













# FACILITER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Il est vrai que le tout est supérieur à la somme des parties qui le composent et que seul on va plus vite mais ensemble on va plus loin...

## OBJECTIFS

-  Comprendre le concept d'intelligence collective (I.C) et son champ d'action
-  Comprendre les principes clefs favorisant son émergence
-  Analyser les différents types de freins et leurs répliques
-  Repérer les qualités requises du manager pour mettre en place l'I.C
-  Connaître les qualités à développer chez les collaborateurs
-  Construire une équipe diversifiée, répartition des rôles et compétences
-  Développer une méthodologie pour animer et faciliter les collaborations
-  Appréhender les dimensions relationnelles, technologiques, environnementales et communautés de pratique
-  Acquérir les savoirs, savoir-faire, savoir-être du management de proximité au service de l'intelligence collective
-  Développer l'impact de l'animateur sur le groupe : la réunion collaborative

## PROGRAMME

### Le concept d'intelligence collective

L'explication de l'intelligence et du collectif à travers des exercices: la mémorisation, le naufrage, dimension collaborative. Les enjeux de cette innovation sociale

### Les qualités requises par l'encadrement de proximité

Résonance, empathie, assertivité, cohérence/cohésion, management individuel et collectif simultané, sémantique du groupe, Brain Storm, décroisement, interactivité, motiver/stimuler, l'auto-management, apprécier le management des hommes, les challenges et les évaluations, le manque de délégation, la capacité à mutualiser, encourager les plages de travail commun, favoriser l'intelligence émotionnelle, créer une ambiance de travail, la capacité à verbaliser et à animer un atelier collaboratif en organisant amont et aval, etc.

### Les différents types de freins et résistances à la mise en place de l'I.C

La peur de l'encadrement de perdre du pouvoir, les modifications de l'exercice du pouvoir, la modification du mode de management, l'insuffisance de l'intelligence individuelle du manager, le cloisonnement, le manque de circulation des informations, l'uniformisation bien-pensante, la peur du conflit, la réticence à l'innovation managériale, l'unanimité, la polarisation des positions, la difficulté d'être un cadre influenceur, animateur non directif etc.

### Les qualités à rechercher et stimuler chez les collaborateurs,

La recherche de la diversité des savoirs, générationnelle, expériences, compétences et idées, dans l'optique du collectif de travail. La capacité d'écoute, l'empathie, la capacité à apprendre à travailler ensemble, la capacité à co-agir et co-produire.

### La méthodologie de projet dans le cadre de l'atelier collaboratif

L'objectif se situe dans un périmètre d'amélioration ou d'innovation. Au début il faut préconiser la technique du plus petit mais puissant levier de changement (c'est ici la visibilité du résultat qui compte, il faut privilégier des projets d'amélioration faciles à mettre en œuvre car le processus d'intelligence collective produit ses effets à moyen terme, mais le groupe a besoin de réussite à court terme). La méthode reprend les bases d'une structure projet classique: SMART, règle des 12 points, Ishikawa, Pareto. Il s'agit toujours de poser un diagnostic, trouver des solutions, décider et agir. La différence va se situer essentiellement dans l'animation de l'atelier pour développer peu à peu une dynamique collaborative d'intelligence collective.

### Le facilitateur, l'influenceur, anime le collectif en intégrant les intelligences individuelles

La réunion de l'atelier collaboratif est le point d'orgue d'une modélisation construite en amont et qui va se poursuivre en aval de celle-ci. Le management de proximité se conçoit dans le cadre de l'intelligence collective comme un management participatif augmenté. Tous les actes de management concourent donc ici vers la qualité de cet unique moment de management collectif. Il consiste à maîtriser la taille du groupe et la durée de la réunion, composer l'équipe spécifique, préparer la réunion dans sa dimension technique (quelles matrices, quels tableaux construire pour aider le groupe à avancer dans sa réflexion), utiliser l'approche préparatoire du Brain Storm (règles de fonctionnement inclusives, exercices de créativité : chapeau chinois, avocat du diable etc.), faire valider par le groupe le choix du projet ou valider lui-même le projet du groupe si plus opérationnel et consensuel, l'animateur est ici un facilitateur, il aide le groupe à avancer en proposant des outils adaptés ou à transposer, il est à l'écoute, il sollicite les compétences opérationnelles et comportementales du collectif mais aussi l'intelligence émotionnelle de ses collaborateurs car il donne du sens au travail en s'impliquant lui-même directement dans la démarche en cours. Le facilitateur anime sur les trois dimensions du langage: Faits/Opinions/Sentiments qu'il hiérarchise afin de permettre au groupe progressivement de travailler en sécurité sur l'intuition, l'imagination et la créativité et permettant ainsi au collectif d'aller vers des projets avec des objectifs plus ambitieux.

**DUREE**

3 jours

**PUBLIC**

Equipe de Direction  
Encadrement de proximité  
Gestionnaire de projet

**Pré REQUIS**

Aucun

**PEDAGOGIE**

1/3 d'apports théoriques, 1/3 de mises en situations pédagogiques et 1/3 de mises en situations professionnelles, à travers des études de cas et exercices, simulations/entraînements et jeux de rôles puis restitution et apports théoriques. Une méthode volontairement très participative grâce à la méta-communication et l'auto-management afin de traduire la démarche individuelle et l'engagement de l'apprenant (analyse de ses points forts / points faibles et repérage d'axes de développement personnel à envisager)

**EVALUATION**

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.  
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

**INTERVENANTS**

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

**TARIFS**

Inter-entreprises à Paris  
Intra-muros en France entière  
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

