

Conférence - ateliers



Le management de l'intelligence collective

Les 4 piliers du management collaboratif

Contexte

Le management a toujours reposé sur le principe selon lequel seuls les dirigeants pouvaient savoir ce qui est bon pour l'entreprise.

Ce paradigme faisait sens dans une société prévisible et linéaire où la connaissance était détenue par une poignée de dirigeants. Mais force est de constater que notre monde a changé. A présent imprévisible, en permanente mutation, les entreprises doivent apprendre à mobiliser et valoriser l'intelligence de leurs équipes car, si seul on va plus vite, ensemble on va plus loin.

Public

Dirigeants, managers et professionnels RH qui souhaitent découvrir de nouvelles postures et pratiques collaboratives.

Introduction

Qui oserait contester les bénéfices d'une saine et riche collaboration entre tous les acteurs d'une entreprise ?

La collaboration : bon sang, mais c'est bien sur ! Et pourtant ce n'est pas aussi simple que cela. A qui la faute ? Serait-ce du à un modèle d'organisation fondé sur la division du travail ? La collaboration est-elle naturelle chez les être humains ? Les méthodes de travail encouragent-elles vraiment et sincèrement la coopération à tous les niveaux ?

N'existerait-il pas une confusion entre participation, coopération et collaboration ? Qu'est-ce qui différencie un groupe d'individus d'une équipe ? Quelles sont les principales conditions pour qu'une équipe soit réellement et sincèrement soudée, dépasse la somme des intérêts individuels pour se centrer sur le bien commun ?

A y regarder de plus près, une grande majorité des pratiques managériales en vigueur n'intègre pas vraiment la dimension collaborative. Les objectifs sont négociés entre un manager et chacun de ses collaborateurs, les salariés ont rarement une vision globale de leur entreprise, les responsabilités sont confiées au regard des statuts et la reconnaissance est souvent indexée à la performance individuelle.

Pour faire face à un environnement devenu de plus en plus complexe, incertain et changeant, la gestion d'une entreprise ne peu plus dépendre d'une poignée de décideurs. Pour naviguer dans ces nouvelles eaux, tout l'équipage doit être engagé, force de proposition, impliqué et éprouver du plaisir à travailler ensemble.

Mais pour y parvenir il convient d'**imaginer de nouvelles formes de collaboration.**

82% des salariés considèrent que la collaboration entre services est enrichissante

Enquête BVA-BPI - 2013



56% des entreprises favorisent l'expression des salariés et 55% des avis exprimés par les salariés sont pris en compte par le management

Sondage BVA-BPI - 2014



Les salariés expriment leurs problèmes davantage à leurs collègues (72%) qu'à leur supérieur hiérarchique (60%)

Enquête BVA-BPI - 2012



47% des dirigeants considèrent que les plateformes collaboratives permettent aux salariés d'exprimer plus librement leurs avis contre 27% des salariés

Enquête TNS Sofres - ANACT - 2016



89% des salariés estiment que le bonheur au travail repose sur une bonne ambiance entre collègues

Sondage Stepstone - 2012

Animation d'une conférence d' 1 heure sur le "management collaboratif"

Prendre conscience des freins à la collaboration et découvrir de nouvelles postures et pratiques collaboratives qui permettent de **mieux mobiliser et valoriser "l'intelligence collective"**

Partie	Contenu	Animation
La collaboration : pourquoi c'est pas si facile ?	<ul style="list-style-type: none"> - Participation, coopération, collaboration : quelles différences ? - La collaboration est-il un phénomène naturel ? - Les 4 situations où la collaboration humaines est systématique 	<p><u>Exercice :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les verts contre les rouges (la théorie des jeux)
Société, collaboration et management	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution des modes de collaboration au niveau de la société et de l'entreprise (de la collaboration "tribale" à la "contribution libre") - Les nouvelles formes de coopération (consommation collaborative, économie solidaire, crowdfouding, coopétition...) 	<p><u>Co-diagnostic :</u> poids des styles de collaboration dominants</p> <p><u>Question :</u> Quelles sont les nouvelles formes de collaboration que vous avez pu constater ?</p>
Les piliers d'une collaboration efficace	<ul style="list-style-type: none"> - Les 4 conditions de la collaboration (désir commun, affinités personnelles, don et contre-don, valorisation) - Les 5 niveaux de dynamisation de la collaboration (au quotidien, dans le cadre de fusions) - Les postures collaboratives (bienveillance, partage, empathie...) 	<p><u>Question :</u> Quels critères doivent être réunis pour que la collaboration soit efficace ?</p>
Comment dynamiser la collaboration au sein de votre entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les 4 principaux freins à la collaboration (centralisation des décisions, division du travail, luttes de pouvoir, méthodes de management individuelles) - Les 4 cercles du développement de la collaboration (illustrés par des exemples concrets de pratiques d'entreprises) : <ul style="list-style-type: none"> - La confiance - La convivialité - La co-créativité - La co-responsabilité - Les nouvelles méthodes collaboratives (workshop, co-développement, rapports d'étonnements...) - Le digital au service de la collaboration (les réseaux sociaux internes, les plateformes collaboratives, les outils de reconnaissance collaborative...) 	<p><u>Question aux participants :</u> Qu'est-ce qui freine la collaboration ?</p> <p><u>Question aux participants :</u> Quels sont vos bonnes pratiques collaboratives ?</p>
Feed-back	<ul style="list-style-type: none"> - Faire réagir les participants sur ce qu'ils ont découvert - Faire exprimer une action sur laquelle ils souhaiteraient s'engager (en option) 	<p>Avez-vous pris du plaisir dans cette conférence ? Qu'aimeriez-vous mettre en oeuvre demain ?</p>

Une animation participative

« PRENDRE CONSCIENCE »

Amener les participants à prendre de la hauteur pour une meilleure compréhension du contexte et des enjeux.

« IMPLIQUER »

Inviter les participants à vivre les découvertes qui sont à la base de la conception de notre modèle pour mieux saisir les opportunités.

« S'INSPIRER »

Découvrir des exemples d'applications concrètes mise en oeuvre par des entreprises de renom.

« PARTAGER »

Echanger librement avec les participants sur les freins et les conditions de réussite d'intégration des appétences dans le management des ressources humaines.

Objectifs de l'intervention :

- Comprendre les bénéfices de la collaboration
- Décrypter les freins et les moteurs à la collaboration
- Prendre conscience des tendances sociétales émergentes et de leurs impacts sur les entreprises
- Découvrir des dizaines de pratiques collaboratives innovantes

XXIème siècle

CONFIANCE (with TripAdvisor logo)

ENTRAIDE (with YakaSaider logo)

CO-APPRENTISSAGE (with BRILLIANT logo)

CONSUMMATION collaborative

CROWDFUNDING

OPEN INNOVATION

DESIR

Selon Norbert Alter (sociologue)

AFFINITES PERSONNELLES

LES conditions de la collaboration

DON & CONTRE DON

Collaboration (center of Venn diagram)

Confiance

Co-créativité

Convivialité

Co-responsabilité

INSTAURER DES TEMPS ET DES MOMENTS DE PARTAGE

BRAINSTORMING: Les participants doivent produire le maximum d'idées

J.A.M.: La production d'idées est ouverte à l'extérieur

CO-WORKING: La production d'idées se fait en « rebondissant » sur les idées des autres

CO -DEVELOPPEMENT: Une personne bénéficie des conseils des autres

LES 4 PRINCIPAUX FREINS

Poursuivez la conférence par des ateliers de dynamisation de la collaboration

Atelier de mise en pratique de la théorie des jeux

Pour comprendre les bénéfices de la collaboration
et les effets préjudiciables de la compétition

Avons-nous tendance à coopérer ou à être en compétition ?

Equipe 1	+ 1	+ 1	Equipe 2
Equipe 1	- 2	+ 2	Equipe 2
Equipe 1	+ 2	- 2	Equipe 2
Equipe 1	- 1	- 1	Equipe 2

Inventé par John Carlisle, consultant britannique.

Déroulement d'une partie

- A - Lecture du règlement
- B - 1^{ère} manche en 4 coups, score simple
- C - Négociation possible
- D - 2^{ème} manche en 4 coups, score simple
- E - Négociation possible
- F - 3^{ème} manche en 2 coups, score double
- Fin

Naufrage sur une île déserte

Pour comprendre que la somme des idées des membres d'un groupe
est plus forte que les idées d'une seule personne

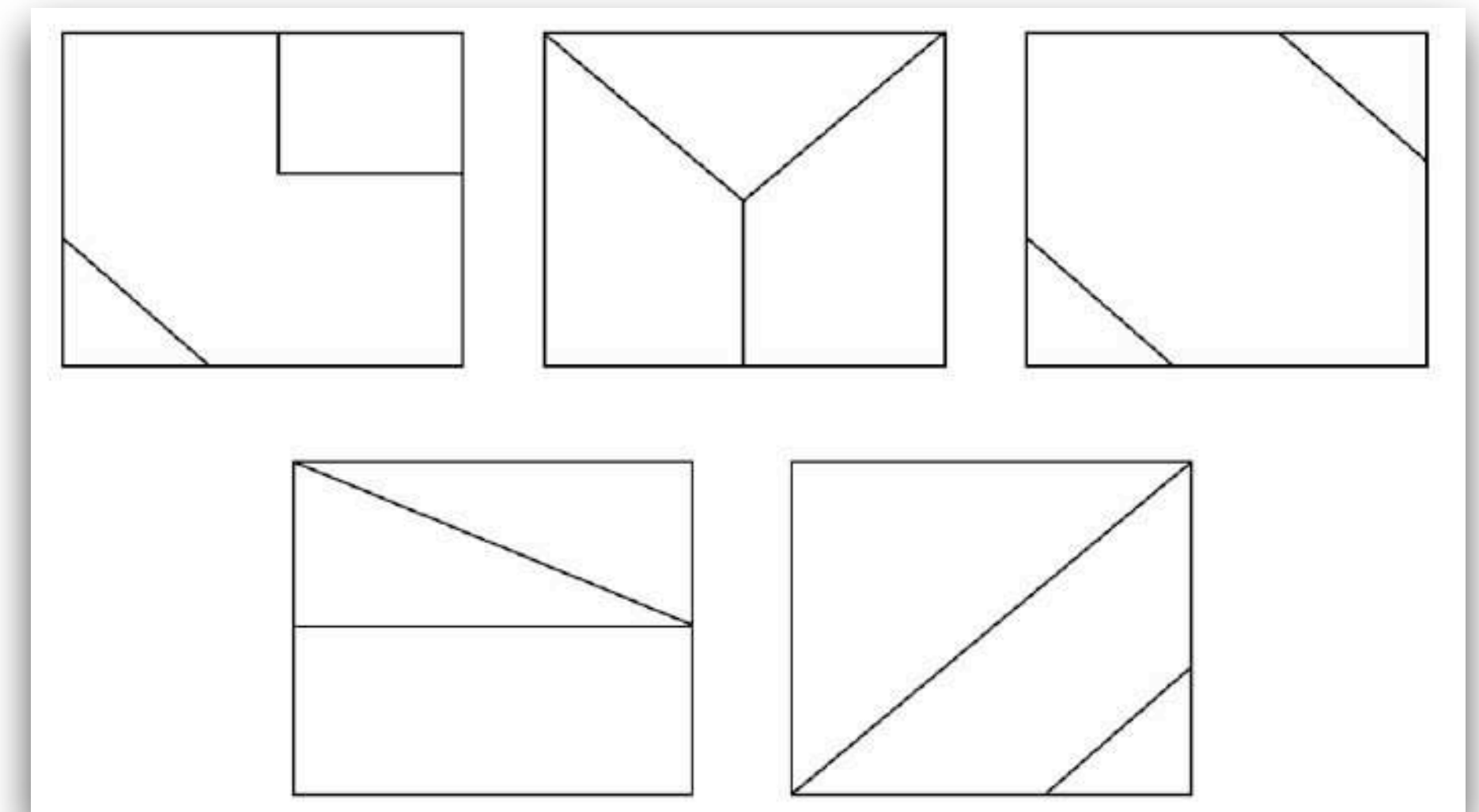


Les 5 carrés

Pour comprendre les vertus
des dons réciproques

Marshmallow challenge

Pour renforcer la cohésion d'équipe
et comprendre les phénomènes
qui freinent et facilitent la
collaboration



Francis Boyer est spécialiste en innovation managériale.

Son expérience opérationnelle de 20 années à des fonctions de direction en ressources humaines au sein d'entreprises variées lui a permis de vivre et de piloter de nombreux changements dans des environnements complexes.



Fondateur de Dynesens, consultant, formateur, coach et auteur de nombreux articles, il accompagne les entreprises dans la compréhension des évolutions sociétales, l'analyse des impacts sur leurs modes de management et la recherche de solutions adaptées.

Curieux et pragmatique, il développe des approches innovantes centrées sur les nouveaux défis à relever par les entreprises, à savoir comment concilier les besoins des entreprises et des collaborateurs.

C'est ainsi qu'il intervient sur des problématiques récentes, telles que le management de la diversité (cultures, générations, personnalités), le bien-être et le plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité et le management de demain.

Durée

 de 1 h à 3h (option ateliers)

Le contenu de nos conférence est adapté en fonction des besoins de nos clients.

La conférence peut être suivie d'ateliers ludiques de compréhension des freins et des moteurs à la collaboration ainsi que d'expression de nouvelles pratiques collaboratives



francisboyer@innovationmanageriale.com

06.84.01.01.98