



Vous offrent le compte rendu de la conférence professionnelle du 11/05/16 sur le thème :

## Comment Réussir plus Facilement Grâce au Collaboratif ?

**Un Nouveau Paradigme !** Pour des **Solutions Stratégiques et Fonctionnelles** qui :  
Favorisent le **Développement Personnel**, tous métiers et fonctions,  
Optimisent les **Performances des Organisations**, tant du privé que du public.

**Constats** : 3/4 des experts ne sont plus des managers... Seulement 9% des collaborateurs seraient impliqués dans l'évolution de leur organisation et 5% dans l'innovation... La pression est toujours plus forte favorisant les risques psychosociaux... Quid de l'Intrapreneuriat et de l'idéation, quand les talents et motivations ne sont pas assez encouragés ?

**Solution** : La transformation, qui s'impose, doit passer par une vision, stratégique, et managériale, mais collaborative... dans laquelle chacun quelle que soit sa fonction devra prendre toute sa part !

Nos 2 intervenants ont offert des preuves à l'appui en moins de 2 heures.  
Et pour tous les internautes ce compte-rendu largement commenté et illustré+ nombreux liens....

### 1ère partie :

**Dominique GARRET** – Auteur du « Lexique du Management » ; Ex trader banque d'affaires ; Enseignant en master ; Président de « Manager Collaboratif Asso. » ; Dirigeant d'entreprises.

**Le Nouveau Paradigme du Collaboratif ou comment se valoriser et fédérer pour réussir ?**

*L'Humain n'est pas une mais des ressources et il est difficilement contrôlable...*

*Altérité n'est pas qu'altruisme ! Il faut se comprendre et adapter nos comportements avant de vouloir maîtriser, le temps, l'espace, l'environnement, les difficultés et opportunités...*

**Mieux appréhender...avant d'agir** et pour ça prendre tout votre temps pour réfléchir Car il y va de vos résultats et donc de votre développement tant personnel que professionnel...

Comment réussir + facilement grâce au collaboratif ?



Quels sont les éléments déterminants dans cette image et à partir de vos perceptions ?

**Réponses à la question de l'image ci-contre :**

- Entre jeu d'échecs et autres de réussites le collaboratif représente une multitude d'enjeux...
- Les acteurs sont symbolisés par des pièces maitresses, car nous ne sommes pas des pions...
- Tous ensembles différents et issus de cadres et parcours spécifiques mais fédérés et pas de manière pyramidale donc fragile...
- Tous porteurs d'une même réussite autant individuelle que collective ce qui est plus fort et motivant, incitant à recommencer...
- ...

# D'où vient le collaboratif ?

## L'évolution de l'espèce humaine...



A l'origine Seul car :

- 1- Pas de protection ni de défense naturelle efficace
- 2- Primitif et potentielle victime de tous = la peur stimule son cerveau...

1<sup>er</sup> test de ce qui deviendra la pyramide des besoins...



Phase II : Intelligence collective

- 1- à plusieurs c'est + facile + fort++ => gratifiant !
- 2- Réfléchir et agir en plus c'est mieux pour la satisfaction de besoins qui évoluent aussi...

D'autres ont développé l'auto organisation mais en sont resté là L'humain est trop indépendant pour cette pratique sauf...



Aujourd'hui le Collaboratif un nouveau paradigme. Favorise le développement personnel et des organisations. Mais pas n'importe comment !

Le collaboratif post révolution industrielle vers le numérique...



Et demain ? Attention :

A la réification et au transhumanisme  
Par l'ingénierie sociale, la cybernétique...  
Evolution déjà en marche = NBIC :  
Nanotechnologies, biotechnologies, informatique et sciences cognitives

Le collaboratif versus h+ = L'humain augmenté !?

En cas de besoin voici quelques termes et concepts traités lors de la conférence :

- [Pyramide des besoins](#)
- [Intelligence](#) et 8 formes...
- [Auto organisation ; Adhocratie...](#)
- Méthodes de management modernes dont : [BSP](#) ; [Talents](#) ;
- [Réification](#) ; [Manipulation mentale](#)
- [Intrapreneur](#) ;
- [Idéation](#) ;

Et pour vous aussi quelques [Jeux et tests](#)

Alors **avant de vouloir maîtriser**, le temps, l'espace, les difficultés et opportunités, votre environnement dont l'humain, ce que certains pensent possible... **revenez aux fondamentaux naturels**.

Vous comprendrez mieux et vous n'en serez que plus détendus pour réussir.

**Lâcher prise !** Pour nous aider à sortir de notre zone de « confort-mité » Et par ce que les à priori sont tenaces, nous avons réalisé des tests, en autoévaluation pour éviter tout jugement de personne...

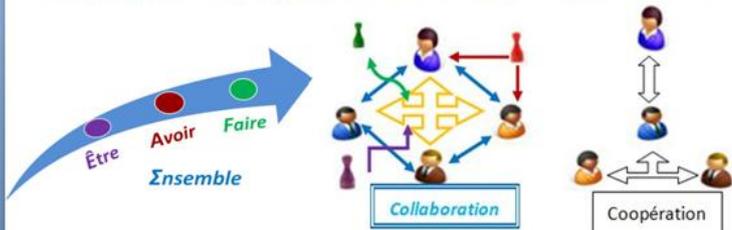


**Constats issus de nombreuses études menées dans différents pays** : Voir les nombreuses sources/internet

- 3/4 des **experts** ne sont plus des **managers**... ils se bornent donc à exécuter...
  - Seulement 9% des collaborateurs seraient **impliqués** (*impliqué≠concerné*) dans l'évolution de leur organisation et 5% dans l'**innovation**... Quid de l'**Intrapreneuriat** et de l'**idéation**, quand les **talents** et **motivations** ne sont pas assez encouragés ?
  - La **pression** est toujours plus forte favorisant les dysfonctionnement et risques psychosociaux...
  - Le modèle pyramidal, ultra hiérarchisé et trop souvent autoritaire est toujours, fragile et contreproductif Par rapport à une pratique collaborative respectueuses de ce et ceux qui nous entourent...
- La solution idéale c'est le « Collaboratif » notamment dans le contexte actuel de la révolution numérique mais surtout porté par une vague intergénérationnelle aspirant à l'éthique sous bien des aspects...

## Pour un Nouveau Paradigme

Le savoir est la seule matière qui s'accroît quand on la partage - Socrate  
Le plaisir d'offrir est plus grand que celui de recevoir alors soyons « égoïstes »...



Le collaboratif est d'abord un état d'esprit + intelligence en action qui permettent de Mieux maîtriser, L'espace; le temps, l'environnement → les difficultés et opportunités  
Fédérateur et gratifiant, Il favorise le Développement Personnel et les Performances des Organisations par la QVT et l'élicitation  
Comme le cholestérol il y a le bon et le mauvais.  
Le respect mutuel doit être la règle : Influencer = Oui, manipuler = jamais !

Ceux qui échouent sont toujours les plus critiques pour au moins s'exonérer de leurs échecs.

Comme disait Einstein : *On ne résout pas un problème avec les modes de pensée qui l'ont engendré ...*

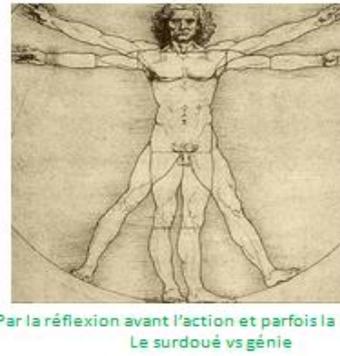
Donc il est impératif, de ne pas tout renier du passé et de nos acquis, mais d'en extraire le meilleur comme le préconise la « Loi de Confucius ».

Au-delà il faut s'adapter aux évolutions mais plutôt que de les subir, créer les conditions de l'amélioration continue dans la conduite du changement.

Bien des pratiques relèvent du collaboratif ex : Intelligence collective ; Entreprise libérée ; Adhocratie ; Management des talents et de projet... et qu'est-ce qui n'est pas collaboratif, pour une espèce grégaire dans un environnement mondialisé ?

Nous avons mis en exergue que le collaboratif est si naturel que même la faune et la flore le pratiquent !  
Mais combien comme l'humain font de leur intelligence collective un levier de leur évolution ?

## Transmission des Savoirs



Voir notamment les termes et concepts suivants :

- [100<sup>ème</sup> singe](#)
- [Dilemme du prisonnier](#)
- [Paradoxe du poulpe](#)
- [Fortuité](#)

**Transmission des Savoirs** entre : Anciens et Nouveaux mais aussi Sachants et Exécutants :

- Tous uniques et pas systématiquement étiquetés : **BB; X; Y; Z** car c'est toujours plus ou moins restrictif = faussé...
- Chacun se doit de **transmettre**, non pas ses savoirs mais les fruits de ses connaissances notamment avec ces 3 pratiques collaboratives : **Elicitation** surtout en **mode narratif** et **Réflexion conceptuelle**.



Sur les chemins de Grande Randonnée du Management, vers →



**Motivation et Maturité = Autonomie** : D'autant que les motivations sont personnelles et changeantes...  
Le collaboratif ne peut fonctionner correctement que dans le respect mutuel qui se construit sur des **compétences** reconnues au service et bénéfique de l'ensemble. C'est ce qui génère les **motivations** de chacun pour être suffisamment impliqué et pas seulement concerné... (Voir métaphore de l'omelette au lard 🍳)  
L'autonomie, au-delà de la motivation, n'est envisageable que sur des compétences. L'acquisition d'aptitudes suffisantes en matière de savoir être et faire confère la maturité indispensable à l'autonomie.

## Altérité n'est pas Altruisme :

Sun Tzu... «L'art de la guerre» préconisait de bien connaître, au moins, le terrain et les parties prenantes... Il est en effet illusoire de penser que tout le monde est gentil. D'autant que les intérêts des autres sont souvent différents et même antagonistes. Tous les conflits le prouvent depuis la nuit des temps.

Pour vous y aider nous vous suggérons 3 pratiques collaboratives simples : cliquer sur les images ci-dessous



**Comportements + Langages métiers :** Sachant qu'en synergie ou conflit il faut aussi comprendre l'autre ! Voyagez au pays du Management : Chaque région à ses us et coutumes + son dialecte Pour éviter les incompréhensions et conflits, facteurs de dysfonctionnements, donnez-vous toutes chances de réussir, parlez au moins leur langue, pour négocier et même pour s'affronter, y compris en droit...

Pour les exemples ci-dessous tous les termes et concepts sont accessibles depuis :

[www.lexiquedumanagement.com](http://www.lexiquedumanagement.com) voilà bien des solutions qui vous sont offertes en mode collaboratif !

### Comportements et Expression

non verbales vs Mentalisme :

- Procrastination
- Effet de singe
- Autotélisme
- Loi de Parkinson
- Principe de Peter
- Management des 3%
- Théorie de l'agence
- RPS, Mobbing, Bore out
- Manipulation mentale

### Termes et Concepts :

IT-RH-Com-Droit-Finance-MP...

- SMPP, BSP, BA, DDT,
- EO, AOR, TOB, EMOFF
- XRM, GED, Clavardage,
- Systems thinking,
- Diagrammes dont spaghetti
- Bunsha, effectuation, Gemba walk
- Cash costing, Barter,
- PESTEL, EVM, CCR/PBR
- 4P, 5M, 5S, 8D...

**Organisations collaboratives :** Après la démarche individuelle choisir son groupe... ex : Coopérative ; Entreprise libérée ou positive; [Grappe d'entreprises](#) et pôles de compétitivités ; etc.

Nous avons aussi fait un comparatif : Entité classique ; Entreprise libérée ; Organisation collaborative.

Attention la liberté est souvent plus exigeante que la soumission.

Libérés car entraînés



Et le plaisir intense en +

Il est important de choisir son rôle donc statut, notamment juridique et fiscal autant que son mode d'organisation et fonctionnement avant de lancer ou de modifier votre projet d'entité collaborative.

Pour profiter de cette expérience intense et la réussir, il ne faut pas oublier de vous préparer avant. Car de celle-ci dépendra votre possibilité de connaître le succès et/ou de recommencer. Comme en parachutisme on ne remonte pas pendant le saut mais après et, seulement, si on a réussi précédemment...

## Conclusion :

**Le Collaboratif est inné**, dans nos gènes : Nous l'avons vérifié avec la [pyramide de Maslow/3 cerveaux...](#)

Donc nous le pratiquons tout le temps, mais, quand on veut, quand on peut, pas toujours avec les mêmes personnes, ni pour les mêmes motifs et objectifs... Tout dépend de nos motivations... et intérêts mutuels.

**Le Collaboratif est une formidable pratique fédératrice aux atouts majeurs :**

- Facile car naturel et rapide car compréhensible donc plus spontané !
  - Permet de lutter contre les [gaspillages](#) et Risques Psycho-Sociaux, notamment provoqués par des pratiques de [manipulation](#), [mobbing](#), etc.
  - Favorise le bien être au travail, l'insertion, la reconversion professionnelle, le dialogue, la solidarité, l'innovation, la création, etc.
  - Plus fort et plus loin+++ car à plusieurs ! Plus gratifiant donc motivant et pour tous !
- => C'est donc l'incitation à recommencer = CQFD

### Réussites d'entreprises :

Tous ceux qui ont réussi à mettre en place le « Collaboratif » ont gagné sur tous les tableaux :

Qualité de vie => santé +Développement personnel +Performances des organisations.

Voir les multiples exemples d'entreprises dont en France : **FAVI + Inov-On + SOGILIS +++**

## 2<sup>nd</sup> partie

Thierry LE SCOUL – Coach en Intelligence Collaborative et Innovation Managériale. Serial entrepreneur notamment d'une entreprise réseau en 1998 – Formateur et Enseignant en Management dont : Projet ; Lean ; Open Innovation ; Entrepreneurial – Consultant en Performance Stratégique et Opérationnelle – Conférencier. Voir : [www.oser-collaborer.com](http://www.oser-collaborer.com)

**Comment mettre en œuvre le collaboratif ?** Lever les obstacles par les leviers du management de l'organisation, en s'attachant au fonctionnel et à la qualité des relations...

Favoriser le développement personnel, c'est conforter notre organisation et ses succès !

**RÉUSSIR  
par et avec le  
COLLABORATIF**



**Leadership**

**Intelligence**

**Collective**

**Travail**

**Coopératif**

**Outils**

**Collaboratif**

### Évolutions des organisations

Les organisations pyramidales ont montré leur efficacité dans la maîtrise et le contrôle de la mise en œuvre des opérations

Les organisations matricielles ont montré leur efficacité dans le suivi des processus transversaux



**Actuellement  
les organisations  
traditionnelles  
montrent  
leurs limites...**

### Émergence d'outils coopératifs et collaboratifs

Le Net et les outils dans le Cloud permettent une Communication directe, le partage d'information, la désynchronisation des tâches, des réseaux de communication permettant l'interaction entre tous les membres, des interfaces facilitant la coordination des actions : procédures, normes, standards



**De  
nouvelles formes  
possible de travail  
notamment  
mobiles...**

### La « Mode » de l'Intelligence Collective

Des stages de « team building », des séminaires « outdoor » ou autres formations... parfois imposées... des volontés parfois affichées des souhaits de maîtrise de « résultats »



**Des  
résultats et  
avancées très  
variables...**

**La « Mode » de l'Innovation médiatisée**

Des stages d'innovation « spectacle »...  
des intentions surtout de communication  
des intérêts masqués,  
de la confusion entre innovation et ...



On « joue »,  
mais  
dans l'entreprise,  
des résultats ...  
parfois  
discutables

**La « Mode » du bien-être au travail**

Super ! des massages  
des coachs...  
et de la thalasso dans mon bureau



Pourtant  
je suis toujours  
moins payée  
que mon mari...  
Et ma vie ?...

**La « Mode » du positivisme**

Je dois, tu dois, nous devons positiver  
C'est la règle  
On me forme pour cela



Pourtant,  
au-delà de la pause  
pour la photo...  
Suis-je heureuse ?  
Sommes-nous  
heureux ?

**Angélisme du Coopératif**

Tout le monde il est beau,  
tout le monde il est gentil  
Si, si, ce sont les coachs qui le disent...



Angélisme du Coopératif

Ce n'est pas  
exactement  
ce que la majorité  
des salariés  
« ressentent »  
dans leur  
quotidien...

**Intelligence Collaborative**

L'intelligence collaborative devient la règle,  
une nécessité  
Je dois y participer,  
je dois jouer le jeu



Intelligence Collaborative

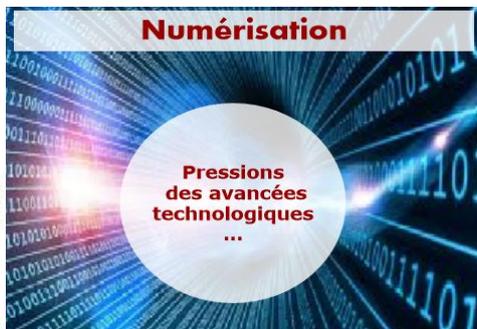
Une  
nouvelle mode ?  
Comment y croire ?  
Comment m'y prendre ?  
Comment la  
mettre en œuvre  
dans mon entreprise ?

## Open Innovation



Pressions  
de  
l'environnement  
...

## Numérisation



Pressions  
des avancées  
technologiques  
...

## Accélération



Pressions  
des accélérations  
de toutes natures  
...



**Transformation & Innovation**  
Entreprendre ▶ Transformer ▶ Innover ▶ Collaborer ▶ Accélérer

**Management**  
Séminaires ▶ Formations ▶ Trainings ▶ Conseils  
Accompagnements  
Gestion de Projet ▶ Scrum Master  
Oser-Performer

**La seule solution est dans l'Intelligence Collaborative mais librement consentie !**

## Cocktail-Networking :

- Ce fut l'occasion d'échanger des expériences et de développer nos réseaux relationnels...
- Nous avons offert, par tirages au sort, 2 ouvrages. Et tous les participants ont pu bénéficier de plusieurs bonus pour optimiser leurs compétences managériales au quotidien... dont fiches techniques, etc.

Robert  
CHOUVENC,  
lauréat du  
livre d'Henry  
DUCHEMIN :  
Bee happy  
Ce que nous  
révèlent les  
abeilles.



Michel  
DEMICHELIS,  
lauréat du livre  
de Jacques  
POMMIER :  
Choisir et vivre  
mon emploi  
tout au long de  
ma vie.



## Satisfaction :

Sur 110 personnes 65 ont répondu sur les fiches de satisfaction dont : 49 = Très bien ; Bien = 15 ; Moyen = 0 ; Passable = 1 ; Depuis, de nombreux méls nous ont été envoyés par d'autres, ce qui conforte un haut niveau de satisfaction.

La plupart des participants ont confirmé leur **intérêt majeur de mettre en pratique le collaboratif**, pour eux-mêmes et dans leurs organisations. Plusieurs nous demandant si nous pourrions intervenir en formation, conseil et accompagnement dans leurs diverses organisations du secteur privé et public.

Avec ces encouragements et ce compte rendu, même ceux qui n'ont pu assister à cet évènement pourront apprécier nos engagements bénévoles :

**Offrir du contenu à valeur ajoutée mais surtout mettre en exergue des solutions efficaces de management = CQFD**

Nous tenons à remercier le **CNAM Rhône-Alpes** et particulièrement son Directeur Régional Olivier MARION, pour la présentation des activités, études, diplômes, réalisables au CNAM en France et dans de nombreux pays...

Merci aussi à Nicole CIMBARO Responsable Régionale communication & relations extérieures et tous les autres acteurs pour leurs diverses implications dans la réussite cette synergie.

Vous comprendrez aisément pourquoi **nous vous recommandons de participer à leurs Moocs et autres formations.**

**Pour en profiter davantage**, nous vous donnons également RDV sur les sites de nos intervenants :

[www.manager-Collaboratif-asso.fr](http://www.manager-Collaboratif-asso.fr) + [www.lexiquedumanagement.com](http://www.lexiquedumanagement.com) + [www.oser-collaborer.com](http://www.oser-collaborer.com)