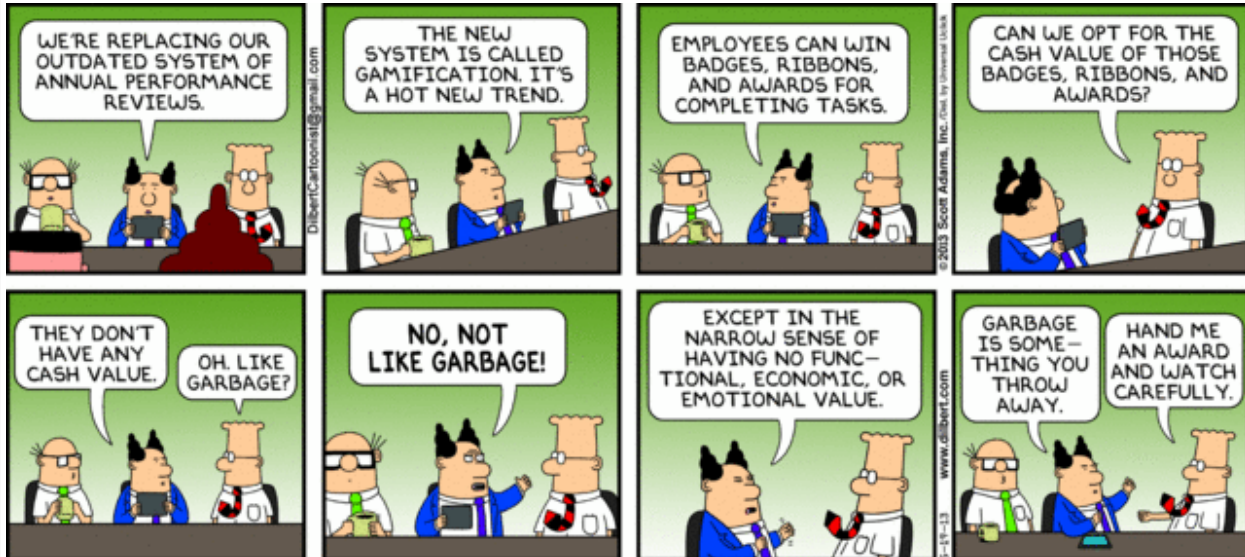


Lecture - "Enterprise Games" de Michael HUGOS aux éditions O'REILLY

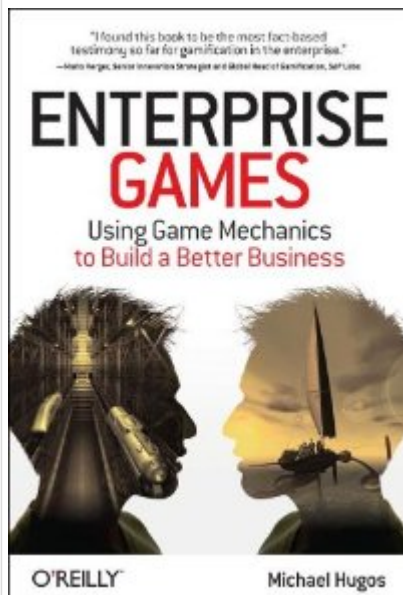
J'ai commencé un livre qui m'a été conseillé, ENTERPRISE GAMES : Using Game Mechanics to Build a Better Business. Ce livre est une étude sur le management de projet et comment améliorer la conduite de projet avec des techniques modernes de jeux. On ne parle pas ici de jeux dans le monde du travail (serious gaming) ni de jeux à des fins commerciales, même si cette étude ne serait pas complète sans passer un minimum dessus. On l'entend quand même citer Ian BOGOST – "Gamification is Bullshit".



Dilbert – <http://www.dilbert.com/2013-05-19/> de Scott ADAMS

**Michael HUGOS – l'homme derrière la plume**

Michael HUGOS est l'auteur de ce livre. Il a travaillé comme directeur des systèmes d'information avec plusieurs (parfois gros) clients pour trouver des solutions élégantes à des problèmes complexes. Pour ses travaux il a remporté plusieurs prix comme le CIO 100 Award, le InformationWeek 500 Award et le Premier 100 Award. Il a écrit des articles pour un magazine "Doing Business in Real Time". Il est l'auteur de 7 livres dont le populaire "Essentials of Supply Chain Management".



Enterprise Games: Using Game Mechanics to Build a Better Business – couverture

**Sa vision du jeu (dans le monde du travail)**

Le monde progresse et le travail progresse en même temps. Les technologies entrent dans la vie active. Michael HUGOS pense qu'ignorer ces changements et les possibilités qui vont avec, sont autant d'opportunités ratées et d'avantages laissés aux adversaires. Michael HUGOS s'inspire des jeux actuels, notamment des MMORPG et a identifié 4 piliers qui sont applicables dans le management des systèmes d'information. Il réfute les systèmes comme le travail à la chaîne et le cloisonnement des informations de la société

qu'il juge dépassés et encombrants. Les nouveaux médias qui sont apparus, les progrès en télécommunications, l'accès à internet plus répandu sont autant d'outils et de points clefs qui nous obligent à revoir notre façon de travailler. Et pour ceux qui ne le font pas, la concurrence le fera. Il est temps de sauter à bord, le train est déjà en marche.

#### **Les 4 piliers**

Michael HUGOS nous présente tout au long de son ouvrage 4 piliers pour améliorer le workflow d'un projet. Ces 4 piliers sont les fondements des jeux (en general).

the Goals – les objectifs

Les objectifs doivent être définis. Il est important que **tous** les membres du projet sachent ce qu'on leur demande et sur quels critères on évalue le succès du projet. De plus compléter ces objectifs doit être positif, améliorer l'entreprise et améliorer leur quotidien. Il faut impliquer les employés.

the Rules – les règles

Les règles sont les outils et méthodes utilisables pour réaliser et atteindre les objectifs. Il ne faut pas hésiter à voir large. Il est important de **laisser de la marge de manoeuvre** aux employés et de leur donner un maximum de visibilité et de pouvoir pour accomplir leurs objectifs. Les employés seront plus concernés et plus motivés.

the Feedback – le retour d'informations

Le feedback est sans doute le point le plus important de ces 4 piliers. Ce point découle de l'avancée des nouvelles technologies et les moyens de communication moderne. En effet, avec les smartphones et les progrès d'internet, beaucoup de gens sont en connexion permanente. Un accès au feedback, en **temps réel, partout et pour tous** est la clef de la responsabilisation des employés et de la confiance qu'on leur apporte. Le feedback doit présenter à tous les employés : où ils en sont par rapport au objectifs, où en est le projet en général par rapport aux objectifs, où en sont les autres par rapport aux objectifs. Dans son livre, Michael HUGOS parle de faire passer l'employé de simple engrenage à membre de l'équipe à part entière.

the Participation – la participation

Enfin, le dernier pilier présenté par Michael HUGOS, la participation doit être volontaire. Une participation obligatoire va à l'encontre de **la responsabilisation et de la prise d'importance** de l'employé. Si votre nouveau système est vraiment meilleur, les gens migreront d'eux même sans réticences. Sinon, leur critiques seront votre feedback pour proposer mieux.



#### **Pourquoi lire ce livre ?**

Le constat de l'évolution de l'entreprise et de notre société est grave et des solutions commencent à émerger. Même si la vision de Michael HUGOS ne vous convient pas, la réflexion sur l'état des choses est important et un exemple des solutions à venir est intéressant à observer. Selon Michael HUGOS, les entreprises sont de moins en moins attachées à leur employés. Il en découle que les employés sont de moins en moins attachés à leur entreprise. Si les employés ne sont pas mieux valorisés, ils seront sous productifs ou partiront vers des entreprises qui leur feront plus confiance. Au travers d'exemples et de réflexions personnelles sur ses projets, Enterprise Games, présente une voie d'avenir qu'on aurait tort de se priver d'explorer.

