

Extrait du CDURABLE.info l'essentiel du développement durable

<http://cdurable.info/De-l-intelligence-relationnelle-a,407.html>

De l'intelligence relationnelle à l'intelligence collective

- Humain - Contribution Sociale - Réseau des acteurs du DD -



Date de mise en ligne : mardi 3 juillet 2007

**GUIDE PRATIQUE DE
L'INTELLIGENCE
RELATIONNELLE**

Copyright © CDURABLE.info l'essentiel du développement durable - Tous

droits réservés

Le développement durable intervient sur 3 sphères : la sphère environnementale, la sphère économique et la sphère sociale. Sur la sphère sociale, un des outils du développement durable est le management de l'intelligence collective. Ce mode de management est en effet lié à un enjeu central pour les entreprises : une performance collective supérieure à la somme des performances individuelles.

Cependant, on n'obtient pas cette performance collective de la même manière dans une économie industrielle et commerciale et dans une économie du savoir. Il est aujourd'hui nécessaire de savoir mobiliser l'intelligence collective et les connaissances de tous.

Pour comprendre le management de l'intelligence collective, il est important de le remettre dans le contexte managérial actuel, où dominant le management individuel (un manager et son collaborateur) et le management collectif (un manager et son équipe).

Le management individuel est le socle du management. Cela consiste à développer l'autonomie d'un collaborateur, sa motivation et sa compétence pour la réalisation de ses activités. Si on ne sait pas motiver un collaborateur, si on ne sait pas développer ses compétences, comment peut-on espérer qu'il soit un co-équipier efficace ?

Le management collectif ou management d'équipe s'appuie sur le management individuel. Il consiste à développer l'autonomie d'une équipe, la motivation et la compétence à travailler ensemble au service de la mission.

Le management de l'intelligence collective consiste à gérer et développer les ressources intellectuelles d'une équipe. Il lui donne la capacité de co-construire, de partager et d'innover en valorisant ses ressources intellectuelles (interne & réseau). C'est un mode de management qui s'adapte aux travailleurs du savoir en général, mais qui est utile pour tous dès lors qu'on doit réaliser des activités très intellectuelles. Il est particulièrement utile dans le cadre de la gestion de projet (où la part de découverte et de création est importante), d'opérations de changement (refonte des processus, ...) ou de la mise en oeuvre d'une nouvelle stratégie, ou encore pour le lancement d'un nouveau service ou produit,

1. La pyramide du management

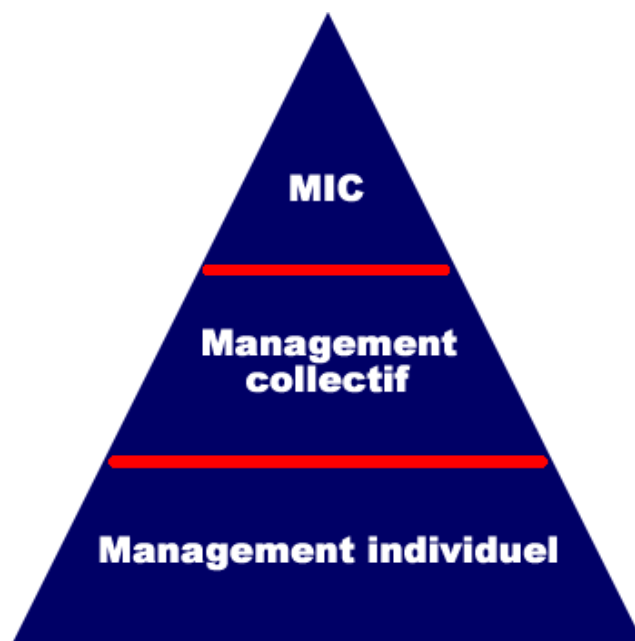
On peut représenter ces 3 modes de management sous forme d'une pyramide qu'on appellera donc la pyramide du management. Voici la description de chaque niveau de cette pyramide :

Management de l'intelligence collective (MIC) = Développer et gérer les ressources intellectuelles d'une équipe pour lui donner la capacité de co-construire, de partager et d'innover (interne & réseau)

Management collectif = Développer l'autonomie d'une équipe, la motivation et la compétence à travailler ensemble au service de la mission

Management individuel = Développer l'autonomie d'un collaborateur, sa motivation et sa compétence pour la réalisation de ses activités

« Les pré-requis à l'implémentation des technologies qu'on appelle aujourd'hui "Web 2.0" peuvent se résumer ainsi : **un vouloir, un savoir et un pouvoir coopérer**. Durant mes missions, je me suis rendu compte qu'il y avait aussi **des pré-requis au vouloir, savoir et pouvoir coopérer** ! Ce constat a conduit à la conception d'une pyramide du management (comportemental) »



Le management de l'intelligence collective (MIC) permet de développer et de gérer les ressources intellectuelles d'une équipe. Il favorise un nouvel art de travailler ensemble fondé sur le partage, l'entraide et la co-création. Le MIC est, de ce fait, le seul mode de management qui permet d'obtenir une performance collective supérieure à la somme des performances individuelles pour les activités très intellectuelles.

La pyramide du management place le MIC au sommet. Il ne s'agit pas d'affirmer qu'il est plus important que les autres modes de management, mais plutôt de montrer qu'il repose sur les autres. Il en est dépendant. Si le management individuel et collectif est déficient, la pyramide va s'écrouler et le MIC deviendra tout à fait secondaire.

Le MIC est également au sommet de la pyramide pour matérialiser les défis qui attendent ceux qui veulent atteindre le sommet. Il faut faire beaucoup d'efforts pour y parvenir. Il y a de nombreux obstacles, en particulier culturels et technologiques.

(...)



[Pour en savoir plus, lire le billet d'Olivier Zara : De l'intelligence relationnelle à l'intelligence collective](#)

"**Le guide pratique de l'intelligence relationnelle**" vient de paraître. Il s'agit d'un livre multimédia publié sur internet. Jusqu'au 2 septembre 2007, il y a une offre de lancement pour obtenir ce livre gratuitement. Après cette

date, l'accès au site sera payant : 27 euros.

 [Accès au guide pratique de l'intelligence relationnelle](#)

Public :

Pour les managers qui veulent développer leur intelligence relationnelle dans le management de leur équipe.

Pour les collaborateurs qui veulent comprendre ce qu'on est en droit d'attendre d'eux et ce qu'ils sont en droit d'attendre de leur manager en termes de relations managériales.

Bonne lecture !

 [Aller sur le site du livre "Le management de l'intelligence collective, vers une nouvelle gouvernance"](#)