

# Intelligence collective



### Durée de l'action de formation

4 jours – 28 heures



### Public

Encadrants, chefs de projets, coordinateurs...  
Groupe de 12 salariés



### Suivi et évaluation

Feuilles de présence  
Mises en situation  
Feuilles d'évaluation à chaud

## OBJECTIFS

### Découvrir les méthodes de réflexion participative et s'approprier les outils de l'intelligence collective

- > Élaborer un diagnostic
- > Développer une vision et donner du sens pour fédérer et mobiliser
- > Animer la réflexion de l'équipe pour concevoir un projet et bâtir un plan d'actions

- > Mettre en place des réunions ludiques inspirés des méthodes agiles
- > Organiser les feeds backs

### Animer en s'appropriant les méthodes de facilitation d'animation créative

### Concevoir un dispositif d'animation

- > Prépare son intervention
- > Choisir ses méthodes de travail
- > Concevoir les exercices et bâtir un déroulé

### Acquérir une posture d'animateur facilitateur

- > Conduire l'animation dans l'assertivité
- > Réguler les débats

## MOYENS PÉDAGOGIQUES

- > Pédagogie inspirée du changement pour accompagner la transformation personnelle

- > Exposés théoriques suivis d'exercices d'appropriation ludiques - étude de cas, débats, mises en situation,...

- > Les cas pratiques sont construits à partir des attentes ou des situations vécues par les participants

- > Exercices d'intelligence collective



## Journée 3

### Ouverture

- > Warming Up
- > Présentation du programme de la journée
- > Introduction

### Evaluer les phases d'un projet ou les réalisations de l'équipe

- > Evaluer n'est pas contrôler – le feed back
- > La méthode post mortem et l'analyse d'impacts
- > Enoncer les problèmes au travers du point de vue des salariés et des utilisateurs le POV

### Analyser les marges de progrès et les corrections à apporter aux activités

- > Cerner le profil d'un utilisateur type – l'empathy map
- > Choisir et traiter les sujets d'amélioration : Le forum ouvert
- > Proposer des évolutions : La méthode de l'étoile

### Générer des idées dans la créativité

- > Le vrai brainstorming : la méthode CQFD
- > Le mind mapping pour classer ou répertorier
- > Comprendre le profil d'un client pour générer de la valeur – Value proposition CANVAS

### Conclusions

- > Synthèse
- > Tour de table

## Journée 4

### Ouverture

- > Warming up
- > Présentation du programme de la journée
- > Construire son dispositif d'animation

### Préparer

- > Construire ses objectifs, se donner un ordre du jour – cas pratique
- > Choisir ses brises glaces,
- > Choisir les exercices pour élaborer un diag, générer des idées ou dresser un bilan

### > Animer

- > Susciter la participation – les conditions de l'engagement, principes et méthodes - Encourager la production
- > Le rythme – l'alternance entre les temps de production, de connexion et d'inclusion
- > Créativité et engagement : ce que nous enseigne les neurosciences

### La posture du facilitateur

- > La mise en écho et la reformulation
- > Gérer les résistances et les objections
- > Gérer un désaccord entre participants - recadrer en cas de déviance

### Conclusions

- > Synthèse
- > Tour de table et évaluation de la formation

## Journée 3

### Ouverture

- > Présentation du programme
- > Warming Up
- > Introduction : intelligence collective, définition et effets attendus
- > Les 7 formes d'intelligence et le processus de création et de résolution de problèmes : un éclairage par les neurosciences

### Les bases de l'intelligence collective

- > La théorie du U
- > Les principes fondamentaux-l'exercice du carré parfait
- > Libérer l'expression et susciter la créativité – le principe de l'entonnoir

### > Élaborer un diagnostic

- > S'échauffer avec le concassage
- > La méthode SWOT animée en métaplan
- > Le diagramme d'ishikawa

### Définir une vision du futur et se donner des orientations stratégiques

- > Se donner une raison d'être et rédiger ensemble un slogan fédérateur
- > Se projeter dans le futur souhaité – retour vers le futur
- > Le bateau en métaplan

### Conclusions de la journée

- > Synthèse
- > Tour de table et expression des ressentis

## Journée 4

### Ouverture

- > Introduction : Les leviers de l'intelligence émotionnelle
- > Warming up

### Mettre le groupe en situation de créativité, Les brises glaces

- > Le principe de connexion
- > 3 méthodes de présentation ludiques
- > Le photolangage

### Formaliser des objectifs partagés en collectif

- > Identifier les objectifs le jeu du cherchons ensemble
- > La méthode de l'étoile
- > L'arbre des possibles

### > Prioriser les actions phares

- > Principe du consensus forcé en facilitation
- > Prioriser 5 actions phares : le jeu de 5 en 5
- > Prioriser avec les gommettes

### Etablir des plans d'actions en collectifs

- > Le passage de l'intention à l'action
- > Élaborer 5 fiches actions en collectif : le jeu des enveloppes
- > Bâtir un RACI et un GANTT en collectif

### Conclusions de la journée

- > Synthèse : mettre en place et animer un dispositif participatif
- > Rappel des outils



- > Loin d'être un simple lieu d'apprentissage, nos sessions constituent un espace où l'on s'approprie les éléments de savoir, de savoir-faire et de savoir-être nécessaires à l'acquisition et l'appropriation de nouvelles compétences.
- > La formation-action, inspirée de la pédagogie du changement, permet de motiver et d'inciter chaque participant à transformer son approche et ses pratiques dans le sens d'une plus grande efficacité. Les animations, conçues comme de véritables temps forts de cohésion, faciliteront l'émergence d'une culture partagée au sein de l'équipe du cabinet.



## UNE ANIMATION STRUCTURÉE AUTOUR D'UN PRINCIPE D'ALTERNANCE ENTRE LES MOMENTS :

- > De connexion et d'ancrage pour éveiller l'intérêt (par le biais conceptuel ou émotionnel), aviver la curiosité et susciter la motivation,
- > De transmission, stimulant la réflexion, facilitant l'acquisition de nouvelles informations,
- > D'activation ludique, sollicitant nos différentes formes d'intelligence pour susciter les déclics, favoriser l'adhésion au message,
- > De mémorisation et de consolidation, permettant de revenir sur le message et de favoriser une appropriation durable.

## POUR PARVENIR À CE RÉSULTAT, LES CONSULTANTS- FORMATEURS UTILISENT LES MÉTHODES ET LES OUTILS PÉDAGOGIQUES SUIVANTS :

- > Les exposés, les témoignages de professionnels ayant accompagné de nombreux collaborateurs en situation de tension. Pour s'approprier les fondamentaux en profondeur et travailler sur la base de cas concrets
- > Les jeux de médiation, de communication. Pour déclencher des prises de conscience de manière ludique et accompagner chacun du désir au plaisir de changer
- > L'animation participative et interactive (méta-plan, jeux cadres...). Pour que chacun puisse s'impliquer et découvrir des méthodes d'animation participatives
- > Les simulations (jeux de rôles, mise en situation) et les études de cas. Pour s'approprier des techniques simples lors de mises en situations concrètes et adaptées
- > Les exercices de gestion du stress inspirés du MBSR. Pour acquérir la maîtrise d'une forme de sérénité, nécessaire à l'exercice de l'accompagnement conseil



**Guillaume CALLONNEC**

Coaching et conduite du changement

Guillaume CALLONNEC  
Tél. : 06 26 64 74 60  
email : guillaumecallonnec13@gmail.com

Société unipersonnelle  
15 boulevard Faissole  
13012 Marseille  
979 951 084 R.C.S. Marseille  
NAF/APE : 7022Z