

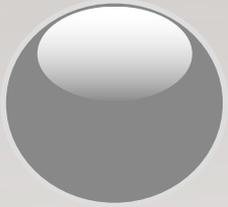


La formation continue en culture : collaboration, concertation et territoires

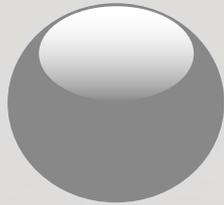
Christine Harel, conseillère en mobilisation des connaissances

20 septembre 2019

Compétence Culture



- Chaque pierre est une entité séparée.
- Toutes les pièces sont importantes de manière égale parce qu'elles se supportent les unes les autres.
- Les pierres sont sécurisées par l'équilibre naturel.



Fonctions d'un Inukshuk

- Résultat d'un groupe d'individus qui ont le même but ;
- Reconnaît notre habileté à transmettre les connaissances de l'un à l'autre ;
- Possibilité de réussir là où seuls nous aurions failli ;
- Nous rappeler la valeur de l'entraide et de la responsabilité collective afin de construire un avenir meilleur pour nous tous.



MATINÉE

9 : 15 Présentation et objectifs de la journée

9 : 45 La collaboration et ses synonymes

10:15 Pourquoi collaborer?

11:00 *PAUSE*

11:15 Le leadership collaboratif : Alain Gosselin

12:15 *LUNCH*



APRÈS-MIDI

- 13:15 Retour sur la matinée
- 13:30 Succès et défis de l'offre de formation
- 13:45 Recherche de solution au défis
en mode collaboratif (atelier de travail)
- 14:30 *PAUSE*
- 14:45 Suite - atelier de travail et plénière
- 15:45 Clôture et évaluation



Objectifs de la journée



Une meilleure connaissance de ce que sont la **collaboration** et ses *synonymes*;



Une meilleure connaissance des qualités d'un **leader collaboratif**;



Une meilleure connaissance de ce qui se passe **ailleurs** au Québec en matière de succès et défis dans l'offre de formation continue en culture;



Un aperçu des **besoins de collaboration** ou de **concertation** en matière de l'offre de formation continue en culture;



Une expérience d'outils collaboratifs favorisant **l'intelligence collective**;



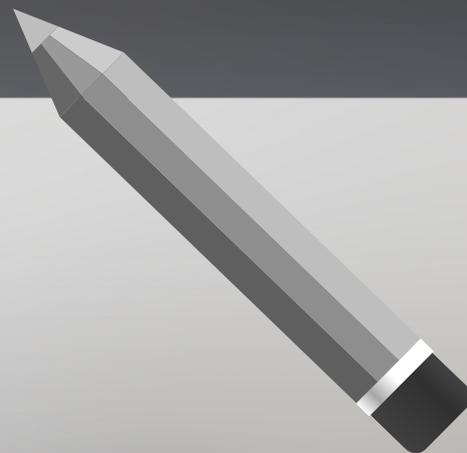
Une exploration de mécanismes de collaboration pour l'offre de formation continue en culture.

Qu'est-ce qui
vous a motivé
à vous
inscrire à
cette
formation?



La collaboration

et ses synonymes



Coordination

- Du latin *cum*, avec, et *ordinare*, mettre en ordre, ranger, disposer, ordonner, arranger, organiser.
- Mécanisme qui cherche à diriger les initiatives ou les actions de ses membres vers la réalisation d'un but commun avec la meilleure efficacité.
- Assurée par un coordonnateur-trice dont le rôle est de favoriser au maximum les interactions entre les membres du groupe et le déploiement des actions.

Coopération

- Du latin *cum*, avec, et *operare*, faire quelque chose, agir.
- Mode d'organisation collective (ou comportement) qui permet à des individus ayant des intérêts communs de travailler ensemble avec le souci de l'objectif général.
- Vision partagée et intérêt général au service des parties prenantes.
- Relations et échanges non conflictuels ou non concurrentiels, cherchant les modalités appropriées pour analyser ensemble les situations et collaborer dans le même esprit pour parvenir à des fins communes ou acceptables par tous.

Collaboration

- Du latin *cum*, avec et *laborare*, travailler, prendre de la peine. La **collaboration** est l'action de [travailler avec] une ou plusieurs autres personnes.
- Acte de travailler ensemble pour atteindre un objectif. La collaboration est un processus par lequel plusieurs personnes ou organisations s'associent pour réaliser un travail poursuivant des objectifs communs.
- Notion de résultats et de coresponsabilité (imputabilité).

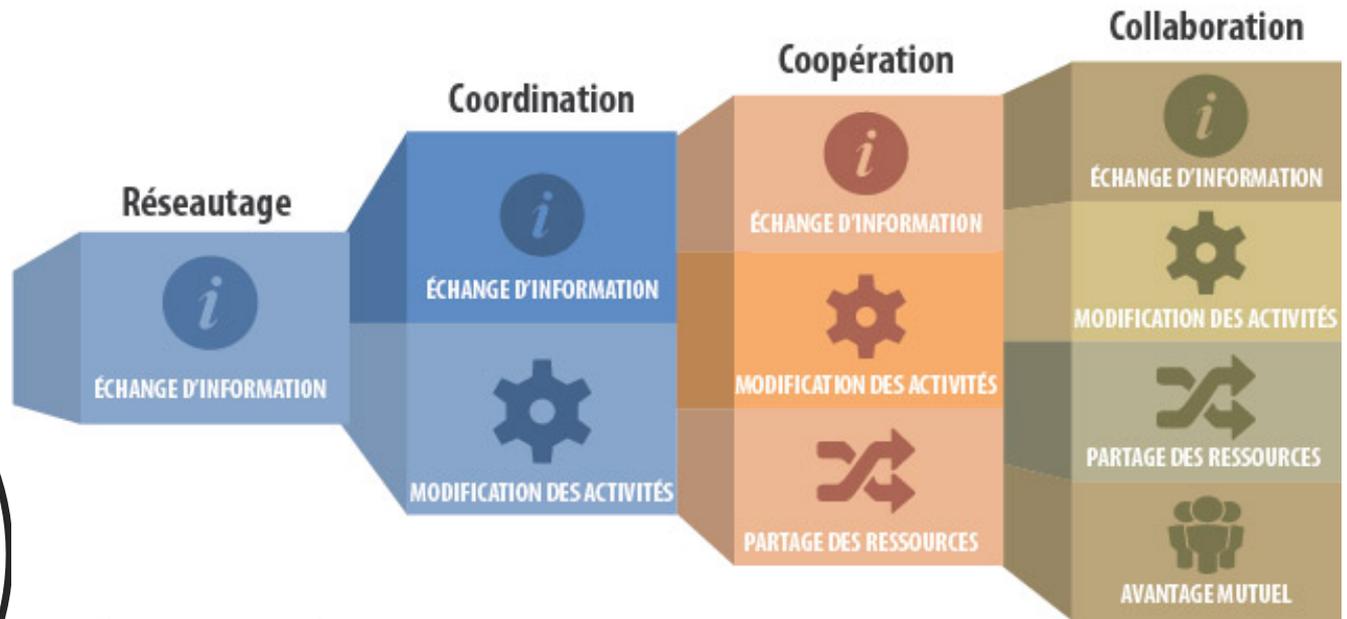
Concertation

- Du latin *concertatio*, querelle, dispute, discussion, débat, dérivé de *concertare*, lutter en paroles, discuter, se quereller.
- Pratique qui consiste à **rechercher un accord, une entente, en vue d'une prise de décision ou d'un projet commun**, entre toutes les personnes concernées, qu'elles aient des intérêts convergents, complémentaires ou même divergents.
- C'est aussi un espace et un mode de gouvernance qui réunit des acteurs de différentes organisations ou secteurs pour enrichir un projet.

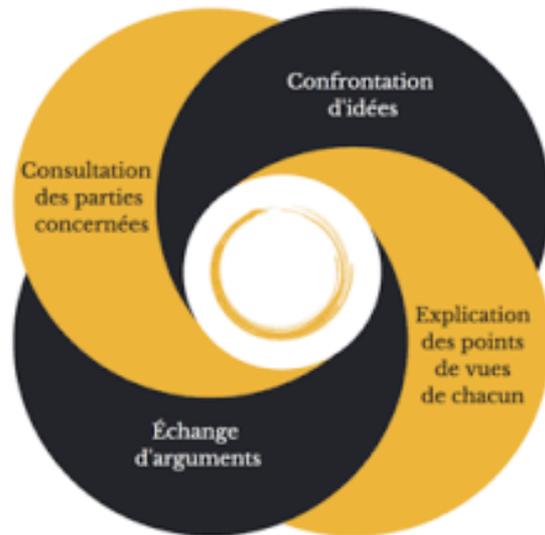
Mutualisme → mutualisation

- Du latin *mutuus*, réciproque, qui s'échange.
- En biologie, mutualisme = relation de deux êtres vivants appartenant à deux espèces différentes qui se rendent des services réciproques, mais qui pourraient se passer l'une de l'autre.
- Le mutualisme = **confiance et compréhension**.
- Éthique de vie et système de valeurs de partage et solidarité rejetant la recherche de profit
→ implique un « objet à mutualiser ».
- « Mutualiser des ressources (matérielles, financières ou humaines) suppose la contribution de chacun des acteurs et solidarité, partage, responsabilités assumées. »

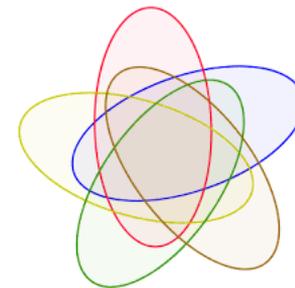
En résumé



Concertation



Mutualisation



Mon
expérience

...



Mon
expérience...

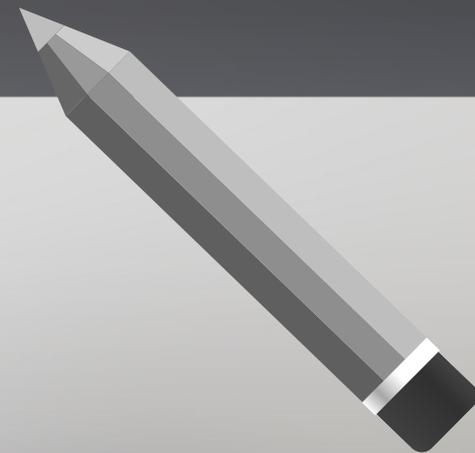


1. Coordination
2. Coopération
3. Collaboration
4. Concertation
5. Mutualisation



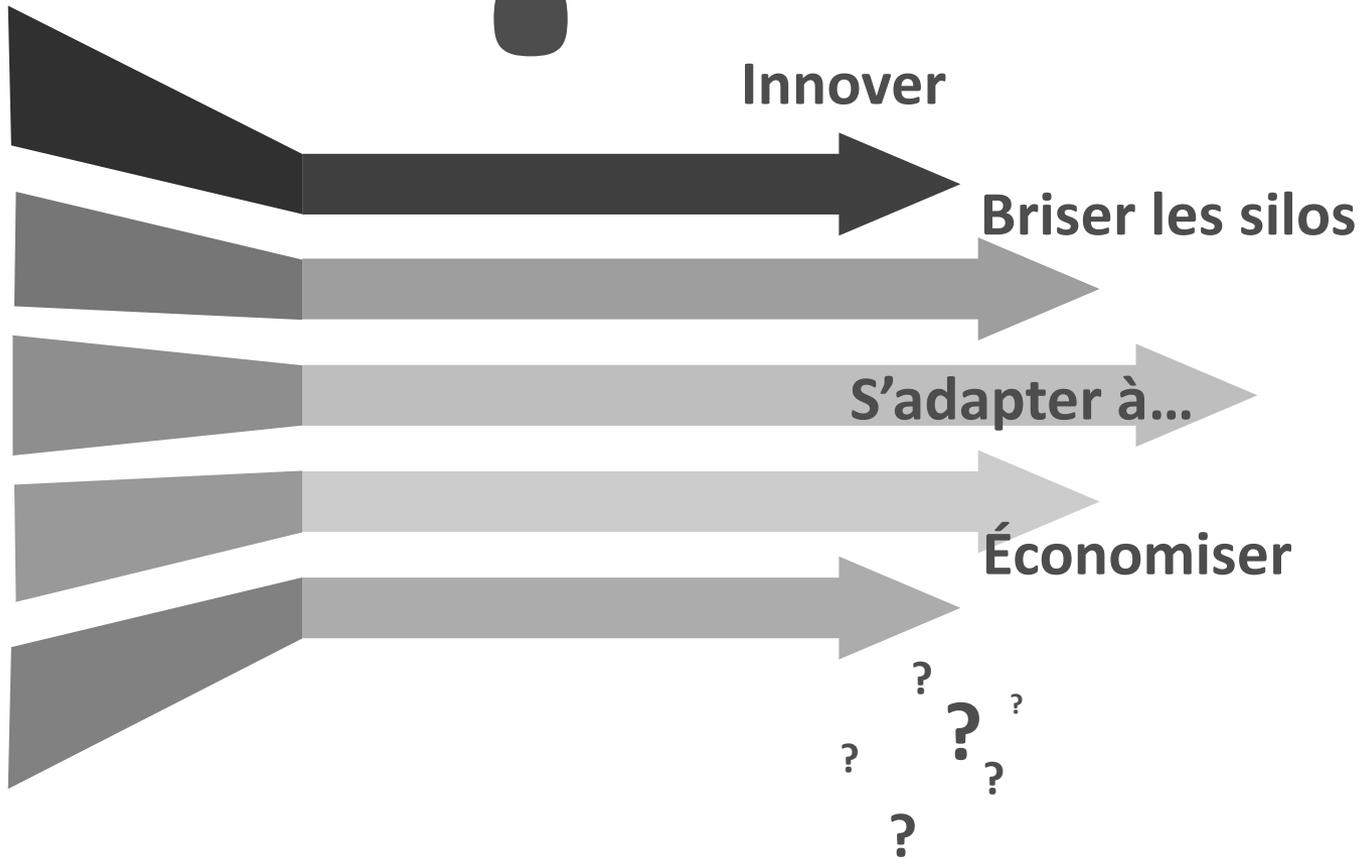


Pourquoi collaborer?



?

Pourquoi collaborer ?



La collaboration nécessite :

- Objectif commun
- **Confiance** interpersonnelle élevée
- Reconnaissance de **l'intelligence collective**
- **Habiletés à "travailler ensemble"**
- Responsabilité partagée
- Rapports horizontaux
- Communication agile, souple
- **Engagement** ...

①

②

③

④

La confiance

Compétition	Co-existence	Réseautage	Coopération	Coordination	Collaboration
Compétition entre les organisations pour les ressources, partenaires et citoyens.	Les organisations n'interagissent pas nécessairement ensemble. Chacune existe sans liens avec les autres.	Les organisations échangent des informations entre elles.	Selon les besoins des organisations, interactions précises sur une activité et /ou un projet.	Les organisations s'ajustent les unes aux autres afin d'avoir un plus grand impact ensemble.	Interactions à long terme avec une vision commune, des buts et ressources partagés et des décisions collectives.

+

Confiance

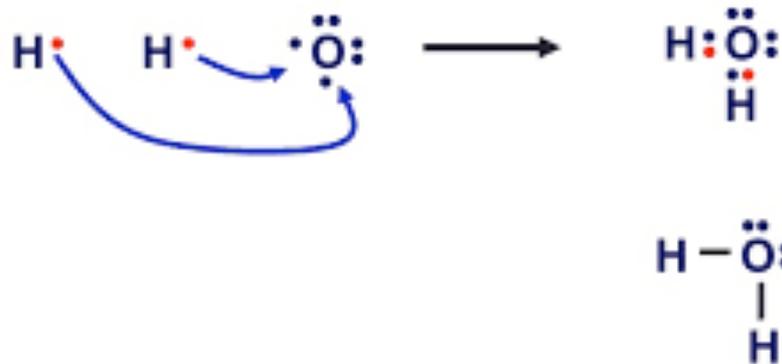
+++

② L'intelligence collective

Qu'est-ce que c'est ?

- Autant de définitions que d'auteurs (!)

« Intelligence collective transforme les individus séparés en un groupe cohérent où le tout est plus grand que la somme des parties ». *Robert Dilts*



② L'intelligence collective

- Émerge de la communication entre plusieurs individus
- se manifeste lors de processus de synergie, de résilience ou d'autres phénomènes comme ceux apparentés à la performance d'équipe

Comment l'appliquer ?

- Connaître les principes
- Mettre en place les conditions
- Connaître les outils et les choisir sciemment selon les circonstances
- Acquérir des compétences du « agir ensemble »

② L'intelligence collective

POURQUOI UTILISER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Avancer dans la complexité



Lorsque les situations sont complexes, entremêlées, que de nombreux acteurs sont concernés

Innover, évoluer



En période de changement, de transformation, d'évolution où il est nécessaire de créer du nouveau

Apprendre, se développer



Lorsqu'il s'agit d'acquérir et de mettre en oeuvre de nouvelles compétence, de nouvelles façon de faire

LES TROIS BÉNÉFICES DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Résultats de meilleure qualité



Les solutions trouvées sont les plus adaptées à la situation et au moment

Des résultats durables



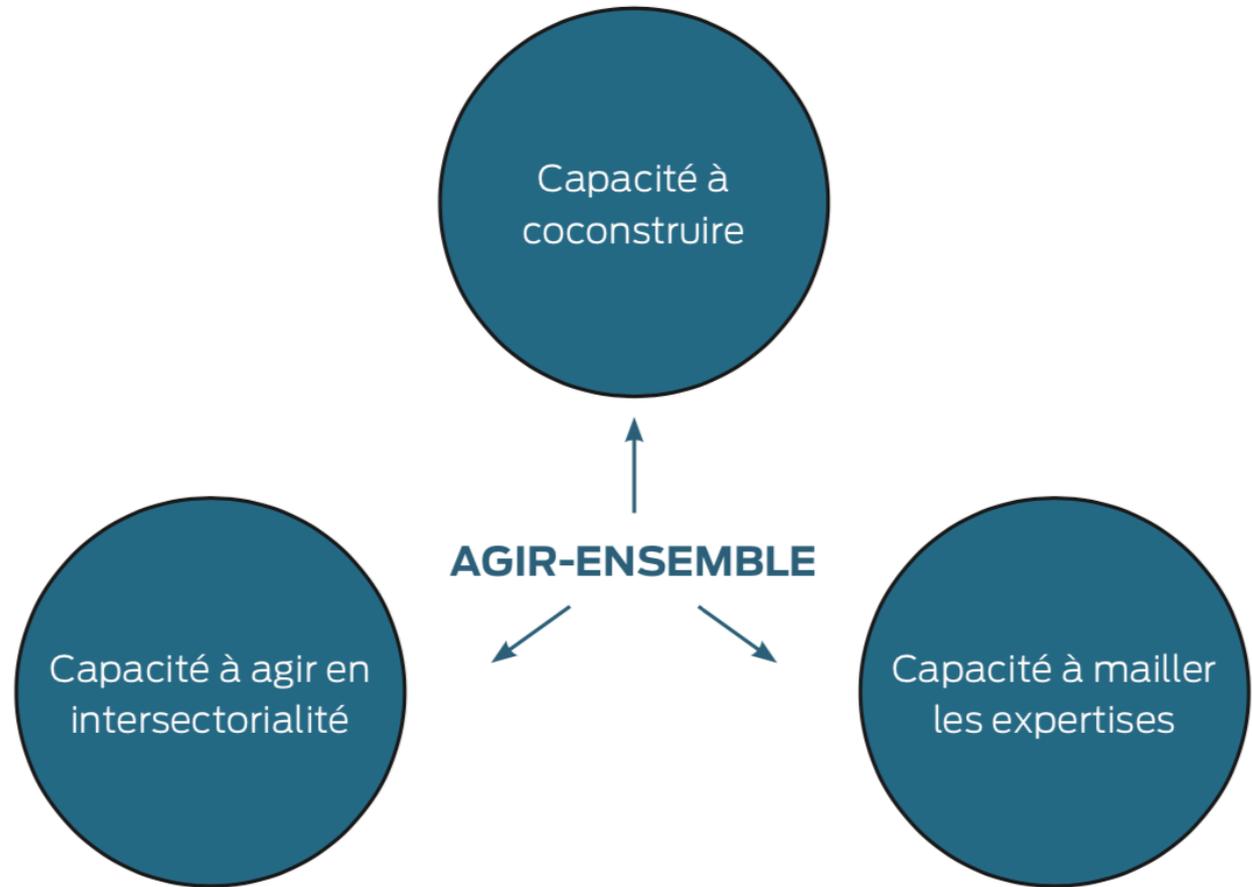
La mise en œuvre se fait immédiatement et dure le temps nécessaire

Amélioration de la qualité des relations



Les liens entre les personnes sont renforcées, la confiance se développe, chacun peut révéler le meilleur de lui-même

3 Travailler ensemble



3 Travailler ensemble

7 compétences essentielles

1. Composer avec la diversité
2. Analyser
3. Communiquer
4. Se situer et se positionner
5. S'auto-évaluer et apprendre
6. Reconnaître la complexité de l'agir ensemble
7. Assurer une liaison entre le groupe et son organisation

④ Les niveaux d'engagement

L'engagement des collaborateurs est une mesure de l'attitude d'une personne dans un groupe de travail; « état cognitif, émotionnel et comportemental d'un collaborateur en fonction des résultats souhaités ».

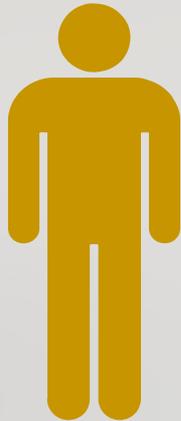


Engagés ++ = personnes motivées
jouant un rôle actif pour
atteindre les objectifs

Engagés +- = personnes « en roue libre »
ne jouant pas un rôle actif mais ne nuisant
pas à l'atteinte des objectifs

Engagés -- = personnes non motivées et
qui nuisent à l'atteinte des objectifs

Mon
expérience...



1. But commun
2. Confiance
3. Intelligence collective
4. Travailler ensemble
5. Responsabilité partagée
6. Rappports horizontaux
7. Communications
8. Engagement

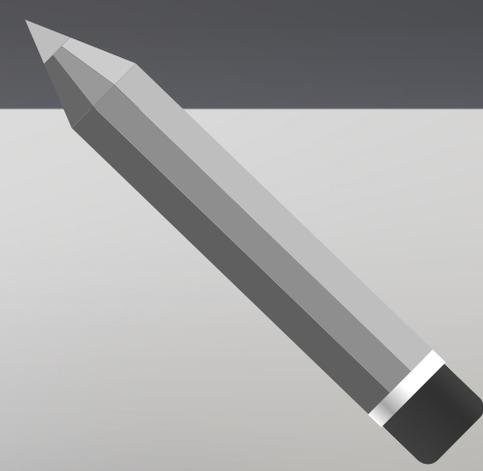
Mon
expérience...





Le Leadership collaboratif:

*CAUSERIE avec
M. ALAIN GOSSELIN*



Retour sur la matinée

- *Les notions et les exemples de travail en collaboration/ coopération/concertation/ mutualisation*
- *Les raisons/avantages de la collaboration*
- *Les essentiels de la collaboration*
- *Les défis de la collaboration et les qualités d'un leader collaboratif*



SUCCÈS ET DÉFIS

de l'offre de formation



ATELIER DE CARTOGRAPHIE

Succès, et défis du déploiement de l'offre de formation : les convergences et les particularités

- 4 équipes de travail
- 5 minutes: réfléchir en solo (succès et défis)
- 15 minutes : en groupe 3 succès et 3 défis communs + 3 particularités
- 10 minutes : plénière

APPEL À LA COLLABORATION et recherche d'une solution

- *4 porteurs voulant trouver des solutions à des défis identifiés appellent les collègues à la collaboration*
- *Partager la vision du défi en équipe*
- *5 rôles: 1.leader/animateur, 2.gardien du temps, 3.secrétaire/rapporteur, 4.observateur de la collaboration, 5.gardien du SMARTÉ*

IDENTIFIER UNE SOLUTION ET DES MÉCANISMES DE COLLABORATION

- *La recherche de solution en mode collaboratif et la solution avec le mécanisme le plus adéquat pour répondre au défi*

Plénière



Collaboration :

- La collaboration une culture à développer – Francine Sabourin
- Collaborer pour innover - Romaric Servajean-Hilst, Hughes Poissonnier, et al.
- Le petit guide de la grande concertation – Elisabeth Kaine
- Le Management collaboratif, du Leadership au Membership - Alain Goudsmet : https://www.youtube.com/watch?v=Ac9a_DwACjs
- Compétences essentielles à l'agir ensemble : http://www.communagir.org/medias/2016/09/dte_vfinale_juin_2014.pdf
- Mutualiser, pourquoi? Les objectifs - Catherine Baude, Florence Bardet et Stéphane Marguerin : <https://www.cairn.info/revue-i2d-information-donnees-et-documents-2015-3.htm>
- Open Innovation (coopération, collaboration, coordination), Innovations 2012/3 (n°39): <https://www.cairn.info/revue-innovations-2012-3.htm>
- Mutualisation : <http://www.essnormandie.org/wp-content/uploads/2014/08/Largumentaire-mutualisation-compétences.pdf>

Leadership collaboratif

- Balancing “We” and “Me”: The Best Collaborative Spaces Also Support Solitude - Christine Congdon et al.: <https://hbr.org/2014/10/balancing-we-and-me-the-best-collaborative-spaces-also-support-solitude>
- Leadership – Are You Connecting & Collaborating ? – Entrevue avec Herminia Ibarra, professeur à l'INSEAD: <http://www.youtube.com/watch?v=aUcLVNwYu0E&feature=related>
- Revue Gestion Volume 40, n°3 / Automne 2015 / Collaborez !
- « Are You a Collaborative Leader? », Harvard Business Review, juillet-août 2011, p. 68-74 Herminia Ibarra et Morten T. Hansen,



Intelligence collective :

- Collaboration Générative: Libérer la puissance créative de l'Intelligence Collective – Robert Brian Dilts
- Le livre blanc de l'intelligence collective 1 et 2 – www.colligence.fr
- L'intelligence collective, la clé du monde de demain – Jean Staune

Innovation :

- L'innovation technologique, organisationnelle et sociale – Diane-Gabrielle Tremblay (Presses de l'Université du Québec)

Outils collaboratifs :

- 121 Outils pour développer le Collaboratif – Sousa Cardoso, Jean-Christophe Messina
- Le outils de Communagir : <https://pouremporter.communagir.org/outils>
- Agir collectivement : Outils participatifs : http://graineguyane.org/wp-content/uploads/2017/09/Partie_3-Des-outils-d-animation-pour-mettre-en-oeuvre-la-participation-1.pdf



Le mot de la fin



Quel est mon apprentissage
le plus significatif?

Ce que je faisais avant?

Ce que je ferai?



MERCI DE VOTRE
PRÉCIEUSE
CONTRIBUTION !

Christine Harel, conseillère en
mobilisation des connaissances

20 septembre 2019

Compétence Culture