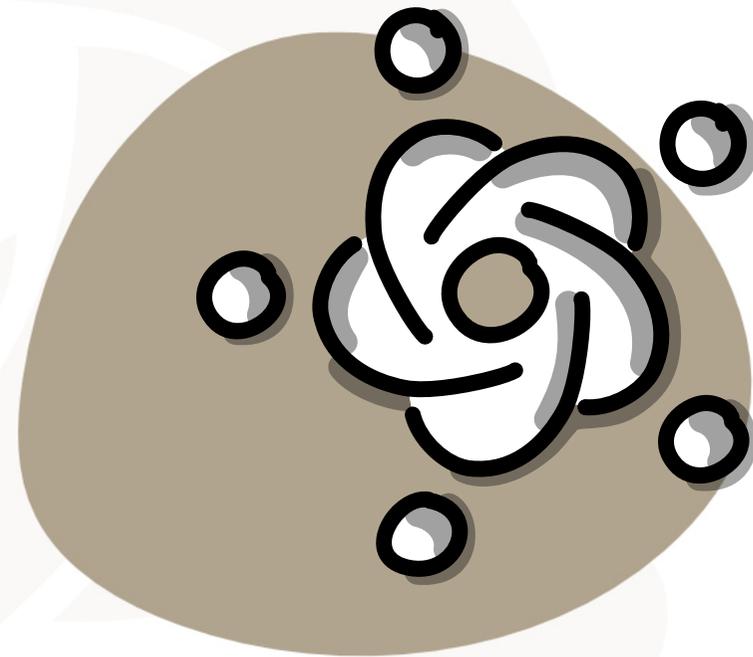


4 PRINCIPES DE L'ÉCOCRATIE



PRÉSENCE
ACTIVE

MINI LIVRET

4 PRINCIPES DE L'ÉCOCRATIE

Bienvenue dans ce mini livret sur les 4 principes de l'éco-cratie. Nous espérons de tout cœur qu'il vous plaira et qu'il vous sera utile.

Bonne lecture à vous !

VOUS EN VOULEZ PLUS ?

Accédez gratuitement à des vidéos pédagogiques et à des livrets complets sur notre centre de ressources.

Notre centre ressource regroupe :

- Plus de 500 pages de documentation ressource en plusieurs livrets
- Plus de 80 illustrations
- Plus de 35 processus
- Plusieurs heures de vidéos pédagogiques

<http://bit.ly/3Q1xBs7>

CONTRIBUTION

Yvan Schallenberger
Joy Robert

CONTACT & RÉSEAUX SOCIAUX

-  info@presence-active.org
-  presence-active.org
-  [linkedin.com/company/présence-active/](https://www.linkedin.com/company/présence-active/)
-  [facebook.com/presence.active.org](https://www.facebook.com/presence.active.org)
-  [youtube.com/@presence-active](https://www.youtube.com/@presence-active)



LICENCE LIBRE

NOTRE CONTRIBUTION AU MONDE

Ce livret et ces fiches sont mises à disposition sous licence libre « creative commons » par Présence Active.

Les licences du livret et des fiches sont de deux formes différentes :

- CC-BY-ND pour le livret
- CC-BY-SA pour les fiches

CC : Creative Commons, c'est le nom anglais de la licence libre.

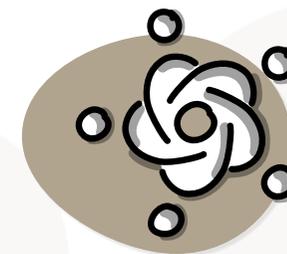
BY : Rend l'œuvre accessible à tous et toutes, sous condition de citer la source de l'œuvre, en l'occurrence celle de Présence Active.

ND : Implique d'utiliser l'œuvre telle quelle est, sans la modifier.

SA : Autorise l'utilisation et la modification de l'œuvre à condition que celle-ci reste partageable sous la même licence, en l'occurrence CC-BY-SA.

Au final, le livret est une œuvre complète à utiliser telle quelle, alors que les fiches d'illustrations et de processus sont des œuvres que vous pouvez utiliser telles quelles ou les faire évoluer comme bon vous semble tant qu'elles sont mises sous licence CC-BY-SA et la source citée.

Présence Active a choisi d'offrir de nombreuses productions pédagogiques aux communs. Elles sont le fruit de plus de 10 ans d'explorations et d'expériences et aussi le fruits de nombreuses heures de conception, d'écriture, d'illustration, de corrections, etc. Nous nous reconnaissons à nous-même la grande valeur de ce que nous vous offrons. Par cette donation, nous souhaitons soutenir la diffusion de nouvelles pratiques collectives et contribuer ainsi à une évolution sociétale que nous appelons de tous nos vœux.



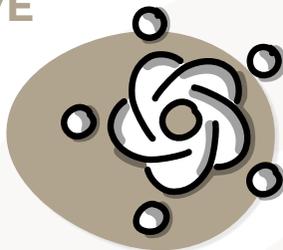
**PRÉSENCE
ACTIVE**

4 GRANDS PRINCIPES DE GOUVERNANCE COLLECTIVE

Soutenir l'organisation collective et la dynamique collaborative

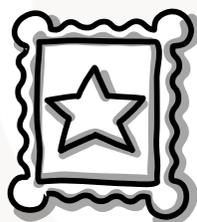
Les 4 grands principes de la gouvernance collective selon PRÉSENCE ACTIVE sont les suivants :

1. La direction par l'intention
2. Le soutien à l'intelligence collective
3. La gestion de projet en 4 étapes
4. La gestion par besoin



DIRECTION PAR L'INTENTION

En groupe, l'intention commune est ce qui nous réunit. Idéalement celle-ci devrait être claire et inspirante, elle devrait être soutenue de manière consensuelle par tous les membres de l'organisation, tous les membres sont censés être « pour » cette intention.



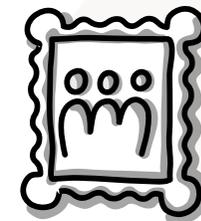
La direction par l'intention consiste à mettre cette intention commune à la direction de l'organisation. C'est cette intention qui nous dirige, elle sert de référence à toutes nos décisions et à tous nos projets. Aucune décision et aucun projet ne pourront aller à l'encontre de l'intention commune. Tout ce qui est fait au sein de l'organisation doit être à son service. L'intention commune peut être définie par plusieurs éléments formalisés dans ce que nous appelons un cadre intentionnel.

Le **cadre intentionnel** peut notamment contenir une ou plusieurs missions, une raison d'être, des valeurs et des principes. La mission correspond à ce que nous faisons ensemble. La raison d'être est la raison pour laquelle notre organisation existe ou la raison pour laquelle nous faisons ce que nous faisons. Les valeurs et des principes correspondent à ce qui est vraiment important pour nous et à notre manière de favoriser une mise en œuvre cohérente de ces importances.

Le cadre intentionnel peut aussi contenir une vision du monde idéale, des ambitions, l'identité des membres de l'organisation, les rôles sociaux principaux des membres. Si le modèle économique et le modèle juridique sont très importants pour les membres de l'organisation, ils peuvent aussi y être inscrits.

SOUTIEN À L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Avoir une intention commune claire et inspirante est un premier pas structurant pour un groupe, mais cela ne suffit pas à rendre le groupe apte à collaborer ensemble en bonne intelligence. Pour que le groupe soit efficace, agréable et plus intelligent ensemble, il convient de soutenir les conditions qui permettent l'émergence de l'intelligence collective.



Le soutien à l'intelligence collective consiste à formaliser un cadre d'équipe, un cadre décrivant ce que nous mettons en place pour la soutenir. Ce cadre sert de référence pour le choix des méthodes organisationnelles et pour le choix des attitudes collaboratives attendues.

La gouvernance partagée-distribuée propose un ensemble de processus favorisant des interactions constructives entre les membres au service de l'intention commune. Ces processus sont puissants, mais ils ne suffisent pas à pallier aux attitudes non constructives. Utilisés avec des personnes ne voulant pas contribuer, ils ne produiront que de piètres résultats. Par contre, avec des membres ayant des attitudes contributives sincères, ces processus ouvrent le champ des possibles.

Le **cadre d'équipe** peut notamment contenir le choix d'une ou plusieurs méthodes organisationnelles, des valeurs et principes de collaborations, des attitudes attendues et celles à éviter. Les méthodes organisationnelles correspondent à des méthodes de gouvernance ou de gestion de projet. Les valeurs et principes de collaborations correspondent à ce qui est vraiment important pour nous dans la collaboration et à notre manière de favoriser une mise en œuvre cohérente de ces importances. Les attitudes attendues et celles à éviter correspondent aux attitudes qui sont à favoriser, à éviter, celles qui sont indispensables et celles qui sont inacceptables.

Le cadre d'équipe peut aussi contenir des processus de soutien individuel et entre pairs, des processus d'entrée et de sortie, des processus de résolution de conflit et d'exclusion.

GESTION DE PROJET EN 4 ÉTAPES

La gestion de projet en 4 étapes consiste à s'inspirer du vivant pour générer et régénérer l'organisation, ses projets et ses membres. Elle invite à une gestion cyclique par période de 3, 6 ou 12 mois permettant de visiter les 4 étapes que sont : le rêve, le plan, l'action et la célébration.



L'étape du **rêve** invite à partager des rêves, à prendre conscience de ce qui aspire à être, à percevoir les motivations, les nôtres et celle des autres.

L'étape du **plan** invite à concevoir une stratégie crédible, à choisir parmi différentes alternatives.

L'étape de **l'action** invite à mettre en œuvre concrètement, en autonomie et en interdépendance, à gérer les besoins, les prévus et les imprévus, à suivre les progrès et à s'adapter.

L'étape de la **célébration** invite à reconnaître les réalisations, les contributions, les apprentissages, les nouvelles compétences, les satisfactions et insatisfactions ainsi que des pistes d'amélioration.

Chaque étape possède une réunion et des livrables spécifiques.

- La **réunion d'orientation** permet de définir ou d'ajuster une orientation à 6 ou 12 mois avec un storyboard.
- La **réunion structurelle** permet de définir ou d'ajuster une structure organisationnelle en règles, cercles et rôles.
- La **réunion opérationnelle** permet de faire un suivi opérationnel des projets et des tâches.
- La **réunion de célébration** permet de donner de la reconnaissance à ce qui a été et d'identifier des pistes d'améliorations.

L'enchaînement des 3 réunions : célébration, orientation et structurelle, permet de **créer un alignement collectif** pour ensuite pouvoir **focaliser** sur les **activités opérationnelles** individuellement et en interdépendance.

GESTION PAR BESOIN

La gestion par besoin consiste à gérer l'organisation de manière dynamique avec ce qui est réellement présent. Ce type de gestion permet un ajustement continu au plus près des ressentis et besoins des membres de l'organisation. Quand des besoins apparaissent, l'organisation et les personnes sont invitées à s'adapter en établissant les prochains pas à faire permettant de les satisfaire, totalement ou en partie, de manière efficace, pragmatique, sans chercher la meilleure idée. Le besoin est défini comme un écart entre ce qui est et ce qui aspire à être, il représente un potentiel d'évolution.



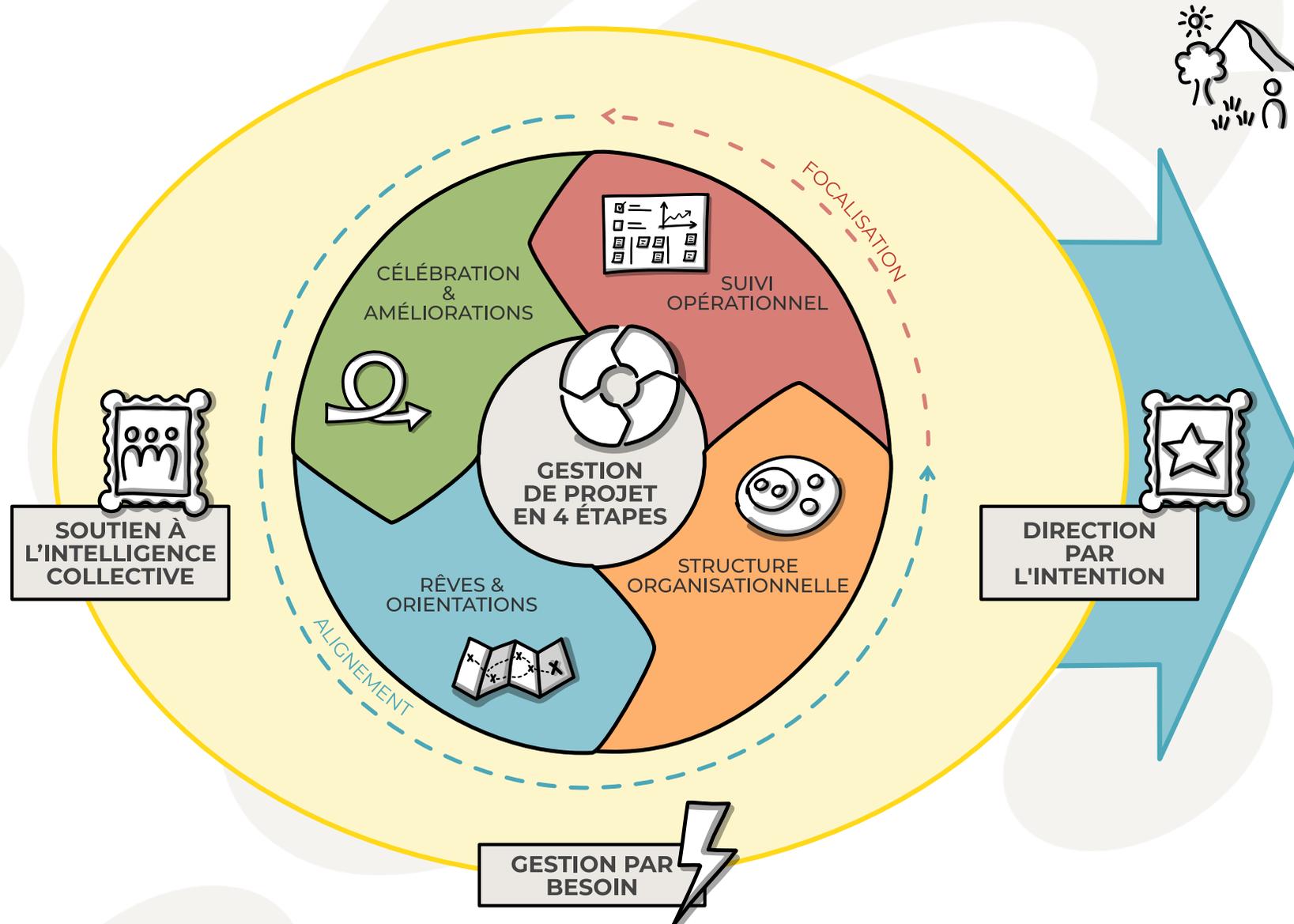
Chaque personne est responsable d'exprimer ses besoins et de les traiter dans la réunion la plus appropriée. Les réunions régulières permettent de traiter de nombreux besoins en continu, évitant ainsi que ceux-ci ne deviennent des tensions ou des conflits.

Les besoins d'alignement sur les grandes intentions se traitent dans la réunion de sens, les besoins de sécurité et de qualité relationnelle se traitent dans la réunion de cadre d'équipe, les besoins d'orientations stratégiques se traitent dans la réunion d'orientation, les besoins de structure organisationnelle et de délégation se traitent dans la réunion structurelle, les besoins de coordination et de suivi se traitent dans la réunion opérationnelle et enfin les besoins de prise de recul, de reconnaissance et d'amélioration se traitent dans la réunion de célébration.



4 PRINCIPES DE GOUVERNANCE COLLECTIVE

Soutenir l'organisation collective et la dynamique collaborative

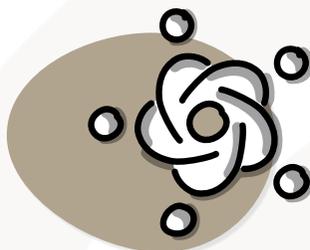


CARTE DES ÉLÉMENTS DE L'ÉCOCRATIE

Amener de la clarté sur les éléments utilisés de l'écocratie, sur ceux qui sont déjà en place et ceux restant à mettre en place

*Que souhaitez-vous garder de l'écocratie ?
Qu'est-ce qui est déjà en place et que reste-t-il à faire ?*

La carte des éléments de l'écocratie peut être utile autant pour les équipes utilisant notre approche de gouvernance collective que pour une personne accompagnant une équipe.



Équipe utilisatrice

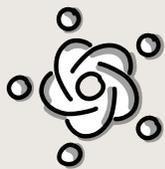
Pour la ou les personnes ayant autorité ou pour l'équipe, cette carte permet d'amener de la clarté sur les différents cadres et processus utilisés au sein de l'organisation. Plus précisément, elle permet d'identifier **ce qui est souhaitable et non souhaitable, ce qui est déjà fait et ce qui reste à faire**. Les éléments non souhaitables sont simplement barrés, les cases des éléments déjà en place sont cochées, les éléments qui ne sont ni barrés ni cochés sont à mettre en place. Cette carte peut aussi servir en vue de créer une documentation d'accueil, elle permet d'identifier les éléments qui sont à documenter, les processus à fournir aux membres, etc. Elle peut aussi servir à identifier les compétences des membres et les éventuels besoins de formation.

Accompagnant·e d'équipe

Pour une personne accompagnant une équipe, cette carte peut participer à documenter des informations concernant l'accompagnement. Plus précisément, elle permet de faire un **bilan de situation, d'évaluer des besoins, de faire du suivi et de documenter des informations sur l'équipe**. Sur la base des questions et des réponses lors des premiers contacts, elle permet de renseigner les éléments qui semblent fonctionnels et ceux pouvant être source de dysfonctionnement. Il est possible de commencer par questionner les grandes thématiques d'une manière générale et d'entrer dans les éléments précis lorsque cela semble pertinent. Au niveau du suivi et de la documentation des informations sur l'équipe, il est possible d'utiliser la carte de la même manière qu'une équipe utilisatrice. En identifiant ce qui (pour l'équipe) est souhaitable et non souhaitable, ce qui est déjà fait et ce qui reste à faire. Les éléments non souhaitables sont simplement barrés, les cases des éléments déjà en place sont cochées, les éléments qui ne sont ni barrés ni cochés sont à faire. Il est intéressant que les éléments restant à faire soient reportés dans des projets, du rôle accompagnant·e ou d'autres rôles de l'équipe, en vue de s'assurer que ces derniers soient réalisés.

*Il y a deux questions
que nous devons nous poser.
La première est
« Où je vais ? »
et la seconde
« Qui m'accompagnera ? »*

Howard Thurman



CARTE DES ÉLÉMENTS DE L'ÉCOCRATIE

Soutenir l'organisation collective et la dynamique collaborative



PRÉSENCE ACTIVE

PRÉ-CADRAGE

- Séance de pré-cadrage
- Pré-cadre intentionnel
Pré-cadre d'équipe
Pré-curseur managérial

CÉLÉBRATION

- Réunion de célébration
Bilan de fertilisation
Temps du don
Partage de graines
- Prises de conscience
Reconnaissance
Pistes d'amélioration

ACTION

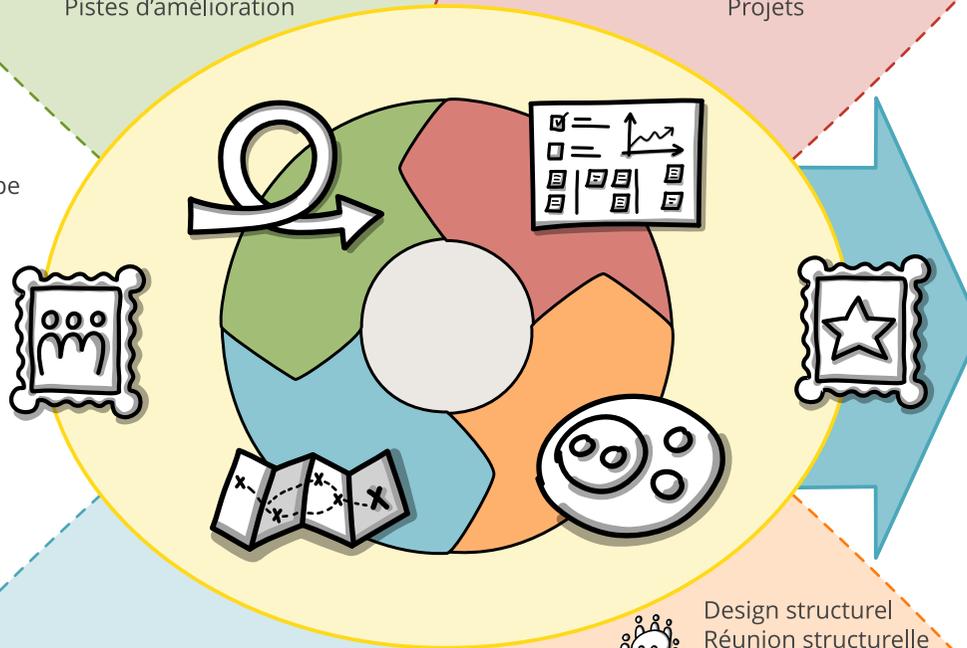
- Réunion opérationnelle
Séquence de sprint agile
Réunion collaborative
- Suivi opérationnel
Storyboard
Tâches récurrentes
Indicateurs
Projets

CONSULTATIONS & DÉCISIONS

- Décision par consentement
Consultation par résonance majoritaire
Jugement majoritaire
Autorité avec sollicitation d'avis

ÉQUIPE

- Création et réunion de cadre d'équipe
Ecriture collective
- Cadre d'équipe
Modèle de gouvernance
Comportements attendus
Agenda des rencontres
- Entrée
Sortie
Résolution de conflit
Exclusion
- Soutien collectif
Co-développement
Partage de pratique
- Soutien individuel
Roue de la vie
GROW
Matrice ACT
- Profil d'équipe



INTENTIONS

- Réunion de sens
Rêve
Analyse de champ de forces
Ecriture collective
- Cadre intentionnel
Mission
Raison d'être
Valeur et principes
Temporalité

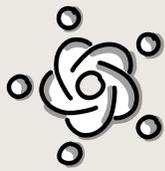
RÊVE

- Réunion d'orientation
Storyboard
- Storyboard

- Design structurel
Réunion structurelle
Auto-délégation par consentement
Élection sans candidat-e
Sélection d'outils collaboratifs
Budgets & ressources

- Structure organisationnelle
Règles, cercles et rôles
Délégation
Système d'information et de suivi

PLAN



CARTE DES ÉLÉMENTS DE L'ÉCOCRATIE

Soutenir l'organisation collective et la dynamique collaborative



CADRE INTENTIONNEL

- Réunion de sens
- Temporalité
- Mission
- Raison d'être
- Valeurs et principes
- Vision
- Ambition
- Identité
- Rôles sociaux
- Modèle économique
- Statut juridique



CADRE D'ÉQUIPE

- Réunion de cadre d'équipe
 - Modèle de gouvernance
 - Valeurs et principes d'équipe
 - Comportements relationnels
 - Présence & centrage
 - Communication assertive
 - Gagnant-gagnant
 - Agenda des rencontres
 - Processus d'entrée
 - Processus de sortie
 - Résolution de conflit
 - Processus d'exclusion
- Soutien collectif
 - Co-dev
 - Partage de pratique
 - Soutien individuel
 - Roue de la vie
 - Grow
 - Matrice ACT
 - Profil d'équipe



PRÉ-CADRAGE

- Pré-cadre intentionnel
- Pré-cadre d'équipe
- Pré-curseur managérial



CONSULTATION & DÉCISION

- Décision par consentement
- Consultation par résonance majoritaire
- Jugement majoritaire
- Autorité avec sollicitation d'avis



RÊVE

- Réunion d'orientation
- Storyboard



PLAN

- Structure organisationnelle
 - Règles
 - Cercles
 - Rôle source
 - Rôle pilotage
 - Rôle représentation
 - Rôle facilitation
 - Rôle mémoire
 - Rôles opérationnels
 - Réunion structurelle
 - Budgets & ressources
- Délégation
 - Autorité par rôle source ou pilotage
 - Auto-délégation par consentement
 - Élection sans candidat:e



ACTION

- Réunion opérationnelle
- Sprint agile
- Réunion collaborative
- Suivi
 - Storyboard
 - Tâches récurrentes
 - Indicateurs
 - Projets



CÉLÉBRATION

- Réunion de célébration
- Bilan de fertilisation
- Temps du don
- Partage de graines



PRÉSENCE ACTIVE

Faciliter les collaborations
& l'organisation collective

presence-active.org