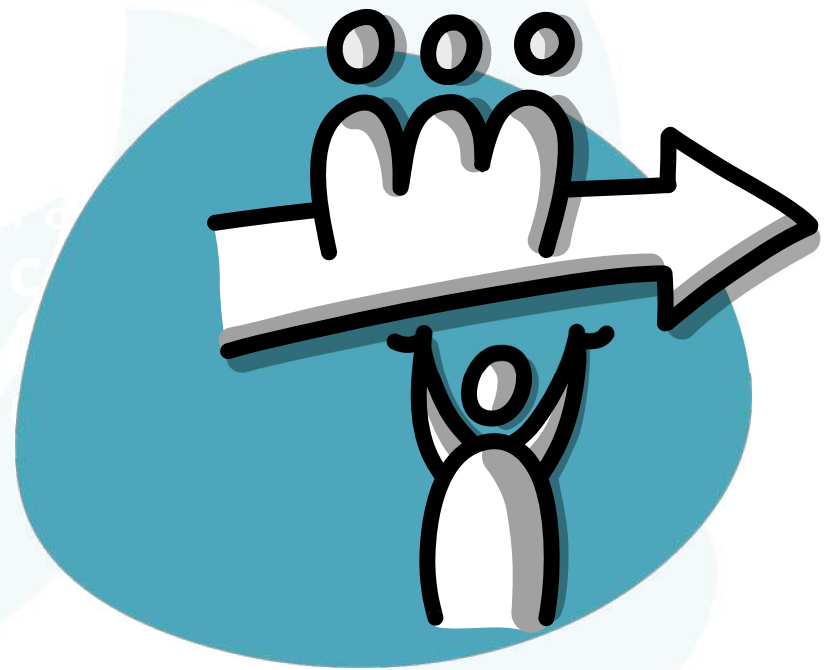


ÉCOCRATIE - FORMATION LONGUE CERTIFIANTE

GRAND PARCOURS DE FACILITATION



PRÉSENCE **ACTIVE**

GRAND PARCOURS DE FACILITATION

GESTION COLLECTIVE D'ORGANISATION ET DE PROJET



CONTEXTE

Tout change...

Face à l'urgence climatique et aux défis sociétaux actuels, nos organisations et nos économies sont appelées à se réinventer. Les nouvelles formes d'organisation collective et les approches régénératives émergent comme des réponses prometteuses, transformant nos manières de penser et d'agir collectivement. Elles nous invitent à sortir des modèles hiérarchiques traditionnels pour embrasser des approches plus vertueuses, où l'équivalence, le partage des responsabilités et l'intelligence collective deviennent la norme. Elles nous invitent également à réinventer nos modèles économiques afin d'avoir un impact positif sur les écosystèmes et la société.

Cette évolution place l'intention collective et les valeurs au cœur de nos organisations, favorisant l'alignement entre aspirations individuelles et collectives. Elle ouvre la voie à des projets porteurs de sens, capables de répondre aux enjeux de notre temps tout en étant régénératifs pour les individus et les écosystèmes. Ce chemin de transformation, bien que parfois déroutant, offre de précieux bénéfices : des relations plus authentiques, une sagesse collective accrue et une agilité organisationnelle renforcée.

Souhaitez-vous accompagner des équipes dans cette transition vers des pratiques collaboratives plus éthiques et efficaces ? Aspirez-vous à faciliter l'émergence de projets qui ont du sens et contribuent positivement à notre monde ? Notre formation «Grand parcours de facilitation» vous donnera les clés pour devenir un-e acteur-trice de ce changement, capable de guider les organisations vers un futur plus désirable.

*Ensemble, transformons-nous
pour transformer le monde !*

PUBLIC

Vous êtes **fondateur·trice, dirigeant·e, manager, facilitateur·trice** ou **membre** d'un projet collectif, d'une organisation, d'une commune ?

Vous souhaitez :

- Faciliter les **collaborations** et l'**organisation collective** ?
- Disposer d'**outils** permettant d'améliorer la **gouvernance**, les **réunions** et les **prises de décision** ?
- Soutenir l'**autonomie**, la **confiance** mutuelle et l'**intelligence collective** ?
- Contribuer à la **transition écologique et sociale** ?

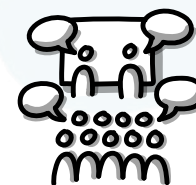
Et surtout :

- Faciliter les **processus** principaux de gestion collective et recevoir du **feedback** ?
- Cultiver votre **posture** de facilitation ?
- Améliorer vos **stratégies d'accompagnement** ?

PRÉ-REQUIS

Aucun pré-requis nécessaire, si ce n'est un intérêt pour les nouvelles formes de gouvernance et de gestion collective de projet et cela quel que soit votre niveau de départ.

Besoins techniques : un ordinateur équipé pour la vidéoconférence (micro et caméra) ainsi qu'une connexion internet suffisante (tablette et téléphone non recommandés). La possibilité d'avoir un deuxième écran peut être un vrai plus.



OBJECTIF GÉNÉRAL

Faciliter les collaborations et l'organisation collective

À la fin de la formation, vous serez capable de :

- Accompagner les organisations et leurs équipes à initier ou à transformer leur gestion collective pour la rendre inspirante, efficiente, évolutive et agréable.
- Concevoir et animer des sessions d'intelligence collective en fonction des besoins spécifiques.



Le GRAND PARCOURS DE FACILITATION vous permet de pratiquer les méthodes et processus de la gouvernance Écocratique et d'aller au-delà pour intégrer les attitudes individuelles et professionnelles qui font la différence. L'ensemble de cette formation propose une approche intégrée des savoir-être et savoir-faire les plus essentiels à l'art d'être à soi et aux autres, l'art de s'organiser ensemble et l'art de vivre sur une seule et même planète.

OBJECTIF MODULE 1

S'entraîner à faciliter

À la fin du module 1, vous serez capable de :

- Faciliter des sessions de gouvernance et de gestion collective de projet.
- Faciliter des sessions de soutien individuel et collectif.

Le module 1 permet de poser les bases théoriques et de vous entraîner à faciliter des processus courants par deux et en groupe.

OBJECTIF MODULE 2

Transférer dans votre contexte réel

À la fin du module 2, vous serez capable de :

- Évaluer les besoins d'une organisation ou d'une équipe.
- Concevoir et animer des sessions de facilitation et de formation.
- Évaluer les résultats de l'intervention.

Le module 2 soutient votre mise en pratique dans des contextes et projets réels.

DURÉE DU MODULE 1

100 heures de pratiques de base sur 15 semaines, dont :

- 30 heures de théorie en autonomie
- 70 heures de pratiques en groupe

Rythme

La théorie hebdomadaire

Chaque semaine, vous recevez un accès aux vidéos théoriques à voir et revoir à votre rythme. Rythme hebdomadaire : de 2 à 3 heures de théorie.

La pratique collective hebdomadaire

Les jeudis soir : sessions pratiques de 18h30 à 21h30.

Les jeudis soir facultatifs : sessions questions-réponses de 18h30 à 20h30.

Les pratiques immersives

1 samedi de 8h45 à 18h

4 jours consécutifs du jeudi au dimanche de 8h30 à 17h30

La pratique optionnelle hebdomadaire

Chaque semaine : carnet de bord.

DURÉE DU MODULE 2

60 heures de pratiques sur 6 mois, dont :

- 10 heures de théorie en autonomie
- 15 heures de pratiques en groupe
- 32 heures de retour sur les pratiques immersives
- 3 heures de coaching individuel

36 heures pour la certification sur 6 à 18 mois, dont :

- Jusqu'à 34 heures de pratique autonome pour la certification
- 2 heures de feedback individuel pour la certification

En bonus et en option

- 1 heure de facilitation ou d'observation d'une réunion de Présence Active

Rythme

La pratique collective toutes les 2 semaines

Les lundis soir : sessions pratiques de 18h30 à 21h30

Les pratiques immersives

4 jours consécutifs du jeudi au dimanche de 8h30 à 17h30

LE GRAND PARCOURS DE FACILITATION

MODULE 1

5 SESSIONS

3 piliers de l'écocratie
Systémique et régénération
État d'esprit apprenant
Attitude et communication
Attitude de facilitation
Chemin personnel

PRATIQUES EN BINÔMES

1 JOUR DE PRATIQUE EN IMMERSION

6 SESSIONS

Principes de gouvernance
Consultations et décisions
Rêve et orientation
Plan et structure
Action et coopération
Célébration et amélioration

PRATIQUES EN GROUPE

4 JOURS DE PRATIQUE EN IMMERSION

2 SESSIONS

Soutien entre pairs
Activation contextuelle

PRATIQUES EN GROUPE

MODULE 2

6-18 MOIS

Rédaction du rapport
Facilitation filmée
Test de connaissance

CERTIFICATION

1 ACCOMPAGNEMENT D'ÉQUIPE

PRATIQUE EN SITUATION RÉELLE

5 SESSIONS

Analyse des besoins
Consultations
Décisions et objections
Curseur managérial
Propositions d'intervention

**BIENVENUE
DANS LA
COMMUNAUTÉ
!!!**

ÉVALUATION & CERTIFICATION

Évaluation

Feedback formatif tout au long des pratiques de la formation.

Attestation

À l'issue de chaque module, vous recevez une attestation de participation.

Certification

L'obtention de la certification de «Facilitateur·trice de dynamique collaborative» implique :

- Une présence minimale de 80% sur les 160 heures de la formation
- Un résultat de plus de 70% sur le questionnaire d'évaluation des connaissances
- Une facilitation de processus d'équipe d'une durée d'environ 1 heure au format vidéo avec évaluation formative
- Un accompagnement d'équipe d'environ 8 à 16 heures avec rapport documenté de 15 à 30 pages au format texte avec une évaluation formative
- Des lectures complémentaires sont fortement recommandées, mais aucunement obligatoire

Une documentation complémentaire est fournie au début du module 2 pour vous accompagner dans la réalisation des différentes tâches demandées.

FORMATION 100% EN LIGNE

Depuis chez vous, sans limite géographique
Pas de temps et de frais de déplacement et de logement
Théorie accessible à votre rythme

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Des ressources de qualité à profusion !

Des vidéos, livrets, processus et illustrations
téléchargeables en licence CC-BY-SA

TARIFS

Prix de la formation sur le marché

~~7800.-~~

Entreprises et institutions

5800.- -25%

MODULE 1 4200.-

MODULE 2 1600.-

Particuliers et associations

3300.- -55%

MODULE 1 2100.-

MODULE 2 1200.-

Particuliers avec peu de ressources

2500.- -65%

MODULE 1 1400.-

MODULE 2 1100.-

Tarif super-solidaire (4 places maximum)

Payable en 1x ou 3x

INSCRIPTION

<https://presence-active.org/grand-parcours-inscription/>

CONTACT

info@presence-active.org



Réservez un temps
d'échange si vous avez des
questions

[https://calendly.com/](https://calendly.com/presence-active/)
[presence-active/](https://presence-active.org)



*Cette formation nous met en mouvement profondément
nous pousse vers une meilleure version de nous-mêmes!*

*Je ne peux que recommander cette formation et leur dire
une fois de plus MERCI.*

Manon Schwab

ÉCOCRATIE

Facilitation et gouvernance pour des organisations vivantes et régénératives

L'Écocratie vise à faciliter les collaborations et l'organisation collective pour contribuer à des organisations vivantes et régénératives. Elle intègre des savoir-être et savoir-faire les plus essentiels à l'art d'être à soi et aux autres, l'art de s'organiser ensemble et l'art de vivre sur une seule et même planète.

L'Écocratie est une proposition unique en son genre. S'inspirant de nombreuses approches existantes, elle en propose une synthèse cohérente intégrant leurs meilleures pratiques. Elle propose des grilles de lecture nous invitant à observer et à penser différemment les personnes, les relations, l'organisation collective, ainsi que les enjeux écologiques et sociaux.

Elle propose des valeurs et des principes pouvant servir à guider nos décisions et nos actions. Typiquement, les 3 piliers écosystémiques et les 4 étapes de gestion du Dragon Dreaming servent de cadre de référence général applicable à tous types de gestion collective, que ce soit dans le domaine privé, bénévole, professionnel ou citoyen.

L'Écocratie propose des cadres théoriques, méthodologiques et de nombreux processus pour permettre aux organisations et à leurs équipes de s'organiser collectivement. Elle permet aussi d'explorer au-delà des méthodes et des processus pour déterminer et pratiquer les attitudes individuelles qui font la différence.

Au final, l'Écocratie vise à faciliter une gouvernance inspirante, efficiente, évolutive et agréable au service de la transition écologique et sociale.

*Intégration et synthèse
des meilleures pratiques*



TOUT - SYSTÉMIQUE & RÉGÉNÉRATION

Dragon dreaming, Permaculture, Organisation opale, Spirale dynamique, Approche intégrale, Approches régénératives, Théorie du Donut, Mesures d'impacts ESG...



NOUS - GESTION COLLECTIVE

Sociocratie, Holacracy, Démarche Z, Gouvernance partagée, Gouvernance cellulaire, Gouvernance intégrative, Gouvernance organique, Méthodes agiles, Scrum, Kanban, 5 outils pour réussir en équipe, Démocratie locale, Participation citoyenne, Théorie de l'intelligence collective, Biais & Noise, Collaboration générative, Approches effectuales, 6 Chapeaux de De Bono, Jugement majoritaire...



JE – PRÉSENCE, ÉVOLUTION & RELATION

Pleine conscience, Intelligence émotionnelle, Analyse transactionnelle, Communication non violente, Affirmation de soi, Aïkido verbal...



ACCOMPAGNEMENT - FACILITATION & FORMATION

Zéro Mental, PNL, Théorie U, Facilitation, Formation, Coaching, Médiation, Cercles restauratifs, Approche ACT, Théorie de la Source, IKIGAI, Roue de la vie, GROW, Co-développement...



*Une approche personnalisable
et adaptable en fonction de vos contextes*

LES AVANTAGES & BÉNÉFICES

Pour les **organisations** et les **équipes**, l'Ecocratie permet de :

- Prendre soin des Je, des Nous et du Tout et accompagner les autres à faire de même.
- Disposer d'un cadre évolutif de gestion collective réduisant les jeux égotiques de pouvoir et encourageant les attitudes contributives.
- Favoriser l'expression des potentiels de l'organisation et de ses membres.
- Bénéficier de l'intelligence collective au sein des organisations et des équipes.
- Encourager à relever les défis écologiques & sociétaux.
- Donner la voix aux humains et aux non-humains.
- Réduire les coûts cachés et économiser temps, énergie et argent en proposant de nombreux raccourcis pour mieux s'organiser ensemble :
 - Moins de risques de tensions, de conflits, de turn-over, d'échecs.
 - Moins de risques psychosociaux.
 - Des réunions plus dynamiques, efficaces et agréables.
 - Des prises de décisions plus fluides et pertinentes.
 - Des énergies focalisées sur des intentions et des priorités communes.
 - Des priorités et des projets mieux suivis.
 - Utiliser jusqu'à cinq temporalités de gestion.

Pour les **personnes**, l'Ecocratie permet de :

- S'impliquer et trouver une manière singulière de contribuer.
- Cultiver le leadership et le followership au service.
- Favoriser la responsabilité, l'autonomie et l'alignement avec les intentions communes.
- Favoriser le bien-être, l'alignement avec ses valeurs et l'évolution.
- S'exprimer sur les enjeux et décisions qui les affectent.
- Être reconnu-e et valorisé-e pour ses contributions.

Pour les **facilitateur·trices**, l'Ecocratie permet de :

- Bénéficier d'une formation intégrant les enjeux de la facilitation, de la posture personnelle, de la gestion collective et des transitions écologiques et sociales.
- Bénéficier d'une approche transversale applicable dans tous types de gestion collective, que ce soit dans le domaine privé, bénévole, professionnel ou citoyen.
- Cultiver en profondeur la posture et les stratégies de facilitateur·trice professionnel·le et se sentir plus à l'aise et légitime lors de ses interventions.
- Monter rapidement en compétence grâce à de nombreuses heures de pratique et à de nombreux feedbacks de facilitation précis à 360°.
- Passer rapidement de la théorie à la pratique autonome en situation réelle.
- Disposer de nombreuses ressources pédagogiques de haute qualité (vidéos, livrets, fiches processus, illustrations, canevas) et réutilisable grâce à la licence Creative Commons.
- Bénéficier d'une formation de très haute qualité à un tarif très accessible et donnée par des personnes expertes.
- Recevoir facilement du soutien sur la mise en pratique réelle.
- Rencontrer des personnes dont les valeurs résonnent avec les siennes.
- Rejoindre une communauté de pratique et d'entraide basée sur l'économie du don.
- Apprendre à transmettre en s'impliquant sur le MOOC+ « S'organiser ensemble » et contribuer à un système de cascade d'apprentissage permettant aux personnes plus expérimentées d'approfondir leurs apprentissages en contribuant à soutenir ceux des personnes moins expérimentées.



Cette formation unique en son genre impacte tous les aspects de la vie d'entreprise, personnelle, associative, familiale, parentale.

Samir

Indispensable pour accompagner mon groupe sereinement et solidement dans ce modèle de gouvernance partagée choisie.

Sylvie

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DU MODULE 1



3 PILIERS DE L'ECOCRATIE

Cultiver des organisations vivantes et régénératives
Faciliter une gouvernance inspirante, efficiente, évolutive et agréable au service de la transition écologique et sociale



SYSTÉMIQUE & RÉGÉNÉRATION

Régénérer les écosystèmes
Contribuer à l'essor d'une culture régénérative et laisser une planète habitable aux générations futures



ETAT D'ESPRIT APPRENANT

Apprendre à apprendre
Cultiver notre état d'esprit évolutif et nos capacités d'apprentissage



ATTITUDE & COMMUNICATION

Communiquer constructivement
Soutenir des interactions et des relations de qualité



ATTITUDE DE FACILITATION

Faciliter des collaborations de qualité
Cultiver notre posture et faciliter des interactions de qualité



CHEMIN PERSONNEL

Soutenir le chemin vers l'idéal de soi
Faciliter la connaissance de soi et le développement des potentiels



PRINCIPES DE GOUVERNANCE

Faciliter la gestion collective
Créer des conditions propices à une auto-organisation collective qui empuissance les personnes au service des intentions communes



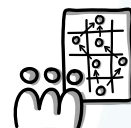
CONSULTATIONS & DÉCISIONS

Consulter et décider ensemble
Prendre de sages décisions au service d'intentions communes en s'adaptant à leurs enjeux et à leurs contextes



RÊVE & ORIENTATION

Rêver et s'aligner ensemble
S'aligner sur des intentions, des méthodes, des attitudes collaboratives et des priorités communes



PLAN & STRUCTURE

Structurer et déléguer collectivement
Créer une structure organisationnelle évolutive en règles, cercles et rôles, déléguer collectivement et mettre en place des outils collaboratifs



ACTION & COOPÉRATION

Suivre et soutenir l'action autonome
Assurer un suivi opérationnel, soutenir l'action autonome et focaliser les énergies sur des cycles courts de gestion



CÉLÉBRATION & AMÉLIORATION

Valoriser les contributions et s'améliorer
Célébrer, valoriser les contributions des membres et s'améliorer ensemble en continu



ACTIVATION CONTEXTUELLE

Se mettre au service des équipes
Se mettre au service des organisations et de leurs équipes en fonction de leurs contextes

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DU MODULE 2



SPIRALES DYNAMIQUES

Prendre en compte les systèmes de valeurs

Ajuster ses interventions en fonction des systèmes de valeur des organisations et des équipes



DIAGNOSTICS & ÉVALUATIONS

Proposer des interventions pertinentes

Évaluer les besoins et les résultats d'une intervention



FORMATION INTÉGRÉE

Rendre les équipes autonomes

Concevoir un parcours de montée en compétences



JUGEMENT MAJORITAIRE

Soutenir les consultations et décisions

Soutenir les consultations et décisions avec un logiciel de jugement majoritaire



ORIENTATION LONGUE

Rêver et percevoir les forces en jeu

Utiliser des processus longs lors de la réunion d'orientation et définir des mesures préventives et correctives pour les risques les plus critiques



ENTRÉE, CHEMIN & SORTIE

Intégrer et évoluer dans une équipe

Proposer des questions et des exemples de processus de base pour accompagner l'entrée, l'évolution et la sortie des personnes



RÉSOLUTION DE CONFLITS

Prévenir et résoudre les conflits

Proposer des questions et des exemples de processus de base pour accompagner les dynamiques conflictuelles



DESIGNS DE GOUVERNANCE

Créer des structures organisationnelles

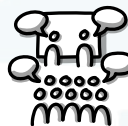
Intégrer la gouvernance collective à la structure juridique et simplifier la création de la structure organisationnelle en s'inspirant de designs spécifiques



BUDGETS & RESSOURCES

Évaluer les besoins et attribuer les ressources

Évaluer l'adéquation entre besoins et ressources et attribuer des budgets



ANIMATION DE GROUPE

Dynamiser des temps collectifs

Utiliser des techniques d'animation et des processus d'intelligence collective lors des interventions



JEUX MÉTAPHORIQUES

Apprendre par des expériences ludiques

Utiliser des jeux métaphoriques pédagogiques lors des interventions



STRATÉGIES SPÉCIFIQUES

Accompagner des projets à forts enjeux

Proposer des stratégies d'interventions spécifiques à l'habitat collectif et à la démocratie locale



OPEN MY ORGANIZATION

Co-gérer en toute transparence

Soutenir les pratiques de gouvernance collective avec le logiciel Open My Organization

PROCESSUS EXPÉRIMENTÉS

Une formation où vous facilitez 100% des processus !

PROCESSUS EN BINÔME



Exploration verbale Yin-Yang
Accueil des maladresses
Priorisation comparative
Exploration des valeurs profondes
Exploration des comportements cohérents avec les valeurs
Séances de soutien individuel
Roue de la vie
GROW
Matrice ACT

PROCESSUS COLLECTIFS

Triple feedback
Consultation par résonance majoritaire
Consultation 6 chapeaux
Décision par jugement majoritaire
Décision par consentement
Décision par boucles de consentement
Autorité avec sollicitation d'avis
Élection sans candidat·e
Auto-délégation par consentement
Création de cadre intentionnel
Création de cadre relationnel
Création de structure organisationnelle en règles, cercles et rôles
Réunion d'orientation
Storyboard
Réunion structurelle
Réunion opérationnelle

Réunions de sprint agile
Ouverture de sprint, mêlée, revue de production, rétrospective d'équipe
Réunion collaborative en 4 étapes
Réunion de célébration
Bilan de fertilisation
Temps du don
Partage de graines
Séances de soutien entre pairs
Co-développement
Partage de pratiques
Sélection des outils collaboratifs
Premier contact
Séance de pré-cadrage
Profil d'équipe sur les 4 étapes

PROCESSUS COMPLÉMENTAIRES

Évaluation collective des besoins
Évaluation de la dynamique collaborative
Processus de formation intégrée
Décision complexe
Cercle de rêve
Analyse de champs de forces et leviers
Processus de recrutement
Processus d'entrée
Processus d'évolution personnelle
Processus de sortie
Processus de résolution de conflits
Processus d'exclusion
Processus de médiation
Processus de cercle restauratif
Budgets & ressources
Co-attribution de budget
Forum CoDev

APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Apprendre progressivement avec 1/4 de théorie et 3/4 de pratique

Le processus pédagogique progressif se déroule sur 1 à 2 ans pour s'assurer que les savoirs, savoir-être, savoir-faire et savoir-faire-faire trouveront une application opérationnelle concrète après la formation. Le format est hautement participatif et engageant, intégrant vos besoins spécifiques. Avec 1/4 de théorie et 3/4 de pratique, il met l'accent sur l'expérimentation pratique enrichie par des temps d'échanges et de feedback.



Une formation dont vous êtes les facilitateur·trices

Vous facilitez 100% des processus

Les 100 heures du module 1 se déroulent sur 15 semaines pour vous permettre une intégration progressive des principaux cadres théoriques et vous entraîner à faciliter dans un cadre sécurisant.

La théorie est fournie sous forme de capsules vidéo et de livrets pédagogiques, au format papier et PDF, qu'il est possible de visionner et de lire en autonomie avant, pendant et après la formation.

Le rythme hebdomadaire moyen est de 2 à 3 heures de théorie en autonomie et de 3 heures de pratique en ligne principalement en sous-groupes. Une session immersive de 1 jour permet de pratiquer des processus de soutien individuel.

Une session immersive de 4 jours consécutifs permet de pratiquer en profondeur sur un projet porté par des participant·es en faisant bénéficier le groupe d'une expérience directe de l'intelligence collective.

Chaque facilitation est l'occasion de recevoir plusieurs feedbacks mettant en lumière les points forts ainsi que des pistes d'amélioration.

Des compétences utilisables dans de nombreux contextes

Les 60 heures du module 2 se déroulent sur 6 à 18 mois pour vous laisser le temps de transférer les apprentissages dans vos contextes spécifiques.

5 sessions de pratiques avancées en petits groupes permettent d'approfondir et de perfectionner les pratiques et les attitudes qui font la différence pour accompagner les organisations et les équipes de manière pertinente et efficiente.

Le retour sur la session immersive de 4 jours est l'occasion de renforcer et d'approfondir les apprentissages par l'expérimentation sur un autre projet porté par les participant·es et pratiquer des feedbacks formatifs.

Des temps de coaching individuel sont prévus pour préparer la certification ou des interventions.

La préparation et la facilitation d'une intervention réelle auprès d'une équipe ainsi que des temps d'évaluations formatives permettent de s'assurer du transfert des apprentissages.

Une innovation pédagogique signée Présence Active

Une cascade d'apprentissage

Les pratiques immersives sont l'occasion de mélanger les participant·es d'une session avec celles et ceux de sessions précédentes. Cette approche permet de sensibiliser et de mettre en pratique une cascade d'apprentissage bénéfique pour chacun·e. Les participant·es de la session en cours bénéficient de l'expérience de celles et ceux des sessions précédentes, qui à leur tour bénéficient d'une occasion de renforcer leur capacité à expliquer des cadres théoriques et à donner des feedbacks apprenants.



VOS FORMATEURS

Joy Robert et Yvan Schallenger sont co-fondateurs de Présence Active. Ils sont tous deux facilitateurs, formateurs, coaches. Ils accompagnent les individus, équipes, organisations et communes à réaliser collectivement leurs projets et à dépasser les obstacles qu'ils peuvent rencontrer sur ce chemin.

Ils sont spécialisés en facilitation, formation, coaching, gouvernance et gestion collective de projet, processus démocratiques et approches régénératives.

Ils ont accompagné de nombreux projets à démarrer ou à se ré-inventer, formé plus de 2000 personnes, dont plus de 64 facilitateurs, accompagnateurs - et accompagné plus de 65 organisations. Ensemble, ils proposent une approche intégrée des savoir-être et savoir-faire les plus essentiels à l'art d'être à soi et aux autres, l'art de s'organiser ensemble et l'art de vivre sur une seule et même planète.

RÉFÉRENCES

Entreprises de l'ESS : Après Ge, Neonomia, Watalux.

Coopératives d'habitat : Ecolpolis, Le Bled, Bistoquette, Équilibre, CODHA, Polygone, Terranga, Cop étoile, Le Terroir

Social et culturel : Fondation Clair Bois, Bénévolat Neuchâtel, Première ligne, Nuit blanche, Undertown, Le CausE, Bateau Genève, Astural, Manège en ville, EVE La Madelaine des enfants, EVE les Caroubiers, Théâtre AmStramGram, Collège Les Lucioles, Lémandragore, Prophilo, Les Sans Pages, Allons au Kamtchatka

Institutions et communes : HUG, Agenda21 de la Ville de Genève, Commune de Meyrin, Mont Saxonnex, Mieussy, Turbine science, Référent-es des ludothèques de Genève, Fondation Antenna

Permaculture et transition : RegeNation - CEC Suisse, id·eau, Alternatiba Léman, Réseau transition suisse, J'la Ramène, Karum, Pousses et Vous, Solucracy, Réseau Dragon dreaming France

Maison de quartier : Thônex, Sous l'étoile, Chausse Coq, Plainpalais, Jonction, Acacias, TSHM de Thônex

Tiers lieux : FabLab Onl'fait, La Maco, Écrevis

Production alimentaire : Ferme des Vergers, La Cabane des producteurs, Cardon Enchanté, La fève, Ferme permacole des Evaux, Le Brin d'ici, Fermaculture

Santé : REEV, CesHum

3 PILIERS DE L'ÉCOCRATIE

Cultiver des organisations vivantes et régénératives

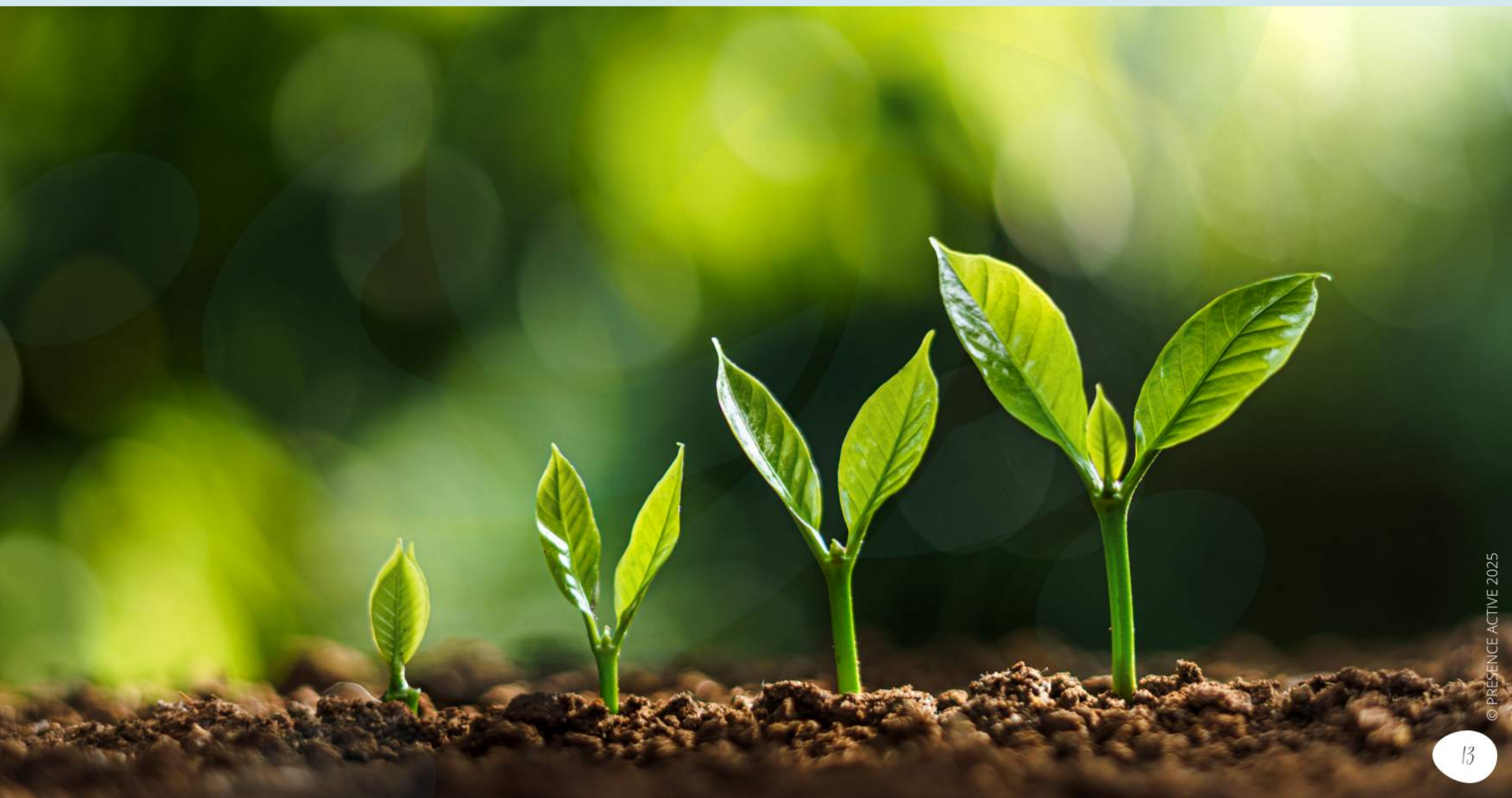
Faciliter une gouvernance inspirante, efficiente, évolutive et agréable au service de la transition écologique et sociale.



CONTEXTES ET PROPOSITIONS DE L'ÉCOCRATIE

Cultiver un état d'esprit et

des pratiques gagnant-gagnant-gagnant.



SYSTÉMIQUE & RÉGÉNÉRATION

Régénérer les écosystèmes

Contribuer à l'essor d'une culture régénérative et laisser une planète habitable aux générations futures.



SPIRALES DYNAMIQUES

Observer le monde dans une perspective évolutive.

PENSÉE SYSTÉMIQUE

Observer le monde dans une perspective systémique.

APPROCHE INTÉGRALE

Observer le monde dans une perspective intégrale.

CIBLE DU DONUT

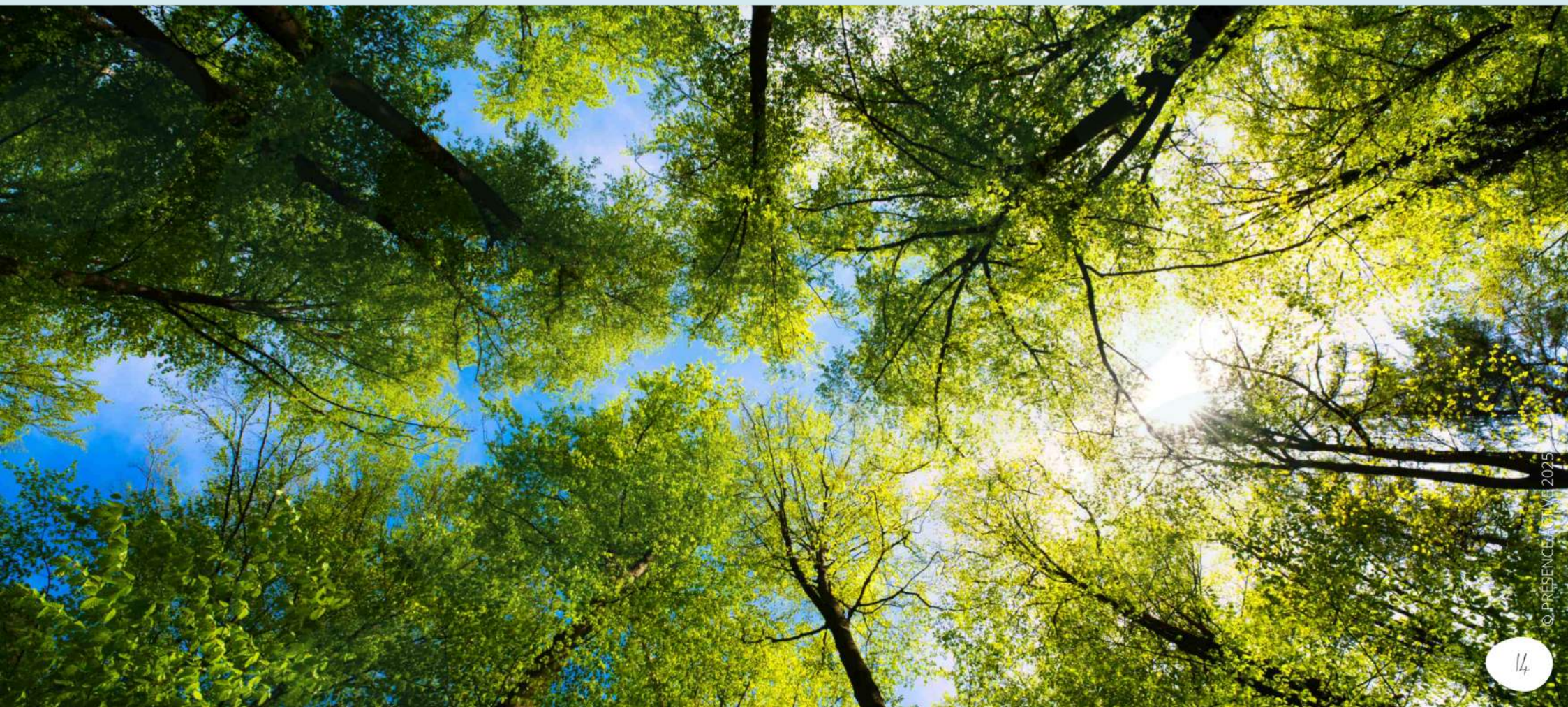
Contribuer à vivre collectivement dans un espace sûr et juste.

PERMACULTURE

S'inspirer des principes du vivant de la Permaculture.

APPROCHE RÉGÉNÉRATIVE

S'inspirer des principes du vivant de l'approche régénérative.



ÉTAT D'ESPRIT APPRENANT

Apprendre à apprendre

Cultiver notre état d'esprit évolutif et nos capacités d'apprentissage.



ÉTAT D'ESPRIT FIXE ET ÉVOLUTIF

Cultiver un état d'esprit évolutif.

ÉTAPES D'APPRENTISSAGE & NIVEAU DE COMPÉTENCE

Cheminer progressivement de la découverte à la maîtrise.

ZONE DE CONFORT ET ZONE D'APPRENTISSAGE

Prendre soin de soi en équilibrant confort et évolution personnelle.

CERVEAU, MÉMOIRE ET BIAIS D'APPRENTISSAGE

Faire un bon usage de nos cerveaux et libérer notre potentiel d'apprentissage.

STRATÉGIES D'APPRENTISSAGE

Utiliser des stratégies pour intégrer et ancrer profondément les apprentissages.



ATTITUDE & COMMUNICATION

Communiquer constructivement

Soutenir des interactions et des relations de qualité.



COMMUNICATION INTERPERSONNELLE

Communiquer de manière habile et assertive en prenant en compte les différences de perceptions.

RÉACTIONS AUTOMATIQUES ET CONFLITS

Choisir d'agir et de communiquer en conscience plutôt que de réagir.

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Cultiver l'art d'être et de faire avec les émotions.

CENTRAGE & PRÉSENCE

Cultiver un état de présence ouverte.

TRIANGLE DRAMATIQUE ET TRIANGLE VERTUEUX

Éviter les jeux conflictuels et cultiver une attitude responsable et contributive.

COMMUNICATION CONFLICTUELLE

Éviter de nourrir le conflit.

COMMUNICATION CONTRIBUTIVE

Nourrir les relations de confiance.

EXPLORATION VERBALE YIN-YANG

Explorer la subjectivité des mots et des points de vue.

ACCUEIL DES MALADRESSES

Accueillir et réorienter une communication maladroite.

TÂCHES & RELATIONS

Encourager les attitudes soutenantes et demander d'éviter les attitudes limitantes.

INTENTIONS RELATIONNELLES

S'engager envers les autres à contribuer activement aux tâches et aux relations.

FEEDBACK COLLABORATIF

Donner et recevoir un feedback collaboratif constructif.



ATTITUDE DE FACILITATION

Faciliter des collaborations de qualité

Cultiver sa posture et faciliter des interactions de qualité.

FACILITATION ET ACCOMPAGNEMENT

Rendre faciles les collaborations et l'organisation collective.

STYLES DE LEADERSHIP

Adapter son leadership au contexte.

PRÉSUPPOSÉS DE LA PNL

Choisir des grilles de lectures facilitant la communication et les relations de confiance.

COMPÉTENCES DE FACILITATION

Cultiver les compétences clés du rôle facilitation.

PRÉ-CADRAGE & RECADRAGE DE PROCESSUS

Pré-cadrer ses interventions et recadrer sur le processus.

QUESTIONNEMENT, REFORMULATION ET RECADRAGE

Questionner et reformuler pour mieux comprendre et induire des changements de perception.

RÔLE FACILITATION

Dynamiser le rôle facilitation en gouvernance collective.

RÔLE MÉMOIRE

Dynamiser le rôle mémoire en gouvernance collective.

MATÉRIEL D'INTERVENTION

Utiliser du matériel soutenant.

FEEDBACK PRÉCIS DE FACILITATION ET MÉMOIRE

Donner des feedbacks précis aux rôles facilitation et mémoire.



CHEMIN PERSONNEL

Soutenir le chemin vers l'idéal de soi

Faciliter la connaissance de soi et le développement des potentiels.



CHEMIN PERSONNEL

Soutenir individuellement et collectivement le cheminement vers l'idéal de soi.

7 HABITUDES DE RÉUSSITE

Créer des habitudes soutenantes pour réussir notre vie et réaliser nos projets.

NIVEAUX LOGIQUES

Utiliser des stratégies facilitant le changement.

SOI ACTUEL AU SOI DÉSIRÉ

Cheminer stratégiquement vers le soi désiré.

IKIGAI

Donner un sens profond à notre vie.

VALEURS PROFONDES

Diriger et gérer notre vie depuis ce qui est vraiment important.

CIBLAGE ET FORMULATION D'OBJECTIFS

Définir un objectif précis et inspirant.

CROYANCES LIMITANTES ET SOUTENANTES

Se libérer de croyances limitantes et choisir des croyances soutenantes.

RESSOURCES INTERNES

Créer et cultiver nos ressources internes.

SÉANCE DE SOUTIEN INDIVIDUEL

S'entraider en donnant et en recevant du soutien individuel.

ROUE DE LA VIE, DE PROJET

Faire le point sur notre vie ou sur un projet et évaluer des pistes d'améliorations.

GROW DE PROJET

Clarifier un objectif, une situation actuelle, considérer les options et définir les prochains pas.

SITUATION DIFFICILE

Cultiver notre flexibilité psychologique et comportementale.

MATRICE ACT

Faire ce qui est important, même en présence d'obstacle.

SÉANCE DE SOUTIEN ENTRE PAIRS

Apprendre en donnant et en recevant du soutien entre pairs.

CO-DÉVELOPPEMENT

Recevoir du soutien et apprendre de nos expériences respectives.

PARTAGE DE PRATIQUE

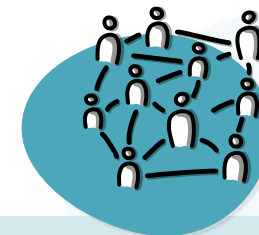
Partager nos expériences au service de nos pairs.



PRINCIPES DE GOUVERNANCE

Faciliter la gestion collective

Créer des conditions propices à une auto-organisation collective qui empuissance les personnes au service des intentions communes.



ORGANISATION PARTAGÉE-DISTRIBUÉE ET AGILE

S'organiser collectivement de manière à partager et distribuer les autorités et à s'adapter avec souplesse dans un monde de plus en plus complexe et changeant.

ÉCUEILS ET LEVIERS COLLABORATIFS

Utiliser des stratégies pour relever les défis collaboratifs les plus courants et éviter les complications inutiles.

5 PRINCIPES DE GESTION COLLECTIVE

Utiliser 5 grands principes pour soutenir la dynamique collaborative.

DIRECTION PAR L'INTENTION & CADRE INTENTIONNEL

Créer les conditions d'une gestion collective inspirante, efficiente, évolutive et agréable.

INTELLIGENCE COLLECTIVE & CADRE COLLABORATIF

Soutenir la sécurité psychologique, les relations de confiance et l'intelligence collective en définissant des méthodes et attitudes collaboratives

GESTION CYCLIQUE EN 4 ÉTAPES

Générer et régénérer la dynamique collaborative en suivant un cycle naturel

GESTION DYNAMIQUE PAR BESOIN

Traiter les différents besoins en continu dans des espaces dédiés.

EXPLICITATION & TRANSPARENCE

Formaliser et rendre accessible les informations utiles pour servir l'organisation, soutenir l'autonomie et les collaborations.



CONSULTATIONS & DÉCISIONS

Consulter et décider ensemble

Prendre de sages décisions au service d'intentions communes en s'adaptant à leurs enjeux et à leurs contextes.



PALETTE DE CONSULTATIONS ET DE DÉCISIONS

Prendre de bonnes décisions en s'adaptant à leurs enjeux.

DISTRIBUTION DE LA PAROLE

Structurer et faciliter les prises de parole et l'écoute de manière pertinente en fonction du contexte.

COMMUNICATION GESTUELLE

Partager de l'information de manière non verbale.

DÉCISION PAR CONSENTEMENT

Prendre une décision collective ne générant aucune objection.

DÉCISION PAR BOUCLE DE CONSENTEMENT

Rendre une décision collective la plus inspirante possible.

DÉCISION PAR JUGEMENT MAJORITAIRE

Prendre une décision collective basée sur les préférences.

CONSULTATION PAR RÉSONANCE MAJORITAIRE

Préparer des décisions collectives ou individuelles pertinentes en mettant en lumière les préférences et les rejets du système.

AUTORITÉ AVEC SOLlicitation D'AVIS

Prendre des décisions pertinentes pour le système en autonomie.

DÉCISION COMPLEXE

Prendre des décisions pertinentes sur des sujets complexes.

AUTO-DÉLÉGATION AVEC CONSENTEMENT

Déléguer collectivement un rôle sur la base des élan volontaires.

ÉLECTION SANS CANDIDAT·E

Déléguer collectivement un rôle clé et légitimer une personne à le dynamiser.

ÉMERGENCE, MATURATION ET CONVERGENCE

Distinguer trois étapes des processus participatifs.

CONSULTATION 6 CHAPEAUX

Explorer un sujet collectivement avec les 6 chapeaux de De Bono.



RÊVE & ORIENTATION

Rêver et s'aligner ensemble

S'aligner sur des intentions, des méthodes, des attitudes collaboratives et des priorités communes.

RÉUNION D'ORIENTATION

S'aligner sur des intentions, des méthodes, des attitudes collaboratives et des priorités communes.

CRÉATION DU CADRE INTENTIONNEL

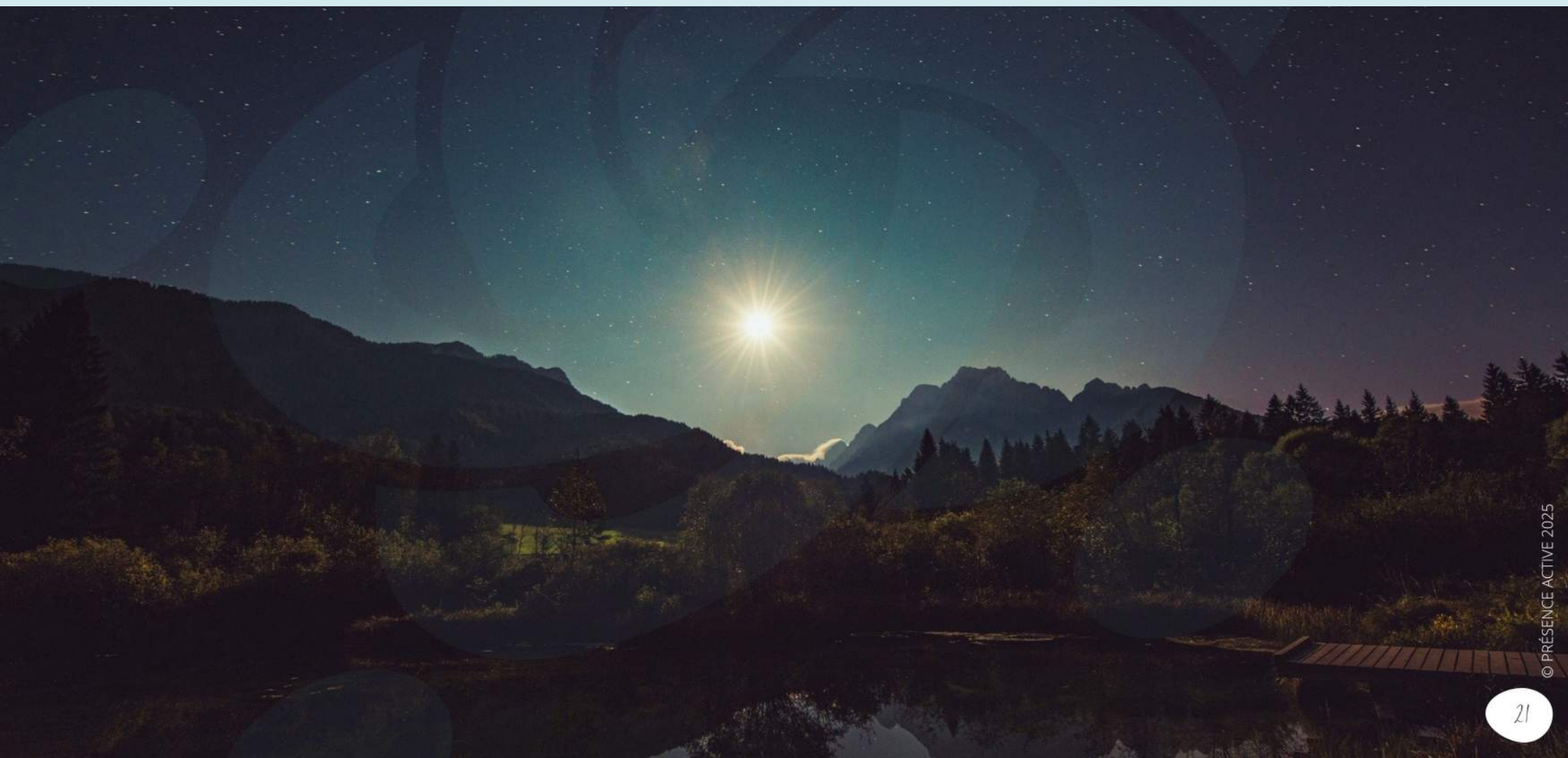
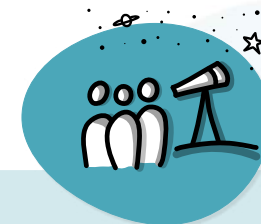
Définir un cadre intentionnel visant à inspirer et à cadrer toutes les décisions et les actions.

CRÉATION DU CADRE COLLABORATIF

Définir un cadre relationnel favorisant les relations de confiance et l'intelligence collective.

PRIORITÉS COLLECTIVES

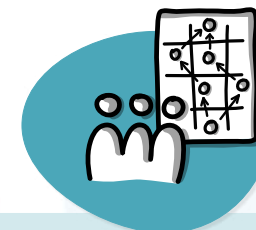
S'aligner sur les étapes prioritaires des prochains mois.



PLAN & STRUCTURE

Structurer et déléguer collectivement

Créer une structure organisationnelle évolutive en règles, cercles et rôles, déléguer collectivement et mettre en place des outils collaboratifs.



STRUCTURE ORGANISATIONNELLE EN RÈGLES, CERCLES ET RÔLES

Créer une structure organisationnelle en règles, cercles et rôles.

SUIVI OPÉRATIONNEL DE CERCLE ET DE RÔLE

Soutenir l'avancement des projets et tâches de l'organisation.

RÔLES STRUCTURELS

Soutenir le fonctionnement du cercle avec 5 rôles structurels.

DESIGN EN CERCLES ET RÔLES COURANTS

Simplifier la création de la structure organisationnelle (en s'inspirant de design, de description de règles, cercles et rôles courants).

ATTRIBUTION DES RÔLES ET TYPES D'IMPLICATION

Utiliser plusieurs manières d'attribuer les rôles et clarifier les implications de chacun-e.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE VIVANTE

Faire évoluer la structure organisationnelle en continu en fonction des besoins réels.

AUTO-DÉLÉGATION AVEC CONSENTEMENT

Déléguer collectivement un rôle sur la base des élan volontaires.

ÉLECTION SANS CANDIDAT·E

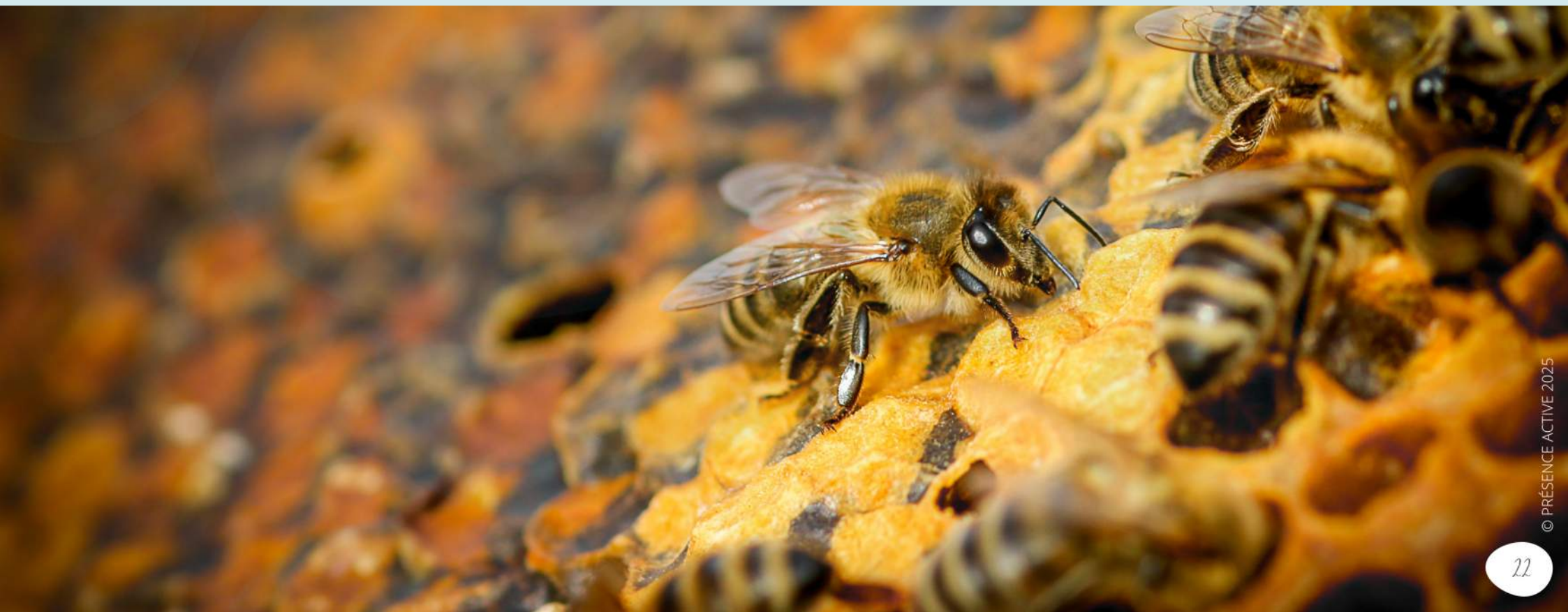
Déléguer collectivement un rôle clé et légitimer une personne à le dynamiser.

ÉMERGENCE, MATURATION ET CONVERGENCE

Distinguer trois étapes des processus participatifs.

CONSULTATION 6 CHAPEAUX

Explorer un sujet collectivement avec les 6 chapeaux de De Bono.



ACTION & COOPÉRATION

Suivre et soutenir l'action autonome

Assurer un suivi opérationnel, soutenir l'action autonome et focaliser les énergies sur des cycles courts de gestion.



RÉUNION OPÉRATIONNELLE

Se synchroniser, échanger des informations et libérer les freins à l'action.

HORS RÉUNION

Faire avancer les projets et les tâches hors des réunions régulières de cercles.

RÉUNION COLLABORATIVE

Faire avancer un projet spécifique en se basant sur les 4 étapes de gestion.

GESTION CYCLIQUE DE SPRINT AGILE

Focaliser sur l'action avec des cycles courts de gestion de projets et de tâches.

OUVERTURE DE SPRINT

Focaliser l'énergie de l'équipe sur un objectif de sprint et sur de petites tâches prioritaires.

MÊLÉE

Se synchroniser, s'adapter et libérer les freins aux prochaines actions.

REVUE DE PRODUCTION

Présenter les productions concrètes du sprint aux parties prenantes et identifier des pistes d'amélioration.

RÉTROSPECTIVE D'ÉQUIPE

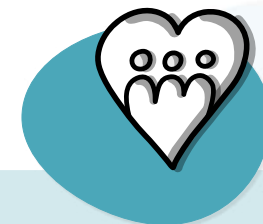
Célébrer la gestion, les relations et identifier des pistes d'amélioration.



CÉLÉBRATION & AMÉLIORATION

Valoriser les contributions et s'améliorer

Célébrer, valoriser les contributions des membres et s'améliorer ensemble en continu.



PALETTE DE PRATIQUES CÉLÉBRATIVES

Célébrer plusieurs dimensions en s'inspirant de plusieurs pratiques célébratives.

RÉUNION DE CÉLÉBRATION

Célébrer, valoriser les contributions des membres et s'améliorer ensemble en continu.

BILAN DE FERTILISATION

Célébrer la gestion, les relations et identifier des pistes d'amélioration.

TEMPS DU DON

Donner et recevoir de la reconnaissance par deux.

PARTAGE DE GRAINES

Célébrer et se laisser inspirer par des prises de conscience majeures de la vie des personnes.



ACTIVATION CONTEXTUELLE

Se mettre au service des équipes

Se mettre au service des organisations et de leurs équipes en fonction de leurs contextes.

ÉVOLUTION DES APPROCHES COLLABORATIVES

Percevoir l'évolution des approches collaboratives.

ADAPTATION AU CONTEXTE

Proposer des interventions pertinentes en fonction du contexte de l'organisation et des équipes.

ÉTAPES DE VIE D'UNE ÉQUIPE

Intégrer les étapes de vie d'une équipe dans les 4 étapes de gestion.

COURBES DE CHANGEMENT

Accueillir et traverser le changement et ses perturbations.

LEVIERS D'INTERVENTIONS SYSTÉMIQUES

Intervenir sur un système de manière stratégique.

STRATÉGIES DE MISE EN PLACE DE LA GOUVERNANCE COLLECTIVE

Proposer plusieurs stratégies de mise en place d'une gouvernance collective en fonction du contexte de l'organisation et des équipes.

PERSONNE SOURCE

Identifier et prendre en compte les enjeux de la personne source.

CURSEUR MANAGÉRIAL

Clarifier les responsabilités et les autorités, la manière de prendre les décisions et les parties prenantes.

SÉANCE DE PRÉ-CADRAGE

Faire le point avec la personne source sur le contexte d'un projet collectif.

STRATÉGIES DE FACILITATION

Proposer plusieurs stratégies d'interventions en fonction des besoins, de la taille des équipes et du temps disponible.

IMPLANTATION & FORMES SOCIALES

Favoriser le dynamisme et la convivialité des sessions de facilitation et de formation.

STRATÉGIES EN GRANDS GROUPES

Utiliser des processus d'intelligence collective en grand groupe.

CONCEPTION DE SÉQUENCE DE FACILITATION

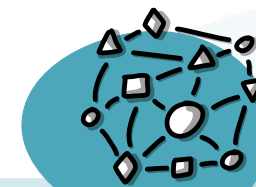
Créer et documenter la structure d'une session de facilitation.



SPIRALES DYNAMIQUES

Prendre en compte les systèmes de valeurs

Se mettre au service des organisations et de leurs équipes en fonction de leurs contextes.



VALEURS ET SYSTÉMIQUES

Adopter une vision systémique et évolutive pour contribuer positivement aux transformations personnelles, organisationnelles et sociétales.

ÉVOLUTIONS INDIVIDUELLES & COLLECTIVES

Prendre en compte la dynamique évolutive des systèmes de valeurs individuels et collectifs, ainsi que leur impact sur le développement personnel, organisationnel et sociétal.

UTILITÉS PRATIQUES

Appliquer la perspective évolutive pour transformer positivement les systèmes humains à différentes échelles.

DYNAMIQUE ÉVOLUTIVE

Différencier les grandes étapes de développement de la conscience individuelle et collective.

DOUBLE INFLUENCE ÉVOLUTIVE

Appréhender la coévolution dynamique entre les individus et les systèmes sociaux, et son impact sur les dynamiques organisationnelles.

PROFIL DE VALEURS PERSONNEL

Prendre en compte les profils de valeurs personnels dans ses interventions.

DYNAMIQUE DE CHANGEMENT

Prendre en compte la dynamique de changement personnel dans ses interventions.

NIVEAUX D'EXISTENCE DÉTAILLÉES

Différencier précisément chaque niveau d'existence.

PROFIL CULTUREL D'ORGANISATION

Évaluer la culture et les pratiques actuelles et désirées au sein d'une organisation.

CRITIQUES ET ÉVOLUTION DU MODÈLE

Reconnaître les critiques et les évolutions du modèle.



DIAGNOSTICS & ÉVALUATIONS

Proposer des interventions pertinentes
Évaluer les besoins et les résultats d'une intervention.



BESOINS DE FACILITATION ET DE FORMATION

Évaluer les besoins et les types d'intervention pertinentes.

PREMIER CONTACT

Collecter les informations utiles et les besoins dès le premier contact.

ÉVALUATION COLLECTIVE DES BESOINS

Évaluer les besoins et les ressources d'une équipe.

ÉVALUATION DE LA DYNAMIQUE COLLABORATIVE

Évaluer la dynamique collaborative d'une équipe et faire émerger des pistes d'amélioration.

ÉVALUATION D'INTERVENTION

Évaluer les résultats d'une intervention.



FORMATION INTÉGRÉE

Rendre les équipes autonomes

Concevoir un parcours de montée en compétences.



FORMATION

Soutenir la montée en compétence et les pratiques autonomes.

OBJECTIFS ET CONTENUS D'APPRENTISSAGES

Sélectionner et structurer les contenus et formuler les objectifs d'apprentissages.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Choisir des méthodes pédagogiques pour faciliter les apprentissages.

BESOINS ET MOTIVATIONS DES APPRENANT·ES

Intégrer différentes motivations des apprenant·es dans l'approche pédagogique.

ÉVALUATIONS DES APPRENTISSAGES

Soutenir et objectiver la création de compétence.

FEEDBACKS FORMATIFS

Donner des feedbacks formatifs permettant aux apprenant·es de reconnaître leurs apprentissages et de s'améliorer.

PLAN DE FORMATION

Créer et documenter la structure d'une session de formation.

FORMATION INTÉGRÉE

Soutenir le fonctionnement d'une organisation en intégrant ce qui se passe avant et après une formation.

EXEMPLES D'OFFRES ET DE PLANS DE FORMATIONS

Simplifier la création d'offres et de plans de formations en s'inspirant d'exemples.



LOGICIEL DE JUGEMENT MAJORITAIRE

Soutenir les consultations et décisions

Utiliser le logiciel de jugement majoritaire
jm.instantz.org.



COMPTE

Créer un compte.

INTERFACE

Naviguer dans l'interface.

SCRUTIN NON SÉCURISÉ

Faire un scrutin en mode non sécurisé.

SCRUTIN SÉCURISÉ

Faire un scrutin en mode sécurisé.

SCRUTIN AVANCÉ

Faire un scrutin avancé.

SCRUTIN OUVERT

Faire un scrutin ouvert.

RÉSULTATS

Afficher les résultats.

EXPORT ET IMPORT

Exporter et importer des scrutins.



ORIENTATION LONGUE

Rêver et percevoir les forces en jeu

Utiliser des processus longs lors de la réunion d'orientation et définir des mesures préventives et correctives pour les risques les plus critiques.



CERCLE DE RÊVES

Percevoir les aspirations individuelles et collectives.

ANALYSE DE CHAMPS DE FORCES ET LEVIERS

Percevoir les forces, les freins et les leviers de réussite.

MATRICE DE CRITICITÉ

Définir des mesures préventives et correctives pour les risques les plus critiques.



ENTRÉE, CHEMIN & SORTIE

Intégrer et évoluer dans une équipe

Proposer des questions et des exemples de processus de base pour accompagner l'entrée, l'évolution et la sortie des personnes.



PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Recruter des personnes pertinentes pour l'organisation et les équipes.

PROCESSUS D'ENTRÉE

Intégrer l'organisation dans de bonnes conditions, tant pour la personne qui la rejoint que pour les membres de l'organisation.

PROCESSUS D'ÉVOLUTION PERSONNELLE

Soutenir l'évolution des membres de l'organisation.

PROCESSUS DE SORTIE

Quitter l'organisation dans de bonnes conditions, tant pour la personne sortante que pour le reste des membres de l'organisation.



RÉSOLUTION DE CONFLITS

Prévenir et résoudre les conflits

Proposer des questions et des exemples de processus de base pour accompagner les dynamiques conflictuelles.



3 CONFLITS EN NOUS

Observer et accueillir 3 formes de conflits en nous.

ESCALADE CONFLICTUELLE

Éviter 3 réactions qui alimentent le conflit.

TERRAIN CONFLICTUEL

Éviter 3 réactions qui compliquent la résolution des situations conflictuelles.

SORTIES DE CONFLITS

Différencier les sorties de conflit en altérité et en adversité.

PROCESSUS DE RÉOLUTION DE CONFLIT ET D'EXCLUSION

Prévenir les conflits et les exclusions, résoudre constructivement les conflits et si nécessaire, exclure une personne.

SYSTÈME DE SOUTIEN À LA RÉOLUTION DE CONFLIT

Mettre en place d'un système de soutien à la résolution de conflit.

ATTITUDE DE MÉDIATION

Adopter une attitude impartiale ou multipartiale, neutre vis à vis du résultat et indépendant-e vis à vis de la source de financement.

PROCESSUS DE MÉDIATION ET DE CERCLE RESTAURATIF

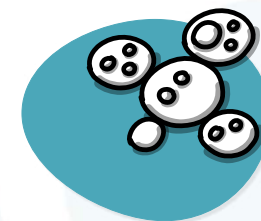
Accompagner la résolution constructive de conflits.



DESIGNS DE GOUVERNANCE

Créer des structures organisationnelles

Intégrer la gouvernance collective à la structure juridique et simplifier la création de la structure organisationnelle en s'inspirant de designs spécifiques.



GOUVERNANCE COLLECTIVE ET STRUCTURE JURIDIQUE

Intégrer la gouvernance collective à la structure juridique.

ORGANISATION À CENTRE VIDE

Créer une structure organisationnelle permettant l'émergence libre d'équipes de projets autonomes au service d'une intention placée au centre.

ECOSYSTÈME RÉGÉNÉRATIF

Créer une structure constituée de plusieurs organisations permettant de régénérer les écosystèmes naturels.



BUDGETS & RESSOURCES

Évaluer les besoins et attribuer les ressources

Évaluer l'adéquation entre besoins et ressources et attribuer des budgets.

8 FORMES DE CAPITAUX

Différencier 8 formes de capitaux.

BUDGET & RESSOURCE

Évaluer les besoins, les ressources et l'adéquation entre les deux.

LEVÉE DE FOND RENFORCÉ

Demander des contributions en mettant en valeurs les apports des membres de l'organisation.

CO-ATTRIBUTION DE BUDGET

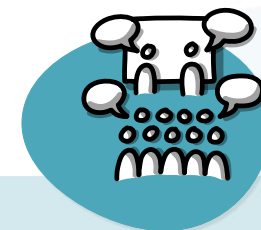
Attribuer des budgets collectivement.



ANIMATION DE GROUPE

Dynamiser des temps collectifs

Utiliser des techniques d'animation et des processus d'intelligence collective lors des interventions.



BRISES GLACE

Proposer des activités permettant aux participant-es de se mettre rapidement à l'aise et de se découvrir mutuellement.

DYNAMISEUR

Proposer des activités permettant de remonter le niveau d'énergie en bougeant.

CERCLE OU LIGNE DE RÉSONANCE

Évaluer les résonances des membres du groupe sur des sujets.

DÉBAT MOUVANT

Favoriser les échanges et l'évolution des points de vue sur des sujets délicats.

FORUM CO-DEV

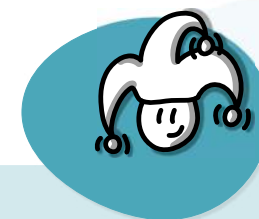
Ouvrir un espace de partage et de réflexion permettant de traiter les sujets proposés par les participant-es.



JEUX MÉTAPHORIQUES

Apprendre par des expériences ludiques

Utiliser des jeux métaphoriques pédagogiques lors des interventions.



JEUX MÉTAPHORIQUES PÉDAGOGIQUES

Proposer des jeux métaphoriques pédagogiques permettant de s'approprier des concepts par une expérience ludique.

TRIANGLE DE DÉCISION

Utiliser des règles du jeu collaboratif permettant au système de s'auto-ajuster.

BALLE RAPIDE

S'organiser collectivement à partir de règles explicites.

TRIANGLE DE RÉSILIENCE

Tendre à créer des systèmes résilients.



STRATÉGIES SPÉCIFIQUES

Accompagner des projets à forts enjeux

Proposer des stratégies d'interventions spécifiques à l'habitat collectif et à la démocratie locale.



CURSEUR DE PARTICIPATION ET D'AUTONOMIE

Déterminer le niveau de participation des parties prenantes en fonction des étapes du projet.

HABITAT COLLECTIF

S'inspirer d'une timeline participative pour mettre en place un projet d'habitat collectif.

DÉMOCRATIE LOCALE

Initier ou optimiser une démocratie locale et une participation citoyenne.



LOGICIEL OPEN MY ORGANIZATION

Co-gérer en toute transparence

Soutenir les pratiques de gouvernance collective avec le logiciel Open My Organization.



COMPTE ET PROFIL

Créer un compte et éditer son profil.

ORGANISATION

Créer et éditer une organisation.

Créer et éditer une organisation.

MEMBRES

Ajouter des membres.

MODE DESIGN

Utiliser le mode design.

NAVIGATION

Naviguer dans l'organisation.

PRIORITÉS COLLECTIVES

Éditer les priorités collectives.

ATTRIBUTION DES RÔLES

Attribuer les rôles.

PROGRAMMATION DE RÉUNIONS

Planifier les réunions.

ORDRE DU JOUR

Ajouter et éditer un point à l'ordre du jour.

TACHES RÉCURRENTES

Ajouter et éditer une tâche récurrente.

INDICATEURS

Ajouter et éditer un indicateur.

PROJETS

Ajouter et éditer un projet.

RÈGLES DE PÉRIMÈTRE D'AUTORITÉ

Ajouter et éditer une règle de périmètre d'autorité.

RÉUNION OPÉRATIONNELLE

Utiliser l'interface de réunion opérationnelle.

RÉUNION STRUCTURELLE

Utiliser l'interface de réunion structurelle.

MODIFICATION STRUCTURELLE HORS RÉUNION

Faire une proposition de modification structurelle hors réunion.

APPLICATION PERSONNELLE

Utiliser l'application personnelle.

