

NOS SOURCES D'INSPIRATION

Gestion de projet *agile*

Gouvernance *partagée* & Facilitation

6 Thématiques principales

Quels modèles participatifs favorisent l'**agilité** et l'**intelligence collective** et quelles approches permettent de cultiver des **attitudes de facilitation** ?

8 Approches d'attitude de facilitation

16 Approches de gestion participative



**PRÉSENCE
ACTIVE**

MINI LIVRET

NOS SOURCES D'INSPIRATION

Bienvenue dans ce mini livret sur nos sources d'inspiration. 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 est mis 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.

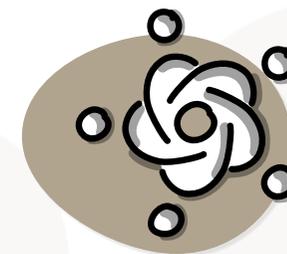
BY : Rend l'œuvre accessible à tous et toutes, sous condition de citer la source de l'œuvre, en l'occurrence celle de Présence Active.

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.



NOS SOURCES D'INSPIRATIONS

Notre proposition s'inspire de nombreuses approches et intègre des savoir-être et savoir-faire les plus essentiels à l'art d'être à soi, à l'autre, à la vie et l'art de s'organiser ensemble. Plusieurs de ces approches portent une dimension systémique, holistique et contextuelle.

Principes systémiques et holistiques guidant des choix pertinents et efficaces

- Permaculture humaine & Organisation opale
- Spirale dynamique & Approche intégrale

Centrage, art du langage, accompagnement rapide soutenant l'agilité individuelle

- Pleine présence & Zéro mental
- Coaching ACT & PNL

Attitudes et communication soutenant la qualité relationnelle

- Analyse transactionnelle & Communication non violente
- Aikido verbal & Affirmation de soi

Attitudes, communication et système soutenant la résolution de conflit

- Médiation professionnelle & Cercles restauratifs

Gestion de projet, gouvernance et démocratie soutenant la participation et l'agilité collective

- Dragon dreaming & Modèle Z
- Collaboration générative & Théorie U
- Sociocratie & Holocratie
- Gouvernance partagée & distribuée
- Gouvernance cellulaire & organique
- Méthodes agiles & Lean management
- 5 outils pour réussir en équipe et business modèle canevas
- Démocratie locale & Participation citoyenne

Pédagogies soutenant le transfert rapide de compétences

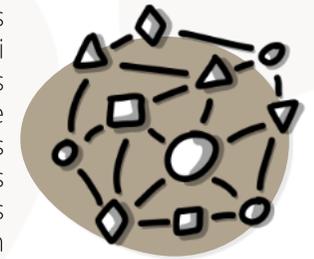
- Brevet fédéral de formateur d'adulte & Zéro mental

Une brève présentation de ces approches peut faciliter la lecture de l'ensemble de notre proposition en permettant d'en saisir l'essence, la structure et percevoir ce qui nous inspire. Cela ouvre aussi à l'exploration pour approfondir les thématiques qui vous intéressent le plus.

INSPIRATION SYSTÉMIQUE ET HOLISTIQUE

Utiliser des principes systémiques et holistiques pour guider des choix pertinents et efficaces

Ces approches permettent d'aborder des situations dans leur ensemble en intégrant les éléments qui composent un système et les liens entre ces différents éléments. Elles sont autant utiles pour analyser une situation que pour concevoir des systèmes fonctionnels et vivants. Plutôt que de proposer des réponses uniques, elles invitent à se poser les bonnes questions pour trouver la réponse la plus adaptée dans un contexte donné.



Permaculture et permaculture humaine

Le mot permaculture est synonyme de culture permanente, au sens large. La permaculture est une science et un art visant à aménager des écosystèmes - éthiques, durables et résilients - en harmonie avec la nature. Ce métamodèle vise à concevoir des systèmes intégrés où l'activité humaine tient compte des écosystèmes naturels et s'exerce en harmonie et en interconnexion avec eux, dans un souci constant d'efficacité, de soutenabilité et de résilience. Pour cela, elle s'appuie sur une éthique à travers des métavaleurs et métaprinipes systémiques et holistiques, ainsi que sur une méthode de conception à travers des principes de conception. Elle peut être mise en œuvre à différentes échelles : un potager, une ferme, un appartement, un immeuble, un quartier, une ville...

La permaculture humaine utilise la même approche appliquée aux relations : relation à soi, aux autres, à une équipe de projet, une organisation, à la planète, à la vie. Elle vise à concevoir des écosystèmes humains dans un souci de les rendre féconds, abondants et durables. Dans cette approche, chaque personne apporte une contribution unique, une fonction spécifique au sein du système. Depuis la diversité de nos niches écologiques, il est possible de créer des synergies avec les autres.

Permaculture : Issue des recherches de Masanobu Fukuoka et théorisé par Bill Mollison et David Holmgren
Permaculture humaine : Adaptation à l'humain par Bernard Alonso puis par Loobie Mac Namara

Spirale dynamique

Le métamodèle de la spirale dynamique représente l'évolution humaine par des stades de conscience et des systèmes de valeurs décrivant les rapports à la réalité des humains tout au long de leur évolution. Ces stades de maturité

proposent différentes visions du monde, des paradigmes, par lesquelles les individus et les sociétés humaines évoluent progressivement. Ce modèle facilite l'appréhension de la culture et de la psyché des humains et des groupes humains, il est utilisé par de nombreux professionnels de l'accompagnement pour analyser les enjeux liés aux valeurs et aux croyances et pour prendre des décisions. Il peut s'utiliser à de nombreuses échelles : individu, équipe, organisation, commune, pays...

Issue des recherches de Clare W. Graves et enrichie par Don Beck et Christopher Cowan

Approche intégrale

Partant du principe qu'aujourd'hui, la plupart des informations sur les civilisations, les systèmes de pensée, les sagesses et les expériences de toutes les cultures sont désormais accessibles, le méta modèle de l'approche intégrale propose un système permettant d'appréhender l'ensemble du monde et des connaissances dans une carte intégrale. C'est une manière d'organiser tout ce que nous connaissons dans tous les domaines : psychologie, philosophie, épistémologie, histoire des idées, sociologie, mystique, écologie, pour n'en citer que quelques-uns.

Ce métamodèle est très utile pour observer et analyser un système, pour évaluer les cohérences et les incohérences, mesurer les écarts entre ce qui est et ce qui est souhaitable et pour identifier des leviers stratégiques de changement. Il propose une base pratique pour le développement personnelle et collectif, une aide pour l'humanité et son évolution. Les quadrants de cette approche constituent un ensemble de perspectives selon lesquelles il est possible d'appréhender une situation, un système, une personne et donc soi-même. Ces quatre perspectives résultent du croisement de deux dimensions d'analyse : interne-externe d'une part, et individuel-collectif d'autre part. Elles intègrent chacune les différents stades de la spirale dynamique.

Issue des recherches de Ken Wilber

Organisation opale

Cette approche, inspirée de l'approche intégrale, met en lumière des évolutions clés des nouvelles formes d'organisation collective qui apparaissent depuis plusieurs années. Le terme organisation fait référence à tout groupe de personnes partageant une finalité commune, que ce soit une entreprise, une institution, une association, une équipe, formelle ou informelle. Les évolutions clés portent sur la finalité évolutive - des organisations qui réinventent leurs intentions, l'auto-organisation - une approche de management dépassant les hiérarchies classiques, l'intégralité - une intégration holistique de l'être.

Issue des recherches et du livre « Reinventing Organisation » de Frédéric Laloux

INSPIRATION CENTRAGE, ART DU LANGAGE D'ACCOMPAGNEMENT ET AGILITÉ INDIVIDUELLE

Cultiver une présence ouverte, une communication soutenante et s'ajuster avec flexibilité



Ces approches permettent d'observer sereinement, indépendamment du contexte, d'accueillir ce qui est avec souplesse et d'agir ou de laisser agir en conscience. Elles mettent en lumière l'impact du langage sur notre vie et proposent des stratégies verbales pour accompagner les personnes rapidement, confortablement, durablement et avec pertinence. Elles s'inscrivent dans le mouvement de l'approche centrée sur la personne.

Pleine présence

Cette approche propose une philosophie et des pratiques de méditation permettant de cultiver son centrage, une attitude d'attention, de présence et de conscience vigilante pouvant être interne - sensations internes, émotions, pensées - et externe - visions, sons, sensation externes liés à l'interaction du corps avec l'environnement. Elle s'inspire d'anciennes pratiques dont l'octuple sentier du bouddhisme. Dans ce dernier, cultiver une attention juste représente une étape nécessaire vers la libération ou l'éveil spirituel. La pleine présence, pleine conscience ou présence attentive sont des traductions françaises courantes du terme anglais mindfulness. L'approche de la mindfulness a laïcisé ces pratiques les rendant ainsi accessibles au plus grand nombre. Étudiée et validée par les neurosciences, elle est utilisée pour mettre plus de conscience au quotidien, ainsi que pour des pratiques thérapeutiques visant la réduction du stress ou la prévention de rechutes dépressives.

Issue des enseignements de Siddhartha Gautama étudié et laïcisé par Jon Kabat-Zinn

Programmation neurolinguistique - PNL

Cette approche permet d'étudier et de modéliser les stratégies et comportements de réussites afin de pouvoir les apprendre et les transmettre à d'autres. À travers les images, les mots, les concepts et les sensations, la mise en lumière de la structure de la pensée permet de percevoir et de transformer le rapport subjectif que les personnes entretiennent avec la réalité. Digne héritière de l'école de Palo Alto, la psycholinguistique est couramment utilisée dans les métiers de l'accompagnement et de la communication : apprentissage, développement personnel, coaching, thérapie, marketing... En aidant les personnes à avoir plus de liberté dans leur manière de penser, de ressentir et d'agir, elle propose une attitude, une méthodologie, des techniques visant à améliorer la qualité de vie.

Issue des recherches de Richard Bandler et John Grinder

Zéro mental - ZM

Cette approche fournit une philosophie et des pratiques permettant de libérer des sources de souffrances, d'atteindre et de cultiver un centrage profond permettant d'accueillir ce qui est de manière paisible tout en se sentant libre. Elle peut être utilisée de soi à soi ou pour accompagner les autres. Au croisement de la pleine présence et des thérapies brèves, elle part du principe que la source de nos souffrances est due aux effets hypnotiques que notre mental a sur nous. Des techniques très rapides permettent de transformer les hypnosés de souffrance en hypnosés confortables, de se déshypnotiser en faisant taire le mental ou en se libérant de lui et de se à quoi nous nous identifions.

Issue des recherches de Frédéric Vincent

Entraînement ou thérapie d'acceptation et d'engagement - ACT

Cette approche permet d'aligner les pensées et actions sur les valeurs même lorsque la situation est difficile. Elle met en lumière les tendances comportementales pour s'éloigner de ce qui est désagréable ou pour s'approcher de ce qui est important. En évaluant le fonctionnement des comportements en fonction du contexte, elle soutient pour dépasser les comportements contre-productifs et augmente les chances d'agir comme la meilleure version de soi-même. Digne héritière de la pleine présence, elle transcende cette dernière par l'intégration des valeurs et par l'invitation à l'action. Elle est couramment utilisée en coaching, en autocoaching et en thérapie pour développer l'agilité individuelle, l'accueil, la résilience et la flexibilité comportementale. L'ACT invite à dépasser le piège d'un bonheur court-termiste au service d'une vie et de relations riches et pleines de sens.

Issue des recherches de Steven Hayes et de Russ Harris, enrichie par Benjamin Schoendorff

INSPIRATION COMMUNICATION ET QUALITÉ RELATIONNELLE

Cultiver une attitude et une communication soutenant la qualité relationnelle



Ces approches permettent de mieux appréhender les jeux relationnels et de cultiver des relations riches, agréables et soutenantes. Elles mettent en lumière les schémas relationnels dysfonctionnels et proposent des stratégies pour contribuer à des relations de qualité.

Analyse transactionnelle - AT

Cette approche propose une théorie de la personnalité, des rapports sociaux et de la communication. Elle part du principe que chaque interaction entre des personnes est un échange, appelé transaction, nourrissant différents types de besoins, conscients ou non. En mettant en lumière de nombreux schémas relationnels fonctionnels et dysfonctionnels, elle augmente les chances d'éviter les interactions contre-productives et d'augmenter celles qui fonctionnent le mieux.

Issue des recherches d'Éric Berne

Communication non violente - CNV

Cette approche propose des principes et des stratégies pour écouter avec empathie et s'exprimer de manière authentique et habile au service de la profondeur et de la qualité des relations. Partant du principe qu'une communication maladroite peut être vécue comme violente verbalement, elle invite à cultiver l'auto-empathie et la contribution pour soi ainsi que l'empathie et la contribution pour l'autre. À travers des demandes et des propositions de contribution à la relation, elle connecte les perceptions subjectives de la réalité, des émotions et des besoins à des recherches de comportements mutuellement bénéfiques.

Issue des recherches de Marshall Rosenberg

Aïkido verbal

Cette approche propose des principes et des stratégies pour accueillir et réorienter les maladresses des personnes vers des interactions constructives. Elle invite au centrage, au questionnement et assume des stratégies

déstabilisantes visant à rééquilibrer une interaction pouvant être perçue comme une attaque verbale. Digne héritière de la communication non violente, elle permet d'accueillir plus sereinement les interactions même lorsque l'interlocuteur·trice est maladroitement désagréable.

Issue des recherches de Luke Archer

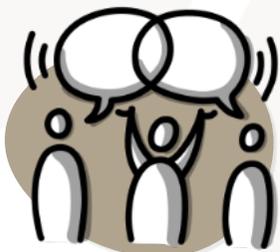
Affirmation de soi

Cette approche propose des principes et des stratégies pour affirmer ses besoins et prendre sa juste place à travers des positions et demandes claires et fermes. Elle invite au courage, à l'empathie et à la fermeté au services de relations pérennes. Digne héritière de la communication non violente, elle permet d'affirmer plus sereinement ses besoins même lorsque l'interlocuteur·trice semble avoir du mal à les entendre.

Issue des recherches de Claude Steele

INSPIRATION QUALITÉ RELATIONNELLE ET RÉSOLUTION DE CONFLIT

Cultiver une attitude et une communication soutenant la qualité relationnelle et la résolution de conflit



Ces approches facilitent la résolution des conflits interpersonnels de manière à ce que l'issue soit la plus bénéfique pour les différentes parties prenantes. Pour cela, elles proposent de mettre en place un dispositif de prise en charge des conflits permettant aux personnes de recevoir du soutien vers la résolution.

Médiation professionnelle

Cette approche permet de mettre en place un dispositif visant à résoudre un conflit interpersonnel entre deux parties prenantes, celles-ci pouvant être deux individus, un individu est un groupe d'individus ou deux groupes d'individus. Elle pose des attentes claires sur l'attitude et la méthodologie attendue de la personne accompagnant la médiation. Elle est utilisée dans de nombreuses formes de conflits : couples, familles, voisins, équipe, entreprise... Son processus de résolution de conflit, finement calibré, comporte une dimension pédagogique qui soutient les parties prenantes au-delà de la résolution du conflit.

Issue des recherches de Jean-Louis Lascoux

Cercles restauratifs

Cette approche permet de mettre en place un dispositif visant à résoudre un conflit interpersonnel entre plusieurs parties prenantes en impliquant la communauté au sein de laquelle les personnes sont en relation. Elle est utilisée dans des conflits impliquant des communautés de projet et d'habitant à différentes échelles : équipe, coopérative d'habitant, quartier... Son processus de résolution de conflit permet d'aborder le conflit dans une approche systémique, chacun·e étant invité à contribuer à la qualité relationnelle de l'ensemble.

Issue des recherches de Dominique Barter

INSPIRATION GESTION DE PROJET, GOUVERNANCE, DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE ET AGILITÉ COLLECTIVE

Gérer des projets, des organisations et des communes de manière participative et agile

Ces approches visent à soutenir le fonctionnement de projet d'équipe et des organisations humaines ainsi qu'à résoudre les difficultés organisationnelles les plus courantes. Elles marquent une évolution du management classique, basé sur des liens de subordination, dans lequel les responsables exercent une autorité sur les autres, un « pouvoir sur ».

Elles ouvrent une dimension participative en impliquant les personnes à différents niveaux de gestion et de décisions. La plupart s'appuient sur une démarche de qualité relationnelle sincère basée sur une recherche de synergie et de décisions gagnant-gagnant. Ces nouvelles cultures d'organisation collective peuvent s'appuyer sur des valeurs, des principes, des méthodes et des processus pratiques. Certaines de ses approches s'appuient sur une constitution plus ou moins évolutive, un ensemble de règles du jeu explicite sur lequel les membres peuvent s'engager et qu'ils peuvent plus ou moins faire évoluer à leur convenance. Le terme « gestion de projet » se réfère au déroulement de différentes étapes permettant de passer d'une intention à une réalisation, quel que soit le temps que le projet peut prendre. Le terme « gouvernance » se réfère à la gestion des prises de décisions permettant de diriger une organisation. Les termes « auto-gouvernance » et « auto-organisation » se réfèrent à une approche de gestion de projet et de gouvernance dans laquelle les personnes se gèrent et se gouvernent elles-mêmes. Les approches de gouvernance comprennent souvent une dimension de gestion et



de suivi opérationnel des projets. Le terme « démocratie » se réfère à la gouvernance du peuple, par le peuple, pour le peuple. Le terme « agile » se réfère à la capacité à s'adapter rapidement et facilement aux changements.

Dragon dreaming

Ce métamodèle, parent de la permaculture et de la collaboration générative, vise à concevoir des projets humains où l'activité humaine tient compte des écosystèmes naturels et s'exerce en harmonie et en interconnexion avec eux. Cette approche vise à accompagner l'évolution de la culture humaine en transcendant le consumérisme basé sur des ressources limitées et non renouvelables. Elle s'appuie sur trois valeurs écosystémiques invitant à ce que chaque projet permette de soutenir l'évolution des individus, de renforcer le collectif et de prendre soin des écosystèmes plus larges. Elle propose un métamodèle de gestion de projet basé sur quatre étapes cycliques, s'inspirant du fonctionnement des systèmes vivants. Un ensemble de processus pratiques permettent de cheminer collectivement au travers de ces étapes : des intentions, aux stratégies, à la mise en œuvre et à sa gestion jusqu'à la célébration du résultat et du chemin parcouru.

Issue des recherches de John Croft

Modèle Z

Ce métamodèle, dont Yvan est l'un des co-auteurs principaux, propose une synthèse intégrant le Dragon Dreaming, l'Holocratie et des approches de communication interpersonnelles pour proposer une gestion de projet et une gouvernance visant à équilibrer efficacité dans l'action, qualité dans les relations et agilité dans l'adaptation au changement. Cette approche propose une culture et une constitution s'appuyant sur des valeurs, des principes, des étapes et des processus de réunion et de décision.

Issue des recherches de Yvan Schallenberger et de David Dräyer

Collaboration générative

Cette approche vise à collaborer de manière gagnant-gagnant et à permettre aux membres de se soutenir mutuellement dans les cheminements collectifs et individuels. Elle invite à cultiver un état de présence et à se mettre à l'écoute et au service du système, le système étant « une intention de projet porté et activé par des personnes dans un environnement ». Elle est particulièrement puissante pour définir une intention inspirante et pour planifier les étapes clés de déploiement. Elle intègre des approches de centrage, de communication et de transformation puissantes issues de la PNL.

Issue des recherches de Robert Dilts et de Stephen Gilligan

Théorie U

Cette approche vise à dépasser les fonctionnements habituels dysfonctionnels en engageant une communication profonde, en se rendant présent à ce qui cherche à émerger de mieux et en identifiant des stratégies de mise en œuvre. Elle intègre une dimension de centrage que son auteur nomme « présencing ».

Issue des recherches d'Otto Scharmer

Sociocratie

Cette approche permet de structurer la gestion d'une organisation par des cercles imbriqués auto-organisés. L'auto-organisation de chaque cercle est soutenue par des rôles de facilitation et de mémoire, par un système de double lien soutenant la communication et l'ajustement mutuel entre les cercles ainsi que par des processus de décision et d'élection basé sur le consentement des membres du cercle. Elle est utilisée par des entreprises et pour des pratiques démocratiques parfois en parallèle d'une structure hiérarchique classique. Cette approche a enfanté l'Holocratie, elle a ensuite évolué et en réintègre aujourd'hui de nombreux aspects.

Issue des recherches de Gerard Endenburg

HolocratieTM

Cette approche est basée sur une constitution qui formalise un ensemble de règles de collaboration évolutives. Elle distingue plusieurs types d'objectifs de réunions et propose des processus permettant de les atteindre de manière particulièrement efficace. Elle apporte une distinction entre les personnes - membres de l'organisation, et les rôles - des fonctions opérationnelles permettant à l'organisation de fonctionner. Cette distinction permet de différencier des tensions organisationnelles et opérationnelles de celles qui sont des tensions entre les personnes. Chaque cercle et chaque rôle peut être défini par des fonctions au sein du système, des livrables ainsi que par des domaines pour lesquels le cercle ou le rôle a autorité. Cette structure organisationnelle permet de distribuer l'autorité, créant ainsi un système aux hiérarchies multiples et décentralisées. Les réunions organisationnelles permettent d'ajuster une structure en règles, cercles et rôles sur la base du consentement. Les réunions opérationnelles permettent d'assurer le suivi sur la base d'autorités confiées à des rôles. Elle est souvent utilisée dans un cadre professionnel.

Issue des recherches de Brian Robertson

Gouvernance partagée ou distribuée

Cette approche, intégrant des aspects de la Sociocratie et de l'Holocratie™, est utilisée par des collectifs citoyens, des entreprises et des institutions. La gestion de l'organisation est partagée avec une partie ou l'ensemble des membres, les autorités sont distribuées, ce qui fait que de nombreuses décisions se font de manière autonome par les rôles à qui cette autorité a été confiée.

Issue des recherches de l'Université du nous

Gouvernance cellulaire

Cette approche propose une constitution modulaire facilitant une transformation progressive d'un management hiérarchique classique vers une gouvernance sociocratique. Sa constitution de base peut être progressivement complétée par des modules au gré de l'évolution des besoins.

Issue des recherches de Jean-Luc Christin

Gouvernance organique

Cette approche vise une gestion collective intuitive, au service du collectif et au-delà des petits egos. Pour cela, elle vise à créer et maintenir un centrage profond et à libérer les blocages égotiques limitants lorsque ceux-ci apparaissent. Elle intègre de nombreuses pratiques de libération émotionnelle habituellement utilisées en développement personnel ou en thérapeutique.

Issue des recherches d'Aleksander Piecuch

Agilité

Cette approche, issue du monde de la programmation informatique, permet une gestion hyperadaptative basée sur des cycles courts de une à quatre semaines : définition d'objectif, microplanification, suivi de la mise en œuvre, évaluation de la production et des pistes d'amélioration. Elle s'appuie sur quelques principes de base et propose plusieurs processus pratiques dont le Scrum avec ses sprints.

Lean management

Cette approche managériale a marqué une évolution importante en partant du principe que la personne la plus à même de prendre une décision pertinente est celle qui a l'expertise de son terrain.

5 outils pour réussir en équipe

Cette approche propose deux dimensions de projet pour réussir en équipe, la dimension de l'alignement et la dimension de la sécurité psychologique. Le premier outil concerne l'alignement et porte sur les objectifs, les tâches et les

responsabilités, il permet d'identifier des besoins, des risques et de les résoudre collectivement. Les quatre autres outils concernent la sécurité psychologique, il porte sur la création d'un cadre relationnel et sur des pratiques de communication permettant aux personnes de se sentir suffisamment en sécurité pour contribuer pleinement au fonctionnement du projet et de l'équipe. Le processus d'alignement est particulièrement intéressant pour faire le lien entre une planification à moyen terme et une gestion plus agile par cycles courts de une à quatre semaines. Les éléments relationnels s'inspirent largement de la communication non violente et de la PNL.

Issue des recherches de Stefano Mastrogiacomo et d'Alex Osterwalder

Business modèle canevas - BMC

Cette approche permet de clarifier le modèle économique d'un projet ainsi que des offres ayant de la valeur. Définir des propositions ayant de la valeur pour des publics particuliers contribue à donner un cadre d'intention au projet.

Issue des recherches de Alexander Osterwalder

Démocratie locale & Participation citoyenne

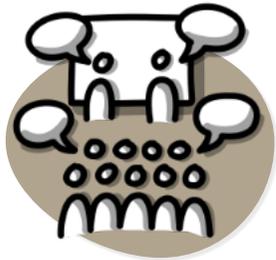
Cette approche comporte deux dimensions, la gestion démocratique et la participation citoyenne. Une gestion démocratique de la commune impliquant quelques dizaines de personnes peut s'inspirer d'approches parentes de la sociocratie. Une démarche de participation citoyenne impliquant quelques dizaines à quelques milliers de personnes implique d'utiliser des processus de gestion de projet, de consultation et de décision adaptés à la taille des groupes. Elle implique aussi de disposer de personnes aptes à faciliter des rencontres avec un public aux valeurs hétéroclite et ayant rarement été formé aux pratiques de gestion participative.

Issue des recherches d'Yvan Schallenberg

*La connaissance s'acquiert par l'expérience,
tout le reste n'est que de l'information.*
Albert Einstein

INSPIRATION FORMATION D'ADULTE

Utiliser une approche andragogique soutenant le transfert rapide de compétences



Ces approches visent à créer des compétences concrètement utilisables, elle vise à rendre des personnes capables de faire quelque chose. Dans le cadre de la formation et de l'accompagnement d'équipe, elles servent à créer un environnement apprenant dans lequel les personnes qui deviennent compétentes peuvent soutenir les autres à le devenir créant ainsi une cascade d'apprentissage.

Formation intégrée - Brevet fédéral de formateur d'adulte - BFFA

Cette approche vise le transfert réel et durable de compétences s'inscrivant dans une situation professionnelle réelle ainsi que la réduction des coûts cachés des organisations liés au temps et à l'argent qu'une organisation perd du fait de ne pas résoudre ses dysfonctionnements. 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 de connaissances et de 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 collaboratif.

Issue des recherches d'ISEOR : Institut de Socio-Économique des organisations

Zéro mental

Cette approche vise à utiliser les leviers du changement rapide, habituellement utilisés dans le cadre de l'accompagnement de type coaching-thérapeutique, au service d'un transfert de compétences rapide et ludique.

Issue des recherches de Frédéric Vincent

CONTACT

Site web : presence-active.org

Mail : info@presence-active.org

LICENCE

CC·BY·SA 2022 PRÉSENCE ACTIVE - Yvan Schallenberg