriation de compétences

Progression de l'ambition des projets

Maitrise du projet plus faible, aléas

Accroissement des coûts

Concentration du risque



# Faire-avec

## Processus d'innovation ouvert



Co-conception : utilisateurs,  
partenaires...

Pertinence maximum des projets.

Impact marché.

Partage du risque.

Partage de la valeur

Maitrise limitée du projet

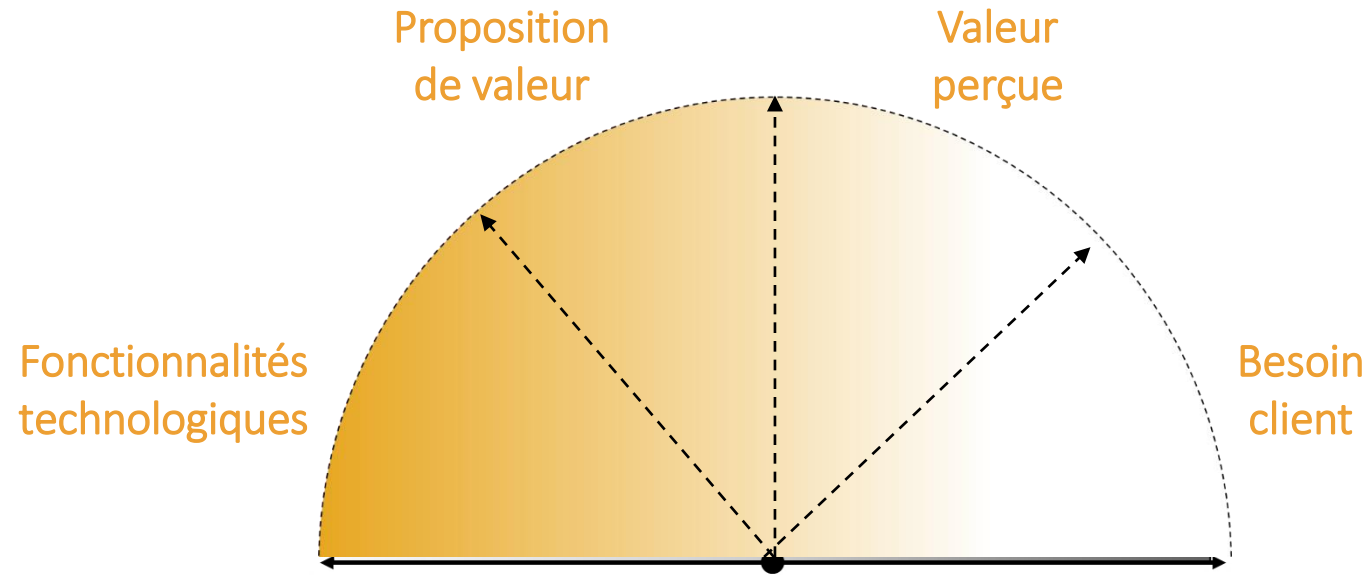
Complexité de management



# Concurrents



# Offre



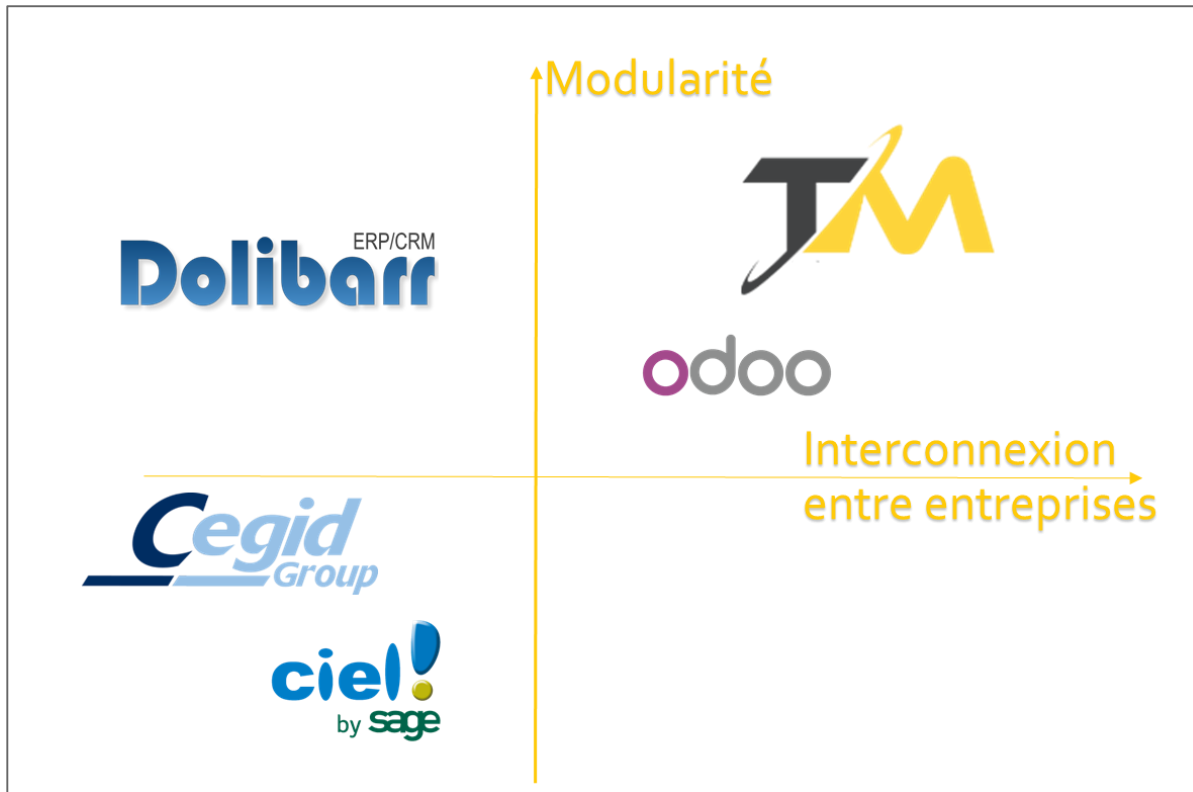
## Typologie de concurrents

Directs

Indirects



# Positionnement concurrentiel



Positionner son offre  
par rapport à ses concurrents



# Avantage concurrentiel

Définir les avantages de son offre par rapport aux concurrents

Nom du Lecteur	Installation Matérielle	Changement Point de Vue	Personnalisation du Lecteur	Hébergement Vidéo	Mixage Audio	Régie en Ligne
Youtube	✗	✗	✗	✓	✗	✗
FlowPlayer	✗	✗	✓	✓	✗	✗
JWPlayer	✗	✗	✓	✓	✗	✗
YouSwitch	✓	✓	✗	✗	✗	✗
LibCast	✗	✗	✓	✓	✗	✗
Adobe Player	✓	✓	✓	✗	✗	✗
Pictor Player	✗	✓	✓	✗	✓	✓

# Coopétition

coopération et compétition

« La coopétition désigne une démarche qui vise à coopérer à plus ou moins long terme avec des acteurs de la concurrence. » [emarketing.fr](http://emarketing.fr)

# Partenariat



# Dirigeant



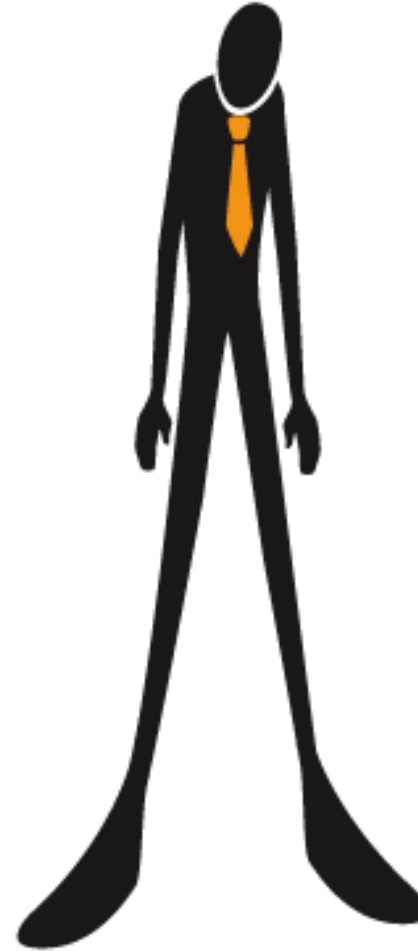
# Préconception (cognitive)

- Dynamique
- Innovant
- Compétent
- Sur de lui



# Réalité

- Seul
- Hésitant
- En doute
- Lutte permanente



# Bienveillance



# Comprendre la bienveillance

Il existe quatre stratégies courantes (et exaspérantes) dont les gens se servent pour **combattre les idées neuves** :

- Propager la peur,
- Tuer le projet en le reportant à plus tard,
- Entretenir la confusion,
- Tourner la chose en ridicule.

Ces attaques sont portées par le biais de **questions, arguments ou commentaires** familiers.

**Le dirigeant subit quotidiennement ces remarques.** *Qu'elles soient volontaires ou non.*



Votre proposition va trop loin / pas assez loin.

L'argent est l'unique chose qui importe.

*Cela ne marchera pas chez nous. Nous sommes différents.*

*Vous ne convaincrez jamais assez de gens.*

## 24 questions

Cela nous met sur une pente glissante.

*Et que dites-vous sur ça ? Et ça ? Et ça... ?*

Vous exagérez le problème.

Les gens ont déjà trop de préoccupations.

Nous ne pouvons pas nous le permettre.



# Question 1

Nous réussissions. Pourquoi changer ?



## Question 2

L'argent est l'unique chose qui importe.



## Question 3

Vous exagérez le problème.



## Question 4

Insinuez vous que nous avons failli ?



## Question 5

Où est l'objectif caché dans cette affaire ?



## Question 6

Et que dites-vous sur ça ? Et ça ? Et ça...?



## Question 7

Votre proposition va trop loin / pas assez loin.



## Question 8

Vous posez la question de l'œuf ou la poule.



## Question 9

Ça ressemble à ça... (quelque chose d'abominable)



## Question 10

Vous abandonnez nos valeurs fondamentales.



# Question 11

Trop simple pour marcher.



# Question 12

Personne ne fait cela.



# Question 13

On ne peut pas gagner sur tous les tableaux.



# Question 14

Ahah, et que dites vous de ceci ?

(« Ceci » étant un point bien anxiogène dont les promoteurs de l'idée ne savent rien, et que les assaillants ont gardé secret jusqu'à l'ultime seconde).



## Question 15

Les gens ont déjà trop de préoccupations.



## Question 16

Déjà testé dans le passé – n'a pas fonctionné.



# Question 17

Trop difficile à comprendre.



## Question 18

L'idée est bonne mais le timing mauvais.



## Question 19

Cela représente trop de travail.



## Question 20

Cela ne marchera pas chez nous.  
Nous sommes différents.



## Question 21

Cela nous met sur une pente glissante.



## Question 22

Nous ne pouvons pas nous le permettre.



## Question 23

Vous ne convaincrez jamais assez de gens.



## Question 24

Nous ne sommes pas équipés pour ça.



# Connaissances

## Votre module préféré



# Métaphore de la Coquille St Jacques



# « les marins pêcheurs et la domestication de la coquille Saint Jacques dans la baie de Saint Brieuc »

M.Callon, Sociologue, Mines ParisTech



# Pecten Maximus

Des chercheurs du CNEXO (centre national d'exploitation des océans) observent au Japon une culture intensive de coquille St Jacques.

A cause d'une pêche intensive, les marins pêcheurs voient la production décroître pour disparaître à certains endroits (Brest).

→ Constitution d'un groupe social

**Problématisation** : Pourquoi les Pecten Maximus ne se fixent pas?



# Parties prenantes

Chercheurs

Marins  
pêcheurs

Coquille  
St Jacques

Collège  
scientifique



# Unification



**Univers séparé / pas de communication entre eux**

Un discours les a unifié / **traduction.**



# Point de passage obligé



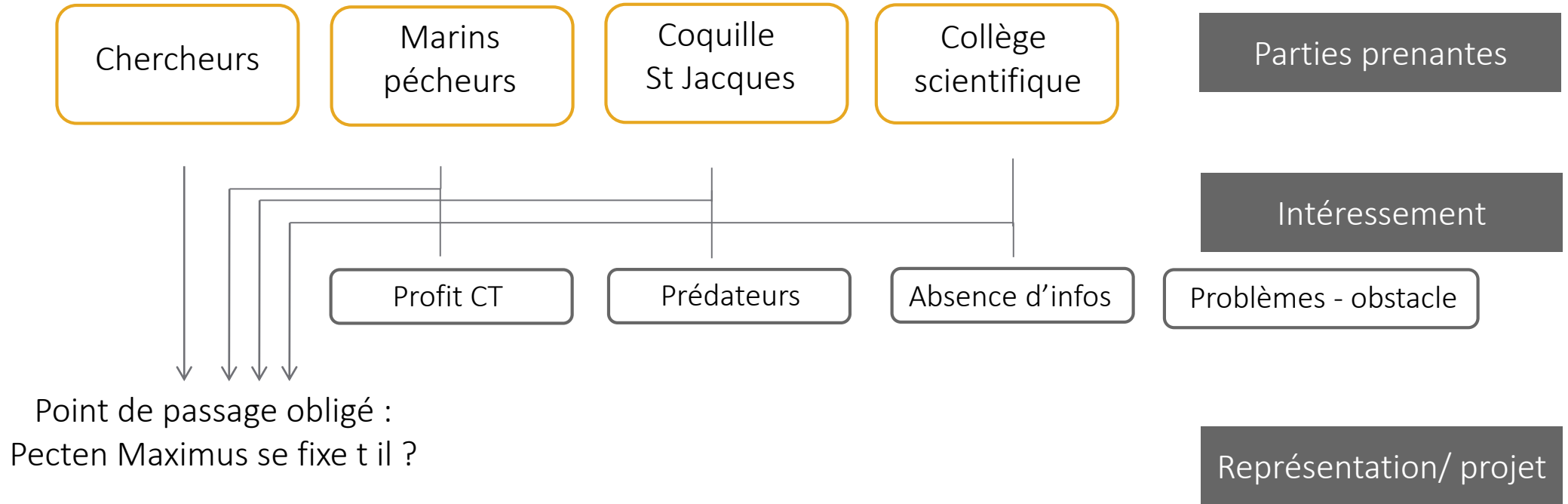
Parties prenantes

Point de passage obligé :  
Pourquoi Pecten Maximus se fixe t il ?

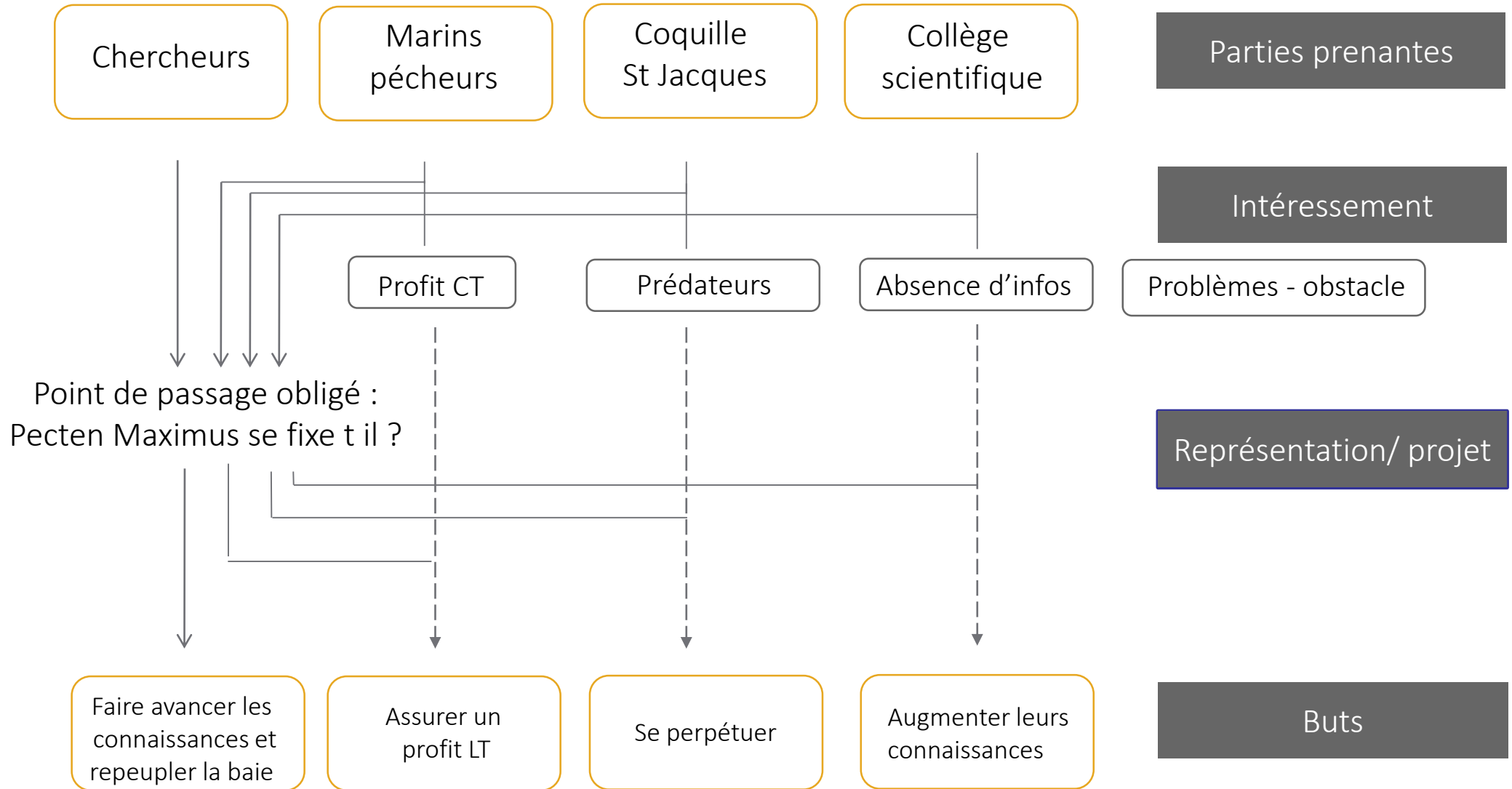
Représentation/ projet



# Intéressement



# Buts



# A retenir

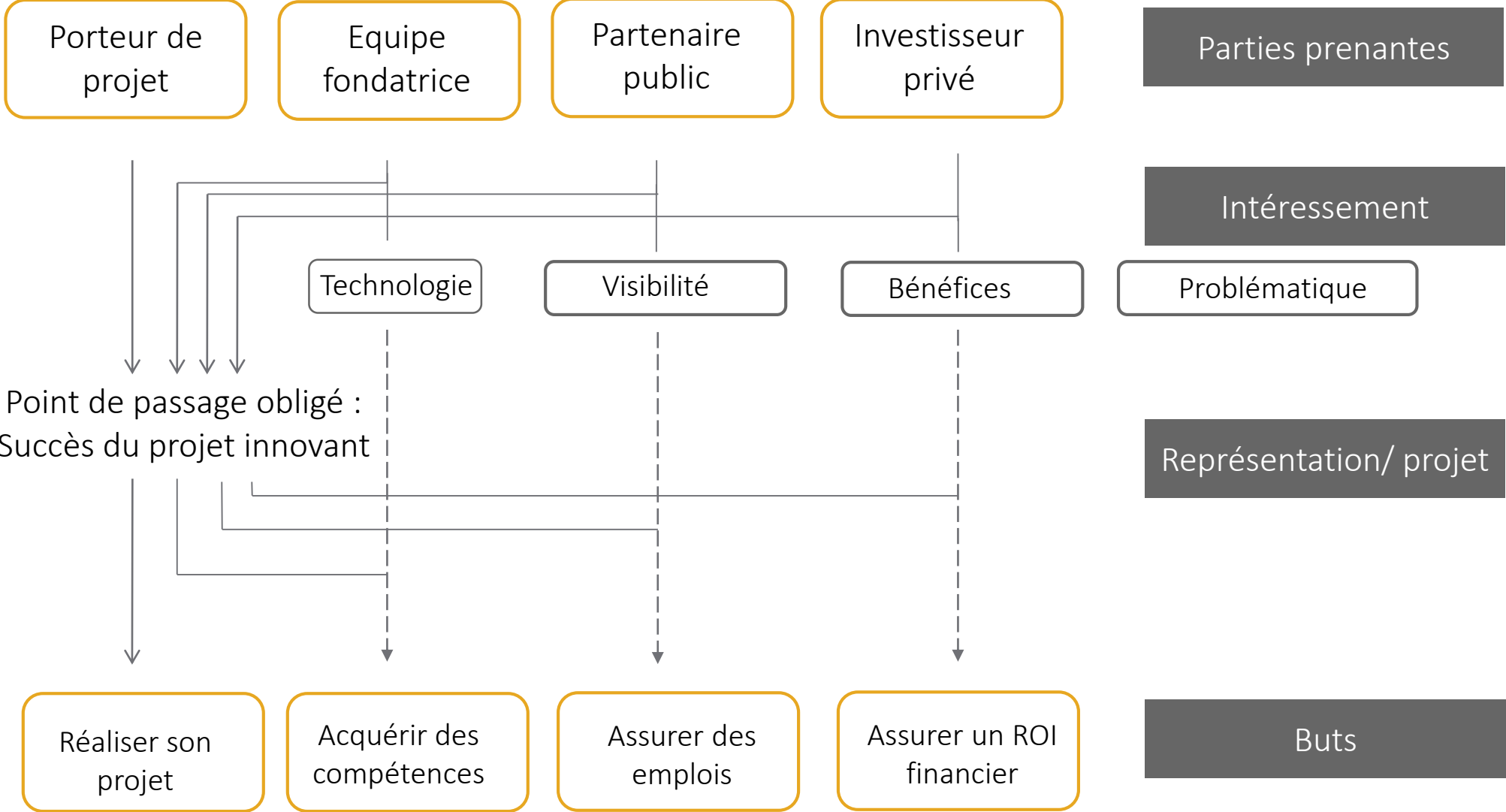
## **Saisissant** :

Une poignée de chercheurs discutent dans une salle close quelques tableaux de chiffres et quelques diagrammes.

Mais ces discussions engagent des populations indénombrables d'acteurs silencieux, coquilles, marins pêcheurs, spécialistes qui sont représentés par quelques porte-paroles.



# Adaptation de l'histoire



# A retenir

## Saisissant :

Une poignée de chercheurs discutent dans une salle close quelques tableaux de chiffres et quelques diagrammes.

Mais ces discussions engagent des populations indénombrables d'acteurs silencieux, coquilles, marins pêcheurs, spécialistes qui sont représentés par quelques porte-paroles.

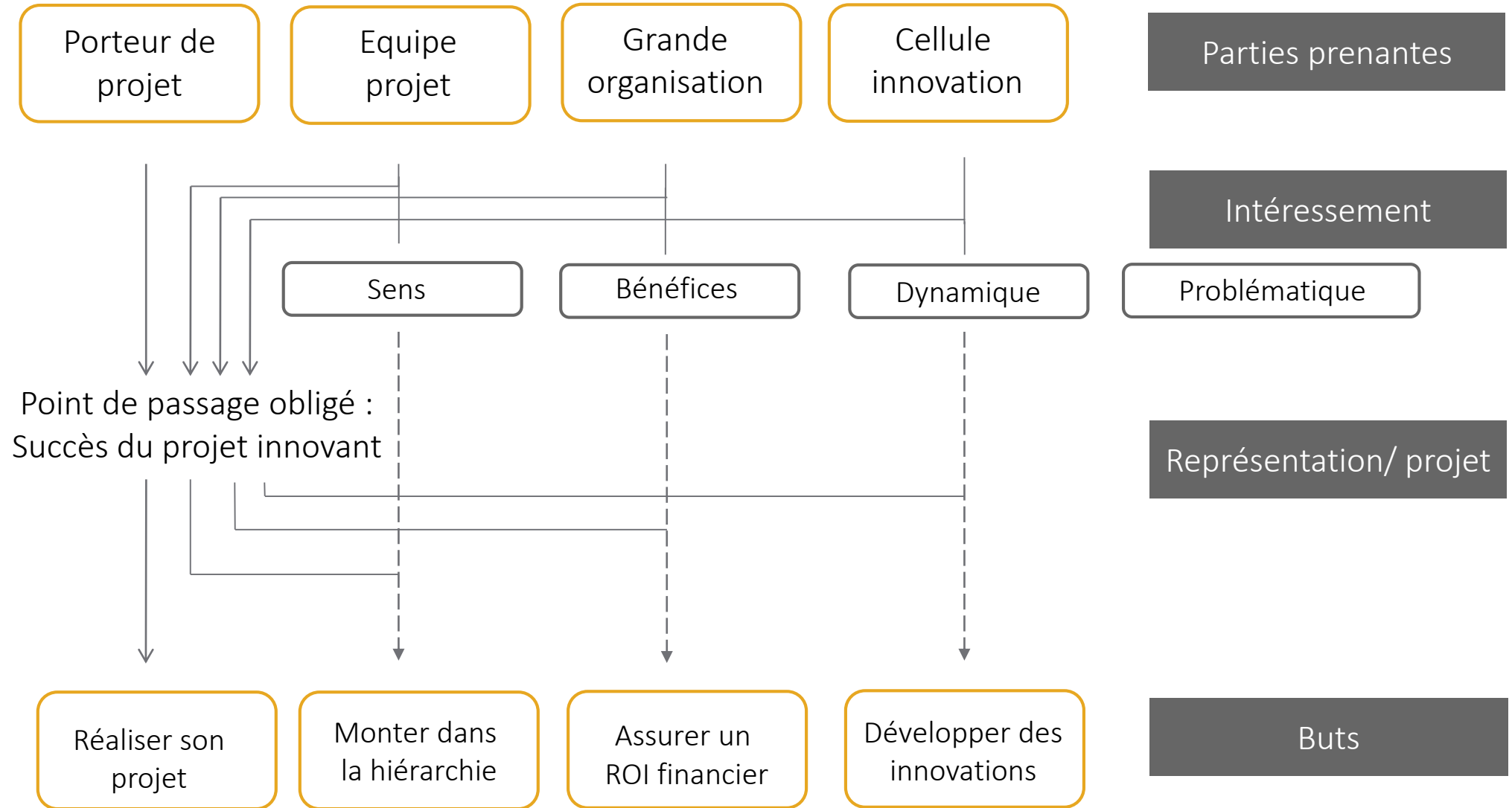
## Saisissant :

Une poignée de ~~chercheurs~~ **d'investisseurs** discutent dans une salle close, quelques tableaux de chiffres et quelques diagrammes.

Mais ces discussions engagent des populations indénombrables d'acteurs silencieux, **porteur**, ~~coquilles~~ **co-porteurs**, ~~marins pêcheurs~~, ~~spécialistes~~ qui sont représentés par quelques porte-paroles, **des partenaires publics**.



# Adaptation de l'histoire



# A retenir

## Saisissant :

Une poignée de chercheurs discutent dans une salle close quelques tableaux de chiffres et quelques diagrammes.

Mais ces discussions engagent des populations indénombrables d'acteurs silencieux, coquilles, marins pêcheurs, spécialistes qui sont représentés par quelques porte-paroles.

## Saisissant :

Une poignée de ~~chercheurs~~ managers d'une **grande organisation** discutent dans une salle close, quelques tableaux de chiffres et quelques diagrammes.

Mais ces discussions engagent des populations indénombrables d'acteurs silencieux, **porteur**, ~~coquilles~~ **équipe projet**, ~~marins pêcheurs~~, ~~spécialistes~~ qui sont représentés par quelques porte-paroles, **la cellule innovation**.



# Transposition et progression

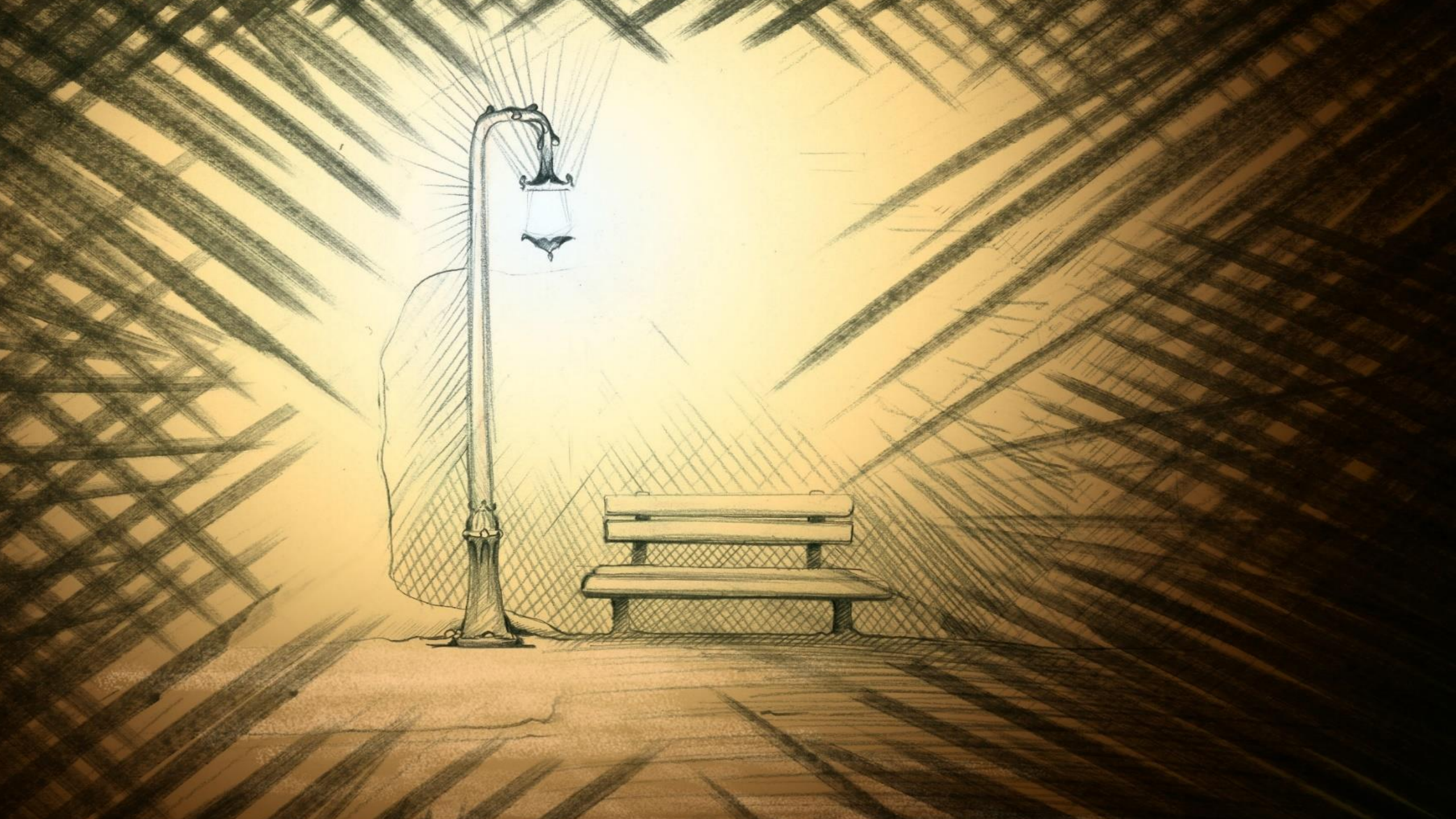
-

Le référentiel de compétences intrapreneuriales  
Transposition et mise en pratique

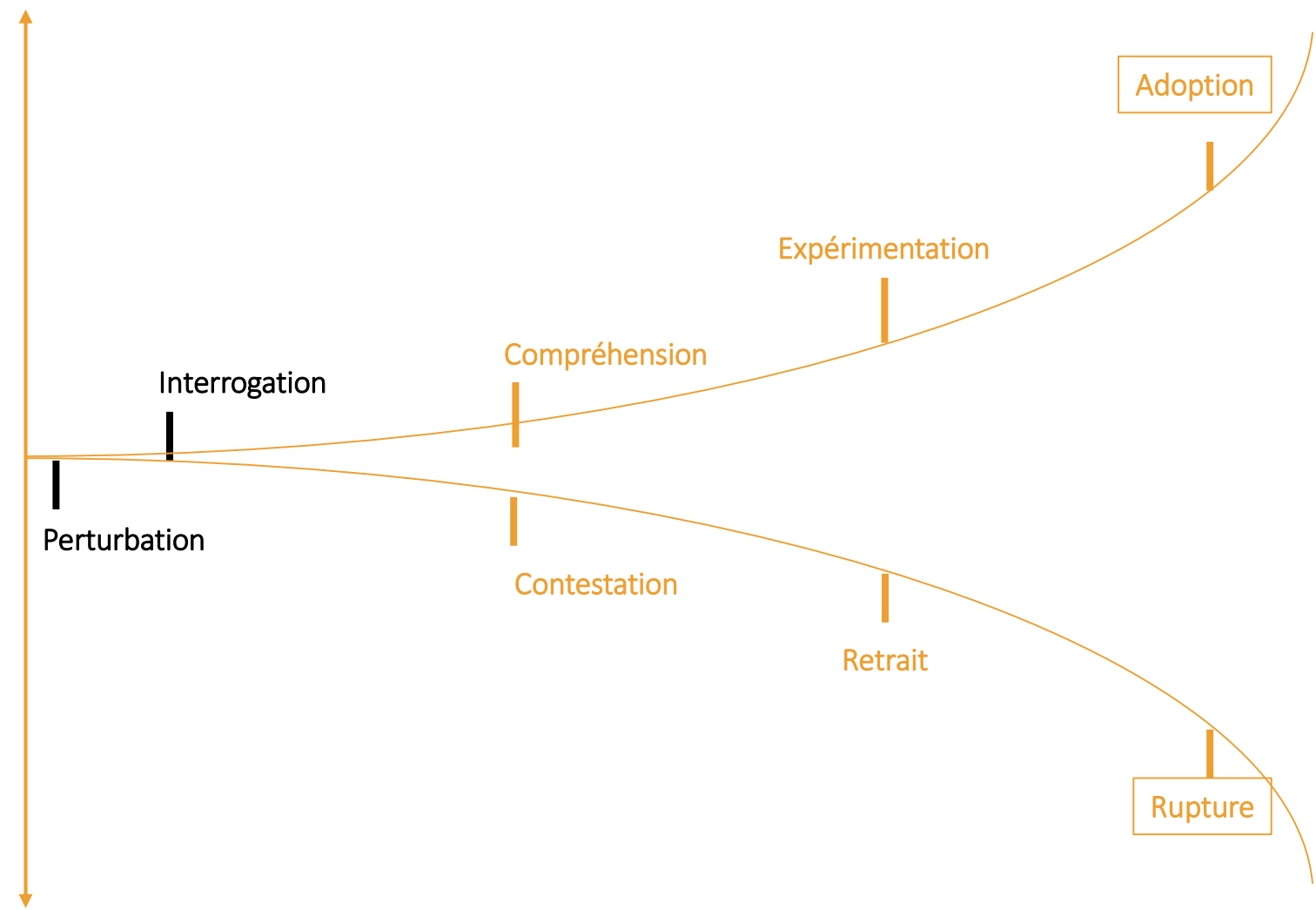


# Changement Théorique





Engagement



Désengagement

Source : Autissier et Moutot, 2013



# Changement

- ✓ Toujours inconfortable
- ✓ Jamais le bon moment



Exercice :  
Observer la start up  
Transposer

Interdit : « Chez nous, c'est pas pareil, c'est pas possible ... »  
Obligation : de faire l'effort de transposer



# 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*



# Référentiel de Compétences intrapreneuriales

## **Compétences relationnelles**

*Interactions  
interpersonnelles  
ou individu-groupe*

Est ce que vous avez observé ces caractéristiques dans votre startup ?

Est-ce que ça change quelque chose dans vos pratiques professionnelles : avec vos équipes, avec votre hiérarchie et avec vos collègues ?

Est-ce que vous pensez avoir progresser ?

Qu'est ce que vous avez tester ?



# Référentiel de Compétences intrapreneuriales

## **Orientation vers les opportunités**

*Identification  
d'opportunités  
marché*

Est ce que vous avez observé ces caractéristiques dans votre startup ?

Est-ce que ça change quelque chose dans vos pratiques professionnelles : avec vos équipes, avec votre hiérarchie et avec vos collègues ?

Est-ce que vous pensez avoir progresser ?

Qu'est ce que vous avez tester ?



# Référentiel de Compétences intrapreneuriales

**Compétences  
conceptuelles**  
*Compréhension  
de la complexité*

Est ce que vous avez observé ces caractéristiques dans votre startup ?

Est-ce que ça change quelque chose dans vos pratiques professionnelles : avec vos équipes, avec votre hiérarchie et avec vos collègues ?

Est-ce que vous pensez avoir progresser ?

Qu'est ce que vous avez tester ?



# Référentiel de Compétences intrapreneuriales

## **Compétences d'engagement**

*Engagement -  
dynamique positive*

Est ce que vous avez observé ces caractéristiques dans votre startup ?

Est-ce que ça change quelque chose dans vos pratiques professionnelles : avec vos équipes, avec votre hiérarchie et avec vos collègues ?

Est-ce que vous pensez avoir progresser ?

Qu'est ce que vous avez tester ?



# Référentiel de Compétences intrapreneuriales

## **Compétences stratégiques**

*Compréhension des enjeux stratégiques*

Est-ce que vous avez observé ces caractéristiques dans votre startup ?

Est-ce que ça change quelque chose dans vos pratiques professionnelles : avec vos équipes, avec votre hiérarchie et avec vos collègues ?

Est-ce que vous pensez avoir progresser ?

Qu'est-ce que vous avez tester ?



# Référentiel de Compétences intrapreneuriales

## **Compétences d'organisation**

*Organisation des  
ressources internes  
et externes*

Est ce que vous avez observé ces caractéristiques dans votre startup ?

Est-ce que ça change quelque chose dans vos pratiques professionnelles : avec vos équipes, avec votre hiérarchie et avec vos collègues ?

Est-ce que vous pensez avoir progresser ?

Qu'est ce que vous avez tester ?



# Préparation du Golden Event



*Avec votre startup, ensemble,*

Préparer Elevator Pitch de la startup (1 slide)

Et

Phrase ou objet

qui représente **les nouvelles pratiques professionnelles** que vous mettez en place grâce à la startup et aux accompagnements Miss Mandarine



# Objet

Ready made ...  
les objets du quotidien deviennent des œuvres d'art,

Expliquer le pourquoi.



# Aphorisme

Phrase courte, ouverte et autosuffisante,

Expliquer le pourquoi.



Ne pas le partager entre vous

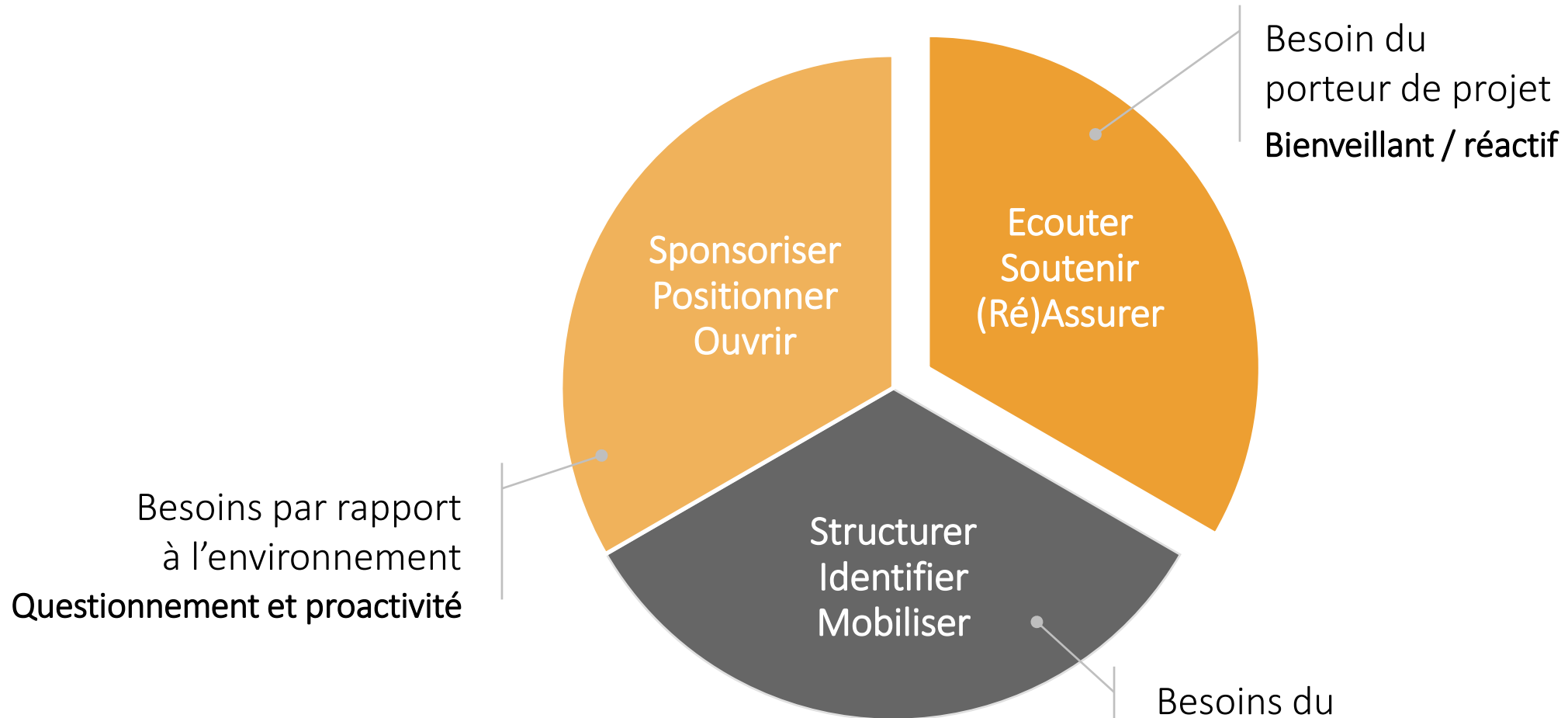
Nous transmettre avant le 6/12



# Votre posture



# Cercle de l'accompagnement et rôle de l'accompagnant



# Votre posture

- REACTIVITE et INDULGENCE – BIENVEILLANCE (pitch SU)
- ECOUTE et QUESTIONNEMENT - FORCE DE PROPOSITION (Wkp 1)
- COHERENT – VISION GLOBALE – JUSTE (équipe) - (Wkp 2)
- IMPLICATION, PROACTIVITE et CONSTRUCTION (Wkp 3)
- CO-CONSTRUCTION, PROBLEMATISATION et EFFECTUATION (faire avec les moyens dont on dispose) - (Wkp 4)
- **CHANGER SES PRATIQUES PROFESSIONNELLES – FAIRE AUTREMENT OU PAS !**



22 novembre 2017

Workshop Individuel traité en Collectif avec Didier  
Posture professionnelle



20 décembre 2017....





Merci de les aider !

