

Intégrer la démarche TEAMKODEV® au management de l'entreprise.



Sensibilisation à l'intelligence collective !

Le TEAMKODEV® est une approche d'apprentissage qui mise sur les interactions entre les participants et l'intelligence collective.

Le processus est guidé par un animateur qui utilise « une méthode subtile et exigeante alors qu'elle paraît simple en apparence »

Une approche originale qui permet à chacun de régler ses difficultés, développer ses compétences en s'appuyant sur l'intelligence d'un groupe.

Proposer le TEAMKODEV® dans son entreprise, c'est donc favoriser un travail collaboratif, La résolution de problèmes en commun et l'innovation.

Codéveloppement spécifique Groupe de pairs « choisis », qui se réunissent PONCTUELLEMENT afin de répondre à une problématique clairement identifiée en amont de la séance	Codéveloppement durable Groupe de pairs qui se réunissent REGULIEREMENT afin de poser et répondre à des problématiques communes du moment	Team Work-Building Equipe constituée mélangeant le hiérarchique et ses collaborateurs qui vont réfléchir à une recherche de solutions dans une démarche « d'égalité de dignité »
Le Groupe est composé de 5 à 8 pairs maximum Les trois rôles nécessaires au fonctionnement 1. Le rôle de « client » porteur d'une préoccupation, d'un problème ou d'un projet qui souhaite être aidé à réfléchir, explorer, trouver des pistes, des regards différents. 2. Le rôle de « consultant », de contributeur au service du client dans sa situation ; les consultants apportent leurs expériences, leurs regards, leurs suggestions, leurs pistes d'action, leurs ressentis en fonction de la demande du client. 3. Le rôle de « coach » qui guide le groupe tout au long des 6 étapes. Formé à l'approche, attentif à la fois au processus et au contenu de la séance, il stimule avec bienveillance et exigeance les interactions au sein du petit groupe. Il est le garant du code de déontologie.	Le Groupe est composé de 12 à 20 pairs qui ont envie d'apprendre de leurs expériences respectives et ce pour aborder autrement leurs rôles, leur légitimité, leur périmètre d'influence, leurs modes d'action en situation professionnelle. Ils vont se réunir une fois tous les mois, idéalement pendant une année. C'est un lieu d'examen et de traitement de situations réelles et actuelles rencontrées. Le rôle clé est celui « d'animateur » qui guide le groupe, et change d'une séquence à l'autre Organisation en sous-groupe de 4/5 personnes 1. identification d'un problème ou d'un projet 2. clarification des conséquences du non traitement par la méthode du « <i>graphisme décentré</i> » 3. détermination des bénéfices de la résolution 4. recherche de solutions par la <i>technique du carrousel</i> 5. sélection des 3 solutions opérationnelles 6. exposition du plan d'action et prise d'engagement.	Être capable de concilier posture d'animateur et posture d'autorité du manager sans avoir recours au pouvoir. Démarche originale de mise en place des fondations du développement de l'intelligence collective pour une équipe compétitive. Missions Intelligence Collective © pour élaborer de nouvelles règles de fonctionnement partagées et portées par chaque membre de l'équipe. 2 offres de TEAMWORK <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  2 JOURS </div> <div style="text-align: center;">  1 JOUR </div> </div> Outils : Profils de personnalité Indice Performance Equipe Indicateurs O.R.E. (Organisation/Réflexion/Efficacité)



Les fondations du développement de l'Intelligence Collective pour une entreprise compétitive

« Nul n'est parfait et une équipe peut l'être... »

Les plus KALEIDO
Une méthodologie originale



Une équipe expérimentée

une valeur pédagogique combinant l'exigence et la bienveillance envers les participants
 une méthode prioritairement axée sur le pragmatisme et le concret
 des activités ludiques et/ou sportives utilisées comme des outils de découverte pédagogique
 un concept centré sur l'apprentissage par l'action
 des supports simples et opérationnels sous forme de cartes de mémorisation
 une prise d'engagement à l'action formalisée sous forme d'objectifs contrôlables et mesurables
 une synthèse imagée des faits marquants de l'action

un pool de 10 de formateurs/consultants experts en management d'équipe
 un double parcours de haut niveau dans le sport et l'entreprise
 une conviction commune basée sur la résolution de l'équation managériale $E = MC^2$ (voir site www.kaleido.pro)
 des valeurs fortes : « Je suis S.P.O.R.T. ♠, je vise l'Or » (♠ Simplicité Performance Ouverture Respect Transparence)

Kaleido est lauréat 2007 réseau Entreprendre Nord dans la catégorie « création innovante »