

INTELLIGENCE COLLECTIVE ET MANAGEMENT COLLABORATIF

Animé par Dr Souad LARBAOUI
General manager IMSIE
TUNIS 14/11/2013



SOMMAIRE

- ◉ Définitions, réflexions et concepts
- ◉ Contexte économique et sociale
- ◉ Défis et enjeux
- ◉ Mise en pratique
- ◉ Méthode TADJMAAT

Principes : la maîtrise personnelle

la vision partagée

la remise en question constructive

l'apprentissage en équipe

la pensée systémique

Conclusion

INTELLIGENCE COLLECTIVE UN PREALABLE POUR L'INTELLIGENCE ECONOMIQUE

- ◉ L'intelligence économique et stratégique n'est plus une question d'opinion, mais une impérieuse nécessité géopolitique.
- ◉ - Nécessité d'une intelligence collective,
 - Pragmatisme : des exemples de bonnes pratiques,
 - Mobilisation des parties prenantes : éducation, réseaux professionnels, ...
 - Synergies intergénérationnelles, interculturelles, public-privé, ...
- ◉ contribution au passage d'une "société de défiance" à une "société de confiance". Il s'agit là d'un passage symbolique de la compétition à la coopération, sans pour autant négliger les impératifs les contraintes d'un État de Droit en matière d'intelligence stratégique.
- ◉ Appréhender et inventer le futur collectivement et l'atteindre en contextes complexes

DEFINITIONS

- ◉ MANAGEMENT PARTICIPATIF
- ◉ MANAGEMENT COOPERATIF
- ◉ MANAGEMENT COLLABORATIF

DÉFINITION DU MANAGEMENT PARTICIPATIF

- ◉ Le MP est un mode d'animation et de conduite et des équipes des individus qui suscite leur engagement contribution à l'innovation permanente et au progrès des performances de l'entreprise
- ◉ Il consiste à appliquer les relations humaines au sein de l'entreprise
- ◉ Il prône la communication, le dialogue ,la délégation de pouvoir ,il en résulte la naissance d'une véritable culture d'entreprise basée sur deux valeurs le respect de chacun et l'équité

DEFINITION DU MANAGEMENT COOPERATIF

- ⦿ favorise la circulation libre de l'information,
- ⦿ - établit et récompense les comportements basés sur la confiance et l'entraide des collaborateurs.
- ⦿ - fait que l'intérêt soit commun
- ⦿ - met en œuvre les moyens humains, organisationnels et technologiques pour atteindre ces objectifs.

Exemple construction aéronautique,
recherche et Technologies de l'information.

DEFINITION DU MANAGEMENT COLLABORATIF: PRINCIPES

- ◉ Confiance implique : sens, authenticité, proximité, valorisation.
- ◉ Choix implique : engagement, liberté, coresponsabilité, flexibilité.
- ◉ Coopération implique : soutien, co-créativité, complémentarité, transversalité.
- ◉ Convivialité implique : ambiance, plaisir, célébration, équilibre.

EVOLUTION

1970/1980

- Management participatif

1980/2000

- Management collaboratif / coopératif

2000/2013

- Intelligence collective

CONTEXTE CULTUREL ET CULTUEL

L'islam a recommandé la réflexion et l'intelligence collective pratiquée par tous les sages khalifs qui ont succédés au prophète (salla allah allyh) madjless echoura

WA AMROUKOUM CHOURA BAINAKOUM

Et ce dans toutes les pratiques sociales économique, et politique.

CITATIONS INTERESSANTES

« les grands enjeux de l'humanité ne sont pas la faim, la pauvreté, le développement durable, la paix, la santé, l'éducation, l'économie, les ressources naturelles... mais notre capacité à élaborer de nouvelles organisations capables de les résoudre. Notre enjeu principal est l'intelligence collective. »

Jean-François Noubel

QUELQUES QUESTIONS SANS REPOSES

- ◉ Comment faire pour que les employés d'une organisation s'identifient à celle-ci comme étant la leur?
- ◉ Comment promouvoir l'importance de la communication ascendante feedback tout en conservant la relation hiérarchique- communication descendante- à la satisfaction de toutes les parties prenantes?
- ◉ Comment assurer la transversalité et la solidarité de toutes les entités entre elles?
- ◉ Comment faire émerger la motivation ,la créativité, l'engagement de chacun autour d'un projet commun?
- ◉ Comment créer un système vertueux amplificateur?

MISE EN PRATIQUE

TROIS ÉLÉMENTS A RÉUNIR

- ⊙ 1- énergie ,engagement ,volonté
- ⊙ 2-technique, savoir faire ,procédures connaissances
- ⊙ 3-Corps ,organisation structure ,espace de travail ,image .

ENJEUX ET DÉFIS

ENJEUX

⊙ Personnel

- Le changement dans les entreprises
- L'évaluation
- Se mesurer aux pratiques universelles
- Chercher ce qui a le meilleur
- Mettre en place un processus d'assessment
- Comment évaluer les managers in situ

⊙ Entreprise

- Besoin d'évaluer le développement économique par une meilleure connaissance des hommes qui le manage

CONTRAINTES ET DEFIS

○ Les style de management

- La communication verticale ? Horizontale
- Crédibilité
- Transparence de l'information
- L'abus de pouvoir
- Décisions objectives ou subjectives

○ Le type d'organisation

- Changement : résistance
- Organisation avec une vision, un projet partagé au cœur de la motivation des hommes
- La distance hiérarchique , frein à la communication
- Mais les employés sont-ils prêts ?

CONTEXTE

- ⊙ plupart des projets de «changement profonds» prévus et nécessaires pour les organisations rencontrent des forces d'inertie qui pénalisent les résultats attendus. Nombreuses sont les entreprises qui ont vu des multitudes de programmes ne pas dépasser le stade initial malgré des moyens considérables.
- ⊙ Pourquoi ?
 1. Le travail collectif, la collaboration fluide relèvent d'approches nouvelles basées sur des modalités favorisant la créativité, l'adhésion à des « visions partagées » et la capacité des hommes et des équipes à apprendre et s'engager tous ensemble dans des processus de coopération. Ces modalités mobilisent la personnalité profonde et la volonté commune à vivre ensemble.
 2. Les projets de changement finissent toujours par se heurter à des problèmes ancrés dans le système de management en vigueur. La

COMMENT

- ◉ Changement des règles du jeu de la vie organisationnelle
- ◉ Changement du mode de réflexion et management.
- ◉ Optimiser le motivation ,la création l'engagement.
- ◉ Instaurer le travail en équipe par la vision partagée.
- ◉ Lever les barrières à la collaboration.
- ◉ Inventer un nouveau type de relation favorisant la collaboration.

METHODE TADJMAAT

- ◉ Dans notre approche systémique et holistique ; nous œuvrons à développer un nouveau concept exprimant notre volonté de coller à l'authenticité, principe cardinal dans notre démarche.
- ◉ Avec la vision partagée TAJMAAT®, la performance et la durabilité proviennent à la fois d'une amélioration permanente et participative des liens entre stratégie, organisation et management et de la capacité des hommes et des équipes à s'engager dans des processus de coopération mobilisant leurs personnalités et leur volontés commune à vivre ensemble
- ◉ Composé de programmes adaptés à tous les échelons d'une entreprise, LA METHODE TADJMAAT propose à tous, individus et collectivités, des outils ludiques pluri média, pour mieux se connaître, mieux se comprendre, mieux communiquer, mieux coopérer et s'engager ensemble dans une direction porteuse d'avenir.

LES 5 PRINCIPES DU CONCEPT

- ◉ La maîtrise personnelle
- ◉ La vision partagée
- ◉ La remise en question constructive
- ◉ L'apprentissage en équipe
- ◉ La pensée systémique

CONCLUSION

L'intelligence collective représente le nouveau mode de gouvernance et est un préalable de l'intelligence économique. pratiquée aujourd'hui a tous les niveaux dans les pays qui ont compris que la complexité de l'environnement en mutation permanente ou nous n'avons aucune maitrise des leviers et des curseurs ,ou nous ne pouvons ni anticiper ni planifier

La solution est unique et simple :mobiliser les intelligences autour de projets d'innovation et de création pour rester compétitif.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION