

Formation

Instant Z  
& O saveur de l'instant

# PermaCulture Humaine

## Conception et Pilotage de Projet et d'Organisation

PermaCulture Humaine  
Culture Contributive

CPPO  
Dragon  
Dreaming  
Gouvernance  
Partagée



## Table des matières

<b>- PermaCulture Humaine -</b> .....	<b>3</b>
<b>Conception et pilotage de projet et d'organisation pour une culture contributive</b> .....	<b>3</b>
Fonctionner en équivalence de manière agile, efficiente et pérenne.....	3
Les points forts de l'atelier .....	3
<b>Public concerné</b> .....	<b>4</b>
<b>Pédagogie</b> .....	<b>4</b>
<b>En savoir plus</b> .....	<b>4</b>
<b>Approches</b> .....	<b>5</b>
Conception de projet de type « Dragon Dreaming » .....	5
Pilotage d'organisation de type « Gouvernance Partagée ».....	6
<b>Objectif pédagogique et contenu</b> .....	<b>7</b>
Objectif opérationnel.....	7
Compétences.....	7
Contenu .....	7
Objectifs pédagogiques spécifiques .....	8

## - PermaCulture Humaine -

# Conception et pilotage de projet et d'organisation pour une culture contributive

La PermaCulture nous propose une démarche de conception éthique qui vise à construire des modes de vie durables en imitant le fonctionnement de la nature. La PermaCulture Humaine utilise les mêmes principes que sa grande sœur, en mettant un accent sur les relations humaines. Elle peut se définir comme un art, l'art d'entretenir des relations riches et pérennes. Elle regroupe un ensemble de pratique destiné à concevoir, à planifier, à aménager, à structurer un espace, un projet, un groupe, des relations ou des organisations pour les rendre féconds, abondants et durables.

### **Une occasion d'explorer les nouveaux modes d'organisation collectifs.**

Comment concevoir et piloter ensemble des projets et des organisations pour que ceux-ci progressent durablement et soient source de satisfaction ? Comment équilibrer les trois dimensions du JE, du NOUS et du TOUT et leurs enjeux ? Comment intégrer les différentes énergies des participants et leurs différentes manières de raisonner ? Comment transformer les obstacles qui se présentent sur le chemin pour monter en compétences et grandir en conscience ?

### **Fonctionner en équivalence de manière agile, efficiente et pérenne**

Cet atelier unique en son genre explore les synergies de deux belles approches au service de l'être et du faire ensemble : d'une part la conception de projet de type « Dragon Dreaming » et d'autre part le pilotage d'organisation de type « Gouvernance Partagée » inspiré par la Sociocratie, l'Holocratie et la Gouvernance Cellulaire. La culture qui émerge de cette rencontre n'est pas sans rappeler le livre à succès « Reinventing organisation » de Frédérique Laloux ou la « Collaboration générative » de Robert Diltz. Cette émergence est le cœur de notre proposition de culture contributive, le « Modèle Z ».

*Vous trouverez plus d'informations sur ces approches à la fin du document*

L'expérience apprenante que nous avons conçue donne aux participants l'opportunité d'effectuer un véritable voyage dans la création et le déploiement d'un projet collectif. L'exploration de cette culture contributive favorise l'intelligence collective dans les projets et les réunions.

### **Les points forts de l'atelier**

- Découvrir une culture contributive : mêlant vision du monde, éthique, méthode, reconnaissance, rôles soutenant la dynamique de groupe.
- Expérimenter des leviers puissants pour améliorer la dynamique collaborative tout au long de la vie d'une organisation : mieux s'orienter, se structurer, prioriser, distribuer l'autorité, décider, coopérer, célébrer le résultat et le chemin.
- Repartir avec une boîte à outils polyvalente : à utiliser comme une approche clé en main, comme une recette à assaisonner à votre guise, comme une malle au trésor pour nourrir vos pratiques collaboratives.

## Public concerné

Cet atelier s'adresse à toute personne impliquée dans des projets et des organisations, souhaitant soutenir une culture contributive, disposant potentiellement de l'autorité pour mettre en oeuvre ces changements :

- **Dirigeant** - Fondateur
- **Manager** - Gérant - Administrateur - Cadre
- **Coopérateur** - Employé - Associé - Membre
- **Organisation en transition** - Publique - Privée - Association - Fondation - Coopérative

### Motivations possibles

- Découvrir des méthodes permettant de mettre en actions les valeurs associées à une culture contributive.
- Mieux appréhender les alternatives que sont la permaculture humaine, la gouvernance partagée et les organisations opales.
- Concevoir et piloter des projets en favorisant la confiance et l'autonomie
- Identifier des pistes pour répondre aux difficultés organisationnelles les plus couramment rencontrées, que ce soit dans l'efficacité ou dans les relations.
- Fédérer un groupe autour d'une vision partagée et d'une forte culture de l'être et du faire ensemble.
- Favoriser un cadre permettant l'évolution et l'épanouissement de l'individu.
- Trouver sa place dans le collectif sans sacrifier son individualité.

## Pédagogie

Notre pédagogie favorise l'apprentissage par l'expérimentation dans une ambiance ludique et contributive. Les contenus théoriques transmis sont mis en lien avec des enjeux humains et des valeurs. Des temps de partage d'expérience complètent les prises de conscience et les apprentissages. Les supports pédagogiques sont utilisables librement grâce à une licence CC-BY-SA. Dans la mesure du possible, le programme est adapté de manière agile en fonction des attentes des participants.

Pour cet atelier spécial, un projet réel, porté par un ou plusieurs participants, sert de point de départ à cette aventure collective. Le résidentiel permet une immersion dans la dynamique d'un groupe et facilite l'intégration des concepts.

*Vous trouverez plus d'informations sur ces les objectifs pédagogiques et le contenu à la fin du document*

## En savoir plus

### Page web de l'atelier et fichier de présentation

*Instant Z.org*

## Approches

### Conception de projet de type « Dragon Dreaming »

La Culture Dragon Dreaming propose une éthique d'interaction inspirée des trois piliers de la PermaCulture ainsi qu'un modèle permettant d'appréhender les différentes étapes de vie d'un projet collectif. Cette approche permet de rapidement créer du Nous et de maintenir la motivation et le plaisir à s'impliquer dans l'organisation. Elle propose une palette d'outils qui permettent de voyager ensemble à travers les différentes étapes de projet.

- À l'étape de l'intention, elle permet de clarifier les motivations individuelles pour co-créer une intention commune : collecte d'informations, aspirations, peurs, leviers, co-écriture ou ajustement de la raison d'être
- À l'étape de la stratégie, elle permet de structurer le projet pour faciliter le passage à l'action : planification des étapes, clarification des besoins et des ressources en temps, argent et compétences, attribution des tâches et des autorités, validation de l'engagement
- À l'étape de l'action, elle permet d'assurer des rencontres efficaces pour soutenir la réalisation de l'action : suivi de projets, partage d'information, synchronisation, ajustement, prises de décisions collectives
- À l'étape de l'observation, elle permet d'évaluer l'évolution pour apprécier les écarts et les alignements avec les intentions : intentions individuelles, intentions relationnelles, intentions communes, évolution vers un nouveau cycle du projet



## Pilotage d'organisation de type « Gouvernance Partagée »

La Gouvernance Partagée propose un équilibre des dimensions du Je, du Nous, de la verticalité et de l'horizontalité ainsi qu'un modèle permettant d'appréhender les différentes tensions inhérentes à la vie d'une organisation. Cette approche permet de s'organiser au service d'un but commun en équilibrant efficacité et qualité relationnelle. Elle propose une palette de réunions et d'outils qui permettent de transformer chaque tension en étape d'évolution, d'intégrer la complexité et de s'adapter avec agilité.

- Dans un espace stratégique, elle permet de définir des axes d'actions prioritaires pour canaliser les énergies individuelles : cap à tenir, axes de forces, consultation, pondération, prise de décision intégrative, jugement majoritaire
- Dans un espace opérationnel, elle permet de clarifier les besoins pour traduire le projet dans l'action : partage d'informations, consultations et prises de décisions dans un rôle, proposition de projet et d'action, prise de rendez-vous pour des séances collaboratives
- Dans un espace de gouvernance, elle permet d'ajuster la structure de l'organisation pour une coopération performante : élection pour un rôle, créer-modifier-supprimer une règle, un cercle ou un rôle, prise de décision intégrative, élection sans candidat
- Dans un espace d'orientation, elle permet de redéfinir l'intention du projet pour s'adapter au changement de contexte : évolution des enjeux internes, évolution de l'environnement, prise de décision intégrative



## Objectif pédagogique et contenu

### Objectif opérationnel

Dans le contexte d'une organisation ou d'un projet, évaluer le potentiel d'adéquation d'une culture contributive pour leur conception et leur pilotage. Reconnaître et décrire les éléments clés de cette culture contributive en précisant pour chacun d'entre eux, les intentions et les processus.

### Compétences

- Expliquer l'histoire et la philosophie de la culture collaborative Dragon Dreaming et de la gouvernance partagée : intention éthique, dimension systémique, évolution des formes d'organisation, pilotage par la raison d'être, sécurité relationnelle. Expliquer le vocabulaire et les concepts spécifiques à ces approches : raison d'être, cercle, sous-cercle, rôle, redevabilité, domaine, politique
- Clarifier les intentions individuelles pour co-créeer une intention commune : collecte d'informations, aspirations, peurs, leviers, co-écriture ou ajustement de la raison d'être
- Structurer le projet pour faciliter le passage à l'action : planification des étapes, clarification des besoins et des ressources en temps, argent et compétences, attribution des tâches et des autorités, validation de l'engagement. Reconnaître les rôles structurels et leurs fonctions : facilitateur, secrétaire, premier lien, second lien
- Assurer des rencontres efficaces pour soutenir la réalisation de l'action : suivi de projets, partage d'information, synchronisation, ajustement, prises de décisions collectives. Reconnaître les différents types de réunions, les différents processus et leurs livrables : réunion de stratégie, proposition d'axes prioritaires, réunion de gouvernance, proposition de modification de la gouvernance, réunion opérationnelle, proposition de projet et d'action. Reconnaître les différentes consultations et prises de décisions collectives, et leurs processus : processus d'avis, pondération, gestion par consentement, prise de décision intégrative, élection sans candidat, jugement majoritaire
- Observer l'évolution pour apprécier les écarts et les alignements avec les intentions : individuelles, relationnelles, collectives

### Contenu

Évolution des modes d'organisations et de la conscience - Blocages courants - Spirale dynamique - Théorie des systèmes vivants - Étape de projet durable - Quatre énergies et personnalités - Intention individuelle et collective - Matrice SWOT - Réduction des risques - Structure de projet - Objectifs - Retroplanning - Budget - Besoin et ressource - Sociocratie - Organisation en centre vide - Holocratie - Organisation opale - Modèle Z - Structuration holarchique - Cercle - Rôle structurel et opérationnel - Gestion par tension - Processus de réunion - Opérationnelle - Gouvernance - Stratégique - Orientation - Régulation - Processus de prise de décision - Consensus - Consentement - Élection sans candidat - Jugement majoritaire - Consultation - Autorité - Écologie profonde - Travail qui relie

## Objectifs pédagogiques spécifiques

- Expliquer l'intention du Dragon Dreaming
- Différencier les quatre étapes de projet
- Évaluer les profils ISAO individuels et celui du groupe
- Différencier les blocages dans les quatre étapes
- Co-évaluer les intentions individuelles
- Co-évaluer les moteurs, les freins et les leviers de renforcement
- Co-évaluer les objectifs prioritaires
- Expliquer le pilotage par la raison d'être
- Co-crée une raison d'être commune
- Co-crée un rétroplanning
- Co-évaluer la délégation des tâches
- Expliquer les stratégies d'attribution des rôles
- Expliquer l'évolution des formes d'organisation
- Expliquer la structuration organique, cercles, sous cercles et rôle
- Créer et évaluer un sous-cercle, une politique et un rôle
- Créer un cadre de sécurité relationnelle
- Distribuer des tâches de manager vers les rôles structurelles
- Co-évaluer un budget temps-argent et les ressources internes
- Co-évaluer la réponse interne à la stratégie
- Différencier les modèles de prise de décision
- Comprendre et expérimenter le processus de gestion par consentement
- Expliquer la gestion par tension et le pilotage dynamique
- Différencier les types de réunions et le fonctionnement hors réunions
- Créer et évaluer des projets et des actions
- Comprendre, expérimenter une réunion opérationnelle
- Créer et évaluer des propositions valides
- Évaluer la validité des objections
- Comprendre, expérimenter une réunion de gouvernance
- Comprendre et expérimenter une élection sans candidat
- Comprendre et expérimenter un processus de réunion stratégique
- Partager son état du moment
- Expliquer l'évolution individuelle
- Expérimenter la reconnaissance individuelle
- Expérimenter le centrage