

EMERGENETICS AU SERVICE DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE*Un parcours de transformation organisationnelle sur 6 à 12 mois***IDENTIFICATION**

Type	Accompagnement organisationnel — Intra entreprise
Durée	6 à 12 mois (parcours en 5 phases)
Public	CODIR, managers, ambassadeurs, ensemble des collaborateurs
Prérequis	Aucun
Tarif	Sur demande

OBJECTIFS

- ▶ Transformer Emergénétics d'un outil de profilage individuel en levier de transformation collective
- ▶ Développer la coopération transversale, le leadership et la culture organisationnelle
- ▶ Aller du diagnostic individuel vers des changements concrets dans les pratiques de travail
- ▶ Créer un langage commun qui ancre durablement de nouvelles manières de collaborer

LE PARCOURS EN 5 PHASES

N°	Phase	Durée	Objectif
1	Cadrage stratégique	1 mois	Identifier les enjeux de l'organisation
2	Diagnostic Emergénétics collectif	1 à 2 mois	Cartographier les dynamiques et préférences cognitives
3	Ateliers d'intelligence collective	2 à 3 mois	Transformer les prises de conscience en nouvelles pratiques
4	Intégration dans les processus RH	3 à 6 mois	Faire vivre Emergenetics dans les pratiques quotidiennes
5	Pérennisation	6 à 12 mois	Ancrer une culture commune et mesurer l'impact

DÉTAIL DES 5 PHASES

① Cadrage stratégique

□ 1 mois

Identifier les enjeux avec le comité de direction.

- Explorer les défis : silos, coopération, surcharge décisionnelle, communication
- Définir les comportements à renforcer et les tensions à résoudre
- Fixer les objectifs, indicateurs de réussite et population cible

② Diagnostic Emergenetics collectif

□ 1 à 2 mois

Cartographier les dynamiques cognitives de l'organisation.

- Passation du questionnaire Emergenetics (CODIR, managers, ambassadeurs puis tous)
- Restitution individuelle (1h à 1h30) et remise du rapport
- Création de la cartographie organisationnelle : répartition des préférences, angles morts, complémentarités

Phase 3 — Ateliers d'intelligence collective | 2 à 3 mois

Atelier 1

Se connaître et comprendre les autres

- Comprendre son profil et identifier ses forces
- Repérer ses biais de perception

Atelier 2

Collaborer autrement

- Adapter sa communication selon les profils
- Améliorer les réunions et la prise de décision
- Gérer les désaccords avec agilité

Atelier 3

Les accords d'équipe

- Co-construire des règles de fonctionnement partagées
- Formaliser les engagements collectifs

④ Intégration dans les processus RH

3 à 6 mois

Faire vivre Emergénétics dans les pratiques quotidiennes.

- Management : adapter le style, enrichir les entretiens individuels, améliorer la délégation
- Projets : constituer les équipes et répartir les rôles selon les profils
- Réunions : préparer en tenant compte des besoins de chacun
- Talents : intégrer dans les parcours de leadership et la mobilité interne

⑤ Pérennisation

6 à 12 mois

Créer des ambassadeurs internes et ancrer la culture.

- Mettre en place une communauté de pratique et des ateliers trimestriels
- Déployer des rappels visuels (cartes d'équipe) et points de régulation
- Mesurer l'impact : sentiment d'efficacité, qualité des réunions, transversalité, climat social

Ce parcours utilise le modèle Emergénétics®, certifié par Emergénétics International.

Pour toute demande : valerieoresve.coach@gmail.com | valerieoresve.fr