

Démarche d'intelligence collective

canevas entretien
de cadrage

Dans certaines démarches, nous prenons un temps d'échange avec différentes personnes du collectif afin de **mieux comprendre les enjeux, les dynamiques relationnelles, les attentes et les transformations en cours.**

Voici un exemple de trame que nous utilisons régulièrement pour préparer ces entretiens.

Cette trame n'est pas un questionnaire figé. Nous l'adaptions selon les contextes, les enjeux et les personnes rencontrées.

L'objectif n'est pas uniquement de "collecter des informations", **mais de mieux comprendre le système humain**, les représentations, les tensions, les ressources et les aspirations du collectif.

Introduction de l'entretien

Avant de démarrer les questions, nous prenons généralement un temps pour nous présenter, expliquer notre posture et clarifier l'intention de l'échange.

Par exemple :

"Bonjour et merci de prendre ce temps avec nous.

Nous accompagnons actuellement la préparation de cette démarche.

L'intention de cet entretien est de mieux comprendre le fonctionnement du collectif, les enjeux actuels, les attentes, les tensions éventuelles et les ressources existantes.

Ces échanges vont nous aider à concevoir une démarche la plus juste possible pour le collectif.

Nous allons évidemment traiter ce qui est partagé avec confidentialité et chercher surtout à comprendre les grandes dynamiques du système plutôt qu'attribuer des propos individuellement."

Nous essayons aussi souvent de rappeler que :

- il n'y a pas de "bonne réponse" ;
- toutes les perceptions nous intéressent ;
- les contradictions entre récits sont normales et même souvent très éclairantes ;
- cet espace peut aussi être un premier moment de prise de recul pour les personnes interrogées.



Canevas d'entretien

1 Comprendre la personne et son rôle

- Quel est ton rôle aujourd'hui ?
- Quelles sont tes principales activités ?
- Quelles sont les principales activités de ton équipe ?
- Quels sont les enjeux principaux liés à ta fonction ?
- Depuis combien de temps occupes-tu ce poste ?
- Quel a été ton parcours auparavant ?

 **Ce que nous cherchons souvent ici :**
comprendre le regard de la personne sur le système, son niveau d'ancienneté, ses responsabilités et son rapport à l'organisation.

2 Comprendre l'environnement et les transformations en cours

- Qui sont les principaux clients ou bénéficiaires ?
- Quels sont les principaux partenaires ou concurrents ?
- Quelles évolutions observes-tu sur le marché ou dans votre environnement ?
- Quels changements impactent aujourd'hui votre activité ?

 Cette partie permet souvent de replacer les tensions internes dans un contexte plus large de transformation.

3 Comprendre le fonctionnement actuel du système

- Quelle est selon toi la raison d'être de l'organisation ?
- Quels sont aujourd'hui les principaux enjeux collectifs ?
- Qu'est-ce que tu apprécies dans le fonctionnement actuel ?
- Qu'est-ce qui te semble plus difficile ou frustrant ?
- Avec quelles équipes ou partenaires travailles-tu le plus ?
- Comment se passent les coopérations aujourd'hui ?
- Comment les décisions sont-elles prises ?

 **Nous cherchons ici à comprendre :**
- les modes de coopération ;
- les tensions ;
- les espaces de fluidité ;
- les habitudes relationnelles ;
- les perceptions du fonctionnement collectif.

4 Explorer l'histoire récente du collectif

- Quels ont été les événements marquants de ces dernières années ?
- Quelles transformations importantes ont eu lieu ?
- Quels enseignements tires-tu de cette période ?
- Qu'est-ce qui semble aujourd'hui devoir évoluer ?
- Que vois-tu émerger pour la suite ?

 Cette partie est souvent essentielle pour comprendre les mémoires du système, les blessures éventuelles, les transformations déjà engagées... mais aussi les ressources et apprentissages du collectif.

1 Réparer la démarche ou le séminaire

- Qu'aimerais-tu vivre ou voir émerger pendant cette démarche ?
- Qu'est-ce qui te semblerait vraiment utile ?
- Y a-t-il des sujets importants à ouvrir ?
- Y a-t-il au contraire des craintes ou des points de vigilance ?
- À la fin de la démarche, qu'est-ce qui te ferait dire : "cela a été utile" ?

 Cette partie nous aide souvent à percevoir les attentes implicites, les peurs, les niveaux de confiance et les projections des différentes parties prenantes.



2 Ouvrir le regard

- Y a-t-il d'autres éléments importants que nous devrions connaître ?
- Y a-t-il des sujets qui ne sont pas assez nommés aujourd'hui ?
- Y a-t-il des personnes qu'il serait important de rencontrer ?

 Avec le temps, nous avons appris que la qualité de ces entretiens repose moins sur la "bonne liste de questions"... que sur la qualité d'écoute, la posture et la capacité à accueillir la complexité du système sans chercher à la simplifier trop vite.