



GOVERNANCE PARTAGÉE ACCOMPAGNEMENT PRATIQUE

Basé sur le Modèle Z

OBJECTIF STRATÉGIQUE DE LA FORMATION

Notre proposition repose sur trois types d'objectifs : les objectifs stratégiques, les objectifs d'aménagements de l'environnement de collaboration et les objectifs de formations.

Faire évoluer la dynamique collaborative à un nouveau stade

Notre intervention vise à alimenter les réflexions sur votre gouvernance et son potentiel d'évolution. Cet accompagnement propose une boîte à outils permettant aux membres de l'organisation de créer et de mettre en œuvre leur propre gouvernance partagée en s'appuyant à leur guise sur les approches les plus courantes que sont la Culture Dragon Dreaming, la Collaboration Générative, la Sociocratie, l'Holocratie, la Gouvernance Cellulaire et notre Modèle Z. Au terme de l'accompagnement, l'impact sur les tâches et sur les relations est évalué.

Un investissement de 40 heures qui pourrait faire une grosse différence

Accompagnement en deux étapes

Cet accompagnement fait suite à un entretien d'évaluation initial. Il s'articule autour de deux étapes distinctes qui font l'objet de deux contrats. La première étape « formation par l'expérimentation » permet de valider ou d'invalider le potentiel d'adéquation de la gouvernance partagée pour le projet de gouvernance de l'organisation. La description de cette formation initiale fait l'objet d'un autre dossier de présentation.

La deuxième étape « accompagnement pratique » sécurise le processus de développement des compétences spécifiques à cette approche. Elle permet aussi l'aménagement de l'environnement collaboratif numérique ou physique. L'accompagnement dure quarante heures et se déroule sur trois à douze mois, il est principalement constitué de douze séances de trois heures de pratiques encadrées en situation réelle.



AMÉLIORATION DE L'ENVIRONNEMENT

Soutenir la pratique de la gouvernance partagée

La formation comporte également des objectifs d'amélioration de l'environnement visant un fonctionnement optimal. Les outils collaboratifs numériques sont structurés de manière à rendre les informations collectives accessibles avec le plus de transparence possible. Chaque membre peut les consulter afin d'ajuster ses actions. Au terme de la formation, les outils collaboratifs informatiques soutenant l'auto-organisation sont organisés et utilisés : logiciel de soutien à la gouvernance et système de partage de fichier.

Objectifs d'aménagements de l'environnement supplémentaire

Si l'Holocratie, la Gouvernance Cellulaire ou le Modèle Z est retenu. Au terme de la formation, la constitution est signée par tous les membres de l'organisation pour acter l'engagement contractuel.

Les points forts de l'accompagnement

- Pratiquer une culture contributive : mêlant vision du monde et éthique, méthodologie et processus, rôles soutenant la dynamique de groupe, démarche d'ajustement continue
- Utiliser des leviers puissants pour améliorer la dynamique collaborative tout au long de la vie d'une organisation : mieux s'orienter et prioriser, se structurer et distribuer l'autorité, décider et coopérer, célébrer le résultat et le chemin.
- Finir avec une boîte à outils polyvalente : à utiliser comme une approche clé en main, comme une recette à assaisonner à votre guise, comme une malle au trésor pour nourrir vos pratiques collaboratives.
- Soutenir la pérennité de l'organisation : équilibrer efficacité et qualité relationnelle, gagner en agilité et en résilience face aux changements internes et externes



OBJECTIF DE FORMATION

Développer les compétences collaboratives

Au terme de l'accompagnement, vous pratiquez les éléments clés de la gouvernance partagée et avez développé des attitudes et compétences spécifiques à ces méthodes et pratiques. Vous participez et facilitez différents types de réunions décisionnelles. Vous avez des connaissances permettant de choisir si vous souhaitez intégrer et pratiquer tout ou partie de ces éléments dans la gouvernance de votre organisation. Le nombre et le type de connaissances retenues sont évalués.

Nombre de participants

Pour des raisons pratiques et pédagogiques, cet accompagnement est conçu pour des groupes de maximum dix personnes par formateur. Nous avons fixé la taille critique maximum à dix-huit personnes. Au-delà de ce seuil, nous proposons plusieurs sessions de formation en parallèle.

Première étape - Formation par l'expérimentation

Durée : 20h à 40h sur 2,5 jours à 6 jours

Objectif opérationnel - Formation par l'expérimentation

Dans le contexte de l'organisation, les membres évaluent le potentiel d'adéquation de la gouvernance partagée pour la gouvernance de celle-ci. Au terme de la formation, ils distinguent les éléments clés de la gouvernance partagée, des attitudes et compétences spécifiques à ces méthodes et pratiques. Ils valident ou invalident collectivement leur intérêt pour un accompagnement dans des pratiques encadrées permettant de transférer ce modèle dans les pratiques réelles de l'organisation. L'organisation dispose d'un prédesign de gouvernance et une stratégie indiquant des axes de projets prioritaires à six mois. Des membres sont collectivement identifiés pour s'engager dans des cursus avancés. Ils ont des connaissances permettant de choisir s'ils souhaitent intégrer et pratiquer tout ou partie de ces éléments dans la gouvernance de leur organisation. Le nombre et le type de connaissances retenues sont évalués.

Fiche Formation

Deuxième étape - Accompagnement pratique

Durée : 40h sur 3 à 12 mois avec encadrement et 3 mois en autonomie
Maximum trois mois après la formation-expérimentation

Cette étape repose sur deux niveaux progressifs d'apprentissage. Le premier niveau est un tronc commun à tous les membres. Le deuxième niveau permet d'approfondir les compétences des membres qui sont les plus à l'aise avec la gouvernance partagée. Cela leur permet ensuite de soutenir la pratique des autres membres.

Objectif opérationnel - Accompagnement pratique

Dans le contexte de l'organisation, les membres pratiquent les éléments clés de la collaboration en gouvernance partagée et aménagent le système de partage d'information. Ils sont au clair sur les intentions, la méthodologie, les processus, les bénéfices sur les projets et sur la qualité relationnelle de chacun des éléments de cette approche.

Au terme de la formation, ils ont développé des compétences spécifiques à cette approche. Le système de partage d'information est aménagé. Des rôles sont chargés de soutenir la qualité de la dynamique collective. Les membres de l'organisation disposent de bases solides pour choisir s'ils souhaitent intégrer et pratiquer tout ou partie des éléments de la gouvernance partagée dans la gouvernance de leur organisation.

Cursus de base « Membre-Praticien » et cursus avancé « Facilitation »

Le cursus de base « Membre-Praticien » sert de tronc commun pour tous les membres

Dans une situation de collaboration en gouvernance partagée, vous collaborez à clarifier les priorités, à ajuster la structure d'autorité et les règles collectives, à partager les informations et les projets, à faire un bilan de parcours, à réinterroger la raison d'être de l'organisation en utilisant de manière appropriée les différents outils à disposition.

Le cursus avancé « Facilitation » sert à renforcer les compétences en facilitation des membres identifiés lors de la formation-expérimentation

Dans une situation de collaboration en gouvernance partagée, en tant que rôle facilitation, vous accompagnez le groupe à clarifier les priorités, à ajuster la structure d'autorité et les règles collectives, à partager les informations et les projets, à faire un bilan de parcours, à réinterroger la raison d'être de l'organisation en utilisant de manière appropriée les différents outils à disposition.



GOVERNANCE PARTAGÉE

CURSUS MEMBRE-PRATICIEN

Basé sur le Modèle Z

OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA FORMATION

Un tronc commun pour tous les membres

Notre intervention vise à soutenir la pratique des membres dans le contexte de votre organisation. Au terme de la formation, vous pratiquez les éléments clés de la collaboration en gouvernance partagée et aménagez le système de partage d'information. Vous êtes au clair sur les intentions, la méthodologie, les processus, les bénéfices sur les projets et sur la qualité relationnelle de chacun des éléments de cette approche.

Au terme de la formation, vous avez développé des compétences spécifiques à cette approche. Le système de partage d'information est aménagé. Des rôles sont chargés de soutenir la qualité de la dynamique collective. Vous disposez de bases solides pour choisir si vous souhaitez intégrer et pratiquer tout ou partie des éléments de la gouvernance partagée dans la gouvernance de votre organisation.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Dans une situation de collaboration en gouvernance partagée, vous collaborez à clarifier les priorités, à ajuster la structure d'autorité et les règles collectives, à partager les informations et les projets, à faire un bilan de parcours, à réinterroger la raison d'être de l'organisation en utilisant de manière appropriée les différents outils à disposition.

MÉTHODOLOGIE ET COMPÉTENCES VISÉES

Modèle Z

Ce modèle propose une éthique d'interaction inspirée des trois piliers de la PermaCulture. En visant l'équilibre des dimensions individuelles et collectives, de la verticalité et de l'horizontalité, il permet de s'organiser au service d'un but commun en équilibrant efficacité et qualité relationnelle. Il propose une palette de réunions et de processus qui permettent de transformer chaque tension ressentie par les membres en étape concrète d'évolution, d'intégrer la complexité et de s'adapter avec agilité.

- Collaborer avec les rôles structurels et les autres membres lors des différents types de réunions : pilotage par la raison d'être, interaction avec les rôles facilitation, mémoire, pilotage, représentation, utilisation des processus
- Dans une réunion de sens, définir ou interroger l'intention du projet pour s'adapter au changement de contexte, dans une réunion stratégique, définir des axes de projets prioritaires pour canaliser les énergies individuelles : collecte d'informations, aspirations, peurs, leviers de réductions des risques, évolution des enjeux internes, de l'environnement, co-création ou ajustement de la raison d'être, des valeurs et principes, cap général à tenir, axes prioritaires, processus des six chapeaux
- Dans une réunion de réorganisation, ajuster la structure de l'organisation pour soutenir la coopération et l'autonomie : élection sans candidat pour un rôle, gestion par consentement pour créer-modifier-supprimer une règle, un cercle ou un rôle
- Dans une réunion opérationnelle, clarifier les besoins pour traduire les projets dans l'action : prise de décision dans un rôle, synchronisation sur le suivi des projets, partage d'information, consultation par processus d'avis et consultation majoritaire, proposition de projet et d'action, prise de rendez-vous pour une séance dédiée à un sujet spécifique
- Dans une réunion d'évaluation, partager sur les projets et sur la dynamique collaborative : évaluer les apprentissages et les pistes d'améliorations
- Utiliser les logiciels collaboratifs pour partager des informations : logiciel de soutien à la gouvernance, check-list, indicateur, projet, partage de fichier



RESSOURCES

Documents fournis

- Théories et modèles : base en sociocratie, holocratie, gouvernance cellulaire, modèle z
- Méthodologie : outils de structuration holarchique, stratégie, gestion de projet, prise de décision, consultation
- Stratégie : référentiel des problèmes récurrents dans les organisations et principes permettant de les limiter ; référentiel des besoins de partage d'informations et logiciels pertinents

Aptitudes attendues

- Aptitudes cognitives : analyser l'action principale d'un cercle ou d'un rôle ; analyser le sens de cette action ; différencier et trier un besoin : de sens, de stratégie, de réorganisation, d'opération, d'évaluation
- Démarche : suivre un processus avec rigueur ; rendre disponible, organiser et tenir à jour l'information sur les logiciels collaboratifs ; structurer une demande de modification de la structure ou des règles de l'organisation ; organiser un suivi de projet ; définir des critères pour le suivi et l'évaluation de l'atteinte des objectifs
- Savoir faire dans la dynamique de groupe : percevoir les interactions au sein du groupe ; en cas d'éléments de perturbation, lâcher la rigueur du processus et intervenir dans le sens d'une recherche de résolution du problème.
- Savoir faire informatique : utiliser les logiciels bureautiques de type traitement de texte, tableur, logiciel de gouvernance
- Communication : communiquer des informations de manière structurée ; faire une demande claire ; souligner les points essentiels d'une demande d'un autre membre et donner un retour sur un questionnement ; en cas de demande, s'exprimer de manière synthétique
- Autoréflexion et auto-évaluation : réfléchir sur sa manière d'interagir dans une collaboration non hiérarchique et en tirer les conséquences : comparer ses propres besoins et leurs résolutions ; comparer les besoins des autres et leurs résolutions ; vérifier la cohérence entre l'intention et les objectifs prévus, l'approche méthodologique, ce qui a été réalisé et la satisfaction résultante ; réfléchir sur son comportement et ses interventions ; tirer un bilan de ses forces et de ses faiblesses ; identifier son potentiel de développement.

Comportements attendus

- Confiant : favoriser la confiance au contrôle
- Assertif : prendre en compte ses propres besoins ainsi que ceux des autres ; rechercher les issues gagnant-gagnant
- Équilibre égotique : équilibrer l'usage de son égo tant pour l'affirmer que pour l'assouplir
- Transparent : jouer la carte de la transparence dans le partage d'information



CONDITION DE CERTIFICATION

- Être présent à minimum 80 % des journées d'accompagnement
- Lire la bande dessinée « Changer de technologie managériale avec l'Holacracy »
- Obtenir un résultat minimum de 75% au questionnaire d'évaluation Membre-Praticien
- Utiliser un système de partage d'information
- Mener une autoréflexion sur sa perception de la gouvernance partagée et sa posture collaborative

LECTURES

Obligatoire

- Marie Chiquet B. 2013. Changer de technologie managériale avec l'Holacracy

Recommandée

- Laloux F. 2015. Reinventing Organisation : Vers des communautés de travail inspirées
- Covey S. 2012. Les 7 habitudes de ceux qui réalisent tout ce qu'ils entreprennent



GOVERNANCE PARTAGÉE

CURSUS AVANCÉ FACILITATION

Basé sur le Modèle Z

OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA FORMATION

Un cursus avancé pour renforcer les compétences en facilitation

Notre intervention vise à soutenir la pratique des membres dans le contexte de votre organisation. Au terme de la formation, vous facilitez les éléments clés de la collaboration en gouvernance partagée. Vous êtes au clair sur les intentions, la méthodologie, les processus, les bénéfices sur les projets et sur la qualité relationnelle de chacun des éléments de cette approche. Au terme de la formation, vous avez développé des compétences spécifiques à la facilitation de cette approche.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Dans une situation de collaboration en gouvernance partagée, en tant que rôle facilitation, vous accompagnez le groupe à clarifier les priorités, à ajuster la structure d'autorité et les règles collectives, à partager les informations et les projets, à faire un bilan de parcours, à réinterroger la raison d'être de l'organisation en utilisant de manière appropriée les différents outils à disposition.

MÉTHODOLOGIE ET COMPÉTENCES VISÉES

Modèle Z

Ce modèle propose une éthique d'interaction inspirée des trois piliers de la PermaCulture. En visant l'équilibre des dimensions individuelles et collectives, de la verticalité et de l'horizontalité, il permet de s'organiser au service d'un but commun en équilibrant efficacité et qualité relationnelle. Il propose une palette de réunions et de processus qui permettent de transformer chaque tension ressentie par les membres en étape concrète d'évolution, d'intégrer la complexité et de s'adapter avec agilité.

- Dynamiser le rôle facilitation lors des différents types de réunions : utilisation des processus, phrases de facilitation
- Soutenir-cadrer les membres et les rôles structurels sur leurs interventions et vers l'émergence de solutions : circulation de l'information, résolution de tension, distribution de la parole, respect des étapes des processus, du temps de parole, orientation solution, prototypage, premier pas, création d'une stratégie, délégation des rôles, attribution des ressources
- Dans une réunion de sens, définir ou interroger l'intention du projet pour s'adapter au changement de contexte, dans une réunion stratégique, définir des axes de projets prioritaires pour canaliser les énergies individuelles : collecte d'informations, aspirations, peurs, leviers de réductions des risques, évolution des enjeux internes, de l'environnement, co-création ou ajustement de la raison d'être, des valeurs et principes, cap général à tenir, axes prioritaires, processus des six chapeaux
- Dans une réunion de réorganisation, ajuster la structure de l'organisation pour soutenir la coopération et l'autonomie : élection sans candidat pour un rôle, gestion par consentement pour créer-modifier-supprimer une règle, un cercle ou un rôle
- Dans une réunion opérationnelle, clarifier les besoins pour traduire les projets dans l'action : prise de décision dans un rôle, synchronisation sur le suivi des projets, partage d'information, consultation par processus d'avis et consultation majoritaire, proposition de projet et d'action, prise de rendez-vous pour une séance dédiée à un sujet spécifique
- Dans une réunion d'évaluation, partager sur les projets et sur la dynamique collaborative : évaluer les apprentissages et les pistes d'améliorations
- Utiliser les logiciels collaboratifs en lien avec les besoins du rôle facilitation pour soutenir les réunions : programmation de réunion, hors réunion, délégation des rôles



RESSOURCES

Documents fournis

- Théories et modèles : notion avancée en sociocratie, holocratie, gouvernance cellulaire, modèle z
- Méthodologie : pilotage d'une rencontre de l'ouverture à la clôture ; niveau avancé en outils de structuration holarchique, stratégie, gestion de projet, prises de décision
- Stratégie : référentiel de la posture idéale du facilitateur

Aptitudes attendues

- Aptitudes cognitives : différencier et trier l'adéquation d'une intervention d'un membre en lien avec l'étape d'un processus
- Démarche : piloter un processus avec rigueur ; soutenir la mise à disposition, l'organisation et la tenue à jour de l'information sur les logiciels collaboratifs ; accompagner la structuration d'une demande de modification de la structure ou des règles de l'organisation ; accompagner l'organisation d'un suivi de projet, définition de critères pour le suivi et l'évaluation
- Savoir faire avancé dans la dynamique de groupe : pratiquer une posture soutenante, centrage, posture haute et posture basse, émergence, convergence ; accompagner la clarté du partage d'information et des demandes ; en cas d'éléments de perturbation, recadrer sur une expression synthétique en moins de trente mots, lâcher la rigueur du processus et intervenir dans le sens d'une recherche de résolution au problème, recadrer un prêt d'intention, une interprétation, un jugement, une contrainte
- Savoir faire avancé informatique : utiliser le logiciel de gouvernance à un niveau avancé
- Communication : exprimer ses perceptions ; synthétiser et reformuler des propos ; utiliser un langage propre, non conflictuel, non projectif
- Autoréflexion et auto-évaluation : réfléchir sur sa manière de dynamiser le rôle facilitation et en tirer les conséquences ; vérifier la cohérence entre l'intention, l'approche méthodologique, ce qui a été réalisé et la satisfaction résultante ; réfléchir sur son comportement et ses interventions ; tirer un bilan de ses forces et de ses faiblesses ; identifier son potentiel de développement.

Comportements attendus

- Centré : garder du recul sur son vécu intérieur
- Responsable : rester maître de ses actes
- Soutenant : accompagner l'émergence de solutions venant des membres
- Affirmé : recadrer un échange
- Flexible : s'adapter aux imprévus avec flexibilité et créativité



CONDITION DE CERTIFICATION

- Être présent à minimum 80 % des journées d'accompagnement
- Faciliter une réunion de l'Instant Z avec grille d'évaluation et feedback formatif
- Faciliter une réunion opérationnelle, de réorganisation, de stratégie avec auto-évaluation
- Mettre en place d'un système de soutien mutuel pour les rôles structurels : création de binômes
- Obtenir un résultat minimum de 90% au questionnaire d'évaluation Membre-Praticien
- Obtenir un résultat minimum de 80% au questionnaire d'évaluation Facilitation
- Utiliser un système de partage d'information à un niveau avancé
- Mener une autoréflexion sur sa perception de la gouvernance partagée et sa posture collaborative

LECTURES

Recommandée

- Éon F. 2015. J'ai décidé de faire confiance : Comment bien s'entendre avec tout le monde ou presque !
- Archer L. 2013. Aïkido Verbal - Ceinture Verte : L'art de diriger les attaques verbales vers un résultat équilibré
- Art-mella 2016. Émotions : enquête et mode d'emploi - Tome 1 et 2
- André C. 2011. Méditer jour après jour - avec CD

Dossier

Instant 
apprendre à être et faire ensemble !

ACCOMPAGNEMENT
PRACTIQUE

**GOUVERNANCE
PARTAGÉE**

DE LA DÉCOUVERTE
À LA PRATIQUE

Basé sur le Modèle Z

40 heures
3 à 12 mois



Dossier Accompagnement

Table des matières

1 - Introduction.....	4
Évolution des modèles d'organisations	4
S'organiser en équivalence de manière agile et efficiente.....	4
Définitions des mots clés.....	5
2 - Objectif stratégique	6
Faire évoluer la dynamique collaborative à un nouveau stade.....	6
Accompagnement en deux étapes	6
3 - Amélioration de l'environnement.....	8
Soutenir la pratique de la gouvernance partagée	8
Les points forts de l'accompagnement.....	8
4 - Objectif de formation.....	9
Développer les compétences collaboratives	9
Première étape - Formation par l'expérimentation.....	9
Deuxième étape - Accompagnement pratique	10
Cursus de base « Membre-Praticien » et cursus avancé « Facilitation ».....	10
5 - Public concerné	11
Motivations possibles	11
Pré-requis.....	11
6 - Approche pédagogique	12
Formation par l'expérimentation	12
Choix d'intervention pour chaque étape	12
7 - Évaluation et certification.....	15
Évaluation de la formation.....	15
Attestation et certification	15
Mesures correctives	15
8 - Tarification.....	16
9 - Démarche qualité.....	16
Mesurer l'impact de l'intervention	16
Anticiper les risques.....	17
10 - Modèle Z.....	18
Une culture & une méthodologie pour le pilotage d'organisation en gouvernance partagée.....	18
Les plus du Modèle Z	18
11 - Contact.....	18

GOVERNANCE PARTAGÉE DE LA DÉCOUVERTE À LA PRATIQUE

Basé sur le Modèle Z

Ce livret présente un accompagnement d'équipe de 40 heures basé sur le modèle Z

1 - INTRODUCTION

Évolution des modèles d'organisations

Les organisations changent, et la vôtre ? Les logiques organisations humaines rencontrent certaines limites et celles-ci nous appellent à évoluer vers des modèles qui répondent mieux aux besoins de notre époque. Il semble temps aujourd'hui pour de nombreuses organisations de réinventer la manière dont elles s'organisent. Comment faire pour opérer cette mutation ? Comment concevoir et piloter ensemble des projets et des organisations pour que ceux-ci progressent durablement et soient source de satisfaction ? Comment transformer les obstacles qui se présentent sur le chemin pour monter en compétences et grandir en conscience ?

S'organiser en équivalence de manière agile et efficiente

Cette formation intégrée et certifiante accompagne les membres de l'organisation à pratiquer la « Gouvernance Partagée ». L'approche proposée se base sur deux dimensions, d'une part le design de projet collaboratif inspiré par le Dragon Dreaming¹, un modèle d'organisation collectif dont la culture puise ses racines systémiques dans la PermaCulture², et d'autre part le pilotage d'organisation agile inspiré par la Sociocratie³, l'Holocratie⁴ et la Gouvernance Cellulaire⁵. La culture qui émerge de cette rencontre n'est pas sans rappeler le livre à succès « Reinventing organisation » de Frédérique Laloux ou la « Collaboration générative » de Robert Diltz. Cette émergence est le cœur de notre proposition de culture et de méthode collaborative, le « Modèle Z ».

Cet accompagnement sur des pratiques encadrées permet aux membres de l'organisation d'effectuer une véritable montée en compétence dans la pratique et la facilitation de la gouvernance partagée. Elle leur permet de partager la gestion de l'organisation et de résoudre les difficultés organisationnelles et décisionnelles les plus courantes. Elle permet à l'organisation de s'adapter avec souplesse dans un monde de plus en plus complexe. Cette culture collaborative favorise l'intelligence collective dans les projets et les réunions. La qualité de notre dispositif de formation permet de garantir au mieux la production de compétence. Nous adaptons notre proposition catalogue pour qu'elle réponde au contexte de nos clients.

1 Dragon Dreaming : culture et méthodologie de conception de projet durable s'inspirant des lois de la nature

2 PermaCulture : culture et méthodologie de conception de mode de vie durable s'inspirant des lois de la nature

3 Sociocratie : modèle de gouvernance, en licence libre, reposant sur quatre éléments. Créateur Endenburg G.

4 Holocratie™ : technologie managériale intégrant des aspects de la Sociocratie, utilisée par de nombreuses entreprises. Créateur Robertson B.

5 Gouvernance Cellulaire : modèle de gouvernance, en licence libre, intégrant des aspects de la Sociocratie, de l'Holocratie. Créateur Christin J-L.

Définitions des mots clés

Gouvernance partagée - l'art de prendre des décisions ensemble

Le terme « gouvernance » se réfère à la technique de pilotage d'une organisation et aux prises de décisions qui permettent de la diriger. Cette notion fait référence à la manière d'exercer le pouvoir. Il existe plusieurs termes qui se réfèrent à ce sujet. Le terme « auto-organisation » est cité dans le livre à succès « Reinventing Organisation »⁶ comme un des éléments clés des nouvelles organisations. Le terme « partagée » se réfère à un style de gestion participatif dans lequel chaque membre est impliqué dans les différents niveaux de gestion et de décisions de l'organisation. Dans un fonctionnement en gouvernance partagée, l'autorité est distribuée entre les membres de l'organisation.

Design de projet collaboratif - l'art de créer ensemble

Le terme « design » se réfère à la démarche de conception. Le terme « projet » fait référence à l'intention d'atteindre un résultat matériel ou immatériel, que ce soit pour soi, pour une équipe formelle ou informelle. Le terme « collaboratif » se réfère à un style de méthode de conception dans lequel les membres mettent en commun leur créativité et leurs compétences au service d'une intention commune.

Pilotage d'organisation agile - l'art de s'adapter ensemble au changement de contexte

Le terme « pilotage » se réfère à la conduite et au maintien de la direction. Le terme « organisation » fait référence à tout groupe de personnes partageant un projet commun, que ce soit une entreprise, une institution, une association, une équipe, formelle ou informelle. Le terme « agile » se réfère à la capacité d'adaptation à des conditions changeantes et à gérer efficacement des relations complexes et interdépendantes.

Ces approches s'inscrivent toutes dans une démarche de qualité relationnelle sincère basée sur des rapports réellement gagnant-gagnant. Selon l'approche de la spirale dynamique⁷, cette culture commence au paradigme vert pluraliste avec l'émergence de valeurs profondément humanistes. Dans cette culture, la recherche de synergie vise à être systématique.

Formation intégrée

Le terme « formation intégrée » se réfère à une manière d'optimiser le processus de production de compétences. Cette approche intégrée assure un transfert réel et durable de compétences vers la situation professionnelle réelle. Elle met un accent particulier sur ce qui se passe en amont et en aval de la formation. En amont, elle permet notamment de s'assurer de la mobilisation des parties prenantes. En aval, elle s'assure notamment du transfert des connaissances vers la création de compétences. Elle considère la valeur d'utilisation, ce que cela va changer concrètement dans la mise en œuvre sur le terrain. Elle s'appuie sur une approche systémique intégrant les besoins stratégiques de l'organisation, les besoins de formations pour les membres ainsi que les besoins d'aménagement de l'environnement de collaboration. Au final cette approche permet de réduire les coûts cachés de l'organisation et assure un meilleur retour sur investissement de l'action de formation.

⁶ Laloux F. 2015. Reinventing Organisation : Vers des communautés de travail inspirées

⁷ Chabreuil F. & P. 2008. La spirale dynamique. La Spirale Dynamique : approche psycho-sociale modélisant les visions du monde et les systèmes de valeurs qui leurs sont associés.

2 - OBJECTIF STRATÉGIQUE

Notre proposition repose sur trois types d'objectifs : les objectifs stratégiques, les objectifs de formations et les objectifs d'aménagements de l'environnement de collaboration.

Faire évoluer la dynamique collaborative à un nouveau stade

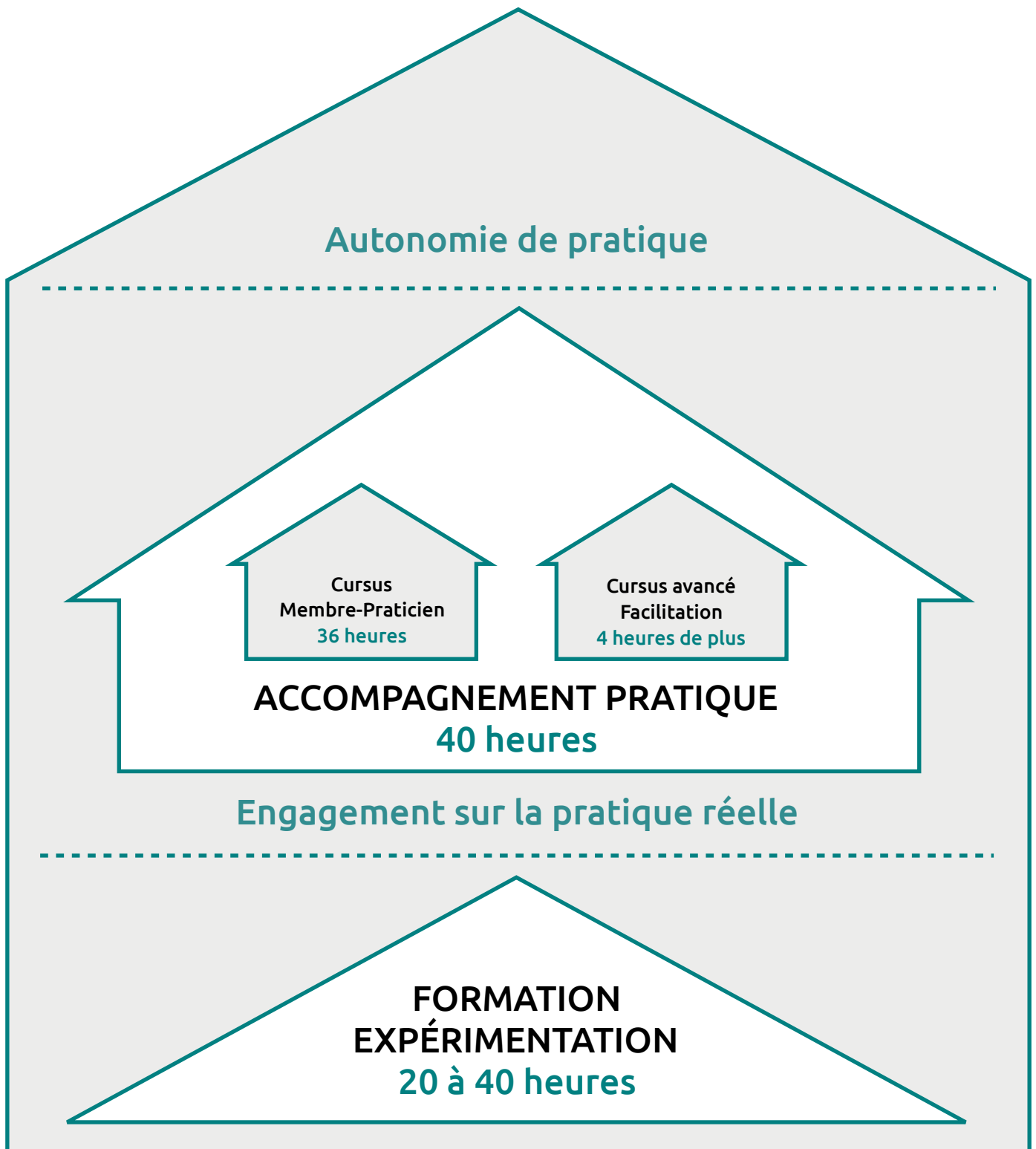
Notre intervention vise à alimenter les réflexions sur votre gouvernance et son potentiel d'évolution. Cet accompagnement propose une boîte à outils permettant aux membres de l'organisation de créer et de mettre en œuvre leur propre gouvernance partagée en s'appuyant à leur guise sur les approches les plus courantes que sont la Culture Dragon Dreaming, la Collaboration Générative, la Sociocratie, l'Holocratie, la Gouvernance Cellulaire et notre Modèle Z. Au terme de l'accompagnement, l'impact sur les tâches et sur les relations est évalué.

Un investissement de 40 heures qui pourrait faire une grosse différence

Accompagnement en deux étapes

Cet accompagnement fait suite à un entretien d'évaluation initial. Il s'articule autour de deux étapes distinctes qui font l'objet de deux contrats. La première étape « formation par l'expérimentation » permet de valider ou d'invalider le potentiel d'adéquation de la gouvernance partagée pour le projet de gouvernance de l'organisation. La description de cette formation initiale fait l'objet d'un autre dossier de présentation.

La deuxième étape « accompagnement pratique » sécurise le processus de développement des compétences spécifiques à cette approche. Elle permet aussi l'aménagement de l'environnement collaboratif numérique ou physique. L'accompagnement dure quarante heures et se déroule sur trois à douze mois, il est principalement constitué de douze séances de trois heures de pratiques encadrées en situation réelle.



3 - AMÉLIORATION DE L'ENVIRONNEMENT

Soutenir la pratique de la gouvernance partagée

La formation comporte également des objectifs d'amélioration de l'environnement visant un fonctionnement optimal. Les outils collaboratifs numériques sont structurés de manière à rendre les informations collectives accessibles avec le plus de transparence possible. Chaque membre peut les consulter afin d'ajuster ses actions. Au terme de la formation, les outils collaboratifs informatiques soutenant l'auto-organisation sont organisés et utilisés : logiciel de soutien à la gouvernance et système de partage de fichier.

Objectifs d'aménagements de l'environnement supplémentaire

Si l'Holocratie, la Gouvernance Cellulaire ou le Modèle Z sont retenue. Au terme de la formation, la constitution est signée par tous les membres de l'organisation pour acter l'engagement contractuel.

Les points forts de l'accompagnement

- Pratiquer une culture contributive : mêlant vision du monde et éthique, méthodologie et processus, rôles soutenant la dynamique de groupe, démarche d'ajustement continue
- Utiliser des leviers puissants pour améliorer la dynamique collaborative tout au long de la vie d'une organisation : mieux s'orienter et prioriser, se structurer et distribuer l'autorité, décider et coopérer, célébrer le résultat et le chemin.
- Finir avec une boîte à outils polyvalente : à utiliser comme une approche clé en main, comme une recette à assaisonner à votre guise, comme une malle au trésor pour nourrir vos pratiques collaboratives.
- Soutenir la pérennité de l'organisation : équilibrer efficacité et qualité relationnelle, gagner en agilité et en résilience face aux changements internes et externes

4 - OBJECTIF DE FORMATION

Développer les compétences collaboratives

Au terme de l'accompagnement, vous pratiquez les éléments clés de la gouvernance partagée et avez développés des attitudes et compétences spécifiques à ces méthodes et pratiques. Vous participez et facilitez différents types de réunions décisionnelles. Vous avez des connaissances permettant de choisir si vous souhaitez intégrer et pratiquer tout ou partie de ces éléments dans la gouvernance de votre organisation. Le nombre et le type de connaissances retenues sont évalués.

Nombre de participants

Pour des raisons pratiques et pédagogiques, cette accompagnement est conçu pour des groupes de maximum dix personnes par formateur. Nous avons fixé la taille critique maximum à dix-huit personnes. Au-delà de ce seuil, nous proposons plusieurs sessions de formation en parallèle.

Première étape - Formation par l'expérimentation

Durée : 20h à 40h sur 2,5 jours à 6 jours

Objectif opérationnel - Formation par l'expérimentation

Dans le contexte de l'organisation, les membres évaluent le potentiel d'adéquation de la gouvernance partagée pour la gouvernance de celle-ci. Au terme de la formation, ils distinguent les éléments clés de la gouvernance partagée, des attitudes et compétences spécifiques à ces méthodes et pratiques. Ils valident ou invalident collectivement leur intérêt pour un accompagnement dans des pratiques encadrées permettant de transférer ce modèle dans les pratiques réelles de l'organisation. L'organisation dispose d'un prédesign de gouvernance et une stratégie indiquant des axes de projets prioritaires à six mois. Des membres sont collectivement identifiés pour s'engager dans des cursus avancés. Ils ont des connaissances permettant de choisir s'ils souhaitent intégrer et pratiquer tout ou partie de ces éléments dans la gouvernance de leur organisation. Le nombre et le type de connaissances retenues sont évalués.

Deuxième étape - Accompagnement pratique

Durée : 40h sur 3 à 12 mois avec encadrement et 3 mois en autonomie
Maximum trois mois après la formation-expérimentation

Cette étape repose sur deux niveaux progressifs d'apprentissage. Le premier niveau est un tronc commun à tous les membres. Le deuxième niveau permet d'approfondir les compétences des membres qui sont les plus à l'aise avec la gouvernance partagée. Cela leur permet ensuite de soutenir la pratique des autres membres.

Objectif opérationnel - Accompagnement pratique

Dans le contexte de l'organisation, les membres pratiquent les éléments clé de la collaboration en gouvernance partagée et aménagent le système de partage d'information. Ils sont au clair sur les intentions, la méthodologie, les processus, les bénéfices sur les projets et sur la qualité relationnelle de chacun des éléments de cette approche.

Au terme de la formation, ils ont développé des compétences spécifiques à cette approche. Le système de partage d'information est aménagé. Des rôles sont chargés de soutenir la qualité de la dynamique collective. Les membres de l'organisation disposent de bases solides pour choisir s'ils souhaitent intégrer et pratiquer tout ou partie des éléments de la gouvernance partagée dans la gouvernance de leur organisation.

Cursus de base « Membre-Praticien » et cursus avancé « Facilitation »

Le cursus de base « Membre-Praticien » sert de tronc commun pour tous les membres

Dans une situation de collaboration en gouvernance partagée, vous collaborez à clarifier les priorités, à ajuster la structure d'autorité et les règles collectives, à partager les informations et les projets, à faire un bilan de parcours, à réinterroger la raison d'être de l'organisation en utilisant de manière appropriée les différents outils à disposition.

Le cursus avancé « Facilitation » sert à renforcer les compétences en facilitation

Dans une situation de collaboration en gouvernance partagée, en tant que rôle facilitation, vous accompagnez le groupe à clarifier les priorités, à ajuster la structure d'autorité et les règles collectives, à partager les informations et les projets, à faire un bilan de parcours, à réinterroger la raison d'être de l'organisation en utilisant de manière appropriée les différents outils à disposition.

Les fiches de formations fournissent les détails des compétences visées, des conditions de certification et des modalités d'évaluation.

5 - PUBLIC CONCERNÉ

Cet accompagnement s'adresse aux membres d'organisations impliquées dans des projets et des organisations, souhaitant s'auto-organiser, s'intéressant à l'évolution des modèles de gouvernance, souhaitant découvrir des pratiques qui permettent d'améliorer gestion de projet, réunions et prises de décisions dans une dynamique collaborative efficiente et agréable.

Organisation en transition - Publique - Privée - Association - Fondation - Coopérative

Membre - Employé - Co-pilote - Manager - Gérant - Administrateur - Cadre - **Dirigeant** - Fondateur

Motivations possibles

- Concevoir et piloter des projets en favorisant la confiance et l'autonomie
- Identifier des pistes pour répondre aux difficultés organisationnelles les plus couramment rencontrées, que ce soit dans l'efficacité ou dans les relations.
- Fédérer un groupe autour d'une vision partagée
- Favoriser un cadre permettant l'évolution et l'épanouissement de l'individu.
- Trouver sa place dans le collectif sans sacrifier son individualité.
- Mieux appréhender les alternatives que sont la permaculture humaine, la gouvernance partagée et les organisations opales.

Pré-requis

Afin d'engager l'organisation dans cette formation dans les meilleures conditions possibles, nous avons défini des prérequis pour l'organisation et pour ses membres.

Pour l'organisation

En gouvernance partagée, les décisions collectives et individuelles sont prises en regard de la « Raison d'Être » de l'organisation. Dans notre approche, la « Raison d'Être » définit ce que fait l'organisation et pourquoi elle le fait. Avant de rentrer dans la deuxième étape de notre formation, l'organisation mandante doit impérativement fournir une « Raison d'Être » qui soit portée par les membres de manière consensuelle. Celle-ci doit impérativement inspirer les membres de l'organisation et être suffisamment explicite pour permettre de poser un cadre à ce qu'il est possible de faire au sein de l'organisation et ce qu'il n'est pas possible de faire.

Pour les membres de l'organisation

Il est demandé aux membres de l'organisation une volonté affirmée pour explorer ce modèle ensemble, quelles que soient leurs fonctions. Cela implique une volonté affirmée de rechercher des issues gagnant-gagnant, d'autant plus lorsque des obstacles surgissent. Cela implique une volonté affirmée de cultiver la confiance en soi-même, envers les autres et envers le processus. Il est demandé à chacun d'être assertif, prendre soin de ses propres besoins tout en intégrant ceux des autres. Cela implique aussi d'être prêt à faire un travail sur le rapport entretenu avec son égo, tantôt pour l'affirmer, tantôt pour l'assouplir.

6 - APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Notre pédagogie favorise l'apprentissage par l'expérimentation dans une ambiance ludique. Les contenus théoriques transmis sont mis en lien avec des enjeux humains et des valeurs. Des démonstrations et des temps de partage d'expérience complètent les prises de conscience et les apprentissages. Les supports pédagogiques sont utilisables librement grâce à une licence CC-BY-SA. Dans la mesure du possible, le programme est adapté de manière agile en fonction des attentes des participants.

Pour cette formation, un projet fictif reposant sur le projet réel d'un participant, sert de point de départ à cette aventure collective. La formation en résidentiel permet une immersion dans la dynamique d'un groupe et facilite l'intégration des concepts.

Cette offre de formation s'inscrit dans un écosystème pédagogique incluant des dimensions : de conseil, de découverte théorique, d'expérience pratique, d'accompagnement à la pratique, de supervision, de communauté de pairs.

Formation par l'expérimentation

Cette formation permet au participant de se familiariser avec les nouveaux concepts spécifiques à ce type de fonctionnement collectif. Il découvre ceux-ci en pratiquant par le jeu sur une situation fictive reposant sur le projet réel d'un participant. Le cadre sécurisé du jeu permet de prendre une juste distance entre les situations proposées et la réalité des situations de son projet ou de son organisation.

Cette formation repose principalement sur des expériences apprenantes, selon la méthode pédagogique de découverte. Le participant commence par de la pratique, il s'en suit des échanges sur les apprentissages qu'il est possible de tirer de celle-ci. Des démonstrations, des cadres théoriques et des explications sur le sens de chacune de ces expériences sont fournis pour compléter l'apprentissage.

Choix d'intervention pour chaque étape

Notre proposition de formation comporte plusieurs étapes et deux niveaux de formation. Nous avons défini pour chacun d'eux des objectifs spécifiques et les avons documentés dans l'esprit du modèle Co-Ré. Chacun des niveaux de formation permet d'obtenir une certification.

Dossier Accompagnement

En amont - Évaluation des besoins

Cette première étape se situe en amont de toute action de formation. En effet, avant d'entreprendre un plan de changement de cette envergure, il est préférable de se poser des questions dans une logique systémique. Les risques associés à un tel plan de changement sont conséquents, il est important de réussir le projet faute de risquer de déstabiliser le fonctionnement de l'organisation. La gouvernance partagée est une philosophie et une méthodologie, mais pas une fin en soi. Il est donc important de clarifier où les membres de l'organisation souhaitent aller, pourquoi ils le souhaitent, comment notre organisation propose de l'accompagner à s'y rendre et ce qui permettra de savoir qu'elle y est arrivée.

Cette étape de quelques heures se passe habituellement entre un et trois mois en amont de l'action de formation. Elle consiste à clarifier la demande des membres de l'organisation, à analyser les causes de cette demande, à imaginer ou ajuster le plan d'intervention et à faire valider ce plan. Au terme de « l'évaluation des besoins », les membres de l'organisation sont en mesure d'identifier les ressources et les obstacles en lien avec la réalisation de ce projet. Ces informations leurs permettent de définir plus précisément les objectifs d'un éventuel plan de changement. Ils valident les objectifs stratégiques, les objectifs d'apprentissages ainsi que les objectifs d'aménagements de l'environnement. Ils valident l'engagement dans l'étape suivante, la « formation-expérimentation ».

Première étape - Formation expérimentation

Cette étape permet aux membres de l'organisation de se familiariser avec les nouveaux concepts spécifiques à ce type de fonctionnement collectif. Ils découvrent ceux-ci en pratiquant par le jeu sur une situation fictive. Le cadre sécurisé du jeu permet de prendre une juste distance entre les situations proposées et la réalité des situations de l'organisation. Cette formation repose principalement sur des expériences apprenantes, selon la méthode pédagogique de découverte. Les membres commencent par de la pratique, il s'en suit des échanges sur les apprentissages qu'il est possible de tirer de celle-ci. Des démonstrations, des cadres théoriques et des explications sur le sens de chacune de ces expériences sont fournis pour compléter l'apprentissage. Certains des exercices proposés à cette étape servent de préparation pour l'étape suivante, la « accompagnement pratique ».

Cette étape dure entre vingt et quarante heures pour tous les membres et se déroule sur deux jours et demi à six jours consécutifs. Avant de passer à l'étape suivante de « l'accompagnement pratique », un bilan de clôture est fait pour valider ou invalider collectivement l'intérêt des membres de l'organisation à poursuivre l'apprentissage avec un accompagnement dans ces pratiques. L'organisation bénéficie d'un temps réflexion pour clarifier cette intention. Afin de permettre à l'organisation d'assurer une migration sur ce modèle de gouvernance dans les meilleures conditions, le début de cette deuxième étape « d'accompagnement pratique » commence entre trois à six semaines après la fin de la première étape « formation expérimentation ». Un écart plus grand entre ces étapes expose à un risque trop important d'oubli des cadres théoriques principaux.

Deuxième étape - Accompagnement pratique

Cette étape permet de favoriser le transfert. Les membres de l'organisation sont encadrés durant leurs réunions à raison de deux heures tous les quinze jours. En amont ou en aval de la réunion, une heure supplémentaire, permet de faire un complément de formation ou de la supervision. Les interventions sur le terrain sont complétées par des séquences d'e-learning dans une logique de classe inversée. Ces séquences et d'autres séquences complémentaires permettent aussi aux membres qui en ont besoin de réviser les cadres théoriques. La participation à ces pratiques encadrées constitue le cursus « Membre-Praticien ». Ce cursus constitue un tronc commun à tous les membres. Il est demandé aux membres qui font le cursus avancé « Facilitation » de faciliter une séance réelle de réunion en présence d'un de nos formateurs. Ils facilitent dans le cadre sécurisé d'une organisation déjà habituée à ce mode de fonctionnement. Ces derniers font ensuite le même exercice lors d'une réunion réelle de leur organisation.

Pour tous les membres, cursus « Membre-Praticien », cette étape de trente-six heures est composée de douze interventions de trois heures sur le terrain réel de l'organisation. Il y a quatre heures de plus pour les membres qui font le cursus avancé « Facilitation ». Au terme de la « l'accompagnement pratique », les membres de votre organisation sont capables d'utiliser les outils numériques collaboratifs de soutien à la gouvernance partagée, de mettre en œuvre les différentes formes de consultations. Les membres avancés sont capables de dynamiser les rôles structurels de facilitation et de mémoire. Ils sont aussi en mesure de recadrer l'utilisation du vocabulaire spécifique à ce mode d'organisation, de mettre en œuvre les différents processus de réunions, de mettre en œuvre les différentes formes de prises de décisions collectives.

En aval - Pratique autonome avec soutien sur demande

Cette étape, qui s'étend sur trois mois, permet de sécuriser la mise en place de pratique autonome. Les membres de l'organisation qui en ressentent le besoin peuvent recevoir du soutien pour de la supervision ou du coaching, en individuel ou en équipe.

En aval - Évaluation du changement

Trois mois après le début de l'étape « pratique autonome », cette étape de quatre heures clôture le plan de changement. Elle vise à faire le point sur l'impact des changements dans le mode de fonctionnement de l'organisation : atteinte des objectifs, satisfaction des parties prenantes, pistes d'amélioration. C'est l'occasion de faire le point : sur ce qui a changé concrètement, ce qui a été soutenant, ce qui a progressé, ce qui a été agréable, ce qui a été gênant, ce qui a été désagréable, ce qui est améliorable, ce qu'il est possible de faire pour améliorer la situation.

Dans son ensemble, le parcours complet représente un investissement d'environ quarante heures pour tous les membres. En fonction des cursus suivis ils obtiennent une attestation de participation « Membre-Praticien » et « Facilitation ». Les membres qui répondent aux conditions d'évaluations obtiennent des certificats pour chacun de leurs niveaux de compétences.

7 - ÉVALUATION ET CERTIFICATION

Cette formation intégrée inclut des évaluations sur l'ensemble du processus de création de compétence. Un questionnaire en ligne permet une évaluation normative des connaissances. Une part de l'évaluation du transfert s'effectue sur la réalité de terrain de l'organisation lors des réunions entre ses membres. Une évaluation est prévue trois mois après la fin de la pratique encadrée pour évaluer l'adéquation avec les objectifs stratégiques, les objectifs de formation et les objectifs d'aménagement de l'environnement. Un questionnaire d'auto-évaluation est utilisé en amont de la formation expérimentation. Les résultats sont comparés à la clôture pour valider la réussite du projet.

Évaluation de la formation

L'évaluation fait référence aux objectifs stratégiques, opérationnels et aux indicateurs.

Elle porte sur :

- Une auto-évaluation initiale de la qualité de la dynamique collaborative
- Une auto-évaluation de compétences avant et après la formation expérimentation
- Une auto-évaluation de compétences avant et après l'accompagnement pratique
- Une évaluation formative pendant l'accompagnement pratique
- Une évaluation normative avec certificat de réussite
- Une évaluation finale de la qualité de la dynamique collaborative

Attestation et certification

Pour chacun des membres de l'organisation, la formation donne accès à une attestation de participation. Une certification peut être obtenue en respectant les conditions relatives à chacun des niveaux de formation.

Les fiches de formations fournissent les détails des compétences visées, des conditions de certification et des modalités d'évaluation.

Mesures correctives

Si cela s'avérait nécessaire, notre organisation se réserve le droit de suggérer des actions correctives pendant ou après l'action de formation de façon à garantir la rencontre des objectifs fixés.

8 - TARIFICATION

Pour les accompagnements d'organisations, nous pratiquons un système de tarification reposant sur une négociation basée sur une fourchette tarifaire : un tarif haut et un tarif bas. Le montant de la fourchette tarifaire dépend : du nombre de participants, du coût des locaux de formation, ainsi que des frais de déplacement des formateurs.

- Le tarif haut correspond au prix standard du marché de la formation.
 - Le tarif bas permet de rendre notre formation accessible au plus grand nombre. Ce tarif correspond au prix minimum auquel nous sommes prêts à faire la formation.
- * À titre indicatif, les formateurs professionnels pratiquent des tarifs allant de 150 à 350 euros/CHF de l'heure.*

9 - DÉMARCHE QUALITÉ

Mesurer l'impact de l'intervention

Impact sur les tâches

La proportion de « nombre de prises de décision par heures de réunion » est améliorée. Les projets de l'organisation avancent plus vite et s'adaptent plus facilement à l'évolution de l'environnement. La durée de « nombre d'heures de réunion par mois » est stabilisée ou réduite. Les réunions sont plus efficaces, voire plus efficaces et plus courtes. Les réponses au questionnaire d'évaluation de la dynamique collaborative avant et après notre intervention sont améliorées.

Impact sur la gestion de l'organisation

La proportion de « gestion inadéquate ralentissant les projets ou dégradant la qualité relationnelle » comparée à « gestion adéquate permettant d'être efficace dans les projets tout en préservant la qualité relationnelle » est améliorée. Les membres se sentent plus satisfaits de l'organisation collective.

Impact sur la clarté sur les rôles et les autorités

La proportion de « manque de clarté sur ce qu'il est possible d'attendre des autres » comparée à « clarté sur ce qu'il est possible d'attendre des autres » est améliorée. Les membres se sentent plus au clair sur la délégation des tâches, les responsabilités et les périmètres d'autonomie.

Impact sur la capacité à ajuster les règles collectives

La proportion « impuissance ou difficulté à ajuster les règles collectives » comparée à « puissance ou facilité à ajuster les règles collectives » est améliorée. Les membres se sentent plus confiants vis-à-vis de leur capacité à ajuster le fonctionnement collectif.

Dossier Accompagnement

Anticiper les risques

Un changement de gouvernance n'est pas sans risque. La gouvernance est à la fois la colonne vertébrale et le système nerveux de l'organisation. Si cela ne marche plus, l'existence de l'organisation est mise en péril. Au regard de ces enjeux, il est capital pour notre organisation de sécuriser le processus du plan de changement. Il est aussi très important de rassurer l'organisation mandante sur la faisabilité d'un tel plan.

Premier axe - Un contrat clairement défini

Nous établissons un contrat clair contenant les informations sur les prérequis et sur le scénario d'intervention. Nous sommes attentifs à gagner l'adhésion des participants et leurs demandons de valider le scénario d'intervention. La sélection se fait sur la base de la signature du cahier des charges.

Deuxième axe - Un parcours pédagogique finement calibré

Nous établissons des livrables d'apprentissage, une documentation ressource, des supports d'évaluation. Nous fournissons des outils numériques permettant de simplifier le suivi régulier.

Troisième axe - Une orientation vers l'autonomisation

Nous mettons en place dans le cursus pédagogique et dans la structure de l'organisation mandante, des rôles et des projets en lien avec le soutien sur les outils collaboratifs, sur la résolution de conflit interpersonnel et sur la formation interne à la gouvernance partagée.

Quatrième axe - Une communauté de soutien

Quatrièmement, nous participons à la mise en place d'une communauté soutenant le développement des compétences.

10 - MODÈLE Z

Une culture & une méthodologie pour le pilotage d'organisation en gouvernance partagée

> Un ensemble de ressources visant à soutenir l'équilibre de la dynamique collaborative

Le Modèle Z est une synthèse des meilleurs modèles de gouvernance actuels. Ce système personnalisable de « règles du jeu collaboratif » est un raccourci pour changer de modèle organisationnel, vous économisant des heures d'explorations.

> Une proposition de cadre éthique, de structure méthodologique, des processus pratiques et des grilles de lectures développementales très concrètes pour faciliter l'évolution de la gouvernance

Il renforce : le sens de la contribution, l'agilité organisationnelle, l'efficacité à la tâche et la qualité relationnelle. C'est un générateur de motivation, un accélérateur de projet, de réunion et de prise de décision qui amène son lot de pratiques, celles-ci demandent à être explorées, questionnées et ajustées avant d'être adoptées par le groupe.

Le Modèle Z s'inspire de la PermaCulture et de l'approche intégrale de Ken Wilber. Il se renforce de nombreuses approches complémentaires : centrage et presencing, intelligence émotionnelle, communication assertive...

Les plus du Modèle Z

- Des règles du jeu collaboratif sécurisant les relations
- Des outils collaboratifs numériques fluidifiant la pratique
- Des supports pédagogiques permettant d'appréhender la profondeur du modèle
- Des pistes d'exploration sur des approches complémentaires
- Une communauté d'acteurs engagés

11 - CONTACT

Instant Z.org - info@instantz.org

En Suisse et en France sur le Grand Genève - geneve@instantz.org

En Suisse sur la région des trois lacs - bienne@instantz.org

En France sur le Chablais - chablais@instantz.org