



ÉOCOCRATIE

SOURCES D'INSPIRATION

Cultiver des organisations *vivantes*



PRÉSENCE ACTIVE

ÉCOCRATIE

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 30 processus
- Plusieurs heures de vidéos pédagogiques



CONTRIBUTION

Yvan Schallenberger
Joy Robert

CONTACT & RÉSEAUX SOCIAUX

- info@presence-active.org
- presence-active.org
- linkedin.com/school/présence-active/
- facebook.com/presence.active.org
- 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.

CC-BY-SA Présence Active 2025

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.

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.

Présence Active a choisi d'offrir de nombreuses productions pédagogiques aux communs. Elles sont le fruit de plus de 15 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**

SOURCES D'INSPIRATION

Comme nous vous l'avons dit, notre proposition s'inspire de nombreuses approches existantes pour en proposer une synthèse cohérente et pragmatique intégrant leurs meilleures pratiques. Une brève présentation de ces approches peut faciliter la lecture de l'ensemble de la proposition « Écocratie » 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.

INSPIRATIONS POUR LE « JE » CONTRIBUTIF PLEINE PRÉSENCE

Cultiver notre centrage et une attention vigilante

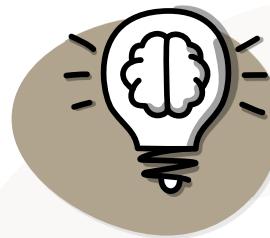
Cette approche propose une philosophie et des pratiques de méditation permettant de cultiver son centrage, une attitude d'attention, de présence et de conscience vigilante pouvant être interne - sensations internes, émotions, pensées - et externe - visions, sons, sensation externes liés à l'interaction 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

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Reconnaître, comprendre et agir avec les émotions

Cette approche propose un cadre pour comprendre et développer notre capacité à reconnaître, comprendre et utiliser les émotions. Elle définit l'intelligence émotionnelle comme l'habileté à percevoir et à exprimer les émotions, à les intégrer pour faciliter la pensée, à comprendre et à raisonner avec les émotions, ainsi qu'à tenir compte des émotions en soi et dans ses relations avec les autres. Elle met en lumière que nos émotions, loin d'être des obstacles à la raison, sont



des informations précieuses qui, bien comprises et utilisées, peuvent nous aider à prendre de meilleures décisions et à entretenir des relations plus constructives.

Issue des recherches de Daniel Goleman

ANALYSE TRANSACTIONNELLE

Comprendre et améliorer les schémas d'interactions entre personnes

Cette approche propose une théorie de la personnalité, des rapports sociaux et de la communication interpersonnelle. 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'Eric Berne

COMMUNICATION NON VIOLENTE - CNV

Écouter avec empathie et nous exprimer de manière authentique et habile

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

AFFIRMATION DE SOI

Affirmer nos besoins et prendre notre juste place avec courage et fermeté

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

Issue des recherches de Claude Steele

AÏKIDO VERBAL

Accueillir et réorienter les maladresses vers des interactions constructives

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.

Issu des recherches de Luke Archer

CO-DÉVELOPPEMENT

Mettre l'intelligence collective au service du développement individuel

Cette approche propose une méthode structurée d'apprentissage et de développement qui met l'intelligence collective au service des individus. Elle permet à des personnes de s'entraider pour dépasser des obstacles ou améliorer leurs pratiques en explorant des situations concrètes vécues par les participant·es.

Issu des recherches d'Adrien Payette et Claude Champagne

INSPIRATIONS POUR LE « NOUS » COLLABORATIF

DRAGON DREAMING

Concevoir des projets collectifs en harmonie avec les écosystèmes naturels

Cette approche de gestion collective de projet 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. Elle s'appuie sur trois valeurs écosystémiques invitant à ce que chaque projet soutienne l'évolution des individus, renforce le collectif et prenne soin des écosystèmes plus larges. Elle propose une 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.

Issu des recherches de John Croft et Vivienne Elenta

SOCIOCRATIE

Structurer la gestion d'une organisation par des cercles imbriqués auto-organisés

Cette approche de gouvernance collective 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'Holacratie, elle a ensuite évolué et en réintègre aujourd'hui de nombreux aspects.

Issu des recherches de Gerard Endenburg

HOLACRACY®

Utiliser des règles collaboratives pour partager et distribuer les autorités

Cette approche de gouvernance collective est basée sur une constitution qui formalise un ensemble de règles de collaboration évolutives qui permettent de partager et de distribuer les autorités au sein d'une organisation. 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. Elle distingue deux types d'objectifs de réunions et propose des processus permettant de les atteindre de manière particulièrement efficiente. Les réunions de gouvernance (ou réunions structurelles) permettent d'ajuster une structure en règles, cercles et rôles sur la base du consentement. Les réunions de triage (ou réunions opérationnelles) permettent d'assurer le suivi sur la base d'autorités confiées à des rôles. Elle est souvent utilisée dans un cadre professionnel.

Issu des recherches de Brian Robertson

MODÈLE Z

Équilibrer efficience dans l'action, qualité relationnelle et agilité dans l'adaptation

Cette approche de gouvernance collective, dont Yvan est l'un des co-auteurs principaux, propose une synthèse intégrant le Dragon Dreaming, l'Holacratie et des approches de communication interpersonnelles. Elle vise à équilibrer efficience 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 Dröyer

ORGANISATION OPALE

Intégrer la finalité évolutive, l'auto-organisation et l'intégralité de l'être

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 ou une équipe. Les évolutions clés portent sur la finalité évolutive - des organisations qui réinventent leurs intentions, l'auto-organisation - une approche de management ayant de nombreux mécanismes d'ajustement, l'intégralité - une intégration holistique de l'être.

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

GOUVERNANCE PARTAGÉE - GP

Partager et distribuer le pouvoir équitablement et démocratiquement

Cette approche de gouvernance collective intégrant des aspects de la Sociocratie et de l'Holacracy®, 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, des autorités sont distribuées, ce qui fait que de nombreuses décisions se prennent de manière autonome par les personnes ou les rôles à qui cette autorité a été confiée.

Issue des recherches de l'Université du Nous

GOUVERNANCE CELLULAIRE

Transformer progressivement un management classique vers une gestion collective

Cette approche de gouvernance collective 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 INTÉGRATIVE

Créer une gouvernance collective sur mesure avec les parties prenantes

Cette approche propose de créer une gouvernance collective complètement sur mesure en créant les différents processus de décision directement avec les parties prenantes. Elle nous invite à la créativité tout en s'inspirant de processus existant.

Issue des recherches de Sacha Epp

GOUVERNANCE ORGANIQUE

Gérer collectivement de manière intuitive

Cette approche vise une gestion collective intuitive, au service du collectif et au-delà des petits égos. 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

COLLABORATION GÉNÉRATIVE

Collaborer de manière gagnant-gagnant

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 puissante issues de la PNL.

Issue des recherches de Robert Dilts et de Stephen Gilligan

MÉTHODES AGILES

Permettre une gestion collective de projet hyper adaptative

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

THÉORIE DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Développer une intelligence supérieure à la somme des intelligences individuelles

Cette approche étudie comment les groupes peuvent développer une intelligence supérieure à la simple somme de leurs membres individuels. Elle met en évidence que la sagesse collective émerge sous certaines conditions spécifiques, notamment la diversité cognitive, l'indépendance d'opinion, et la capacité à agréger différents points de vue. Elle montre que l'intelligence d'un groupe dépend moins du QI de ses membres que de leur intelligence émotionnelle et de leur capacité à collaborer efficacement.

Issue des recherches de James Surowiecki et d'Émile Servan-Schreiber

BIAIS & NOISE

Réduire les erreurs systématiques et les variations aléatoires dans les jugements

Cette approche met en lumière deux types d'erreurs distinctes qui affectent nos jugements et nos décisions : les biais (erreurs systématiques qui dévient toujours dans la même direction, comme une boussole mal calibrée) et le bruit (variations aléatoires et indésirables dans les jugements). Elle montre que, pour améliorer la qualité des décisions, il faut non seulement réduire les biais cognitifs bien connus, mais aussi diminuer le bruit décisionnel, souvent négligé, mais tout aussi dommageable. Cette approche propose des stratégies concrètes pour réduire ces deux types d'erreurs, notamment à travers la structuration des jugements, l'utilisation de critères explicites, et l'agrégation de plusieurs évaluations indépendantes.

Issue des recherches de Daniel Kahneman, Olivier Sibony et Cass R. Sunstein

6 CHAPEAUX DE DE BONO

Explorer un sujet collectivement grâce à six modes de pensée complémentaires

Cette approche propose une méthode structurée pour explorer un sujet collectivement en distinguant six modes de pensée complémentaires, symbolisés par des chapeaux de différentes couleurs. En invitant les participants à adopter successivement ces différentes perspectives, elle permet d'éviter la « pensée spaghetti » où tous les modes de réflexion se mélangeant, et favorise une exploration plus complète et efficace des sujets.

Issue des recherches de Edward De Bono

APPROCHES EFFECTUALES

Partir des moyens disponibles pour imaginer les effets possibles

Cette approche propose une alternative à la logique causale traditionnelle en matière d'entrepreneuriat et d'innovation. Au lieu de partir d'un objectif prédéfini pour chercher les moyens de l'atteindre, elle invite à partir des moyens disponibles (qui je suis, ce que je sais, qui je connais) pour imaginer les différents effets possibles. Elle met l'accent sur l'expérimentation, l'adaptation et la co-création plutôt que sur la planification et la prédition. Cette approche est particulièrement utile pour développer des projets innovants dans des contextes incertains.

Issues des recherches de Saras Sarasvathy

JUGEMENT MAJORITAIRE

Permettre une expression nuancée des préférences collectives

Cette approche propose une méthode de vote permettant une expression plus nuancée des préférences collectives. Au lieu de choisir une seule option ou de classer les propositions, chaque votant évalue indépendamment chaque proposition selon six mentions qualitatives (d'excellent à non souhaitable). La décision est prise en identifiant la proposition ayant la meilleure « mention majoritaire » (la médiane des évaluations). Cette méthode réduit les biais des systèmes de vote traditionnels et permet une meilleure expression de l'intelligence collective. Elle est particulièrement efficace pour les décisions en grands groupes aux valeurs potentiellement hétérogènes, notamment dans les contextes de démocratie participative.

Issue des recherches de Michel Balinski et Rida Laraki

INSPIRATIONS POUR LE « TOUT » RÉGÉNÉRATIF

SPIRALE DYNAMIQUE – SD

Représenter l'évolution humaine par des stades de conscience et des systèmes de valeurs

Le métamodèle de la spirale dynamique représente l'évolution humaine par différents 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 lesquels 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

Appréhender l'ensemble du monde et des connaissances grâce à une carte 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, 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 méta-modèle 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 personnel 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

APPROCHE SYSTÉMIQUE

Observer et comprendre le monde à travers les relations et interdépendances

Cette approche propose une manière d'observer et de comprendre le monde qui se concentre sur les relations et les interdépendances plutôt que sur les éléments isolés. Elle considère que tout système vivant fonctionne selon quatre processus fondamentaux interconnectés (entrée, traitement, sortie, rétroaction) et qu'il est structuré par quatre éléments en interaction (stocks, flux, interconnexions, boucles de rétroaction). Cette perspective permet de mieux appréhender la complexité des organisations, vues comme des systèmes vivants composés d'autres systèmes (les personnes) et faisant partie de systèmes plus larges (les écosystèmes naturels et sociaux).

Issue des recherches de Ludwig von Bertalanffy et de Donella Meadows

THÉORIE DU DONUT

Rediriger l'économie vers un espace sûr et juste pour l'humanité

Cette approche propose un cadre conceptuel pour repenser l'économie en la réinscrivant dans un espace sûr et juste pour l'humanité. Cet espace est délimité par deux cercles : un plafond écologique formé par neuf limites planétaires à ne pas dépasser, et un plancher social constitué de douze besoins humains fondamentaux à satisfaire. En remplaçant la croissance infinie par la recherche d'un équilibre entre ces deux frontières, elle invite les organisations à développer des activités qui soient à la fois régénératives pour les écosystèmes et distributives pour répondre aux besoins sociaux fondamentaux.

Issue des recherches de Kate Raworth

PERMACULTURE

Concevoir des systèmes intégrés en harmonie avec la nature

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. Cette approche 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'efficience, de soutenabilité et de résilience. Pour cela, elle s'appuie sur une éthique à travers des valeurs et des principes systémiques et holistiques, ainsi que sur des méthodes 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, à 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 Bill Mollison et David Holmgren

Permaculture humaine : Adaptation à l'humain par Loobie Mac Namara

APPROCHES RÉGÉNÉRATIVES

Transformer les organisations pour qu'elles contribuent positivement aux écosystèmes naturels et sociaux

Cette approche propose de transformer les organisations pour qu'elles contribuent positivement aux écosystèmes naturels, allant au-delà de la simple réduction d'impacts négatifs. Elle vise à créer les conditions permettant aux systèmes vivants d'exprimer leur plein potentiel et leur capacité d'auto-renouvellement. S'appuyant sur onze principes inspirés du fonctionnement du vivant, elle invite les organisations à évoluer d'une logique extractive vers une logique régénérative qui nourrit la vie sous toutes ses formes. Cette approche s'inscrit dans une vision de « durabilité forte » qui reconnaît la hiérarchie fondamentale entre écosystèmes naturels, société et économie.

Issues des travaux de l'institut Lumia

INSPIRATIONS POUR LA « FACILITATION » ÉCOSYSTÉMIQUE

ZÉRO MENTAL – ZM

Nous libérer des souffrances et cultiver un centrage profond

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 hypnoses de souffrance en hypnoses confortables, de se déshypnotiser en faisant taire le mental ou en se libérant de lui et de ce à quoi nous nous identifions. Sur un plan pédagogique, 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.

Issu des recherches de Frédéric Vincent

PROGRAMMATION NEUROLINGUISTIQUE – PNL

Modéliser les stratégies de réussite

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 et des techniques visant à améliorer la qualité de vie.

Issue des recherches de Richard Bandler et John Grinder

FACILITATION

Créer les conditions permettant aux groupes d'atteindre leurs objectifs

Cette approche vise à créer les conditions permettant aux groupes d'atteindre leurs objectifs de manière efficiente et agréable.

FORMATION INTÉGRÉE

Assurer un transfert réel et durable de compétences

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 liées 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

COACHING

Soutenir l'atteinte d'objectifs concrets

Cette approche propose une méthode d'accompagnement orientée vers l'identification et l'atteinte d'objectifs concrets.

Issu des recherches de Timothy Gallwey et John Whitmore

THÉORIE DE LA SOURCE

Composer avec la dynamique de la personne source dans les organisations

Cette approche propose un cadre pour comprendre et composer avec la dynamique de la « personne source » dans les organisations - celle qui est à l'origine d'un projet ou d'une organisation et qui en porte la vision initiale. Elle met en lumière le rôle particulier et l'influence de cette personne dans le système organisationnel, notamment dans la définition des orientations fondamentales et la prise de décisions stratégiques.

Issue des recherches de Peter König

THÉORIE U

Dépasser les dysfonctionnements habituels par une communication profonde

Cette approche du changement vise à dépasser les fonctionnements habituels dysfonctionnels en engageant une communication profonde, en se rendant présent·e 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

IKIGAÏ

Découvrir et activer ce qui donne un sens profond à notre vie

Cette approche propose une méthode pour découvrir et activer ce qui donne un sens profond à notre vie, en explorant l'intersection de quatre dimensions : ce dont le monde a besoin selon nous, ce que nous aimons, ce pour quoi nous sommes doués, et ce pour quoi les autres sont prêt·es à nous payer.

Issu de la culture japonaise

ROUE DE LA VIE

Observer les différents domaines importants de notre vie ou d'un projet

Cette approche propose un outil visuel d'observation et d'évaluation permettant de faire le point sur les différents domaines importants de notre vie ou d'un projet. En évaluant notre niveau de satisfaction dans chaque domaine (de 0 à 10) et en créant une carte visuelle des résultats, elle permet d'identifier les déséquilibres et les axes d'amélioration prioritaires.

Issue des pratiques de coaching et de thérapeutique

GROW

Optimiser le chemin vers un objectif à travers quatre dimensions clés

Cette approche propose un processus structuré de coaching qui explore quatre dimensions : l'objectif (Goal), la réalité actuelle (Reality), les options possibles (Options) et l'engagement dans l'action (Will). Elle permet d'optimiser le chemin vers un objectif en clarifiant précisément la situation désirée, le point de départ, les stratégies possibles et les prochaines actions à entreprendre.

Issue des recherches de John Whitmore

APPROCHE ACT - ENTRAINEMENT OU THÉRAPIE D'ACCEPTATION ET D'ENGAGEMENT

Aligner les comportements sur les valeurs, même en situation difficile

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 aide à 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 agir à leur service. Elle est couramment utilisée en coaching, en auto-coaching 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

MÉDIATION PROFESSIONNELLE

Résoudre constructivement les conflits interpersonnels avec les parties prenantes

Cette approche de résolution constructive de conflit 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 et 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, équipes, entreprises... 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

Résoudre constructivement les conflits en impliquant la communauté concernée

Cette approche de résolution constructive de conflit 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 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·e à contribuer à la qualité relationnelle de l'ensemble.

Issue des recherches de Dominique Barter

THÉRAPIES BRÈVES

Produire des changements durables en un minimum de séances

Cette approche propose des techniques d'intervention rapides visant à produire des changements durables en un minimum de séances. Plutôt que d'explorer longuement les causes historiques d'un problème, elle se concentre sur des solutions concrètes dans le présent et le futur proche. Elle utilise différentes techniques de changement rapide permettant de transformer des schémas limitants ou des blocages émotionnels. Cette approche est particulièrement utile en complément d'autres formes d'accompagnement pour aider les personnes à dépasser rapidement des obstacles spécifiques.

Issue des recherches de l'École de Palo Alto et du Milton H. Erickson Medical Center



PRÉSENCE ACTIVE

Gouvernance et facilitation
pour des organisations
vivantes & régénératives

presence-active.org