

CONFÉRENCE GRATUITE LE 4/10/2018

Faciliter l'intelligence collective !

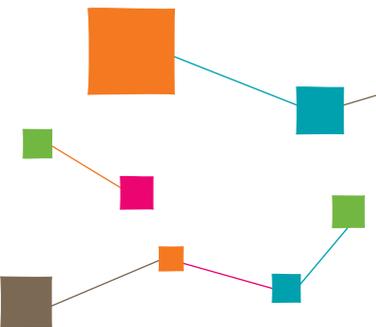
De 18h à 19h30 au Cook and Book,
 Place du Temps Libre, 1 à 1200 Bruxelles

Tout en présentant leur livre, les auteures vous permettront d'expérimenter des repères et attitudes pour dynamiser le travail avec les groupes et apprendre à voir ensemble une même situation sous différents angles.

Restauration possible sur place après la conférence.

Inscription : secretariat@cfip.be

→ 9 attitudes intérieures pour faciliter la communication



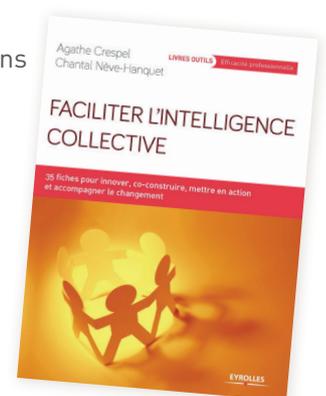
Chantal NÈVE-HANQUET est psychologue, thérapeute, intervenante, et a 45 ans d'expérience d'accompagnement des groupes. Elle est aussi formatrice en psychodrame et en thérapie familiale. Elle a créé avec Jacques Pluymaekers le Génogramme Paysager. Elle est membre du CFIP.

Dans un processus de transmission et d'interaction continue, les auteures ont co-créé la démarche ARC® (Action-Représentation-Changement).

Agathe CRESPÉL est psychologue, intervenante et formatrice. Membre du CFIP, formée au psychodrame, elle a accompagné depuis plus de 13 ans 350 groupes dans des secteurs variés.

Comment favoriser la créativité, l'agilité, et développer des formes de co-construction au sein des groupes et des équipes de travail ?

Plusieurs portes d'entrées ont été explorées dans des articles Contact précédents^{1/}. Nous explorerons dans cet article une porte d'entrée liée à l'attitude intérieure, c'est-à-dire une philosophie d'être qui peut venir faciliter la communication aussi bien avec les collègues, l'équipe, les clients ou les bénéficiaires. Nous présenterons les **9 attitudes intérieures** développées et illustrées dans notre livre « **faciliter l'intelligence collective** » (Eyrolles, 2018).



1/ L'entreprise, cet organisme vivant (Contact numéro 122), Comment stimuler l'intelligence collective (numéro 125), Intelligence Collective et Prise de décision (Contact numéro 126), Management de la Confiance (Contact numéro 106 et 114). Les articles Contact récents peuvent se télécharger sur le site www.cfip.be, Actualité/Publications.

Créer de l'ouverture en soi

9 ATTITUDES INTÉRIEURES POUR FACILITER LA COMMUNICATION

Se rendre sensible à ce qui relie

- Mettez-vous en sous-groupes et échangez sur ce qui vous relie à vos collègues du sous-groupe...
- Ce que je remarque, c'est que plusieurs points vous relient entre vous. Par exemple, vous êtes plusieurs à parler de l'importance du respect et de la communication au sein de l'équipe...

Etre habité par cette notion de lien, et le nommer, c'est augmenter la cohésion.

Travailler ce qui relie les personnes entre elles, c'est favoriser la co-construction. C'est partir du présupposé que tout est interconnecté, interdépendant. Relever ce qui relie, c'est permettre la rencontre à un autre endroit que celui du jugement. **Qu'est-ce qui nous relie ?**

Se rendre apprivoisable

- Dans ce nouvel emploi, comment allez-vous vous rendre apprivoisable ?
- Comment aller vous apprivoiser ce nouveau collègue (ou ce client) ?

Se rendre apprivoisable, en tant que professionnel, c'est créer en soi de la disponibilité pour permettre à l'autre de faire un pas vers nous.

En tant que responsable, en tant que collègue, en tant que facilitateur, se rendre apprivoisable, c'est se mettre dans une posture psychique et physique qui signifie : « je suis là pour favoriser une rencontre, et réceptionner ce que vous amenez ». L'apprivoisement passe par une attitude corporelle d'accueil : une certaine posture physique, un ton de voix, un regard, une manière de s'adresser au groupe. **Comment se rendre apprivoisable ?**

D'après Agathe Crespel & Chantal Nève-Hanquet, ©. (2018). Faciliter l'intelligence collective. 35 fiches pour innover, co-construire, mettre en action et accompagner le changement. Eyrolles

Développer l'art du questionnement

S'ouvrir à la demande d'autorisation

S'ouvrir à la demande d'autorisation

- Est-ce que vous êtes d'accord qu'on passe à un autre niveau de réflexion ?
- A ce stade, vous autorisez-vous à changer quelque chose dans votre manière habituelle de fonctionner ?

Demander l'accord, c'est permettre à chacun de se situer dans son adhésion.

Si la personne dit oui, c'est qu'elle ouvre son espace. La demande d'autorisation est une manière de « frapper avant d'entrer », d'indiquer s'il est possible d'entrer ou non dans la bulle d'une personne ou d'une équipe. Si un coach ou un formateur demande à l'équipe qu'il accompagne si elle l'autorise à travailler sur les difficultés qu'ils rencontrent, il invite alors l'équipe à se mettre en position de réceptivité et de co-construction. **Est-ce que vous m'autorisez à ...**

Découvrir le génie du professionnel

- C'est tout à fait intéressant ce que vous venez de dire, et cela nous permet d'avancer.
- Vous avez su trouver une solution, grâce à votre connaissance du terrain, et ça, c'est le génie du professionnel !

Trouver un chemin de relation et de communication là où il semblait que rien n'était plus possible.

Voir les compétences des collègues, de l'équipe, des bénéficiaires, permet de trouver des pistes inédites et créatives. Découvrir le génie du professionnel nécessite une disposition intérieure tournée vers ce qui est vivant, compétent, et constructif en soi, chez l'autre et au sein de l'équipe. Lorsque le facilitateur nomme le génie des personnes ou de l'équipe, il stimule la force vive de l'intelligence collective. **Comment vais-je me rendre sensible aux compétences qui sont déjà là ?**

Cher
mau

Se re
à

Choisir de privilégier

- Etant donné que vous ne pourrez pas tout terminer, qu'est-ce que vous choisissez de privilégier ?
- J'ai choisi de privilégier ce travail plutôt que celui-ci.

Orienter les choix en termes de « ce qu'on privilégie », afin de donner de la consistance à ce qui est vivant.

Choisir, c'est délimiter un chemin, et c'est se positionner comme acteur. Chaque choix implique un renoncement, une affirmation, une frontière. Comment renoncer et choisir en restant dans un mouvement de participation et de construction ? En mettant l'attention et l'intention sur ce que nous privilégions, nous donnons de la consistance aux choix davantage que ce à quoi on renonce. **Qu'est-ce que je choisis de privilégier ? Qu'est-ce que vous choisissez de privilégier ?**

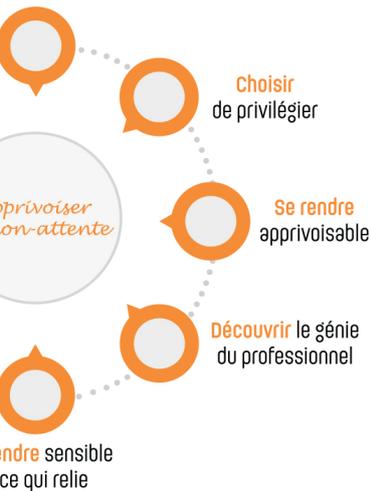
Apprivoiser la non attente

- Acceptez-vous de vous laisser vivre ce qui va advenir ?
- Dans ce contexte et cette pression que vous vivez, ce serait quoi, là, maintenant, être dans la non-attente ?

Permettre à l'équipe d'être surpris par ce qui émerge.

C'est au moment où on ne les attend pas que les choses se passent. La non attente est un laboratoire intérieur où se rencontrent l'ouverture, le renoncement à ce qui n'est pas et la disponibilité au moment présent. Lorsqu'il est dans la non-attente, le facilitateur se positionne ailleurs que dans un désir sur une personne ou un groupe. La non attente entraîne la possibilité de se laisser surprendre par du neuf, de l'inédit. **Comment faire confiance dans ce qui va se passer ?**

cher la moins
mauvaise solution



ndre sensible
ce qui relie

Porte ouverte sur d'autres attitudes intérieures

- Si vous vous mettiez en lien avec une attitude intérieure qui vous est familière et qui est importante pour vous, quelle serait-elle ?

Respecter son style, sa manière de communiquer, sa créativité et son confort.

Cette neuvième attitude est l'attitude de l'ouverture. Elle vise à laisser la possibilité à toute personne d'ajouter à ce qui a été proposé les attitudes intérieures qui ont du sens pour elle, et de développer ainsi en elle des attitudes singulières qui suscitent l'ouverture. **Quelle est l'attitude intérieure que je souhaite développer ?**

Chercher la moins mauvaise solution

- Dans cette situation compliquée que vous vivez, quelle pourrait être la moins mauvaise solution ?
- Etant donnée toutes les contraintes à laquelle notre organisation est soumise, quelle va être la moins mauvaise solution pour continuer à avancer ?

Laisser place à une dynamique d'expérimentation plutôt qu'à une logique de perfectionnisme.

L'idéal peut piéger, stresser, et immobiliser une équipe ou un projet. Lorsqu'on demande à l'autre de trouver la « meilleure solution », il devra se surpasser. En demandant la « moins mauvaise solution », l'autre va donner ce qu'il peut. Ce travail sur « la moins mauvaise solution » a pu aider de nombreuses personnes et équipes confrontées à des contraintes perçues comme insurmontables. **Quelle va être la moins mauvaise solution ?**

Développer l'art du questionnement

- En quoi est-ce important pour vous que... ?
- Qu'est-ce qui fait que ... ?
- Qu'est-ce qui amène à penser que... ?
- Qu'est-ce que vous voulez dire par là... ?

Développer une attitude de questionnement plutôt qu'une attitude d'affirmation.

L'art du questionnement, c'est développer une attitude de questionnement plutôt que d'affirmation. L'art du questionnement interroge les représentations. Les questions ouvertes invitent à donner des informations pertinentes et accueillent la complexité des situations. **En quoi est-ce important pour vous ?**



Le livre

« Faciliter l'intelligence collective » (Eyrolles, 2018) reprend notamment 35 fiches mémo, à usage opérationnel

Conférence

Faciliter l'intelligence collective le **4/10/2018 à 18h** au **Cook & Book de Woluwe**

Supervision d'équipe : à la demande

Formations

Accompagner le changement :

Des cordes à votre ARC® : stimuler l'intelligence collective et accompagner le changement !

>> **04/10, 08/11 et 06/12/2018 au CFIP**

Train the trainer : Démarche ARC® (Action Représentation Changement) : mettez du mouvement dans vos formations : 5 méthodes d'action pour voir une même situation sous un autre angle. >> **14/03 et 25/04/2019 au CFIP**

Les formations au CFIP Bruxelles du mois d'octobre 2018

	Formateurs	Dates
TCE218 Conduite d'entretien dans une relation d'accompagnement	Françoise Temmerman	3 j. • 01, 02, 15/10/2018
BBM118 B.A. BA du management	Alexandra Borg	3 j. • 03-04 et 25/10/2018
ARC218 Des cordes à votre ARC® (Action-Représentation-Changement) : stimuler l'intelligence collective et accompagner le changement	Agathe Crespel / Chantal Nève-Hanquet	3 j. • 04/10, 08/11 et 06/12/2018
TTTH118 Compléter sa boîte à outils de formateurs avec les jeux cadres de Thiagi	Catherine Bardiau	2 j. • 04 et 05/10/2018
DCE118 Y a-t-il un pilote à bord ? Oui, moi ! Pratique de l'auto-coaching	Zakhia Serhani	2 j. • 08 et 09/10/2018
ISA118 Intégrer son autorité	Nicole Duhamel	2 j. • 11 et 23/10/2018
VIT118 Vive l'incompétence ! Vive les talents !	Françoise Lemoine	1 j. • 18/10/2018
OPT118 Les outils du psychodrame en thérapie	Chantal Nève-Hanquet	1 j. • 25/10/2018
CH0118 Comment optimiser les crises et les transformer en levier de changement ?	Daniel Guimond	2 j. • 29/10 et 02/11/2018
TTTB118 Compléter sa boîte à outils de formateurs avec l'utilisation des brise-glace	Daniel Guimond	1 j. • 31/10/2018

Les formations au CFIP Bruxelles du mois de novembre 2018

	Formateurs	Dates
FNS218 Quand pédagogie et neurosciences se conjuguent	Chantal Vander Vorst	2 j. • 05 et 06/11/2018
BSG218 Réussir son brainstorming et booster les ressources du groupe	Magali Pierre	2 j. • 06 et 13/11/2018
LAD118 Lean admin ou comment améliorer votre efficacité administrative	David Kirsch	1 j. • 12/11/2018
TMS118 Mieux me connaître pour mieux collaborer en équipe à l'aide de l'outil Team Management System	Johan De Beer	1 j. • 13/11/2018
MBI218 Atelier de découverte du MBTI : découvrez votre potentiel et valorisez celui des autres	Françoise Lemoine	2 j. • 15 et 22/11/2018
MCD118 Manager autrement les collaborateurs difficiles	Nicole Duhamel	2 j. • 15 et 22/11/2018
SBB118 Stress, burn-out, bore-out, brown-out, signes d'une souffrance au travail. Comment les prévenir ?	Martine Hennuy	2 j. • 15 et 22/11/2018
EPA1803 Pour une éthique de la communication: des discours aux pratiques	Marc Dreze	1 j. • 16/11/2018
AFF118 Développer affirmation et confiance en soi dans le cadre professionnel	Daniel Guimond	3 j. • 19, 20, 26/11/2018
TFI118 Pas de panique, gardons la tête froide... Nous allons improviser !	Vincent Buron	2 j. • 19 et 20/11/2018
MGY118 Comment manager la génération Y, Z, millénium et l'intergénérationnel ?	Olga Belo-Marques	1 j. • 23/11/2018
ATB218 Initiation à l'approche AT des groupes et des organisations	Véronique Sichem	2 j. • 24/11 et 08/12/2018
COMA118 Ecouter pour communiquer : facile à dire ! L'empathie et l'écoute active	Marc Dreze	2 j. • 27 et 28/11/2018
PSS218 Prendre soin de soi	Alexandra Borg	1,5 j. • 27/11 et 4/12/2018
DCC218 Devenir chef de ses collègues	Jacques Sepulchre	2 j. • 29 et 30/11/2018
PLF218 Comment élaborer un plan de formation ?	Fabrice Simon	2 j. • 29/11 et 10/12/2018

Les formations à Lille

	Formateurs	Dates
FEPA118 Quand pédagogie et neurosciences se conjuguent	Chantal Vander Vorst	2 j. • 04 et 05/10/2018
FSYSA18 Module 1 : théorie de systémique : introduction	Alexis Kestermans	2 j. • 05 et 06/11/2018
FEF0118 Comment évaluer la formation et faciliter le transfert des acquis sur le terrain professionnel	Pierre Dubruille	2 j. • 15/11 et 07/12/2018
FMGC118 Le management de la confiance : favoriser l'émergence et renforcer les ressources des équipes en intelligence collective	Pierre Dubruille	2 j. • 16/11 et 06/12/2018
FSYSB18 Module 2 : Développer son acuité à analyser une organisation - repères pour le changement	Eric Debois	6 j. • entre le 19/11 et 11/12/2018

LÉGENDE : ■ Changement - ■ Communication - ■ Développement de compétences personnelles - ■ Education permanente

■ Ethique et déontologie - ■ GRH - ■ MBTI - ■ Management et leadership - ■ RPS - ■ Psychodrame - ■ TTT - ■ Ecole Systémique

Suivez-nous sur les réseaux sociaux et sur notre site www.cfip.be



Pour vous inscrire ou pour plus d'informations
www.cfip.be
secretariat@cfip.be / 02/770 50 48 (entre 9h et 13h30)



Le CFIP a été reconnu comme organisme d'Education Permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour son action dans le secteur associatif et non-marchand.