Fiche Formation

GOUVERNANCE PARTAGÉE

PILOTER UNE ORGANISATION AGILE

1 des fondamentaux du Modèle Z

OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA FORMATION

Faire évoluer la dynamique collaborative à un nouveau stade

Notre intervention vise à alimenter les réflexions sur votre gouvernance et son potentiel d'évolution. Au terme de la formation, vous distinguez les éléments clés du pilotage d'organisation agile, des attitudes et compétences spécifiques à ces méthodes et pratiques. 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.

Élargir sa palette de pratiques collectives

Cette formation propose une boite à outils permettant aux membres d'une organisation de créer et de mettre en œuvre leur propre gouvernance partagée, leur propre pilotage d'organisation agile, en s'appuyant à leur guise sur les approches les plus courantes que sont la Culture Dragon Dreaming, la Collaboration Générative, la Sociocratie, l'Holacratie, la Gouvernance Cellulaire et notre Modèle Z.

Les points forts de la formation

- Découvrir une culture contributive : mêlant vision du monde et éthique, méthodologie et processus, rôles soutenant la dynamique de groupe, démarche d'ajustement continue
- Expérimenter 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.
- Repartir avec une boite 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.

Fiche Formation

MÉTHODOLOGIE ET COMPÉTENCES VISÉES

Piloter une organisation agile

Cette approche propose un équilibre des dimensions individuelles et collectives, de la verticalité et de l'horizontalité ainsi qu'un modèle permettant d'appréhender les différentes tensions inhérentes à la vie d'une organisation. Cette approche permet de s'organiser au service d'un but commun en équilibrant efficience et qualité relationnelle. Elle 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.

- Expliquer la philosophie, le vocabulaire et les concepts spécifiques à ce mode d'organisation : pilotage par la raison d'être, vision, mission, cercle, sous cercle, rôle, redevabilité, domaine d'autorité, règle, rôles structurels, facilitation, mémoire, pilotage, représentation
- 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 la dynamique collaborative : évaluer les apprentissages et les pistes d'améliorations

Dossier

FORMATION
EXPÉRIMENTATION

Instant
apprendre à être et faire ensemble !

GOUVERNANCE PARTAGÉE

PILOTER UNE ORGANISATION AGILE

1 des fondamentaux du Modèle Z

20 heures
2,5 à 3 jours

Dossier Formation

Table des matières

1 - Introduction....4
Dynamique évolutive....4
S'organiser en équivalence de manière agile et efficiente....4
Définitions des mots clés....5
2 - Objectif général de la formation....6
Faire évoluer la dynamique collaborative à un nouveau stade....6
Élargir sa palette de pratiques collectives....6
Les points forts de la formation....6
3 - Public concerné....7
Motivations possibles....7
4 - Méthodologie et compétences visées....8
Piloter une organisation agile....8
5 - Approche pédagogique....9
Formation par l'expérimentation....9
6 - Attestation et certification....9
7 - Tarification....10
8 - Modèle Z....11
Une culture & une méthodologie pour le pilotage d'organisation en gouvernance partagée....11
Les plus du Modèle Z....11
9 - Contact....12

GOUVERNANCE PARTAGÉE

PILOTER UNE ORGANISATION AGILE

1 des fondamentaux du Modèle Z

Ce livret présente une formation de 20 heures sur l'un des deux fondamentaux du modèle Z

1 - INTRODUCTION

Dynamique évolutive

Le monde change, et vous ? Les organisations humaines rencontrent certaines limites et celles-ci nous appellent à évoluer. En observant notre impact sur l'écosystème, de plus en plus de personnes prennent conscience des limites de notre modèle de civilisation. Qu'en est-il de nos organisations ? Les logiques d'organisations classiques montrent aussi leurs limites et sont progressivement remplacées, par des modèles qui répondent mieux aux besoins de notre époque. Comment faire pour opérer cette mutation ?

S'organiser en équivalence de manière agile et efficiente

Cette formation explore le pilotage d'organisation agile inspiré par la Sociocratie[1], l'Holacratie[2] et la Gouvernance Cellulaire[3]. Cette dimension de la « Gouvernance Partagée » s'inspire aussi du Dragon Dreaming[4], un autre modèle d'organisation collectif dont la culture puise ses racines systémiques dans la PermaCulture[5]. 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 ».

Cette expérience apprenante donne aux participants l'opportunité d'effectuer un véritable voyage dans le pilotage d'un projet collectif. L'exploration de cette culture collaborative favorise l'intelligence collective dans les projets et les réunions.

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

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

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

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

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

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 dynamique[7], 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.

[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 GÉNÉRAL DE LA FORMATION

Faire évoluer la dynamique collaborative à un nouveau stade

Notre intervention vise à alimenter les réflexions sur votre gouvernance et son potentiel d'évolution. Au terme de la formation, vous distinguez les éléments clés du pilotage d'organisation agile, des attitudes et compétences spécifiques à ces méthodes et pratiques. 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.

Élargir sa palette de pratiques collectives

Cette formation propose une boite à outils permettant aux membres d'une organisation de créer et de mettre en œuvre leur propre gouvernance partagée, leur propre design de projet collaboratif, leur propre pilotage d'organisation en s'appuyant à leur guise sur les approches les plus courantes que sont la Culture Dragon Dreaming, la Collaboration Générative, la Sociocratie, l'Holacratie, la Gouvernance Cellulaire et notre Modèle Z.

Un investissement de 20 heures qui pourrait tout changer

Ces nouvelles manières d'appréhender le management de projet et d'organisation utilisent de nouveaux codes, de nouveaux mots, de nouvelles manières de mettre les valeurs en actions. Le voyage que nous vous proposons débutera avec l'ancêtre de la Sociocratie et vous transportera au-delà de l'Holacratie jusqu'a notre Modèle Z. La découverte pratique de nombreux outils et processus vous permettra de percevoir le potentiel de ces nouvelles approches.

Format

Cette formation dure vingt heures et se déroule sur deux à 3 jours consécutifs.

Les points forts de la formation

- Découvrir une culture contributive : mêlant vision du monde et éthique, méthodologie et processus, rôles soutenant la dynamique de groupe, démarche d'ajustement continue
- Expérimenter 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.
- Repartir avec une boite 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.

3 - PUBLIC CONCERNÉ

Cette formation s'adresse à toute personne intéressée par la thématique, plus particulièrement aux personnes impliquées dans des projets et des organisations, 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'efficience 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.

4 - MÉTHODOLOGIE ET COMPÉTENCES VISÉES

Piloter une organisation agile

Cette approche propose un équilibre des dimensions individuelles et collectives, de la verticalité et de l'horizontalité ainsi qu'un modèle permettant d'appréhender les différentes tensions inhérentes à la vie d'une organisation. Cette approche permet de s'organiser au service d'un but commun en équilibrant efficience et qualité relationnelle. Elle 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.

- Expliquer la philosophie, le vocabulaire et les concepts spécifiques à ce mode d'organisation : pilotage par la raison d'être, vision, mission, cercle, sous cercle, rôle, redevabilité, domaine d'autorité, règle, rôles structurels, facilitation, mémoire, pilotage, représentation
- 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 la dynamique collaborative : évaluer les apprentissages et les pistes d'améliorations

5 - 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 un projet réel, 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.

6 - ATTESTATION ET CERTIFICATION

La formation donne accès à une attestation de participation. Une certification est possible sur demande spéciale lors d'un accompagnement de projet.

7 - TARIFICATION

Pour les particuliers

Avec les particuliers, nous pratiquons un système de tarification reposant sur deux composants : les frais réels et la participation libre en conscience.

- Les frais réels concernent ce que la formation coute à notre organisation. Pour les couvrir, nous les répercutons sur les frais d'inscriptions. Ils couvrent les locations, les déplacements, la communication, le matériel consommable.
- La participation libre en conscience couvre la part d'animation.Cela permet de rendre notre formation accessible au plus grand nombre. Au-delà de notre implication sociale, nous souhaitons avoir une activité économique pérenne et fournir à nos intervenants une rétribution à la hauteur de leur engagement.

** À titre indicatif, la fourchette de tarification habituellement pratiquée pour le niveau de qualité de formation que nous proposons est de 100 à 400 euros/CHF par jours et par personne.*

Pour les organisations

Avec les 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 cout 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.*

8 - 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'efficience 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

9 - 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