



INSTITUT
COHERENCES

La revue Evalia

*Espaces Virtuels d'Activités
Laboratoire d'Innovations Avancées*

N° 1 - NOVEMBRE 2007

DANS CE NUMÉRO :

L'éditorial	1
Fondements d'une innovation radicale	2
Le projet Eva-Lia et les produits	3
L'INTERVIEW : Roger Nifle, la révolution des EVA	4
LE DOSSIER : La Méthode d'Intégration Scénographique des Technologies	6
ZOOM PRODUITS : LES CARTES DU MANAGEMENT LE LIVRE DE GOUVERNANCE	8 10
EN PRÉPARATION : LE WANAGER	12
La place des échanges	13
Annonces de l'IC	14

L'édito de Roger Nifle

Le virtuel, un paradigme révolutionnaire

Les espaces virtuels d'activités : toute une gamme d'innovations avancées pour l'activité collective et l'action communautaire qui préfigurent des mondes où se traiteront toutes les affaires humaines.



Ma vision de la révolution du virtuel porteur de Sens date de 1994. Elle s'est traduite par un article : "Le temps des réalités virtuelles", à l'époque où sortait aussi le livre de Pierre Lévy. Elle me permettait de projeter dans le futur par des moyens tout à fait nouveaux les promesses de la théorie et l'ingénierie du Sens et des cohérences humaines, bases de l'Humanisme Méthodologique inaugurées en 1977.

En 1996 différents approfondissements de la notion de virtuel m'ont permis de jeter les bases de la notion d'espaces virtuels d'activités (EVA). Une série d'articles balayait le concept de virtuel et les perspectives associées basées sur les méthodologies et l'ingénierie humaine du virtuel.

En 1997 mes premiers EVA voyaient le jour : un espace virtuel de réunion à distance puis d'autres versions plus étendues, espace de concertation élargie, espace de travail collectif. Ils étaient construits sur le principe de ce qui deviendra la méthode d'intégration scénographique des technologies (MIST) faisant passer la cohérence de l'espace virtuel avant les *desiderata* des logiques informatiques classiques.

En 1999, j'ai présenté le concept de télé-management ou management à distance notamment dans le cadre de l'Association Française de Télé-travail (AFT) au Palais des Congrès à Paris. Il sera repris par la suite à différentes reprises par de nombreux acteurs.

Ce concept croisait les apports de l'Humanisme Méthodologique relatifs aux structures du gouvernement des entreprises (1987), avec les dynamiques humaines dans l'entreprise (1980) et de nombreux approfondissements comme ceux du *concept de concurrence* et des *groupes de concurrence*.

L'avenir est maintenant aux espaces virtuels d'activités que l'Institut Coherences lance dès cet automne. Le principe : avec les espaces virtuels ce sont les hommes qui agissent, pas les techniques ni les méthodes qui ne sont que des médiations.

Le management des hommes, le développement des territoires, la formation à toutes les échelles, les savoir faire métiers, les pratiques collectives cela passe dorénavant par les « vertus du virtuel », titre d'un livre de Philippe Queau.

Aujourd'hui l'Institut Coherences sort les premiers espaces virtuels d'activité. Le « livre de gouvernance » pour les grands projets communautaires, « les cartes du management » pour la formation au management d'équipe, le « Wanager » pour le management d'équipe à distance (prototype).

Une révolution méthodologique est en marche.

Roger Nifle.

« L'Institut
Cohérences,
Une société
d'innovations
avancées pour
développer toute
une nouvelle
génération d'usages
d'Internet : les
Espaces Virtuels
d'Activité (EVA). »

Contacteur
La rédaction d'EVALIA

Chemin de Pinton
26780 Allan - France

Directeur de la
publication : Roger Nifle
☎ +33 (0)4 75 46 64 12
rnifle@coherences.com

Directeur de la
rédaction : Jérôme Valina
☎ +33 (0)6 61 97 68 10

Ont participé à ce numéro :
Gérard Borth
☎ +33 (0)3 44 51 21 49
geborth@institut-coherences.fr

Geneviève Nifle
☎ +33 (0)1 47 31 30 44
g.nifle@institut-coherences.fr

Maquette : J. Valina

WEB
www.institut-coherences.fr

Fondements d'une innovation radicale:

les Espaces Virtuels d'Activités, une recherche avancée au service de nouvelles pratiques

Toute la gamme d'innovations conçue et développée par l'Institut Cohérences concerne l'activité collective et l'action communautaire. Elle est basée sur les méthodologies et l'ingénierie humaine du virtuel développées à partir des principes de l'Humanisme Méthodologique.

L'INSTITUT COHÉRENCES dispose de ressources rares.

D'abord l'héritage du cabinet de conseil de même nom qui pendant trente ans s'est efforcé de proposer ses innovations conceptuelles et méthodologiques pour traiter des affaires humaines.

Entreprises, territoires, management des hommes, pédagogie, gouvernance, tourisme des valeurs, référentiels de valeurs, marketing de l'offre et des valeurs, communication, qualité, problèmes de société, problèmes person-

nels, le champ a été vaste.

Également en matière de prospective humaine pour comprendre et analyser les problématiques nouvelles en période de mutation (avec l'Université de Prospective Humaine, UDPH : www.udph.fr), les ressources aussi de la théorie et l'ingénierie du Sens et des Cohérences humaines et bien sûr toute l'ingénierie et l'éthique du virtuel, capital unique développé depuis 1994.

Enfin aujourd'hui tout le capital d'expériences des associés et des partenaires, capitalisées et rassemblées autour de Roger Nifle* pour la conception et la réalisation des EVA et de leurs modèles économiques et commerciaux en cohérence avec les nouveaux types d'usages.

* Lire la présentation en ligne en cliquant sur le papillon !



LES E.V.A. :
INNOVATIONS DE RUPTURE basées sur toute une architecture d'innovations radicales.

Une innovation des usages :
L'espace virtuel d'activité est accessible directement sur Internet par toute la communauté d'activité. Il est progressivement habité par toutes les parties prenantes avec les accompagnements voulus. Les usagers sont occupés par leurs affaires communes et de façon intuitive. Les outils et les technologies sont replacés au rang d'accessoires, l'essentiel étant la dynamique humaine d'efficacité collective. (Web 3.3)

Une innovation structurelle et professionnelle :
Les espaces virtuels d'activité conduisent à une évolution des structures dans les affaires humaines ainsi que de leur gouvernance. Ils font évoluer les métiers et les compétences.

Une innovation opérationnelle :
La création d'environnements virtuels à partir des processus dédiés à une pro-

blématique d'activités collectives. Un service relationnel et communautaire structuré. Les effets induits du virtuel et ses vertus.

Une innovation méthodologique :
La gestion des processus collectifs et communautaires pour impulser les dynamiques humaines de développement, de performance et de maturation collective.

Une innovation conceptuelle :
L'analyse des situations et des attentes en termes de Sens, de logiques, d'éthique et de dynamiques humaines; une autre façon de comprendre les besoins et de concevoir les réponses.

Une innovation philosophique et anthropologique :

Le dépassement des modèles mécanistes de l'information et de la communication ; L'émergence des dynamiques humaines relationnelles et communautaires, enjeux et moyens essentiels de l'action collective. Exemples : *Web 2.0, Second Life, Web3D, Web3.3.*

Le projet EVA-LIA et ses réalisations

Le projet EVA-LIA porte l'ambition de la généralisation des espaces virtuels d'activité au travers du développement et de la diffusion de multiples réalisations.

Le projet EVA-LIA est l'architecture de tous les projets de développement et de production des EVA.

Les grandes familles d'EVA à développer

Les Espaces virtuels pour le management des entreprises.

Le premier est le Wanager espace virtuel de management d'équipes et de projets à distance. Ils sont basés sur le management communautaire avancé (MCA).

Les espaces virtuels experts.

Ils sont dédiés à des pratiques méthodologiques collectives : évaluations, identité, modèles virtuels de gestion, etc.

Les espaces virtuels pédagogiques.

Depuis les modules micro-pédagogiques, les cursus méso-pédagogiques et les cités macropédagogiques basés sur la pédagogie du virtuel. Exemple du premier produit de formation à distance au management d'équipes : "**Les Cartes du management**". (voir Focus produit en page 10)

Les espaces virtuels institutionnels.

Exemple avec la création prochaine d'un Institut virtuel du tourisme des valeurs pour l'Afrique francophone : management, administration, gouvernance, animations, activités pédagogiques, partages d'expérience, recherche, etc.

Les espaces virtuels communautaires.

Le "livre de gouvernance", les collectivités territoriales, les grands projets institutionnels, les assemblées générales, l'animation de congrès, le développement de la cité, les projets touristiques, les politiques publiques, l'urbanité virtuelle, les groupements d'entreprises, etc.

PREMIERES REALISATIONS

LES CARTES DU MANAGEMENT

Lancement en novembre 2007

Espace virtuel de formation au management d'équipes. D'après les principes du management communautaire et la pédagogie du virtuel.

LE LIVRE DE GOUVERNANCE

Lancement en novembre 2007

Espace virtuel de développement communautaire pour des parties prenantes et des populations importantes. L'écriture d'une histoire commune à partir d'un projet pour aboutir à une gouvernance communautaire maîtrisée.

LE WANAGER

Premières expérimentations en novembre 2007

Espace virtuel de management d'équipes à distance (10 à 50), groupes dispersés, projets... Un lieu partagé pour établir des relations de proximité à distance. Développement majeur de la compétence et de la performance collective grâce à une cohésion et une cohérence fortes. Le management communautaire définit les processus de l'unité d'action et du dynamisme collectif.

PROJETS DE DEVELOPPEMENT EN GESTATION

Un Institut virtuel du tourisme des valeurs pour le développement en Afrique francophone subsaharienne. Une commande envisagée à partir d'un projet de l'Université de Prospective Humaine (www.udph.com) associé à "Tourisme sans frontières". Le projet institutionnel sera engagé dans les prochains mois ainsi que la phase de conception.

Un EVA dédié à l'animation des Assemblées Générales : une initiative envisagée en partenariat.

Un EVA dédié à l'animation de Congrès : une initiative en cours de réflexion.

INSTITUT COHÉRENCES

Un laboratoire d'innovations avancées

Destiné à la promotion et au développement d'une nouvelle génération d'usages d'Internet :

Les **E**spaces **V**irtuels d'**A**ctivités

Toute une gamme d'innovations pour l'activité collective et l'action communautaire basée sur les méthodologies et l'ingénierie humaine du virtuel et les principes de l'*Humanisme Méthodologique*.

MOTS CLE

Virtuel

Communautés

Développement

Humanisme

Mutation

Empowerment

Bien commun

Relations

**Pour s'installer
dans un espace
virtuel**

*« Il faudra donc
toujours envisager des
moyens
d'appropriation
culturelle qui jouent
sur la pédagogie du
changement et aussi
sur les confortations
collectives et les
réassurances issues de
l'environnement
socioprofessionnel
(notoriété, référence,
partage,...).*

institut-coherences.fr

L'INTERVIEW DE ROGER NIFLE

La révolution des EVA

Pour l'Internet des communautés de travail

Dans quel contexte arrivent les EVA ?

Les Espaces Virtuels d'Activités sont une des créations les plus avancées issues de l'Humanisme Méthodologique. Ils arrivent à un moment de conscience accélérée d'un monde commun à l'humanité.

Cette conscience collective d'habiter ensemble un monde commun s'accompagne simultanément de la conscience d'habiter "des" mondes communs différents. La conscience du "global" et la conscience du "local" vont de pair.

La mondialisation c'est la conscience d'un monde et des mondes dans lesquels nous vivons et pas seulement d'un monde, universel, identifié entièrement au monde particulier où nous vivons.

Des mondes ou des communautés ?

En fait chaque "monde" est un monde communautaire. Il est celui propre à une communauté de Sens, communauté culturelle aussi, singulière. En tant que communauté de Sens multiples, celle-ci est confrontée à la question du "Sens du bien commun", condition de "conscience collective", d'autonomie, de développement, d'empowerment.

En cela (et à cette condition) chaque monde est ainsi celui d'une communauté de projet, de devenir, d'action collective, d'intention, de vocation, de réalisation, de développement, de progrès.

Comment faites-vous le lien avec le virtuel ?

Les mondes communs sont virtuels car ils potentialisent un devenir, une réalisation, un développement, une vocation, un projet.

C'est la toile de fond sur laquelle se construit un nouveau monde, un monde de mondes et c'est là la grande mutation de civilisation que la "toile" d'Internet, le world wide web révèle et réalise.

Étymologiquement, "virtuel" vient de Wir qui signifie la détermination intentionnelle (viril), l'expression des meilleures "virtualités" humaines (vertu, valeur, virtuose ;..) - World et Welt sont construit sur la même racine Wir old ou Wier alt qui signifie "âge d'homme". (R. Grandsaignes d'Hauterives dictionnaire des racines des langues européennes Larousse).

Que sont les Espaces Virtuels d'Activité "communautaire" ?

Un espace virtuel constitue le monde commun habité par une communauté d'action (une équipe ou un groupe de collaboration par exemple pour le Wanager).

Dans un monde virtuel sont rassemblés à la fois :

- Une communauté avec sa trame de relations.
- Un environnement significatif que "l'espace virtuel d'activité" matérialise pour être approprié par la communauté dans son monde.
- Un processus d'action, un processus métier ou de management communautaire.

Les trois sont homologues c'est-à-dire de même Sens. En quelque sorte l'espace virtuel représente métaphoriquement le processus d'action et la communauté d'action. Seulement dans un espace virtuel les représentations sont symboliques, médiations de Sens partagés et pas simplement figuratives. C'est là une des clés des espaces virtuels d'activités : le caractère symbolique de tout ce qui les compose.

Quelle est la place des (nouvelles) technologies dans les EVA ?

Les EVA ne sont pas de nature technologique et même peuvent exister bien au-delà d'un substrat technologique. La distance cependant sollicite des moyens de relation qui sont rendus

possibles par les technologies d'Internet et des télécommunications au fur et à mesure de leur développement et leurs performances.

Les technologies doivent être transparentes pour livrer toute la place au métier et aux situations de l'action. C'est un peu l'inverse de certaines tendances actuelles où les technologies se substituent à l'action (automatismes) ou en constituent le substrat essentiel (ex. systèmes d'informations, réseaux...).

Cela est rendu possible d'une part, par une certaine conception de l'emploi des technologies dont le choix et l'intégration se fait sur la base de la scénographie de l'espace virtuel.

Cela est rendu possible d'autre part par l'arrivée à maturité d'un patrimoine technologique suffisant pour répondre aux exigences de service, de fiabilité, d'interopérabilité.

Ce ne sont plus seulement les technologies de l'information et de la communication mais les *technologies de la relation interhumaine et communautaire*. C'est l'inverse de la réduction informationnelle de l'informatique classique ou de la réduction communicationnelle et médiatique d'une partie des NTIC.

S'il est certain que plusieurs sources technologiques sont possibles pour construire de telles plates-formes techniques, il y a un modèle de développement original à concevoir qui ne s'apparente ni à l'industrie logicielle, ni à l'*open source* en général consacré à une production logicielle à l'usage des développeurs.

C'est à un autre niveau d'intégration que se situe ici la production technologique (intégration scénographique) au-delà des "couches" technologiques où peuvent être puisées les meilleures ressources et leur évolution.

Comment s'installe-t-on dans un espace virtuel ?

S'installer dans un monde nouveau n'est pas simple pour une communauté, un groupe ou une équipe. Il s'agit d'un changement d'environnement mais aussi d'habitudes et éventuellement de moyens et de méthodes.

Il faudra donc toujours envisager des *moyens d'appropriation culturelle* qui jouent sur la pédagogie du changement et aussi sur les confortations collectives et les réassurances issues de l'environnement socioprofessionnel (notoriété, référence, partage,...).

Au-delà c'est à l'organisation qu'il faut faire appel pour une telle installation, définir rôles et procédures, aménagements et solutions et réaliser les apprentissages nécessaires. On conçoit qu'il y ait besoin d'un apport pédagogique et aussi d'un accompagnement.

L'appropriation des EVA dits "pédagogiques" est au contraire très facile et par exemple les managers peuvent très simplement entrer dans l'EVA "Cartes du Management" et explorer le parcours pédagogique seuls s'ils le souhaitent.

LE PROCESSUS DE PRODUCTION DES EVA

L'initiative de conception d'un nouvel EVA

Elle peut venir de l'auteur du concept et ses travaux (Roger Nifle), de commandes, de projets en partenariats ou bien d'opportunités de marché.

La conception d'un nouvel EVA

Elle est pour le moment réalisée par l'auteur du concept avec le concours d'une équipe constituée pour rassembler les différentes ressources indispensables.

La validation du projet

Elle s'appuie sur une maquette qui permet de tester les sensibilités du marché et des acteurs, assurer une promotion du concept et la recherche de ressources pour le développement (financière, technique, partenariales...).

La réalisation initiale d'une version opérationnelle

Elle ressemble à la construction « artisanale » d'une œuvre originale. Elle permet de valider le modèle de service, économique et commercial.

La rationalisation du modèle

Elle concerne le design virtuel, le support technologique et logistique, les services, l'organisation commerciale, l'évolution économique et le modèle d'exploitation généralisé.

L'exploitation commerciale de l'innovation

Elle sera déléguée à des structures ou des partenariats opérationnels selon le modèle établi avec les concours financiers qui s'imposent.

Les ressources financières

Elles sont celles issues des premières commercialisations, celles en provenance des partenaires ou commanditaires de développement, celles qui proviennent d'investissements et de concours divers, celles qui proviennent de l'exploitation commerciale selon les contrats établis.

RENSEIGNEMENTS :

Roger Nifle

Tél : +33 (0)4 75 46 64 12

Mél : rnifle@coherences.com

LE DOSSIER

« Des technologies mises en scène, pour servir sans asservir »

L'expression "intégration scénographique des technologies" signifie que les moyens technologiques sont choisis et rassemblés pour satisfaire à la réalisation collective du monde virtuel et ce qui doit s'y passer par la médiation de la scénographie, visible et invisible.

institut-coherences.fr

La Méthode d'Intégration Scénographique des Technologies (MIST) dans la conception d'un EVA

Les espaces virtuels d'activités EVA correspondent non seulement à une vision du monde nouvelle (mutation, âge du Sens et des communautés, communautés d'action et de développement, empowerment...) mais aussi à un autre rapport au monde. Ainsi, les technologies ne peuvent plus être envisagées selon les logiques antérieures.

Les espaces virtuels d'activités EVA et l'intégration scénographique des technologies IST.

Les espaces virtuels d'activités sont fondés sur l'ingénierie du Sens et des cohérences humaines et l'intelligence symbolique. Chacun d'eux est construit à partir d'une centration sur une problématique spécifique. Cette centration est à la base :

- ◆ de la conception du processus opérationnel et de la doctrine qui le sous tend,
- ◆ de la conception de l'espace virtuel qui offre une "scénographie" homologue au processus et à la doctrine,
- ◆ de la conception de l'intégration scénographique des technologies.

Nous sommes là alors au carrefour de plusieurs paradigmes en concurrence.

Le paradigme classique

Il vise à construire une sorte de double automate, une machine à faire à la place de ceux qui sont sensés s'en servir et qui se trouvent la servir. C'est l'idéal classique de l'informatique des systèmes intégrés.

Il faut concevoir et construire une "machine", matérielle et logique, qui réagit et produit selon un modèle qu'il aura fallu au préalable concevoir.

Or la conception du modèle est une "abstraction formelle", une réduction du réel malgré un souci d'exhaustivité qui ne voit bien vite que ce qui est formalisable selon les critères de l'automate logique.

Le paradigme moderne

Avec Internet c'est la circulation et la distribution de l'information, des documents,

des objets qui sont privilégiées. Logique, réseaux, "client-serveur" où au bout du compte on ne se préoccupe plus de ce qu'il y a à en faire.

Le "client" n'est pas, comme on pourrait le croire, le groupe humain en charge d'une activité mais l'équipement terminal, "l'interface" par lequel chaque individu accède au réseau.

C'est la multiplication et la mise à disposition des équipements, réseaux, serveurs, terminaux clients, "interfaces utilisateurs" qui est le principe créant les conditions sensées soit répondre aux besoins individuels et interindividuels soit par là même créer des "phénomènes collectifs" plus ou moins spontanés qui viennent se substituer aux responsabilités et aux enjeux des équipes et des groupes humains créant ainsi le fantasme d'une "autre société". Elle n'est qu'un reflet mimétique (ou mêmétique).

Le paradigme de la puissance

On le laissera de côté sachant que sa logique est celle de l'armement défensif ou offensif. Pouvoir, emprise, et contrôle. Puissance et sécurité sont les mots d'ordre. De qui ? Voilà qui n'est pas si clair lorsque ces arguments sont mis en avant sans que les usagers et leurs responsabilités ne soient interrogés.

Le paradigme de l'intelligence symbolique

C'est celui qui préside à la conception des Espaces Virtuels d'Activités.

Les espaces virtuels ne sont pas de simples "environnements" ni encore moins des machines automatiques. Leur scénographie intègre le fait qu'ils constituent un monde, une bulle monde (Sloterdick), **une réalité virtuelle dont la substance est celle du consensus des hommes qui la "réalisent"**.

De même que la scénographie est au service de la création de ces réalités virtuelles collectives et ne constitue pas le monde en question, de même la technologie est au service de ce monde par la médiation de la scénographie et ne constitue pas ce monde.

L'intégration scénographique des technologies est là pour fournir les instruments grâce auxquels les actes des participants peuvent se réaliser et pas pour "faire fonctionner" un "interface utilisateur".

La technologie ne vient ni pour construire un système intégré, ni même un environnement "boîte à outils" ou portail pour accéder aux ressources d'un réseau.

L'intégration scénographique des technologies trouve son unité dans la scénographie de l'espace virtuel et non dans un "avatar technologique" (machine, réseau, serveur, plate-forme).

C'est à chaque acte qu'est attaché le moyen technologique au travers de sa mise en scène visible. A chaque acte son instrumentation mais ce ne sont pas les instruments qui font l'orchestre, ni l'orchestration.

Ainsi, on choisira les meilleurs instruments, c'est-à-dire ceux qui conviennent à l'acte et aux conditions de son accomplissement. Ce n'est pas le plus sophistiqué qui est forcément le meilleur, ni le plus "performant" techniquement mais celui qui correspond aux conditions réelles de l'acte en question. Un tel sera rigoureux un autre approximatif, un tel sera évolutif un autre stable et répétitif, un tel comportera des risques, un autre pas. Cela dépend évidemment de la nature de l'activité collective en question et des spécificités de chaque groupe humain.

Il serait donc illusoire de vouloir standardiser les réponses à des questions qui ne se posent pas, ou de ne pas répondre à des questions qui se posent spécifiquement.

Il est donc souhaitable que la réponse technologique correspondant à chaque acte identifié par ses marques visibles (scénographie) puisse être évolutive, interchangeable en fonction des contextes et des perfectionnements. Ensuite, les actes n'étant pas isolés, ils conduisent à des relations, des interactions, des "rassemblements" qui vont structurer les réponses technologiques.

De là, comme dans toute organisation classique, le souci d'optimisation des coûts et de la fiabilité par des recherches d'intégration associées. C'est comme cela que l'intégration technologique se construit, en réponse à l'intégration des actes de participants à la communauté d'activité, grâce à la médiation (elle-même évolutive) de la scénographie. De ce fait même si on aboutit à des intégrations matérielles ou logicielles, elles ne sont que le fruit d'une optimisation et d'un compromis technico-économique.

Elle n'est ni une collection de réponses locales sans cohérence symbolique ni une solution à des problèmes techniques issus des autres paradigmes

(divorce sur les valeurs et les évaluations).

L'intégration technologique est donc pilotée par la centration au travers des actes et de leur interprétation scénographique.

Ainsi l'unité matérielle ou logicielle n'est pas en soi un critère d'intégration pertinent. Au contraire il peut venir quelques fois en concurrence avec l'unité symbolique de l'espace virtuel d'activité collective et en paralyser l'évolution ou même l'exercice. On peut en effet assurer la cohérence symbolique avec une dispersion matérielle (ex : Wanager, Livre de gouvernance).

La légèreté et la souplesse des réponses techniques ainsi que de leur structuration matérielle ou logicielle est donc un gage de pertinence de l'intégration scénographique des technologies qui doivent donc rester une démarche pragmatique.

Tout se passe comme si c'était le groupe humain lui-même et son activité qui constituaient le référent des choix technologiques, dans le cadre scénographique vecteur de l'unité de construction de l'espace virtuel d'activité.

Il y a là les prémisses d'une méthode de développement spécifique. Mais la méthode ne doit-elle pas être homologuée au projet et donc à la centration initiale ?

Si les méthodes diffèrent, c'est non seulement parce que les finalités réelles ne sont pas les mêmes mais aussi parce que les buts sont différents. Ainsi l'intégration scénographique des technologies assigne un but à la production technologique. Le but n'est pas "faire fonctionner" le système scénographique mais de faciliter l'usage de l'espace virtuel comme espace symbolique.

Il ne s'agit donc pas de relation utilitaire homme/machine par exemple mais de rapport symbolique par la médiation d'une scénographie outillée.

Ainsi c'est la fonction symbolique de chaque élément, de chaque scène, dans l'ensemble virtuel qui doit être servie par des solutions technologiques. C'est aussi le seul critère d'évaluation pertinent.



POUR ALLER PLUS LOIN

Dossier du Journal de l'Humanisme
Méthodologique : *l'Internet et le virtuel*

Cliquez sur le papillon pour voir le site



ZOOM PRODUITS

Les Cartes du Management[®]

Les Cartes du Management arrivent chez les distributeurs de formation.

PRESENTATION DU PRODUIT

C'est un espace virtuel de formation au management d'équipe. Un produit phare d'une toute nouvelle gamme de services pédagogiques pour la formation à distance.

Il a été bâti sur des outils et méthodes de *management communautaire avancé* (MCA) forgés depuis plus de 30 ans, associés à une approche pédagogique innovante avec "la pédagogie du virtuel" et les espaces virtuels d'activité pour la formation.

Le service en ligne est d'une grande simplicité d'accès pour des performances tout à fait nouvelles.

PUBLIC CONCERNÉ

Il est destiné aux managers, expérimentés ou non, aux chefs de projet, aux managers d'équipes dispersées ou pas, aux animateurs de groupes ou communautés de travail et d'action, aux responsables de P.M.E, à tous ceux qui seuls ou en groupes veulent progresser dans leurs pratiques de management d'équipe au quotidien.

PEDAGOGIE MOBILISÉE

Cet espace de formation est bâti sur une approche pédagogique dite "expérientielle", une pédagogie de "l'investigation".

Les participants choisissent "à la carte" les questions qui les intéressent. Ils constituent leur propre "Jeu de cartes" à jouer dans chaque situation de management. Ils associent ainsi la solidité des fondements et la réalité de leur propre expérience à travers trois phases :

- ◆ Une phase de découverte des "actes de management", structurés sur les six axes du management communautaire.
- ◆ Une phase d'approfondissement du

rôle du manager.

- ◆ Une phase d'appropriation personnelle des conditions de progression.

LES MODULES DE FORMATION

L'espace virtuel pédagogique se présente selon la métaphore d'un carrefour d'où partent six voies correspondant aux six axes essentiels d'un management d'équipe cohérent et performant. Cela se représente sous forme d'une carte.

Sur chacune des six voies, les axes de management sont illustrés par des lieux, sites objets ou bâtiments, représentant chacun un acte de management. Les six axes sont illustrés par des actes de management spécifiques.

C'est en cliquant sur chacun de ceux-ci qu'une fenêtre interactive apparaît tant pour apporter informations et questions que pour que l'utilisateur intervienne sous forme de commentaires ou questionnements qui peuvent être téléchargés.

Le cadre virtuel principal est complété par un environnement d'indications, de suggestions favorisant "l'immersion" et l'"exploration" des usagers selon le contexte et les participants.

La dynamique de base permet aux usagers de parcourir la carte des axes et des actes de management, soit selon leur initiative propre, soit selon des incitations ou des directives liées à l'animation pédagogique.

LES PRINCIPES DE PROGRESSION PEDAGOGIQUE

Les managers sont invités à un parcours en trois temps. Il est suggéré de le respecter pour faciliter la progression tout en favorisant une approche « intuitive ».

1. La première partie est centrée sur des éléments de **connaissance pratique** du management d'équipe.
2. La seconde est consacrée au **rôle du manager** à partir de problèmes à résoudre.
3. La troisième est tournée vers **les propres pratiques** de management

LES CARTES DU MANAGEMENT

Un espace virtuel de formation au management destiné aux managers d'équipes, aux responsables de Pme, aux animateurs de groupes, aux communautés de travail et d'action.

institut-coherences.fr

d'équipe et les améliorations possibles souhaitées par le manager.
Ce qui est recherché c'est la réflexion du manager plutôt qu'un savoir *a priori*, la recherche de solutions plutôt que des techniques standard, chercher et trouver ses propres améliorations plutôt que des réponses pré-établies. Un véritable travail de manager en somme.

INSCRIPTIONS ET ACCOMPAGNEMENT

Les conditions d'accès à l'espace de formation se font par des inscriptions personnelles ou collectives donnant un accès en ligne.

On peut y accéder par le biais de sociétés de formation ou de conseil en management, par le biais de services de formation internes sous contrat avec l'institut Cohérences ou directement par commande en ligne sur le site de l'Institut Cohérences, le service d'accompagnement étant assuré par l'Institut Cohérences ou ses mandataires.

Un accompagnement individuel ou collectif est en option (audio et vidéo). L'animateur est alors un facilitateur d'intégration. Il intervient avec sa compétence pédagogique et de coaching personnel ou collectif selon des modalités préétablies.

On peut accéder au module de formation individuellement ou en groupe, accès en ligne individuel avec un quota personnel de 20 heures sur 3 mois et accès en ligne groupé avec un quota de groupe de 20 heures sur deux mois (groupes de 12 personnes au plus pour l'accompagnement).

Les Cartes du Management arrivent chez nos premiers distributeurs de formation en novembre 2007 et seront accessibles via leur plate forme *e-learning* dans les prochains jours ou semaines selon les cas.

RENSEIGNEMENTS COMMERCIAUX ET DE PARTENARIATS DE DISTRIBUTION :

Gérard Borth
Tél : +33 (0)3 44 51 21 49
✉ geborth@institut-coherences.fr

Pour une visite rapide du module
ou
vous inscrire à une session de formation en ligne :
cliquez sur le papillon !



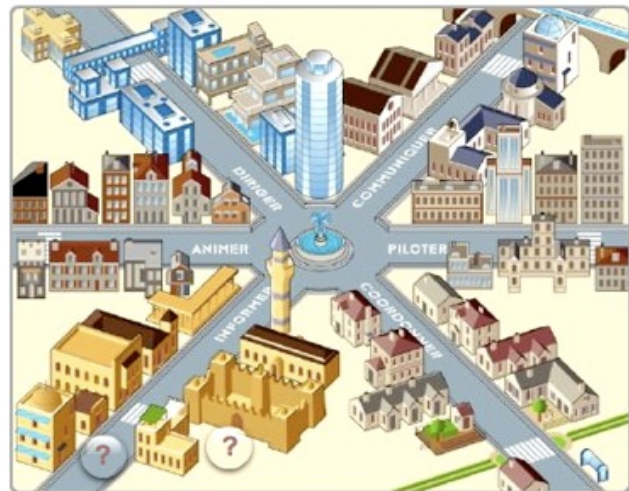
LES CARTES DU MANAGEMENT Espace virtuel de formation au management d'équipes

Un nouveau type de formation avec un module en ligne accessible "à la carte"

- DIRIGER
- ANIMER
- INFORMER
- COORDONNER
- PILOTER
- COMMUNIQUER

Parcourez les six axes essentiels du management d'équipes et recherchez les actes de management qui vous conviennent

Constituez votre jeu de fiches personnelles que vous pourrez télécharger.



Votre parcours de formation
une pédagogie par l'investigation
en trois temps successifs

- Explorer le management d'équipe
- Appréhender le manager et son rôle
- Optimiser votre propre management

ZOOM PRODUIT

Le Livre de Gouvernance

Un moyen et une méthode révolutionnaires de développement communautaire

PRESENTATION DU PRODUIT

C'est un « espace virtuel » accessible sur Internet qui permet de rassembler tous les acteurs et parties prenantes pour l'élaboration participative et la conduite maîtrisée de projets communautaires.

L'intérêt du Livre de Gouvernance c'est de pouvoir disposer d'un dispositif qui s'appuie sur une démarche méthodologique construite, tant pour l'élaboration et la réalisation des projets que pour la mobilisation des parties prenantes et des dynamiques humaines.

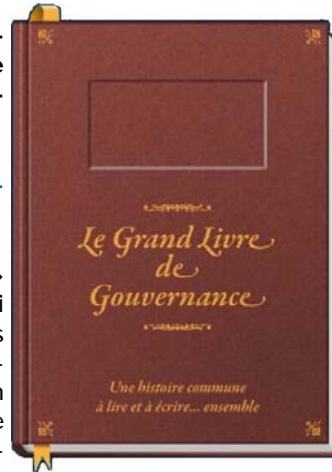
C'est aussi une démarche de concertation et de consultation associant acteurs et parties prenantes et les populations concernées d'une façon progressive, structurée et souple ainsi que les expertises nécessaires.

Enfin un dispositif de gouvernance qui facilite un processus de montée en puissance d'une conscience et d'une compétence collectives aboutissant à un plus haut niveau de maturité communautaire.

LE PUBLIC CONCERNÉ

Cet espace virtuel d'activité collective est destiné aux territoires de différentes tailles pour de multiples usages. Projets de développement, projets sectoriels (économie, tourisme, éducation, santé, urbanisme, identité, aménagement, sécurité, élaboration et conduite de politiques publiques, projets sociaux, quartiers, etc.)

Les groupements d'entreprises ou d'institutions qui cherchent à se doter d'un projet, d'un dispositif de gouvernance, d'une conscience et d'une performance



collective ou à porter une ambition commune, à assumer une mission partagée...

Les organisations pour leur projet d'entreprise, la cohésion, l'intégration de structures, la mobilisation, la conduite de changements...

Ces enjeux sont en général très difficiles à atteindre dans les conditions actuelles.

Le Livre de Gouvernance permet d'aborder des enjeux difficiles dans des conditions complexes (situations de difficultés collectives, multiplicité des parties prenantes et des intérêts, démobilité...) tout en apportant des bénéfices considérables dans la maîtrise des délais, des coûts, des résultats et de leur appropriation collective.

Il permet aussi d'engager des enjeux novateurs comme : la démocratie participative, la mise en oeuvre de dispositifs de gouvernance, l'intelligence collective, des projets avancés et ambitieux.

FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DU LIVRE DE GOUVERNANCE

Le Livre de gouvernance s'organise selon quatre espaces actifs.

- ◆ **Un "grand livre"** où se transcrivent au fur et à mesure les avancées du projet. Lisible en ligne par le public il constitue un élément de mémoire et d'appropriation collective. C'est la structure du livre, ses chapitres et sous chapitres qui cadrent méthodiquement la démarche.
- ◆ **Un "espace communautaire"** où le public et les acteurs accèdent aux différentes ressources mises en commun. C'est là qu'un sentiment d'appartenance et d'appropriation pourra être consolidé.

LE LIVRE

DE GOUVERNANCE :

4 espaces actifs en 1

> **Un Grand Livre**
pour cadrer la méthode.

> **Un Espace**
Communautaire
pour l'appropriation.

> **Des Espaces de**
Concertation,
publics et privés.

> **Un Espace**
d'Administration
pour le pilotage.

institut-coherences.fr

- ◆ **Des espaces de concertation** avec une façade publique et un espace de travail privé pour chacun des groupes de travail constitué au cours du processus.
- ◆ **Un espace d'administration** depuis lequel le pilotage pourra s'effectuer et toute l'administration des différents aspects de cette conduite du projet.

La mise en place d'un livre de gouvernance réclame plusieurs fonctions:

- l'administrateur général qui va s'occuper de l'installation du livre et aussi de l'ouverture de groupes de concertation. C'est aussi en principe le chef de projet.
- "le scribe" qui va écrire le livre au fur et à mesure avec une certaine unité et qualité de présentation,
- les animateurs des groupes de concertation
- les expertises spécialisées consultées en cours de route, chacun à sa place
- la gestion du centre de documentation, celle du centre de communication et celle des modalités de consultation publique sont aussi à confier à des personnes qualifiées.

MODALITÉS ÉCONOMIQUES ET PRATIQUES D'ACHAT OU DE LOCATION

Le maître d'ouvrage loue un espace virtuel : "le Livre de Gouvernance" pour la durée du processus, souvent de 6 mois à 18 mois ou plus.

Il règle aussi les charges proportionnées à l'importance des communautés engagées.

Il aura à assumer les charges d'intervention pour le pilotage général, l'animation des groupes de concertation, les expertises nécessaires.

Ces interventions peuvent être internes avec une préparation et un accompagnement suffisant.

Elle peuvent être externes avec l'apport des compétences de prestataires qui adoptent ce nouveau type de méthode, soit généraliste, soit spécialisé dans leur domaine habituel.

L'Institut Cohérences assure leur formation.

L'Institut Cohérences établira des partenariats avec des sociétés et cabinets spécialisés dans ces domaines. Elle accompagne l'usage du "livre de gouvernance" par leurs clients.

La tarification comprend :

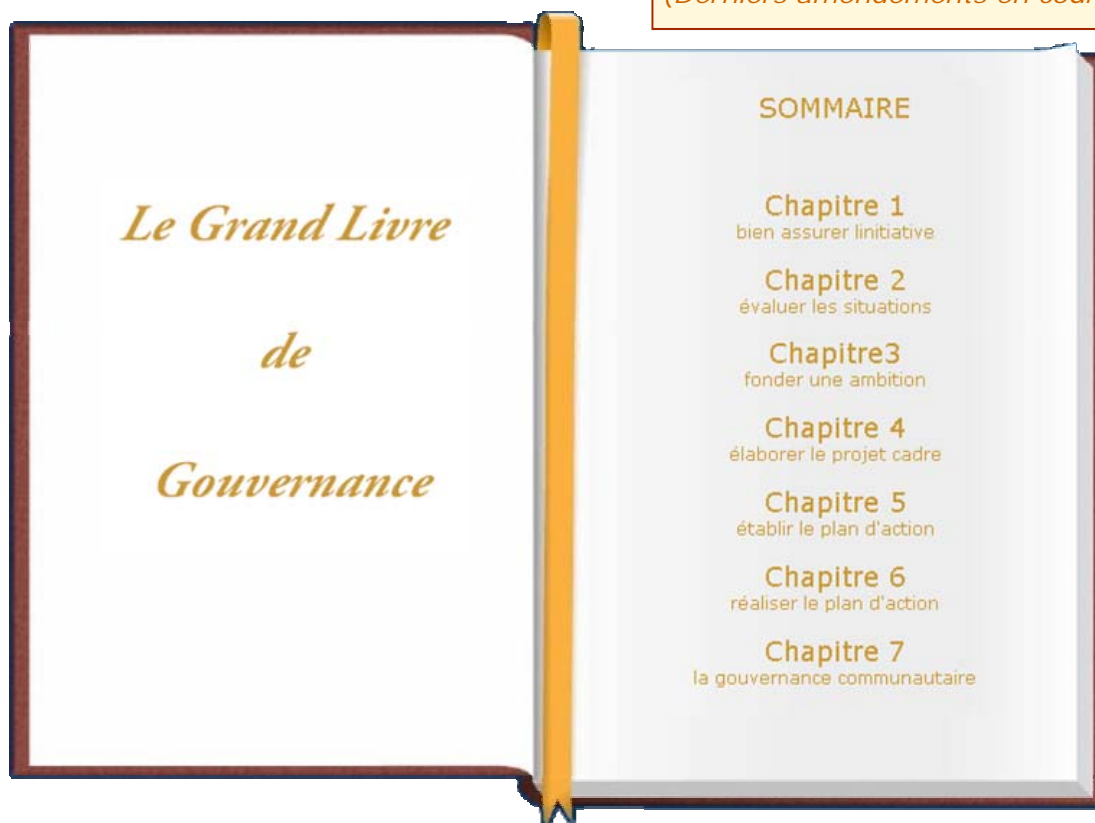
- un loyer par tranches selon l'importance de la communauté concernée
- des charges selon le nombre de groupes de concertation et la population concernée,
- le coût des services correspondant aux prestations précédentes,
- des options, en particulier pour des supports de communication publique (télé, radio, etc.).

POUR TOUT RENSEIGNEMENTS : Gérard Borth

Tél : +33 (0)3 44 51 21 49

✉ geborth@institut-coherences.fr

Cliquez sur le papillon et (d)ouvrez le Grand Livre de Gouvernance (Derniers amendements en cours).



EN PRÉPARATION

LE WANAGER : un espace partagé pour vivre et travailler ensemble

Le Wanager est un espace virtuel pour le management d'équipes ou de groupes à distance. Ce type de besoin se multiplie du fait de la nécessaire mobilité des collaborateurs, de la dispersion des activités des entreprises, de nouvelles formes de management, par projet, avec des associations évolutives, des réseaux internes et externes, des communautés de pratiques.

Dans tous les cas il faut rechercher une nouvelle *proximité relationnelle* entre les membres des équipes et aussi leur manager. C'est la condition d'une cohésion, d'une unité d'action, du développement d'une intelligence et d'une performance collective.

Le Wanager c'est un renversement de situation. Un espace agréable à habiter ensemble, un fonctionnement intuitif et simple, des lieux dédiés qui facilitent l'activité commune en construisant l'unité indispensable. Des possibilités de relations et de réunions souples et efficaces.

Le Wanager c'est vivre ensemble au quotidien des situations communes, c'est permettre de choisir son style de management, de mettre en place sa propre organisation, ses propres règles. Il favorise une certaine autonomie de l'équipe tout en étant connectée au système d'information de l'entreprise avec ses sécurités et ses ressources.

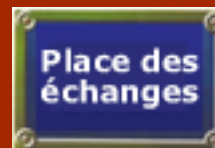
POUR TOUT RENSEIGNEMENTS : Gérard Borth
 ☎ +33 (0)3 44 51 21 49
 ✉ geborth@institut-coherences.fr

Réagissez en ligne >>



LA PLACE DES ECHANGES

Des forums pour aller plus loin... ensemble



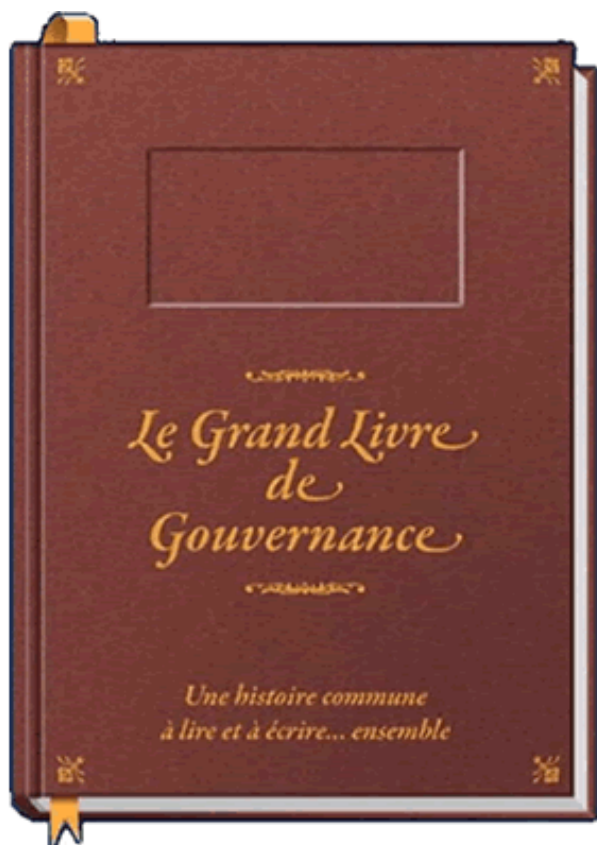
Prenez part aux discussions sur le projet EVA-LIA et les espaces virtuels d'activités.

Intervenez pour participer au projet EVA-LIA : posez toutes vos questions, partagez vos expériences.

Place des échanges			
Discussions sur le projet EVA-LIA et les espaces virtuels d'activités			
Index	Liste des membres	Règles	Recherche Inscription S'identifier
Vous n'êtes pas identifié.			
Le projet EVA-LIA			
Forum	Discussions	Messages	Dernier message
<input type="checkbox"/> <u>Veille</u> Signalement de tout ce qui éclaire le contexte	9	10	22-10-2007 10:53:31 par rnfle
<input type="checkbox"/> <u>Des échos</u> rencontres et résonnances	1	1	05-09-2007 17:50:29 par gborth
<input type="checkbox"/> <u>Partenariats</u> Une aventure à partager	2	2	05-09-2007 21:32:06 par rnfle
<input type="checkbox"/> <u>Les espaces virtuels d'activités : le concept</u> les fondements du concept et ses promesses	2	2	09-09-2007 07:58:56 par rnfle
Le Livre de gouvernance			
Forum	Discussions	Messages	Dernier message
<input type="checkbox"/> <u>Veille</u> Le contexte actuel	3	3	20-09-2007 18:41:38 par rnfle
<input type="checkbox"/> <u>Echos du Livre de Gouvernance</u> Rencontres et résonnances	0	0	
Les cartes du management			
Forum	Discussions	Messages	Dernier message
<input type="checkbox"/> <u>veille</u> le contexte actuel	2	2	13-09-2007 16:40:50 par gborth
<input type="checkbox"/> <u>Echos des Cartes du management</u> Rencontres et résonnances	1	1	05-09-2007 17:58:03 par gborth
<input type="checkbox"/> <u>Le management communautaire</u> qu'est ce qu'il y a de neuf?	0	0	
<input type="checkbox"/> <u>La pédagogie du virtuel</u> une des nouveautés radicale du module	0	0	
Le Wanager			
Forum	Discussions	Messages	Dernier message
<input type="checkbox"/> <u>Veille</u> actualité du management à distance et des espaces virtuels	1	1	15-09-2007 22:30:00 par rnfle

*Rendez-vous Place des échanges
sur le site de l'Institut Cohérences...
en suivant notre papillon !*





Le livre de Gouvernance

*Un espace virtuel pour la gouvernance
Une dynamique
pour le développement communautaire*

Au service des

**Projets territoriaux
Grandes structures
Groupements inter-institutionnels**

Politiques publiques - Schémas Directeurs
Projets de développement - Aménagement
Démocratie participative - Concertation

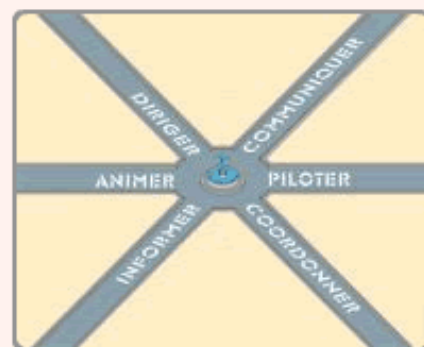
RENDEZ-VOUS EN LIGNE : www.coherences.com/EVALG/gouvernance/

Les cartes du management

Espace virtuel de formation au management d'équipes



DIRIGER
ANIMER
INFORMER
COORDONNER
COMMUNIQUER
PILOTER



Une formation pratique des managers d'équipes en 3 temps :

- 1** Explorer le management d'équipes
- 2** Appréhender le manager et son rôle
- 3** Optimiser votre propre management

RENDEZ-VOUS EN LIGNE : www.coherences.com/EVACM/SITECM1/