



NOETIC BEES SARL

16 GRANDE RUE DE ST. RAMBERT - 69009 LYON

ANALYSE DES PRATIQUES PAR LA PHILOSOPHIE

Et si on en parlait :) ?



MÉTHODE



NOTRE APPROCHE ET NOS INSPIRATIONS POUR LES APP-P

HONORER L'INTELLIGENCE

Nous proposons de rentrer dans une technique de dialogue d'inspiration ricœurienne (phénoménologie sociale et narrative cf Ricœur et Dewey), méthode que nous avons développée pour dialoguer de manière construite à travers : la métacommunication des participants, l'apport sur-mesure de l'histoire des idées et la matérialisation de la pensée du groupe. Nous misons alors sur l'universalité de notre rapport à l'espace (immersion, observation esthétiquement guidée) et au temps (rapport aux penseurs de tous horizons, de toutes les spécialités).

Nous osons notamment connecter les gens à des pensées/penseurs du passé qui pourraient paraître dépassées s'ils n'étaient animés de manière méthodique pour nous permettre de voir plus loin. Nous sommes en effet des « nains sur les épaules des géants » et pouvons, nous aussi, devenir des géants à plusieurs ! Nous sommes convaincus que les populations sont porteuses de savoirs et des connaissances ancrés dans leurs expériences quotidiennes du lieu de vie. Ce sont des savoirs appelés profanes qu'il s'agit de faire émerger et de formaliser par des méthodes de « philo-design ».

Les limites de notre approche : un processus qui place les individus dans un nouveau mode de socialité (quoiqu'ancien en réalité comme la disputatio du 12^e par exemple peut être un moment du processus d'intelligence collective) est chose difficile à l'heure où la socialité des individus et ce qui fait problème et que les pathologies mentales elles-mêmes se caractérisent aujourd'hui comme des troubles de la relation avant tout. Il faut disposer de compétences psycho-sociales pour comprendre le collectif de travail en intelligence collective comme si on avait un psychisme groupal et savoir, le cas échéant, traiter la personne aussi dans un rapport plus philosophique.

DÉSAUTOMATISER

Les récents travaux sur l'intelligence (Olivier Houdé, Catherine Malabou, Bernard Stiegler, etc..) montrent qu'il y a intelligence lorsqu'il y a un moment de désautomatisation pour réenclencher des automatismes par la suite.

Le moment d'intelligence se caractérise précisément dans le fait, pour tout un chacun, de lever le stylo lorsqu'il écrit une carte à un ami pour chercher le « bon » mot ; lorsque l'élève en classe se rend compte qu'il est en train de se servir du mauvais outil mathématique pour résoudre son problème de mathématique, lorsque nous nous efforçons de marcher correctement après avoir marché tout le long d'un escalator qui a mystérieusement imprimé son mouvement dans nos pieds ... Bref, il y a intelligence lorsque, comme le dit la philosophie, il y a un moment « d'épockè », c'est-à-dire lorsque nous interrompons nos automatismes pour chercher celui qui convient le mieux à la situation à laquelle nous sommes confrontés. Nous sommes alors dans un moment de mini-délibération intérieure, qu'Olivier Houdé nomme l'inhibition neuronale, qui évalue, pèse, envisage les possibles.

Que l'on soit partisan de l'AI faible, AI forte ou supra Subjectivité, il n'en reste pas moins que nous posséderons toujours cette capacité plastique d'intelligence. Dans un autre plan, une ville intelligente n'est donc pas une ville dont les principaux actes d'administration pourraient être automatisés, mais une ville dont par exemple, au moyen des capteurs de flux, pression, énergie, etc.. convoque une assemblée générale de citoyen pour en parler, pour délibérer. Les datas doivent être mises au service de la délibération et non pas prendre des décisions à notre place.

C'est dans ce cadre théorique que nous pensons et accompagnons nos clients. Il s'agit pour nous de provoquer de l'épockè, de désautomatiser leurs comportements, habitudes et manières de penser pour leur permettre d'agir et de voir autrement.

L'objectif est de créer des relations professionnelles qui correspondent à deux référentiels clés :

- Le « *servant leadership* », porté par [Robert K. Greenleaf](#)
- Le « management par la discussion », porté par [Mathieu Detchessahar](#)

...PERMETTRE AU PRATICIEN DE
TRANSFORMER SA PRATIQUE EN
TRANSFORMANT LE REGARD
QU'IL PORTE SUR CELLE-CI...



LE PRATICIEN RÉFLEXIF :

Les abeilles noétiques proposent une approche inédite d'analyse des pratiques professionnelles basée sur l'idée de « praticien réflexif ».

Qu'entend t-on par **praticien réflexif**?

Il s'agit du processus par lequel de nouvelles connaissances se font jour à partir d'une transformation de l'expérience vécue par le professionnel. Concrètement, cette approche est une invitation pour le professionnel à faire un **pas de côté** vis-à-vis de sa pratique en apprenant à questionner son système de pensée pour mieux en comprendre ses limites. La force du praticien réflexif réside précisément dans sa capacité à réinventer ses pratiques à partir de nouvelles grilles de lecture et d'analyse.

La compétence philosophique de facilitation trouve ici toute sa pertinence : effort de problématisation, aide à l'analyse et à l'argumentation, entraînement à l'esprit critique, retour réflexif, etc.

L'approche du praticien réflexif repose sur un apprentissage par l'expérience. C'est une approche complémentaire de l'approche académique ou universitaire, bien connue des formateurs, parce qu'elle **aide les professionnels à se détacher des représentations subjectives**, souvent limitantes, qu'ils se font de leur métier mais aussi de leurs rapports aux autres et à leur environnement professionnel.

Notre ambition : permettre au professionnel de **transformer sa pratique** en transformant le regard qu'il porte sur celle-ci.

QUELQUES RÉFÉRENCES :

- Donald Schön (1994) *Le praticien réflexif à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*
- Richard Wittorski (1997) *Analyse du travail et production de compétences collectives*
- Richard Wittorski (2005) *La contribution de l'analyse des pratiques à la professionnalisation des enseignants*
- Gérard de Villiers (1991) *L'expérience en formation d'adultes*

...POSITIONNER UN CADRE
CONCEPTUEL QUI AIDE LES
PROFESSIONNELS À CONVOQUER
LEURS PROPRES SAVOIRS...



LA POSTURE DE L'ANIMATEUR :

La posture de l'animateur, telle que définie dans les travaux de Richard Wittorski, repose sur 3 modalités :

MODALITÉ 1 : UNE LOGIQUE DE DÉVELOPPEMENT IDENTITAIRE

Il s'agit de travailler sur l'*identité*, telle qu'elle est *vécue* par le professionnel, à partir d'une analyse rétrospective de la situation. Avec l'aide de ses pairs et de l'animateur, le professionnel analyse la relation affective qu'il entretient avec la situation visée. L'animateur joue ici le rôle de **facilitateur**. Les savoirs théoriques sont peu invoqués, ce sont les *expériences* et les connaissances individuelles qui priment.

L'objectif, à ce stade, est de **transformer les pratiques en connaissances liées à l'action**.

MODALITÉ 2 : UNE LOGIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Il s'agit, cette fois-ci, de travailler sur l'*identité agie* à partir d'une analyse rétrospective des situations. A la fois **co-analysateur**, **organisateur de séance** et **conseiller**, l'animateur aide les professionnels à se placer dans une posture d'*anticipation* à propos de leurs pratiques. Les savoirs théoriques sont souvent invoqués.

L'objectif est, ici, de **transformer les pratiques en savoirs liés à l'action**.

MODALITÉ 3 : UNE LOGIQUE DE TRANSFERT DES SAVOIRS

L'intention est de travailler sur l'*identité sue*. L'animateur s'inscrit dans une posture de *transmetteur* (de savoirs) et de *conseiller*. Les savoirs théoriques sont nécessairement dominants.

L'objectif est, in fine, de **transformer les savoirs théoriques en pratiques**.

Remarque : Pour Wittorski, il y a une rupture paradigmatique entre les deux premières modalités et la troisième. En effet, alors que, pour les Modalités 1 et 2, **l'analyse part de pratiques vécues par les professionnels**, les références théoriques venant simplement les éclairer, dans la Modalité 3, **les pratiques se construisent à partir de la théorie apportée par l'animateur**.

...SAVOIR, C'EST D'ABORD
SE RE-SOUVENIR...



L'APPROCHE NOETIC BEES :

Chez Noetic Bees, nous pensons que les savoirs théoriques viennent des professionnels eux-mêmes : notre animateur se contente ainsi de positionner un cadre conceptuel et les outils pragmatiques qui aident les participants à convoquer les savoirs qu'ils ont acquis sur le terrain.

Notre approche est en effet basée sur l'idée platonicienne de réminiscence, étendue à la dimension du groupe : savoir, c'est d'abord se re-souvenir.

Par des techniques d'analyse et de questionnement, **l'animateur amène le groupe à mobiliser des savoirs sédimentés** : comme avec un jeu de cartes, l'enjeu est de faire émerger les savoirs, c'est-à-dire remettre sur le haut de la pile les cartes les plus pertinentes. Reconnaître son propre savoir, c'est en effet *re-co-nâître* son savoir, c'est-à-dire « renaître avec son savoir ».

Le sociologue et anthropologue, Philippe Perrenoud, estime que « *dans la pratique professionnelle, il y a certes des savoirs en jeu, des savoirs savants, scientifiques et techniques, mais aussi des savoirs propres au métier, qui ne relèvent ni de la science, ni de la technique, mais sont néanmoins indispensables* »

Notre animateur se veut donc d'abord maïeuticien : il adopte une posture d'humilité et d'écoute. Il se contente de proposer un cadre et des repères conceptuels à l'intérieur desquels les praticiens penseront leurs pratiques, feront émerger leurs savoirs et exerceront leur esprit critique et créatif.

QUELQUES RÉFÉRENCES :

- Platon, sur la réminiscence ou l'anamnèse : Phédon (72e-73a), Phèdre (249b), Philèbe (34bc), Lois (V, 732b), Ménon (80d)
- Philippe Perrenoud (2002) *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant*
- Dominique Jaillon (2004) *La socioanalyse des pratiques professionnelles*

...PASSER DE LA CRITIQUE À L'ESPRIT CRITIQUE...



LES GAINS DE L'ANALYSE PHILOSOPHIQUE :

Le protocole philosophique permet de faire passer les professionnels de la critique à l'esprit critique par l'apport d'outils de questionnement et de maïeutique collective :

- Le philosophe accompagne les participants dans la **clarification de leurs représentations psychosociales** ;
- Le philosophe accompagne les participants dans la **clarification de leurs présupposés et aide leur questionnement** ;
- La philosophie permet aux acteurs d'opérer une **médiation par le sens qui les aide à prendre de la hauteur** ;
- La médiation par la philosophie **permet de faire évoluer la culture, les représentations et les présupposés des professionnels** dans un cadre préalablement défini.
- Par notre approche, vous disposez d'un dispositif qui vous permet de **transformer vos équipes dans leurs rôles, leurs cultures et leurs représentations psychosociales.**

...EN SYNTHÈSE...



DÉROULEMENT DE LA SÉANCE

1

Exposé précis des situations
 Médiation des pairs et de l'animateur

2

Décryptage et analyse des situations
 Points de repère théoriques (animateur)

EFFETS PRODUITS

Prise de distance et changement de regard sur le sens des situations

Transformation de l'expérience en connaissances d'action

Transformation des savoirs théoriques en connaissances d'action



NIVEAU 1
PROFESSIONNEL COMPÉTENT

Développement d'un savoir et d'une compétence d'analyse

Prise de conscience et modification de ses manières de faire habituelles

Désautomatisation de ses routines défensives



NIVEAU 2
PRATICIEN RÉFLEXIF



**LE CADRE
ATTENTIONNEL
ET FORMATIF
AUQUEL NOUS
SERONS
ATTENTIF**



... ET POUR VOUS ?



LE CADRE ATTENTIONNEL:

L'analyse des pratiques s'inscrit dans un processus qu'il s'agit d'encadrer par des repères conceptuels et opérationnels.

[à adapter à votre client]

Le travail que nous avons mené ces derniers mois sur l'identité des *villas* et sur l'identité de l'institution nous conduit à vous proposer le cadre suivant :

- 1) Une attention pour les rôles dans l'équipe : l'animateur devra veiller à ce que les professionnels ne soient pas dans la confusion quant aux attentes de l'institution à l'égard des rôles et des fonctions qui sont les leurs : positionner le management, positionner l'éducateur spécialisé, veiller à ce que tout le monde ne se donne pas pour tâche de faire ce que tout le monde fait.
- 2) Une attention sur la dimension institutionnelle des *villas*, pour qu'elles ne fonctionnent plus en circuits fermés, mais adoptent régulièrement des réflexes transversaux, et pour qu'elles n'adoptent pas une logique de « famille » potentiellement

problématique quant à la posture éducative des professionnels.

- 3) Une attention sur la distinction entre la posture de « parent » et la posture « d'éducateur », glissement récurrent chez les professionnels de la protection de l'enfance, sur lequel il faut accompagner les professionnels : un parent n'agit pas de la même manière qu'un éducateur, sans que cela interdise à l'éducateur d'exprimer et d'avoir de l'affection pour les jeunes qu'il accompagne, sans que cela n'implique une forme de froideur autoritaire que l'on appelle abusivement le « professionnalisme ».

... ET POUR VOUS ?



LE CADRE FORMATIF :

L'analyse des pratiques est un processus de formation qu'il s'agit de comprendre comme un développement de compétences.

DESCRIPTIF :

L'analyse des pratiques professionnelles favorise la clarification des situations complexes rencontrées dans tout travail de relation d'aide et d'accompagnement. Elle permet également de se ré-approprier ses ressources, de mutualiser des apports théoriques autour de notions comme :

- ▶ La construction de l'identité professionnelle
- ▶ Les rôles, places et fonctions de chacun
- ▶ Les besoins, les valeurs, les croyances et les représentations
- ▶ Les rationalités et leurs conséquences

OBJECTIFS :

- ▶ Comprendre le fonctionnement subjectif de chacun en termes de représentations, valeurs, motivation, besoins et comportements.
- ▶ Comprendre l'articulation entre le « qui suis-je » et le contexte institutionnel en termes de conflits de valeurs, etc.

- ▶ Analyser son contexte professionnel en termes de rôles, places, fonctions, missions, objectifs implicite et explicite.
- ▶ Partager des grilles de lecture permettant d'identifier les facteurs interagissant dans l'analyse d'une situation complexe.

COMPÉTENCES :

- ▶ Développer des compétences d'écoute, de questionnement, d'analyse d'une situation complexe.
- ▶ Analyser les tensions institutionnelles et leurs enjeux pour identifier et prioriser les bonnes questions et leurs pertinences.
- ▶ Développer sa capacité d'auto-analyse face à une difficulté pour prendre du recul et interroger ses croyances et représentations.
- ▶ Développer des compétences de communication et métacommunication pour faciliter le travail de co-élaboration et la co-construction du groupe.

ÉVALUATION :

- ▶ Évaluation des compétences acquises par auto-évaluation des apprentissages.
- ▶ Évaluation qualité à chaud et à froid
- ▶ CR après chaque séance



COMPTE-RENDU

ANALYSE DES PRATIQUES PAR LA PHILOSOPHIE

NOM DU CLIENT

Groupe :

Qui s'est déroulée le

Dans le cadre des analyses des pratiques que nous proposons, nous garantissons un cadre de confidentialité : le contenu des échanges ne sera jamais révélé. Nous préservons ainsi un cadre sécurisé permettant une analyse franche et attentive des pratiques professionnelles.

Nous avons cependant la responsabilité de reporter à notre commanditaire certains éléments formels.

CONDITIONS DE LA SÉANCE



• L'ambiance générale de la séance	1	2	3	4	5
• La qualité relationnelle des participants	1	2	3	4	5
• L'implication des participants	1	2	3	4	5
• Évaluation des participants*	1	2	3	4	5

Quelles sont les valeurs qui ont guidé le contrat relationnel de la séance ?

Éléments que le groupe accepte de faire remonter au commanditaire

Alertes significatives** dont la direction doit être informée ?

* Cette évaluation se fait à chaud, en sortant de la séance, sur un paperboard ** Une alerte « significative » est un comportement inadapté et répété qui nuit à la qualité de la mission.



**OUTILS QUE NOUS
POUVONS
MOBILISER EN
FONCTION DES
SITUATIONS
RENCONTRÉES**

S'APPROPRIER LES CHANGEMENTS ET LES ACCOMPAGNER

MODÈLE 3A-3P

Le cœur de notre approche repose sur un modèle que nous avons développé sur la base de nos expériences et de recherches socio-psycho-philosophique sur les enjeux de transformation et de changement. Ce modèle, associé à d'autres référentiels, nous permet de provoquer des pas de côtés, des *eurêka*.



LA QUESTION DES RÔLES DANS L'ÉQUIPE

BELBIN & STIEGLER

Associés à des tests de personnalité, nous avons développé une prolongation des recherches de Bernard Stiegler et Meredith Belbin pour construire une matrice d'interrogation des rôles clés de l'équipe et de l'organisation : une médiation bien utile pour provoquer de la prise de conscience...

Pour utiliser cette grille de lecture, nous amenons les accompagnés à se reconnaître dans certaines des cases du tableau pour prendre conscience des limites associées et de ce que ça veut dire pour eux en termes d'amélioration continue et de limites relationnelles.

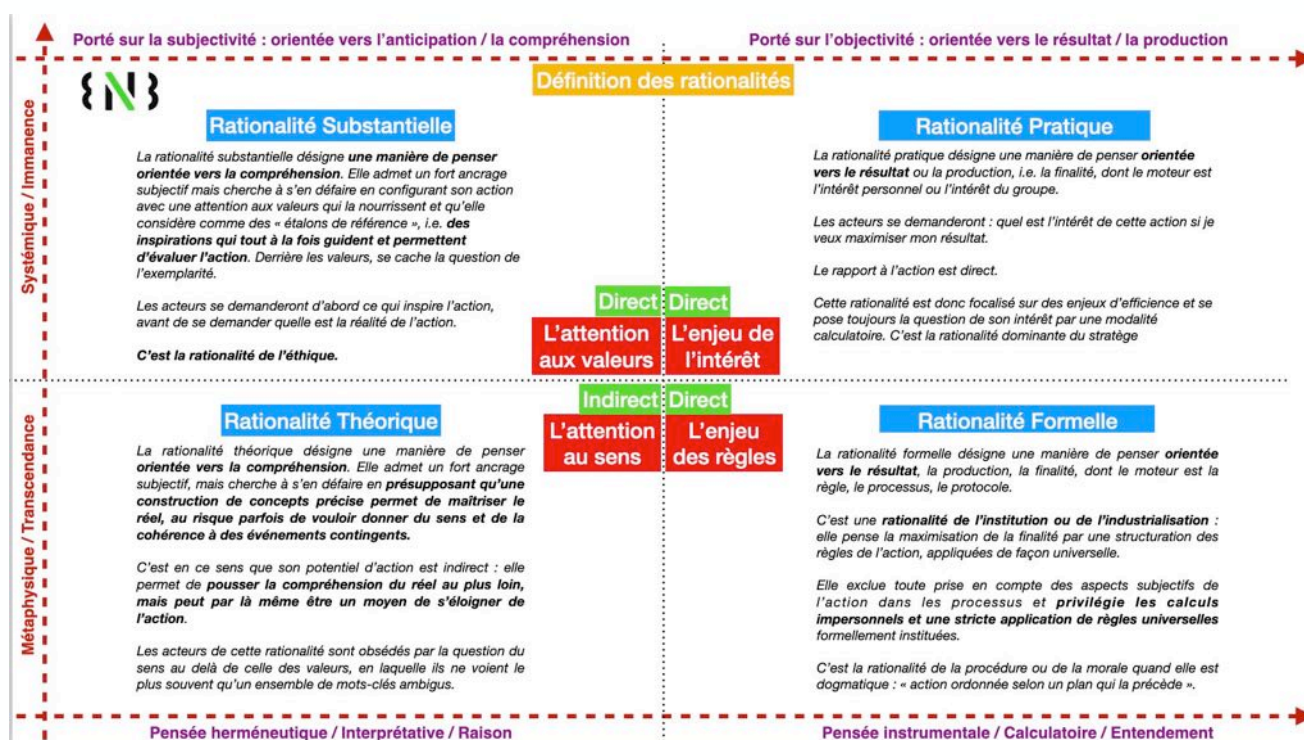
	HOMME ANTIQUE	HOMME MODERNE	HOMME HYPERMODERNE
P - RÉFLEXION & REPRÉSENTATIONS	<p>LE PRISEUR « Aborde la vision d'ensemble et analyse de façon judicieuse » (V) : Perçu comme un individu manquant de dynamisme, il a tendance à être trop rationnel et parfois trop critique.</p>	<p>LE SPÉCIALISTE « Préfère creuser un sujet en profondeur et privilégie la connaissance » (V) : Il possède un champ de compétence généralement étroit et ne voit qu'au travers, négligeant la « vision globale »</p>	<p>LE CONCEPTEUR « Aime aborder les problèmes par un angle différent et générer des idées » (V) : Trop absorbé pour se soucier de communiquer efficacement, il a tendance à négliger les détails pratiques.</p>
S - RELATIONS & INTERACTIONS	<p>LE COORDINATEUR « Fait circuler les informations et facilite l'attribution des tâches » (V) : Il peut parfois être perçu comme un manipulateur. Il a tendance à déléguer le travail qu'il n'aime pas faire.</p>	<p>LE SOUTIEN « Met des gouttes d'huile dans les rouages relationnels et favorise une bonne ambiance » (V) : Indécis dans les situations cruciales, il est facilement influençable. Il est souvent mal à l'aise en cas de crise ou de conflit.</p>	<p>LE PROMOTEUR « Réseaute avec enthousiasme et amène des ressources extérieures » (V) : Trop optimiste, il manque parfois de réalisme et a tendance à se désintéresser des projets lorsque son enthousiasme initial est passé.</p>
T - ACTES & TECHNIQUES	<p>L'ORGANISATEUR « Transforme les idées en plans et processus concrets » (V) : Peu conciliant et peu flexible, il a des difficultés à s'ouvrir aux idées nouvelles.</p>	<p>LE PERFECTIONNEUR « Se préoccupe de tous les détails et permet d'éviter des erreurs stupides » (V) : Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, il a des difficultés à déléguer. Il est parfois perçu comme une personne qui coupe les cheveux en quatre.</p>	<p>LE PROPULSEUR « Recentre avec énergie l'équipe sur l'objectif » (V) : Il peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.</p>

LES RATIONNALITÉS OU MANIÈRES DE PENSER DE VOS COLLABORATEURS

MAX WEBER

Dans son œuvre, le sociologue et philosophe Max WEBER a développé une théorie des rationalités, i.e. grandes manières de penser et de raisonner qui structurent un certain rapport à l'action des acteurs. Nous nous en servons pour mettre en place des processus de traduction : je me traduis dans une autre rationalité pour créer du dialogue et de la compréhension.

Type de rationalité	Processus Mentaux	Relation à l'action	Références des processus mentaux
Théorique	Divers processus abstraits	Indirecte	Valeurs ou problèmes purement théoriques
Pratique	Calcul moyens/fins	Directe	Intérêts
Formelle	Calcul moyens/fins	Directe	Règles/Lois
Substantielle	Subordination des réalités aux valeurs	Directe	Valeurs

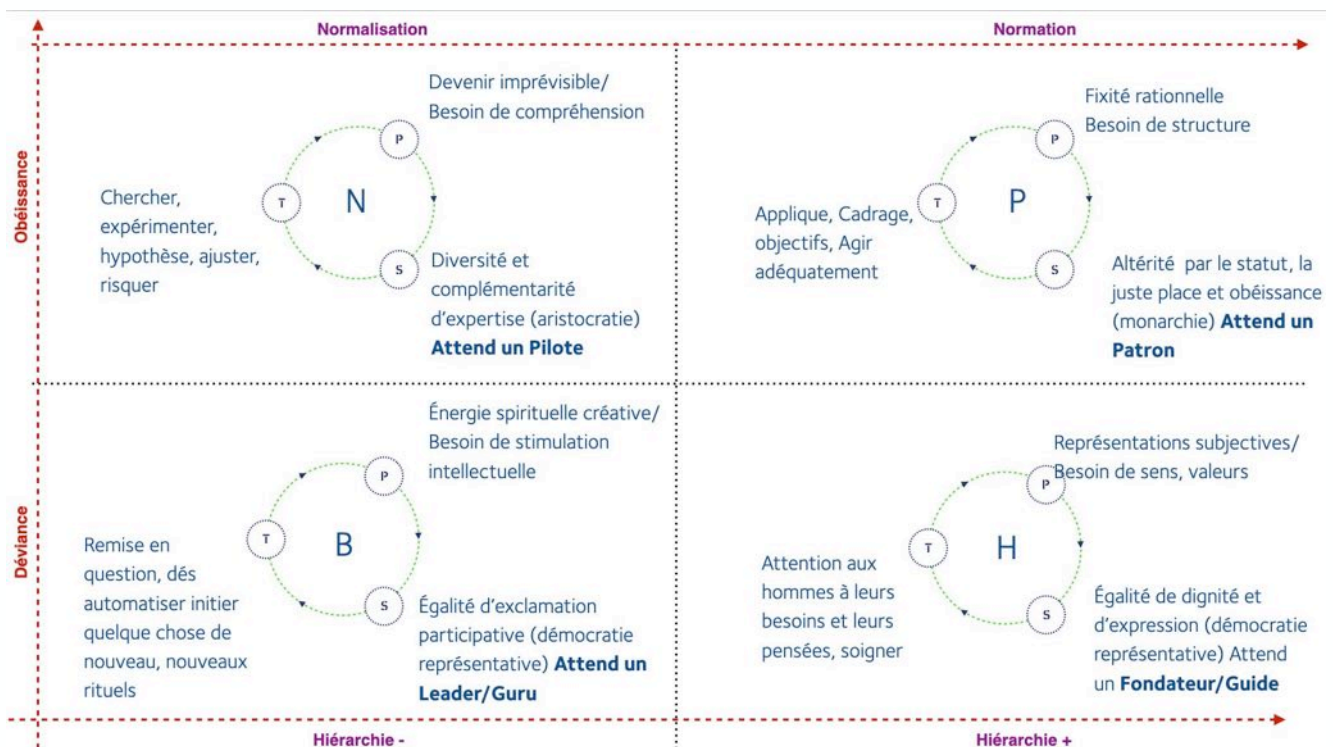


DES RATIONNALITÉS AUX ONTOLOGIES QUI LES PORTENT...

4PF

Dans l'histoire des idées, Platon, Hegel, Nietzsche et Bergson sont porteurs d'ontologies (science de ce qui est) antagonistes. Elles structurent des visions du monde. Traduit dans le monde des organisations, ces « visions du monde » permettent d'interroger systématiquement les enjeux et problématiques rencontrés dans l'action.

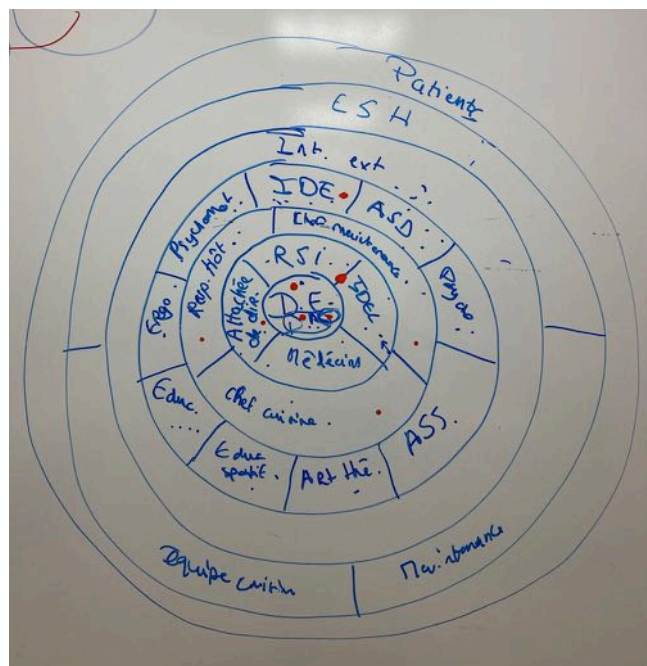
Pour utiliser cette grille de lecture, nous amenons les accompagnés à se reconnaître dans certaines des ontologies pour prendre conscience des limites associées et de ce que ça veut dire pour eux en termes d'amélioration continue et de limites relationnelles.



DASEIN ANALYSE | QUESTIONNER LE CADRE

Nous proposons ici des exemples de ce que nous pouvons proposer en termes d'animations :

DASEIN ANALYSE



« Dasein » est un concept issu de la phénoménologie qui signifie « être-là ». Littéralement il renvoie à la question « Qu'est-ce que je fais là ?! ». Du point de vue philosophique, c'est la question qui est posée (ou non posée, silencieusement) en présence du cadre qui garantit précisément certaines places

Il est également important de faire un auto diagnostic d'identification (identité narrative) qui permette aux personnes de caractériser et verbaliser l'expérience vécue.

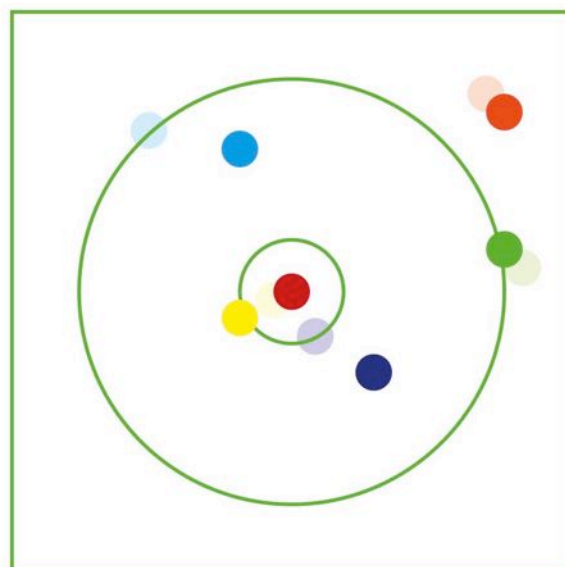
Consignes :

En petit groupe, on vient inscrire la différence qu'il y a entre l'organigramme et sa place subjectivement vécue. On permet ainsi de mieux se parler des rôles et des attentes de chacun.

- Dessine-moi l'organigramme tel qu'il est ?
- Dessine-moi maintenant ta place telle que tu te la représentes (si différence entre diagramme et vécu) ?
- Qu'attends tu de ton environnement pour être réaligné avec ta place ?
- Que peux-tu faire de ce qui dépend de toi pour le faire ?

En bref:

L'ensemble des participants ont apprécié cet exercice qui leur permettait de se projeter dans le recadrage d'un agent, de mettre à jour leur connaissance de l'organigramme de leurs collègues, de travailler la cohésion d'une équipe en travaillant sur les représentations de chacun, sans passer par le détour de l'histoire d'un établissement.



« L'inconscient est à rechercher non pas au fond de nous, derrière le dos de notre conscience, mais devant nous, comme articulations de notre champ », Maurice Merleau-Ponty

METAGORA - LA PREMIÈRE APPLICATION PHILOSOPHIQUE

Nous proposons ici des exemples de ce que nous pouvons proposer en termes d'animations :

METAGORA

Metagora est la première application philosophie pratique du monde !

Notre expérience dans l'accompagnement des changements nous aura souvent montré que l'une des clés d'un changement réussi, c'est la capacité que l'on aura à provoquer l'appropriation des changements par les collaborateurs. En philosophe, nous avons souvent prôné la capacité à dialoguer comme premier levier d'appropriation.

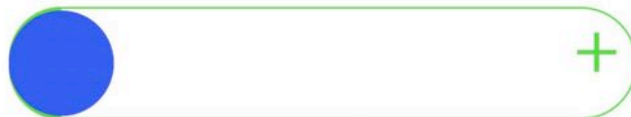
Mais Metagora nous permet de voir au-delà de l'entreprise et des organisations. Avec cette application pionnière, nous nous adressons plus largement à celles et ceux qui veulent remettre le dialogue au cœur de leurs relations, qu'elles soient personnelles ou professionnelles.

Que l'on soit deux, trois et plus, dans la même pièce ou par écrans interposés, Metagora est une ressource pour des relations humaines performantes. Elle permet de booster l'engagement, la participation et l'appropriation, par les participants, de ce qui est dit, échangé, décidé.

Au cœur de l'application, vos valeurs et celles des grands penseurs qui nous ont précédés. Avec Metagora, vous ferez de vos valeurs des outils opérants : elles guideront et nourriront vos échanges par des exercices de métacommunication permettant un niveau de feedback élevé.

Parce que c'est en prenant soin du processus relationnel, clé de l'intelligence collective, que l'on soigne la qualité de l'appropriation des résultats de l'échange. Metagora s'adresse donc d'abord à celles et ceux qui ont à cœur de faciliter les relations (coach, managers, facilitateurs.trices) ... mais pas que !

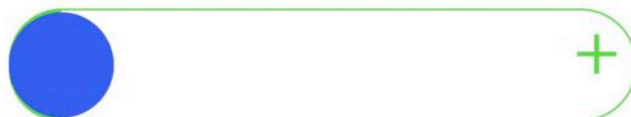
Questionnement



Ecoute



Franchise



Argumentation

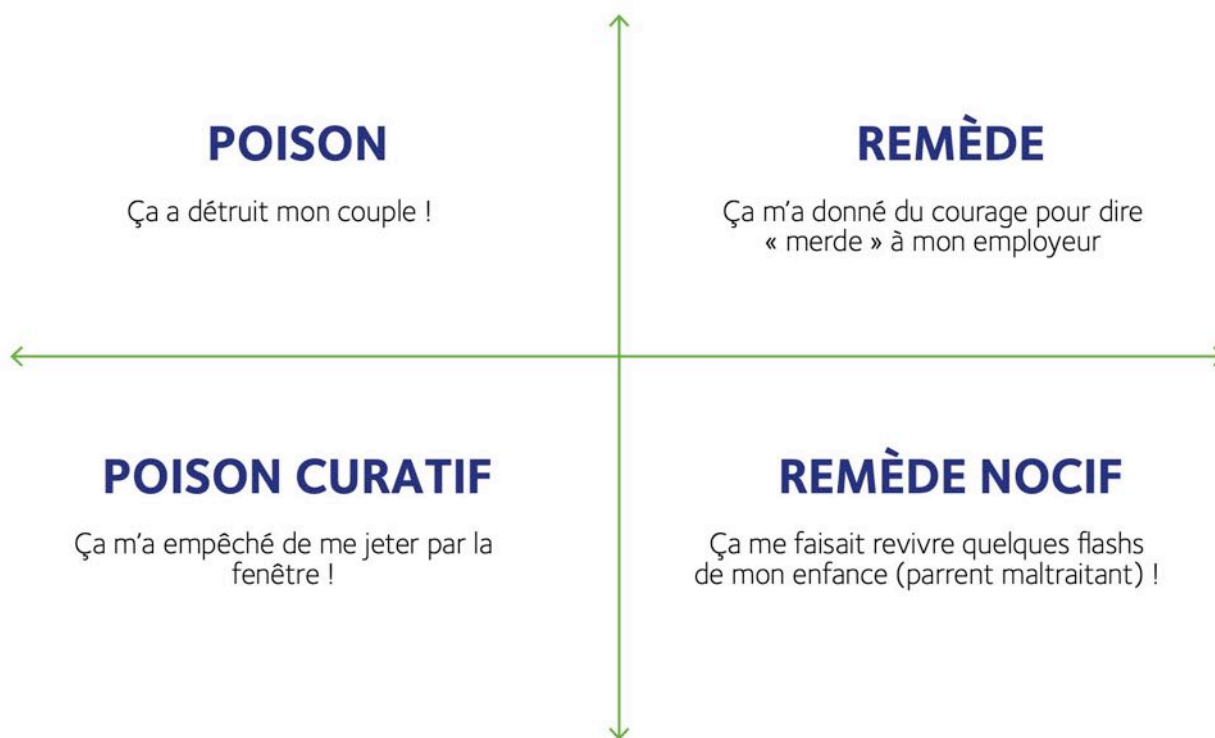


<https://www.desrelationshumainesperformantes.com>

PHARMACOLOGIE - DE PHARMAÇON

Nous proposons ici des exemples de ce que nous pouvons proposer en termes d'animations :

Dans le Phèdre de Platon, l'écriture est une technique qui est jugée comme étant un « pharmakon » c'est-à-dire une drogue, un poison comme un remède. L'écriture, comme la parole, sont des instruments de séduction et d'amour. Dialogue de la maturité, le Phèdre, de Platon, présente l'idée que Socrate lui-même, est un « pharmakos », c'est-à-dire une drogue, un poison et un remède. La philosophie pratique en déduit que l'on peut se délivrer des illusions en pratiquant une pharmacologie philosophique. Il s'agit de voir ce qui, dans un poison, est aussi un remède. C'est ce que les alcooliques anonymes avaient compris lorsqu'ils demandaient à leur postulant, lors de la toute première rencontre « En quoi l'alcool vous a sauvé ? ». Si les postulants pouvaient répondre à cette question, ils étaient admis dans le processus de thérapie. Sinon, ils étaient congédiés jusqu'à ce qu'ils puissent répondre à cette question. C'est une question jugée « pharmacologique » car elle vient interroger ce qui, dans le poison (l'alcool) a été remède. On peut se délivrer de ses illusions dans cet exercice et pointer du doigt où est le vrai problème à traiter.



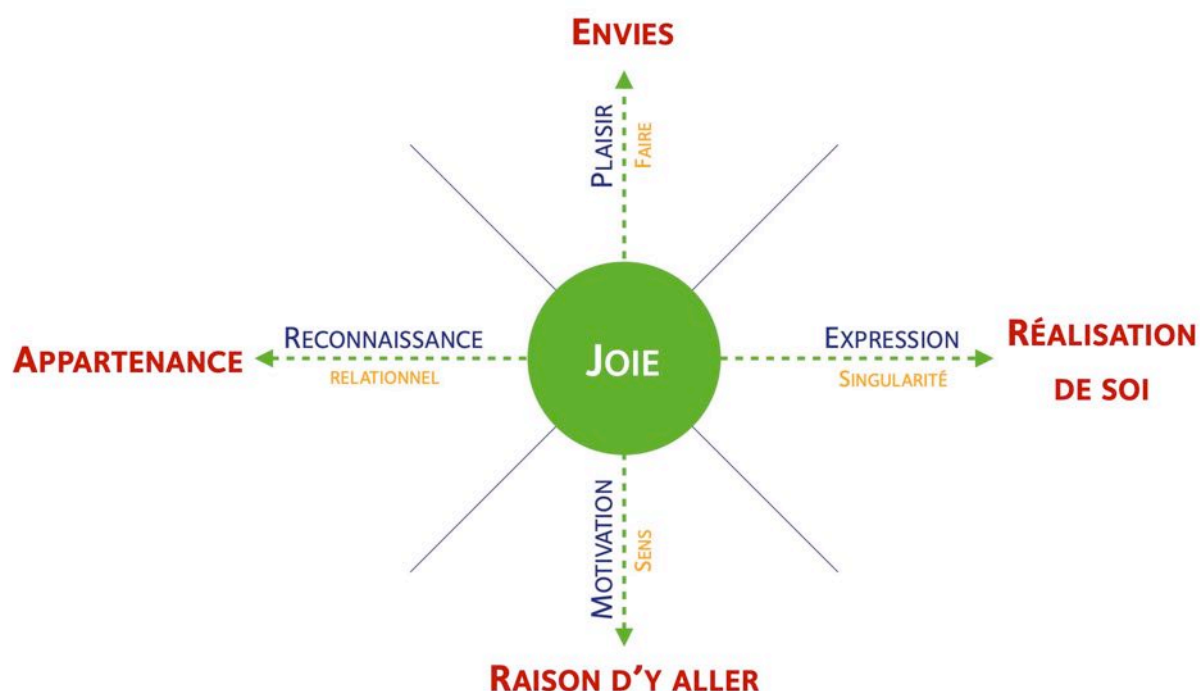


SUPPORTS MIS À DISPOSITION DES PARTICIPANTS

CARTES CONCEPTUELLES

L'ensemble de nos actions sont suivies de livrables, rapports, rapports d'étonnements, bilans... qui sont co-construits sur la base des éléments que nous cadrerons ensemble pour la mission

CARTE CONCEPTUELLE DU RAPPORT À LA JOIE CHEZ L'UN DE NOS CLIENTS



MODOP POUR ENGAGER LES COLLABORATEURS SUR LE TERRAIN

Moi sur le terrain j'ai...

1- choisi tel outil pour tel contexte: (outil Noetic Bees ou autre ?) :

Une question philopratique clé : Quels sont nos besoins pour travailler ensemble ?

Contexte: L'adjointe de direction déborde de son champ de compétences et n'est pas loyale vis-à-vis de la directrice qui vient de prendre son poste. La situation se tend et l'adjointe ressent une mise au placard de part le fait que la directrice tente de la « remettre » à sa place et dans son rôle. L'adjointe sollicite la direction régionale pour intercéder dans cette situation. Un rendez-vous est pris entre l'adjointe, la directrice, la directrice coordinatrice et la direction régionale. L'ordre du jour : organisation de l'équipe de direction

2- choisi de l'animer de la façon suivante: (description de l'animation: durée, protocole, nombre de personnes)

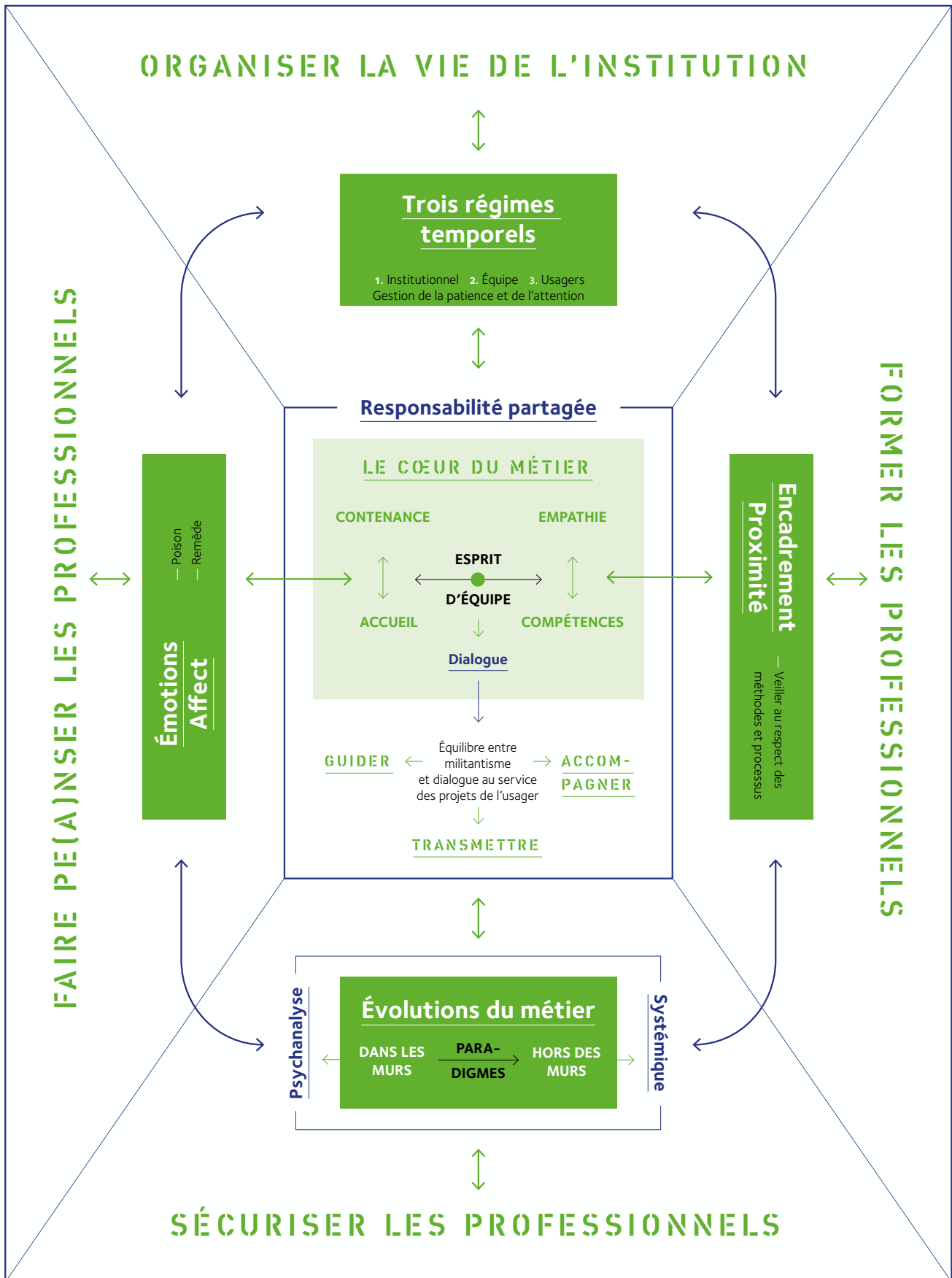
Le jour du rendez-vous: La direction régionale pose le contexte en évoquant un besoin de clarifier la communication et le rôle de chaque membre de l'équipe de direction.

Avant d'entamer les échanges, la DR demande à chaque membre de l'équipe de direction (3 personnes) durant 10 min de :

- Prendre une feuille blanche,
- D'y inscrire l'organigramme de la structure et de définir sa position dans cet organigramme,
- D'écrire ses missions,
- D'écrire ce dont il a besoin pour bien travailler

Une fois l'exercice terminé, la DR demande à chacun de décrire son ressenti face à l'exercice, de s'exprimer sur ce que chacun a noté et recueille les documents.

Constat suite à l'exercice : Chacun connaît les missions des uns et des autres, les besoins pour travailler ensemble sont communs par contre chacun a une vision différente de la position de l'autre dans l'organigramme. Il est donc décidé de travailler sur une vision commune et partagée de l'organigramme de la structure, de reprendre les fiches de missions de chacun et de partager ensemble sur les délégations possibles ou non. Une date est fixée pour suivre le plan d'actions.



L'AGENCE

Nous sommes philosophes, nous sommes pragmatistes et **nous accompagnons le changement dans les entreprises, les institutions et les associations.**

Transformer les pratiques et les processus de travail nécessite de penser, questionner et faire évoluer la culture des organisations, c'est-à-dire l'ensemble des automatismes, des habitudes, des manières de penser et des schémas d'action établis. Il n'est cependant pas suffisant, pour les dirigeants et les collectifs de travail, de simplement « en parler » autour d'une table. Afin de préparer et conduire au mieux le changement, il s'agit de **mettre en œuvre une véritable ingénierie de la transformation culturelle.** C'est là que nous, Noetic Bees, intervenons.

Nos outils et techniques, au cœur d'une démarche de CIR depuis 2017 et CII depuis 2020, permettent de **conceptualiser et questionner différemment les automatismes de pensée et d'action dans les organisations.**

Chez Noetic Bees, nous développons l'autonomie de pensée des dirigeants et de leurs collaborateurs : nous ne cherchons pas à transformer directement et par la force les cultures organisationnelles, mais **nous outillons et guidons les collectifs afin que ceux-ci soient les acteurs de leurs propres transformations.**

Notre vœu le plus cher : que par-delà l'évolution des discours, le changement des pratiques, rites et comportements advienne effectivement.

NOTRE DÉMARCHE

Nous accompagnons la transformation culturelle des organisations dans toutes ses dimensions : diagnostic, conception des processus de changement, développement des équipes, formation.

Nos propositions d'accompagnement mobilisent des outils originaux que nous développons en interne dans le cadre d'une démarche de recherche et d'innovation reconnue.

Nos interventions sont construites selon quatre grands principes.

CO-CONSTRUIRE L'INTERVENTION

Pragmatistes, nous savons que **chaque situation est singulière** et qu'il convient de ne jamais plaquer à son endroit des recettes toutes faites.

Nos propositions d'intervention sont ainsi toujours co-construites avec le client de manière à prendre en compte l'histoire de l'organisation, ses mouvements stratégiques passés et sa trajectoire actuelle ; la dimension politique au sein de l'état-major et plus largement l'organisation informelle ; les contraintes pratiques de l'intervention qui conditionnent le degré de pertinence de nos différents outils ; le type de dispositif souhaité pour porter le changement auprès des collaborateurs et les artefacts qu'il s'agit de développer pour matérialiser le changement (les « totems »).

QUESTIONNER LES PRATIQUES

Nous travaillons les concepts en vue de **mieux penser les situations concrètes** et nous les travaillons en vue de faire évoluer l'action dans ces situations.

DIAGNOSTIQUER LES CULTURES

L'évolution toujours plus rapide des environnements conduit les dirigeants à mener des chantiers de transformation successifs qui peuvent heurter les cultures historiquement établies. Afin d'aider les dirigeants à répondre au mieux aux craintes de leurs collaborateurs et à reconstruire durablement le sens de l'action collective, nous mobilisons de nombreux outils permettant **d'analyser la complexité et la plasticité des cultures organisationnelles afin de déterminer les voies et moyens de leurs transformations.**

DÉVELOPPER L'ESPRIT CRITIQUE

Nous pensons qu'une dynamique de changement pérenne nécessite **l'appropriation réflexive**, par les collaborateurs, du sens des transformations de leurs pratiques.

Afin de **construire la réflexivité des collaborateurs et faire en sorte que ceux-ci s'approprient le changement**, nous les aidons à expliciter leurs propres logiques professionnelles, à appréhender les liens d'interdépendance entre les multiples perspectives existantes au sein de l'organisation et, enfin, à identifier les enjeux de l'évolution des doctrines et pratiques établies.



Noetic Bees : cabinet d'ingénierie philosophique

- Activité d'accompagnement et de formation à la conception et au déploiement du changement.
- Ingénierie philosophique : travail qui consiste à inventer et concevoir en situation, à partir du corps philosophique et de l'histoire des idées, des dispositifs qui amènent les collectifs à dépasser leurs automatismes de pensée et examiner à nouveaux frais les problèmes rencontrés dans l'action.
- Fondé en 2013 , 2 dirigeants et 9 collaborateurs en 2022.
- Deux dirigeants: 35 ans, de formation initiale en philosophie, ayant enseigné un court temps en lycée, réfléchissant depuis la licence au moyen de «faire de la philosophie dans le monde».
- Interviens sur des missions longues: 5/6 gros clients par année, suivis sur plusieurs mois voire plusieurs années.
- Interviens sur des missions plus courtes, mais toujours dans une logique de parcours.
- L'activité de Noetic Bees s'ancre dans une compréhension pragmatiste de l'élaboration du changement dans les organisations. Sur la base de la théorie de l'enquête (Dewey, 1938 ; Frega, 2006), NB retient trois dimensions (Sambugaro, 2016) de l'élaboration du changement qu'il a cherché à outiller :
 - **Explicitation** : Problématiser l'existence et l'interdépendance des différentes logiques de raisonnement et d'action en vigueur dans l'organisation afin de rendre explicites les blocages rencontrés et les contradictions qui en sont à l'origine.
 - **Expérimentation** : Expérimenter de nouvelles dispositions et voies d'action afin de découvrir quels nouveaux futurs sont susceptibles de lever les blocages identifiés.
 - **Détermination** : Définir collectivement les critères d'une transformation solidaire des pratiques et des rôles afin de déterminer une nouvelle situation et clore momentanément l'enquête.



« La philosophie
montrerait sa vraie
nature si elle cessait
d'être un dispositif pour
régler les problèmes
des philosophes et
qu'elle devenait une
méthode, cultivée par
les philosophes eux-
mêmes, pour traiter les
problèmes que
rencontrent tous les
hommes »

John DEWEY, Fondateur du pragmatisme
philosophique

