



Conseil Regen

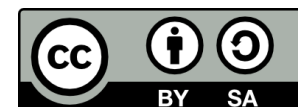
La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Roadmap « Démarche Regen »

V1 – Décembre 2025

Les communs de Conseil Régen





Les communs de Conseil Régen

Dans ce document vous trouverez

1 - Introduction **03**

2 - La plateforme collaborative **09**

3 - La roadmap « Démarche Régen » **14**

4 - Description détaillée des leviers **17**

Annexes **63**

La licence d'utilisation **78**

Vos contacts en cas de besoin **80**

Gouvernance et organisation

- Raison d'être 19
- Design de l'organisation 21
- Gouvernance de l'organisation 23
- La nature au board 25
- Conduite du changement 27

Business model

- Enjeux critiques 30
- Partage de la valeur 32
- Financement 34

Innovation

- Innovation vers le régénératif 37

Processus et modèle opérationnel

- Processus et du modèle opérationnel 40

Contrôle et management

- Feuille de route Régen 43
- Mesure d'impact 45

Richesses humaines

- Pratique RH 48
- Formation 50

Système d'information

- Système d'information 53

Implication des partenaires

- Partenaires de la Supply Chain 56
- Société civile et institutionnels 58

Communication

- Communication 61

Pourquoi utiliser la Roadmap Régen ?

- Pour consolider et piloter plus facilement votre transformation
 - Ne rien oublier
 - Progresser pas à pas et de manière cohérente
- Pour animer vos équipes et communiquer avec vos parties prenantes
 - Support visuel simple et efficace
 - Evaluation transparente et valorisation du chemin parcouru
- Pour accéder aux ressources associées à la Roadmap
 - Ressources qualifiées par Conseil Régen
- Pour partager avec vos pairs qui utilisent la Roadmap
 - Echanges de bonnes pratiques



Comment se servir de ce document, et de la Roadmap

Elaborée par un groupe de travail regroupant une dizaine de cabinets aux compétences complémentaires, **la roadmap** est un **cadre standard d'opérationnalisation** de votre démarche Régen.

- Elle présente, pour **5 paliers de maturité** standards d'une transformation (*), les réalisations attendues pour traduire que votre organisation est sur la bonne voie
- Cette trajectoire est décrite pour **les 17 leviers identifiés** comme nécessaires à une transformation Régen pérenne et réussie
- Chaque étape est décrite en réalisations concrètes, pour vous guider sur ce parcours ambitieux

Ce document est là pour vous aider à vous approprier la Roadmap, pour consolider votre démarche Régen

Il vous permet de prendre connaissance de ses composantes et de préparer à tête reposée votre évaluation.

Cette roadmap va devenir pleinement la vôtre

- Vous pouvez décider de réaliser **ou pas** ce qui vous est proposé
- **La manière d'atteindre chaque attendu vous est totalement propre**, tout comme l'animation de la démarche et l'auto-évaluation de la satisfaction des attendus

() voir à la fin du livret pour plus d'information sur ce point*

Et concrètement ? La roadmap

- Pour couvrir une démarche complète, de son initiation à son régime d'équilibre, la feuille de route est structurée en 17 leviers et 284 attendus, sur les 5 niveaux de maturité
 - Cela permet de piloter l'ensemble de la transformation
- Chaque « case » de la Roadmap décrit ce que votre organisation doit réaliser pour atteindre ses objectifs de transformation Régen.
 - Bien entendu, chaque organisation va choisir sa manière d'y répondre. Soyez patients et indulgents, cela peut demander de gros efforts et plusieurs mois pour y arriver
- Cette transformation se fera sur plusieurs années, nous recommandons un suivi mensuel

Niveau 1: Structure		Niveau 2: Travaux	Niveau 3: Établir	Niveau 4: Passer à l'action	Niveau 5: S'émanciper
Capacité à piloter, avec nos parties prenantes, une part croissante de nos activités qui soient respectueuses des limites planétaires et sociales	Les éléments à faire évoluer dans le cadre de la démarche Régen sont identifiés et validés	L'organisation met en place les moyens nécessaires à son engagement Régen	Les moyens de la démarche Régen sont en place dans l'organisation	L'organisation adapte son fonctionnement pour se mettre en conformité avec ses engagements Régen	La démarche Régen est en place
Thème	Levier	Consignes de travail	Consignes de travail	Consignes de travail	Consignes de travail
Gouvernance et organisation	Raison d'être (R5)	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Gouvernance et organisation	Design organisationnel (R6)	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Gouvernance et organisation	Gouvernance de l'organisation (R7)	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Gouvernance et organisation	Reconnaissance avec la nature	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Contrôle et management	Feuille de route Régen (R8)	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Contrôle et management	Mesure d'impact	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Richesses humaines	Pratiques RH	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Richesses humaines	Formation	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Implication des parties prenantes	Partenaires de la Supply Chain	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Implication des parties prenantes	Société civile et institutionnelles	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Communication	Communication	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Processus et outils opérationnels	Mise en adéquation des processus et outils	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Business model	Exercices critiques	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Business model	Partage de la valeur	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Business model	Financement	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Innovation	Innovation vers la régénération	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route
Système d'information	Système d'information	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'organisation a travaillé en collaboration avec ses parties prenantes à une feuille de route à 5 ans d'horizon	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, pour la réalisation de la feuille de route

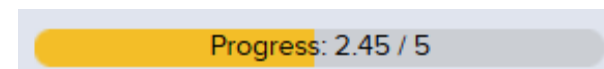
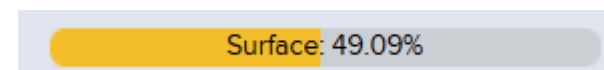
Et concrètement ? L'évaluation du progrès

- Vous pouvez évaluer les attendus sur 4 statuts/couleurs au sein de la roadmap :
 - TP/Gris : A faire
 - IP/Jaune : En cours
 - FF/Vert : Réalisé
 - NA/Blanc : Non applicable (vous estimez que vous n'avez pas à répondre à cet attendu)

L'évaluation relève de l'appréciation propre de l'organisation

L'organisation a défini le périmètre, les objectifs et jalons à respecter par sa feuille de route Régén	T D	Les parties prenantes sont associées à la définition de la feuille de route Régén de l'organisation	IP
L'organisation identifie les leviers de redirection et les services qui doivent s'emparer	N A	Le besoin en formation des organes de gouvernance en matière de pilotage sont formulés et mis en œuvre	F F

- L'avancement est calculé de 2 manières
 - La « surface » : % des attendus satisfaits/Total des attendus
Cela caractérise l'effort global accompli
 - Le « Progrès » : Dernier niveau complet, % niveau suivant
Cela caractérise la maturité de l'organisation



Et concrètement ? 1 ou 4 roadmaps ?

- La roadmap Regen vous est présentée sous 2 formes :
 - Une version complète avec les 17 leviers
 - Pour disposer d'une vue complète sur votre transformation
 - Le même contenu, mais divisée en 4 roadmaps thématiques
 - Gouvernance et organisation (4 leviers)
 - Business model et innovation (5 leviers)
 - Mobilisation et pilotage (5 leviers)
 - Ecosystème et communication (3 leviers)
- L'objectif est de vous permettre de choisir le format le plus adapté à votre manière d'animer votre transformation Régen



Et concrètement ? Retours d'expériences

- Certains attendus, bien que situés dans des leviers différents, vous paraîtront très proches, voire redondants
 - C'est un parti pris de la roadmap, correspondant à différentes manières, différents points de vue sur un même sujet (par exemple la gouvernance ou l'intégration des parties prenantes)
- Il est normal de reconsidérer ses évaluations au fil du temps
 - Votre maturité, votre compréhension des enjeux s'est améliorée
 - Votre organisation, ou le contexte, a changé
- Utilisez les commentaires globaux
 - Pour faire part d'une bonne pratique que vous recommandez à vos pairs
 - Pour faire part d'une difficulté que vous rencontrez ou d'un besoin de ressource ou de référence et, éventuellement, trouver une réponse qui aura déjà été apportée

Les communs de Conseil Régén

La plateforme collaborative

MT5 – outil de suivi des roadmaps

Une plateforme de suivi de votre roadmap : MT5

- Le logiciel MT5 est une plateforme mise à la disposition des organisations pour faciliter et rendre visible pour leurs équipes les progrès sur la roadmap
- Légère et ergonomique, elle fournit un accès personnel et sécurisé à chaque équipier, avec une gestion des droits fine, adaptée aux besoins de chaque organisation

The screenshot displays the 'Roadmap Regen complète' interface for 'Société 1'. It features a progress bar at the top right showing 'PL: 0.94/5' and 'Surface: 37.65%'. The main area is a matrix with columns for 'Structurer', 'Traduire', 'Etablir', 'Progresser', and 'S'améliorer'. Each column has a target date and a reviewed date. The rows represent different organizational aspects: 'Gouvernance et organisation', 'Design organisationnel', 'Gouvernance de l'organisation', and 'Reconnexion avec la nature'. Each cell in the matrix contains a description of the task, a progress indicator (a circle with a number), and a status icon (green for completed, orange for in progress, grey for not started).

	Structurer Les éléments à faire évoluer dans le cadre de la démarche Regen sont identifiés et maîtrisés Target date Jul 4, 2026 Reviewed date Jul 4, 2026	Traduire L'organisation met en place les moyens nécessaires à son engagement Regen Target date Dec 31, 2026 Reviewed date Dec 31, 2026	Etablir Les moyens de la démarche Regen sont en place dans l'organisation Target date Jun 29, 2027 Reviewed date Jun 29, 2027	Progresser L'organisation adapte son fonctionnement pour se mettre en conformité avec ses engagements Regen Target date Dec 26, 2027 Reviewed date Dec 26, 2027	S'améliorer La démarche Regen est en place Target date Jun 23, 2028 Reviewed date Jun 23, 2028
Gouvernance et organisation ▲ Raison d'être (#5)	L'organisation a cerné la nécessité de se transformer en travaillant en système ouvert aux parties prenantes et en s'appuyant sur la formulation d'une question générative et d'une raison d'être 0	L'organisation travaille en collaboration avec ses parties prenantes à une question générative et à l'élaboration d'une raison d'être transformative qui indique la bascule qu'elle vise, créatrice de valeur pour le vivant 0	L'organisation a traduit sa question générative en leviers et sa raison d'être en objectifs et plan d'actions embarquant ses parties prenantes 2	L'organisation met en œuvre les actions répondant à sa question générative et alignées avec sa raison d'être 3	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, sous le suivi régulier des parties prenantes intégrées à la gouvernance 3
▲ Design organisationnel	L'organisation s'est appropriée les évolutions à apporter à son organisation 0	L'organisation prépare l'évolution de son organisation 2	Le plan d'évolution vers l'organisation cible est mis en œuvre 3	L'organisation cible est mise en place 3	L'organisation cible est améliorée en coévolution avec son écosystème 3
▲ Gouvernance de l'organisation (#3)	L'organisation s'est appropriée les évolutions nécessaires pour adapter sa gouvernance 0	L'organisation configure son plan d'adaptation des instances 0	L'organisation a mis en place les instances de gouvernance adaptées à son orientation Regen 3	La gouvernance s'adapte aux progrès de l'organisation et à ses retours d'expérience 3	La gouvernance de l'organisation est pleinement alignée avec le projet Regen de l'organisation 3
▲ Reconnexion avec la nature	L'organisation identifie sa connexion avec le vivant 0	L'organisation construit les outils de sa reconnexion avec le vivant 1	La connexion de l'organisation et de chacune ses activités avec la nature est identifiée, partagée et mise à jour 3	L'organisation met en place des plans de progrès vers la régénération sur ses principaux points d'impact 2	La trajectoire Regen de chaque connexion de l'organisation avec la nature est élaborée, actualisée et respectée 3

Simplifier le suivi de la roadmap et le pilotage

- La roadmap chargée sur la plateforme MT5 est immédiatement disponible via une interface web
- La mise à jour de votre avancement se fait par une simple validation de statut, via l'interface graphique
- Avec cet outil, la visualisation du progrès (et des points restants à traiter) est immédiate



Domaine	Gantt	V.	Domorg	Propriétaire principal	Niveau de progression	Surface	L. obligatoires	Éval.	Proch. échéance	Statut
Démarche Re	Roadmap Regen 1 G+O	1.0	Société 2	Admin User	1.5/5	30%	--	Jan 5, 2026	🟢 Dec 31, 2026	Actif
Démarche Re	Roadmap Regen 2 BM + I	1.0	Société 2	Admin User	1.8/5	40%	--	Jan 5, 2026	🟢 Dec 31, 2026	Actif
Démarche Re	Roadmap Regen 3 CG+RH+SI	1.0	Société 2	Admin User	0.8/5	28%	--	Jan 5, 2026	🟢 Jul 4, 2026	Actif
Démarche Re	Roadmap Regen 4 - PP+C	1.0	Société 2	Admin User	1.6/5	60%	--	Jan 5, 2026	🟢 Dec 31, 2026	Actif



En cliquant sur un des attendus, vous accédez à des fonctions supplémentaires (1/2)

- Détailler votre avancement et vos choix locaux
- Ajouter localement des fichiers ou des commentaires à l'usage de vos équipes

2 Surface: 40%

× L'organisation travaille à définir une nouvelle politique marketing et une nouvelle approc

En-tête Commentaires globaux Commentaires locaux Fichiers & Liens globaux Fichiers & Liens locaux Logs

Description L'organisation travaille à définir une nouvelle politique marketing et une nouvelle approche clients, sur le périmètre retenu

Assessment level Traduire

Theme Business model

Lever Enjeux critiques

Expectation L'organisation définit les évolutions nécessaires de son modèle d'affaire

Mandatory NO

Réponse locale

Annuler Enregistrer

Actions P. Obl. Descriptions

Add task

× L'organisation a défini un modèle d'affaires éco-socio-compatible cible, aligné sur sa rais

En-tête Commentaires globaux Commentaires locaux Fichiers & Liens globaux Fichiers & Liens locaux Logs

Commentaires

Admin User 1/5/26, 7:07 PM Répondre

Penser à mettre à jour les éléments de communication à destination de nos parties prenantes.

En cliquant sur un des attendus, vous accédez à des fonctions supplémentaires (2/2)

- Par les onglets « Fichiers globaux », la plateforme vous donne la possibilité d'accéder facilement aux documents et références utiles mis à disposition par la Conseil Régén
- Par les onglets « Commentaires globaux », vous pouvez suivre et participer aux échanges entre les autres utilisateurs de la roadmap et l'équipe experte

Référentiels
Bonnes pratiques
Méthodes et outils

Fichiers					
Nom	Niveau	Thèmes	Levier	Attaché à	Créé le
Présentation Business Model Canvas Regen de Nous Sommes Vivants	Structurer	Gouvernance et organisation	Raison d'être (#5)	Deliverable	Jan 19, 2026
Formation "Nous Sommes Vivants" sur business canvas Régén	Structurer	Gouvernance et organisation	Raison d'être (#5)	Deliverable	Jan 19, 2026



Les communs de Conseil Régén

La roadmap « Démarche Régén »

Version 1 – Décembre 2025

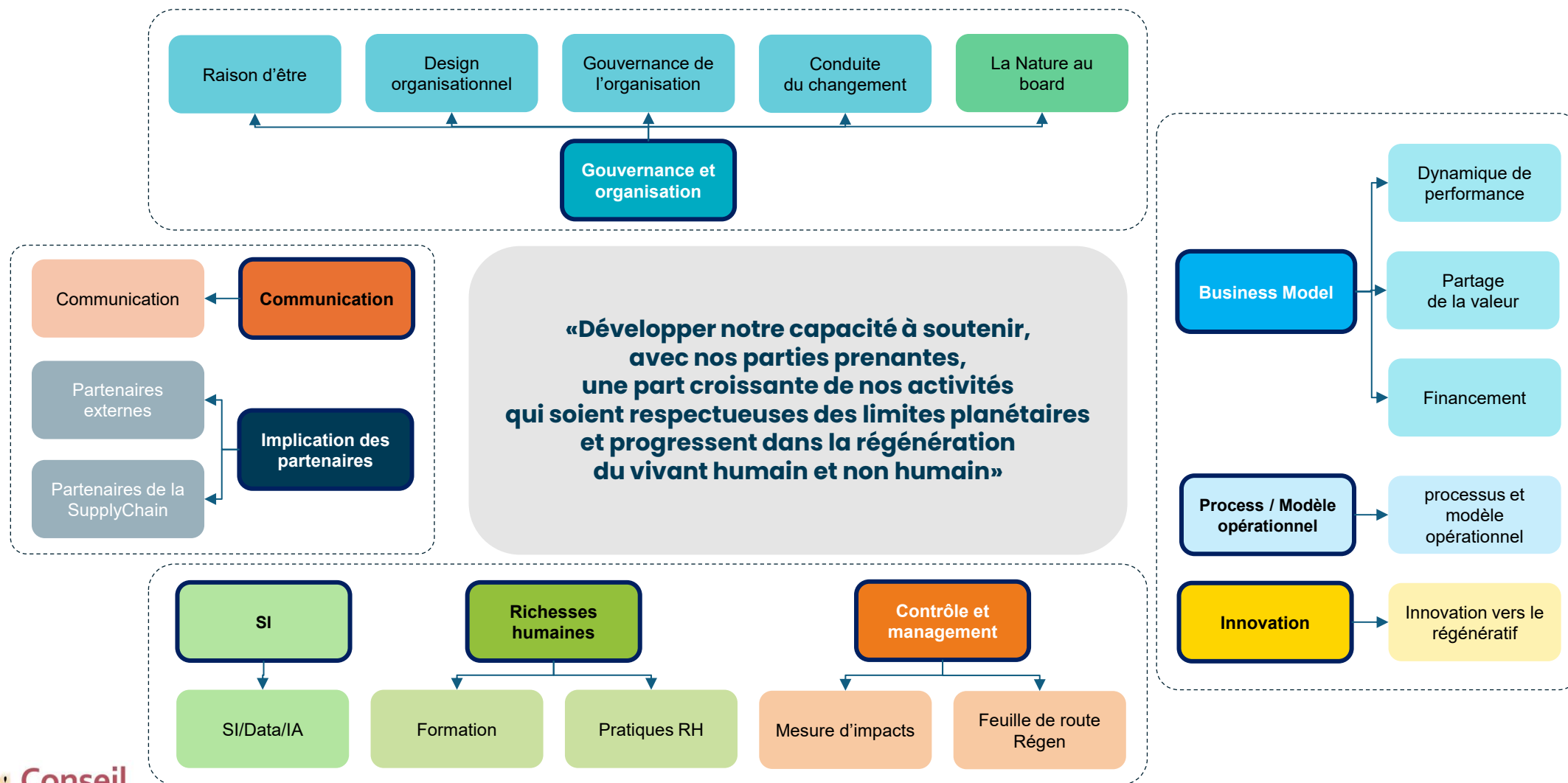
La "roadmap Démarche Régén" est un cadre permettant de projeter, d'organiser et de piloter le processus de transformation de l'organisation.

La "feuille de route CEC" (qui est d'ailleurs l'un des leviers de la roadmap) est focalisée sur la déclinaison sur quelques dimensions d'un objectif à visée régénérative sur un horizon donné

Une ambition claire : notre cible de transformation

**Développer notre capacité à soutenir,
avec nos parties prenantes,
une part croissante de nos activités
qui soient respectueuses des limites planétaires
et progressent dans la régénération
du vivant humain et non humain**

9 thèmes et 18 leviers pour une démarche complète



Les communs de Conseil Régén

La roadmap « Démarche Régén »

Description détaillée des leviers



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Gouvernance et
Organisation

Les communs de Conseil Régen





Raison d'être

Bénéfice :
Donner du sens
Aligner et motiver les équipes

Gouvernance et
organisation

Une démarche Régen commence par la prise de conscience de l'impact direct ou indirect de son business model sur les limites planétaires, par une meilleure intégration de ses parties prenantes et par une remise en cause de la raison d'être de l'organisation.

Ce levier décrit les étapes de la redéfinition de cette raison d'être, de l'alignement de l'organisation et de la mise en place des actions qui vont assurer la pérennité et la sincérité de l'engagement régen de l'organisation.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, sous le suivi régulier des parties prenantes intégrées à la gouvernance

Détail du levier : Raison d'être

Gouvernance et organisation

Raison d'être	L'organisation a cerné la nécessité de se transformer en travaillant en système ouvert aux parties prenantes et en s'appuyant sur la formulation d'une question générative et d'une raison d'être	L'organisation travaille en collaboration avec ses parties prenantes à une question générative et à l'élaboration d'une raison d'être transformative qui indique la bascule qu'elle vise, créatrice de valeur pour le vivant	L'organisation a traduit sa question générative en leviers et sa raison d'être en objectifs et plan d'actions embarquant ses parties prenantes	L'organisation met en œuvre les actions répondant à sa question générative et alignées avec sa raison d'être	L'ensemble des activités est aligné sur la raison d'être, sous le suivi régulier des parties prenantes intégrées à la gouvernance
Questionnement du modèle d'affaires	La direction de l'organisation a décidé de se confronter aux limites planétaires et de faire évoluer son business model	L'organisation a engagé l'ensemble de ses activités dans l'élaboration d'un modèle d'affaires éco-socio-compatible cible	L'organisation a défini un modèle d'affaires éco-socio-compatible cible, aligné sur sa raison d'être, et élaboré une trajectoire	La direction de l'organisation pilote l'évolution de son modèle d'affaire vers la cible définie éco-socio-compatible	L'organisation a un modèle d'affaires éco-socio-compatibles aligné avec sa raison d'être. Elle revoit régulièrement ceux-ci et son organisation au vu de l'évolution du contexte externe et interne
Consultation des/co-construction avec les parties prenantes	L'organisation a intégré la nécessité de ne pas fonctionner en système fermé mais d'associer les parties prenantes à son engagement dans le Régén	L'organisation a cartographié ses parties prenantes et déterminé les modalités de dialogue et positionné son ambition (de la "simple" consultation à l'intégration à la gouvernance)	L'organisation a initié des pratiques de dialogue et potentiellement intégré les parties prenantes à ses instances (ex comité de mission, représentant du vivant au CA)	L'organisation fait vivre le dialogue, anime les instances et adapte ses actions en conséquence	Les pratiques de dialogue avec les parties prenantes orientent les décisions stratégiques
Raison d'être	L'organisation est alignée au plus haut niveau sur les enjeux de formulation d'une Raison d'Etre transformative et sur les modalités pour la définir afin qu'elle traduise l'engagement Régén de l'organisation	L'entreprise conçoit et articule son projet «revue de la raison d'être», notamment en termes de process de revue et de compréhension de l'existant avec ses parties prenantes	L'organisation a défini et assuré l'appropriation de sa raison d'être, cohérente avec une économie alignée sur les limites planétaires et les planchers sociaux	L'organisation adapte ses pratiques et sa gouvernance pour se mettre en pleine conformité avec sa raison d'être - notamment en tant que fondement de ses décisions stratégiques et tactiques	La raison d'être est déployée dans l'ensemble de l'organisation. Elle inspire les décisions (ex renoncements, rachats...)

Design de l'organisation

Bénéfice :
Coopérer efficacement

Gouvernance et
organisation

Une telle démarche entraîne une réflexion approfondie sur l'organisation et sa connexion à son écosystème;

Ce levier décrit les étapes de cette adaptation

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

L'organisation cible est
améliorée en coévolution avec
son écosystème

Détail du levier : Design de l'organisation

Gouvernance et organisation

Design organisationnel	L'organisation s'est approprié les évolutions à apporter à son organisation	L'organisation prépare l'évolution de son organisation	Le plan d'évolution vers l'organisation cible est mis en œuvre	L'organisation cible est mise en place	L'organisation cible est améliorée en coévolution avec son écosystème
Evolution de l'organisation	Le cadrage des évolutions nécessaires dans l'organisation est fait et validé par la gouvernance	Le design d'évolution de l'organisation est élaboré et validé par la gouvernance	La trajectoire d'adaptation vers l'organisation cible est définie et révisée	L'organisation cible vit, sous le pilotage de la DG.	La contribution de la nouvelle organisation aux objectifs visés est étudiée ce qui génère de potentiels ajustements
Leads et référents	Le besoin de "nomination" de leads (planet champion?) et de référents dans l'organisation a été instruit et les critères de sélection de ceux-ci sont définis	L'appel à candidature est lancé et les candidats sont auditionnés/sélectionnés	Les leads et référents sont opérationnels dans leurs entités respectives (en central ou dans les BU's ou métiers clés de l'organisation) et incarnent le changement culturel nécessaire.	Les leads et référents déploient les feuilles de route Régen, disposent des moyens d'agir et sont soutenus par leurs N+1. Les premiers résultats sont visibles et célébrés.	La communauté Régen (leads et référents) existe et est animée.
Plan d'adaptation des RH	Les besoins de développement des compétences sont identifiés ainsi que l'intégration des repères Régen dans le système de management RH : critères de recrutement, d'évaluation annuelle, de rémunération...	En lien avec l'évolution du modèle opérationnel, le plan d'adaptation des compétences et du système de management RH est défini et évalué (impact RH et coût)	En lien avec l'évolution du modèle opérationnel, le plan d'adaptation est mis en œuvre	Les nouvelles compétences sont transférées dans les pratiques	L'adéquation des compétences et des RH est évaluée pour assurer un fonctionnement optimal de l'organisation

Gouvernance de l'organis

Bénéfice :
Décider efficacement

Gouvernance et
organisation

Qui dit Regen dit modification de la gouvernance et des relations avec l'écosystème de votre organisation.

Ce levier décrit les étapes pour mettre en place une gouvernance plus ouverte, plus éthique et tenant mieux compte de vos parties prenantes.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

La gouvernance de
l'organisation est pleinement
alignée avec le projet Regen
de l'organisation

Détail du levier : Gouvernance de l'organisation

Gouvernance et organisation

Gouvernance de l'organisation	L'organisation s'est approprié les évolutions nécessaires pour adapter sa gouvernance	L'organisation configure son plan d'adaptation des instances	L'organisation a mis en place les instances de gouvernance adaptée à son orientation Régén	La gouvernance s'adapte aux progrès de l'organisation et à ses retours d'expérience	La gouvernance de l'organisation est pleinement alignée avec le projet Régén de l'organisation
Ouverture gouvernance	L'organisation s'est approprié les nécessaires évolutions en matière de gouvernance	Les futures instances, leur périmètre et leur mode d'interaction sont validées par la gouvernance	L'organisation a mis en place une nouvelle gouvernance centrée sur les questions Régén	Les instances de gouvernance miroir sont pleinement intégrées aux décisions opérationnelles comme stratégiques	Un retour d'expérience du fonctionnement de la nouvelle gouvernance est réalisé et permet l'adaptation de celle-ci
Comité éthique	L'organisation a identifié ses enjeux en matière d'éthique (conflit d'intérêt, zones grises, politique d'exclusion, risques de harcèlement, pratiques commerciales responsables, déontologie)	L'organisation a déterminé l'instance (et sa composition) et/ou les procédures (y compris dispositif d'alerte) à mettre en place	L'organisation a mis en place un comité éthique, un processus d'arbitrage ou de décision (y compris par consultation) ou une instance similaire et défini son mode d'interaction avec les instances officielles	Le processus de saisine ou de mise en œuvre du dispositif ou de l'instance chargé de l'éthique est publié, connu et rappelé aux collaborateurs lors de l'embauche ou des formations	L'organisation suit un bilan régulier de son dispositif d'éthique et des éventuelles défaillances
Règles décisionnelles, gouvernance et répartition des pouvoirs	L'impact des règles et processus de décision de l'entreprise (hiérarchie, arbitrages, statuts...) sur les parties prenantes (internes et externes) est observé et analysé à l'aune de l'ambition régénérative. La liste des règles à modifier est établie.	Les règles ou processus ne permettant pas un fonctionnement régénératif (expression des potentiels de chacun et de l'ensemble de l'organisation) sont revues et les options d'aménagement recensées	L'organisation est dotée de règles de fonctionnement cohérentes avec sa visée régénérative et d'un dispositif de suivi de leur mise en œuvre.	L'organisation a appliqué ces règles et observé leurs effets sur ses différentes parties prenantes afin, le cas échéant, d'identifier les enjeux d'adaptation continue	L'organisation a un corpus de règles selon lesquelles elle opère, cohérent avec sa culture et sa visée régénérative



La nature au board (reconnexi

Bénéfice :
Assurer la prise en compte des
impacts environnementaux

Gouvernance et
organisation

Le Régen entraîne une intégration existentielle de la Nature dans le modèle de l'entreprise et les critères de prise de décision.

Ce levier décrit comment reconnecter l'organisation avec la Nature et en faire une partie prenante quotidienne de l'organisation

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

La trajectoire régen de chaque connexion de l'organisation avec la nature est élaborée, actualisée et respectée

Détail du levier : La nature au board

(reconnexion avec la nature)

Gouvernance et organisation

Reconnexion avec la nature	L'organisation identifie sa connexion avec le vivant	L'organisation construit les outils de sa reconnexion avec le vivant	La connexion de l'organisation et de chacune ses activité avec la nature est identifiée, partagée et mise à jour	L'organisation met en place des plans de progrès vers le régénératif sur ses principaux points d'impact	La trajectoire Régen de chaque connexion de l'organisation avec la nature est élaborée, actualisée et respectée
Organisation	L'organisation intègre le vivant dans toutes ses réflexions : quelles sont les différentes dimensions du vivant potentiellement concernées par mon action ? Comment puis-je avoir un effet régénératif sur ces parties prenantes ?	L'organisation a identifié les points d'impact les plus fréquents. Elle a systématisé un process pour les adresser.	L'organisation applique son questionnement systématique. Ce questionnement s'enrichit progressivement.	La place de la nature se manifeste désormais concrètement dans le quotidien de l'organisation.	La nature a une place concrète au sein de l'organisation. Les collaborateurs se posent désormais systématiquement la question de sa place, dans toutes leurs actions.
Interaction	L'organisation s'approprie les notions d'impact et les référentiels décrivant la connexion de son écosystème d'affaire avec la nature	Chaque activité conduit une évaluation de ses connexions avec le vivant et une mesure d'impact.	Chaque responsable d'entité maîtrise la connexion de ses activités avec la nature. Il est en mesure de construire les plans de progrès associés.	Les collaborateurs considèrent la nature comme une partie prenante à satisfaire.	Les clients et les autres parties prenantes associent désormais l'organisation à la nature, et attendent des échanges avec l'organisations qu'ils lui donnent une large place.
Gouvernance	L'organisation a formalisé sa décision de faire de la nature une partie prenante de sa gouvernance		La nature est représentée au plus haut niveau de l'organisation (La nature au board)		En interne comme en externe, l'organisation a l'image d'une organisation avec un impact régénératif sur la nature : les effets positifs sont nombreux et concrets.



Conduite du changement

Bénéfice :
Assurer la dynamique collective

Gouvernance et
organisation

Une telle démarche n'aboutira qu'à la condition que les équipes soient préparées, accompagnées et puissent s'engager pleinement dans une dynamique collective.

Ce levier décrit les leviers clés pour une conduite du changement efficace et mobilisatrice

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

L'organisation a installé dans ses organes opérationnels une culture du changement qui accompagne les progrès continus

Détail du levier : Conduite du changement

Gouvernance et organisation

Conduite du changement	L'organisation a réalisé un diagnostic du changement à conduire	L'organisation met en place le dispositif de conduite du changement	Le dispositif de conduite du changement est installé dans l'ensemble de l'organisation	Le dispositif de conduite du changement est opérationnel et les moyens nécessaires sont déployés	L'organisation a installé dans ses organes opérationnels une culture du changement qui accompagne les progrès continus
Dispositif d'embarquement	L'organisation définit le cadre dans lequel son dispositif d'accompagnement du changement va opérer (organisation, gouvernance, temporalité, ressources ...)	L'organisation met en place le dispositif de conduite du changement	Le dispositif de conduite du changement est en place et doté de moyens suffisants	Le dispositif de conduite du changement est opérationnel et accompagne au quotidien les évolutions opérationnelles	Chaque entité de l'organisation est partie prenante des évolutions amenées par la démarche Régén
Donner du sens	L'organisation évalue l'écart de compréhension et d'adhésion aux changements à opérer	L'organisation construit avec ses équipes les éléments (contenus et modalités) nécessaires à combler les écarts de compréhension et faciliter l'adhésion	L'organisation a formulé les ambitions et motivé ses engagements en intégrant les attentes de ses équipes	L'organisation déploie des moyens adaptés pour s'assurer de la bonne adhésion des équipes aux transformations en cours	Chaque entité de l'organisation s'applique à partager le sens de son engagement et les bénéfices de la démarche Régén
Ligne managériale	L'organisation recense et qualifie les actions à engager pour mobiliser les lignes managériales, de la direction aux managers de terrain	L'organisation élabore avec ses managers les outils dont ils ont besoin pour être pleinement acteurs de la transformation	Le plan d'embarquement de la ligne managérial est en place, de la direction aux managers de terrain	Les managers sont soutenus et accompagnés dans leur mission au service des évolutions attendues	La communauté des manager est un facteur clé de la dynamique Régén de l'organisation



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Business model

Les communs de Conseil Régen



Dynamique de performance

Business Model

Bénéfice :
Durabilité - pérennité

Ce levier regroupe les enjeux de dynamique de performance que l'organisation doit adapter pour assurer l'évolution de son modèle d'affaire et la réussite de son plan de transformation Régen.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

Le modèle d'affaire de l'organisation est en place et contribue pleinement à l'atteinte des objectifs régénératifs de l'organisation

Détail du levier : Dynamique de performance

Business Model

Dynamique de performance	Les évolutions critiques du modèle d'affaire sont identifiées	L'organisation définit les évolutions nécessaires de son modèle d'affaire	Le nouveau modèle d'affaire est prêt à être déployé	Le nouveau modèle d'affaire se déploie dans l'organisation	Le modèle d'affaire de l'organisation est en place et contribue pleinement à l'atteinte des objectifs régénératifs de l'organisation
Modèle d'affaires	L'organisation a procédé à un diagnostic de ses atouts et vulnérabilités (avec une vision long terme) au regard des limites planétaires conduisant à la nécessité de faire évoluer son business model	L'organisation a identifié les leviers par lesquels elle peut agir sur son modèle d'affaire (mobilisant la gouvernance et les parties prenantes) et élabore le modèle cible	L'organisation a défini un modèle d'affaires éco-socio-compatible cible, aligné sur sa raison d'être, et élaboré une trajectoire	L'organisation travaille à aligner son modèle d'affaire avec la cible définie éco-socio-compatible	Le modèle d'affaires est éco-socio-compatible aligné avec sa raison d'être. Il s'adapte aux décisions prises, au vu de l'évolution du contexte externe et interne
Mkg / Clients	Le périmètre et les axes d'évolutions de la politique marketing et de l'approche clients adaptés au business modèle et objectifs poursuivis sont identifiés	L'organisation travaille à définir une nouvelle politique marketing et une nouvelle approche clients, sur le périmètre retenu	La politique marketing et l'approche clients adaptés au business modèle et aux objectifs poursuivis sont prêts à être déployés	La politique marketing et l'approche clients sont déployés dans l'organisation	La politique marketing et l'approche clients contribuent pleinement à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et de la démarche Régen. Le périmètre engagé s'étend progressivement.
Ancrage territorial et coopération écosystémique	L'organisation évalue les enjeux et potentiels d'évolution de sa chaîne de valeur en matière d'ancrage territorial et de coopération écosystémique	L'organisation élabore le schéma d'évolution de sa chaîne de valeur en matière d'ancrage territorial et de coopération écosystémique	L'organisation a défini et préparé le déploiement de sa chaîne de valeur en matière d'ancrage territorial et de coopération écosystémique	L'organisation renforce progressivement son ancrage local et ses coopérations écosystémiques	Le modèle d'affaires a affirmé et développe son ancrage local et ses coopérations écosystémiques
Développement d'offres et activités à visée régénératifs	L'organisation identifie les leviers de reconnexion à la nature et de régénération des écosystèmes humains et non humains adaptés à son modèle d'affaire (1)	L'organisation identifie et priorise de nouvelles offres ou activités, ou la transformation d'offres ou activités existantes, pouvant intégrer des leviers régénératifs, et élabore un plan de mise en œuvre	L'organisation met en œuvre les 1ères actions de son plan d'action concernant les nouvelles offres à visée régénératives et mesure leur impact environnemental, social et sociétal	L'organisation déploie et accélère la mise en œuvre de son plan d'action concernant les nouvelles offres à visée régénératives	L'organisation a transformé son modèle d'affaire en le reconnectant à la nature et en régénérant les écosystèmes humains et non humain



Partage de la valeur

Bénéfice :
Engagement des parties
prenantes – Fidélisation des
collaborateurs et de la chaîne
de valeur - Durabilité

Business Model

L'approche Régen amène une remise en cause profonde de la logique de partage de la valeur entre l'organisation, ses parties prenantes et la Nature.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

Le système de partage de la valeur de l'organisation contribue à l'atteinte de ses objectifs Régen

Détail du levier : Partage de la valeur

Business Model

Partage de la valeur	L'organisation identifie le cadre de son partage de la valeur	L'organisation élabore les éléments techniques de son système de partage de la valeur	L'organisation a mis en place un nouveau système de partage de la valeur	L'organisation déploie et corrige éventuellement son système de partage de la valeur	Le système de partage de la valeur de l'organisation contribue à l'atteinte de ses objectifs Régén
Partage de la valeur sur la chaîne de valeur	Identification des éléments de la chaîne de création de valeur	Elaboration du modèle de la chaîne de création de valeur	La création de valeur sur la chaîne de valeur est connue des acteurs et son équilibre cible est défini	L'adaptation de la répartition sur la chaîne de création de valeur est en cours de mise en place	Le partage de la valeur sur la chaîne est régulièrement rééquilibré entre les parties prenantes
Partage de la valeur Actionnaires	Un nouveau modèle de partage de la valeur de l'organisation est identifié, afin faciliter sa transition Régén (1)	Le modèle de rémunération des actionnaires qui contribue à leur engagement vers le Régén est présenté au CA	L'organisation a adapté son modèle de rémunération de l'actionnariat, validé par le CA	L'organisation déploie son modèle de rémunération de l'actionnariat, validé par le CA	La rémunération des actionnaires de l'organisation satisfait leurs attentes et contribue à leur engagement vers le Régén
Partage de la valeur Rémunérations	Un index d'équité salariale est élaboré au sein de l'organisation, limitant notamment les écarts de salaires entre les plus hauts et plus bas revenus, et assurant un revenu décent à l'ensemble des emplois directs et indirects.	Une étude d'impact et un plan de transition (évolution de masse salariale, politique d'augmentation et de recrutement) sont construits. L'index d'équité salariale est présenté aux représentants du personnel et aux collaborateurs, ainsi qu'aux fournisseurs.	L'organisation a mis en place un index d'équité salariale	L'organisation déploie son index d'équité salariale	Les rémunérations dans l'organisation sont équitables et contribuent à l'engagement des collaborateurs vers le Régén
Partage de la valeur Redistribution vers le vivant	La part de la valeur créée réservée au vivant et le mode d'attribution de celle-ci sont identifiés	L'organisation élabore et fait valider son système de redistribution vers le vivant	L'organisation a mis en place un système de redistribution de la valeur vers le vivant		Une valeur significative est redirigée par l'organisation vers le vivant, qui en bénéficie de façon mesurable
Partage de la valeur Création de communs / enrichissement de l'écosystème	Les types et la forme des communs susceptibles de profiter à l'écosystème de l'entreprise sont identifiés	L'organisation met en place les process et les personnes en charge du développement de ces communs	L'entreprise est engagée dans la création de communs utiles à son écosystème pour un engagement Régén		Les communs créés sont reconnus par l'écosystème de l'entreprise comme une référence et une source d'inspiration et d'enrichissement de celui-ci

(1) Celui-ci inclut notamment une limitation de la croissance et des bénéfices, une redistribution vers le vivant, et impacte le modèle de rémunération des actionnaires (dividendes et valeurs des actions). L'organisation initie une sensibilisation de la transformation culturelle associée auprès des actionnaires.



Financement

Bénéfice :
Durabilité - pérennité

Business Model

Ce levier (incomplet) traite des enjeux de financement de la transformation vers une activité conforme aux objectifs Régen.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

Le nouveau modèle d'affaire
assure la pérennité
économique de l'organisation

Détail du levier : Financement

Business Model

Financement	L'organisation identifie le cadre de financement de sa démarche Régen	L'organisation évalue et valide les besoins de financement et les sources de revenus de sa démarche Régen	L'organisation a validé et mis en place un plan de financement de sa démarche Régen	Le financement de la démarche est conforme au plan.	Le nouveau modèle d'affaire assure la pérennité économique de l'organisation
Capitaux	L'organisation a choisi une méthode de mesure et définit les bases de ses capitaux naturels, humains et financiers	L'organisation élabore les outils de mesure de ses capitaux naturels, humains et financiers	L'organisation maîtrise les outils de mesure de ses capitaux naturels, humains et financiers	L'organisation, dans le cadre de l'évolution de son modèle opérationnel, déploie les mesures de régénération de ses capitaux naturels, humains et financiers	L'organisation renouvelle et développe en continu ses capitaux naturels, humains et financiers
Financement	Les sources et opportunités de financement liés à la réorientation Régen sont identifiés	L'évaluation des besoins sur plusieurs années est faite. Les sources de financement sont contactées et les besoins de financement leurs sont présentés	Les financements sont accordés	Les financements sont débloqués. Ils suffisent à l'aboutissement de la démarche.	Les financements (grâce au concours du cash-flow) suffisent à pérennité du business modèles
Cash-flow		Le cash-flow nécessaire et correspondant aux caractéristiques du business modèle est évalué et validé	Les procédures de suivi du cash-flow sont établies et déployées	L'évolution du business model génère du cash-flow suffisant pour assurer l'aboutissement de la démarche	Le cash-flow généré assure la pérennité du nouveau business modèle



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Innovation

Les communs de Conseil Régen





Innovation vers le régénératif

Innovation

Bénéfice :
Différenciation
Relais de croissance

La trajectoire de transformation Régen
est un champ ouvert d'innovations.

Ce levier décrit les chantiers d'adaptation
et de travail d'innovation que
l'entreprise peut mener pour soutenir sa
trajectoire.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

Les capacités d'innovation de
l'organisation soutiennent sa
performance Régen

Détail du levier : Innovation vers le régénératif

Innovation

Innovation vers le régénératif	L'organisation identifie et priorise les champs d'innovation à explorer et définit l'organisation et le financement de ses processus d'innovation	L'organisation met en place les moyens et processus d'innovation	Les moyens, processus et gouvernance de l'innovation au service d'un modèle Régén sont en place	Les moyens et processus d'innovation sont mis en œuvre et accompagnés sur les sujets prioritaires.	Les capacités d'innovation de l'organisation soutiennent sa performance Régén
Moyens et budgets. gestion et priorisation du portefeuille	La direction alloue les ressources nécessaires pour faire évoluer le process, les ressources et l'organisation spécifique à mettre en place	Les moyens sont alignés sur les besoins pour adapter le dispositif.	Les budgets sont alloués sur les innovations prioritaires et permettent un fonctionnement nominal de la démarche d'innovation Régén.	Les projets Régén sont financés, le portefeuille est suivi régulièrement, la part d'innovation Régén progresse.	On going / Le process mis en place délivre les innovations attendues et améliore de manière continue son mode de fonctionnement
Processus d'innovation	Le responsable de l'innovation définit les process de priorisation, avec les nouvelles règles liées à la démarche Régén, et les outils de définition de budget.	Le responsable de l'innovation met en place les process de priorisation, avec les nouvelles règles liées à la démarche Régén, et les outils de pilotage de budget	Les innovations sont identifiées, quantifiées et qualifiées selon le process défini, et prioritaires	Le processus de suivi des projets accompagne le développement des nouveaux projets	Le processus intègre les REX des innovations et le pilotage du portefeuille avec le nouveau regard Rege
Champs d'innovation	Les champs d'innovation qui permettront de relever les défis de d'évolution du modèle d'affaire et de la bascule Régén sont définis et prioritaires.	Les champs prioritaires de bascule Régén sont couverts par des projets actifs du portefeuille.	Les projets en cours couvrent les champs d'innovation prioritaires	L'organisation améliore la couverture de ses champs d'innovation liés à la bascule Régén	L'organisation adapte en permanence les champs d'innovation aux défis de son modèle d'affaire Régén
Gouvernance	Les nouveaux acteurs d'une gouvernance de l'innovation au service du Régén sont identifiés	L'organisation travaille à mettre en place la nouvelle gouvernance de l'innovation et s'assure de l'appropriation de la démarche Régén par le board	La nouvelle gouvernance de l'innovation est en place, intégrant parties prenantes et approche par le vivant	L'organisation teste et fait un bilan du fonctionnement de sa nouvelle gouvernance de l'innovation. Elle corrige les irritants et les freins.	La gouvernance publie un bilan annuel de la conformité des pratiques d'innovation aux principes retenus par l'organisation
La nature au board de l'innovation	L'organisation valide le principe d'intégration de la nature dans la démarche d'innovation et en définit les points clés	L'organisation identifie la manière dont la nature sera pleinement intégrée et représentée dans la démarche d'innovation	L'approche par le vivant fait partie des pratiques d'innovation	L'organisation valide ses pratiques d'intégration de la Nature sur plusieurs projets pilotes et adapte ses pratiques	Tous les projets d'innovation intègrent la Nature comme partie prenante décisive. Les projets non conformes sont modifiés ou arrêtés.
Open innovation	Le responsable innovation réfléchit à l'écosystème large à mettre en place, et notamment aux partenariats territoriaux à initier ou renforcer, pour initier des innovations de rupture avec un ancrage local	La direction valide les partenaires pour partager et construire certaines innovations et active le cadre partenarial	L'écosystème mis en place identifie des innovations disruptives, à développer en co-création, et les priorise Mise en place de la gouvernance adéquate	Les projets inovants prioritaires sont initiés	L'open innovation au service du Régén est intégrée dans processus global avec un suivi / pilotage ad hoc



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Processus
et modèle opérationnel

Les communs de Conseil Régen



Processus et modèle opérationnel

Process / Modèle
opérationnel

Bénéfice :
Alignement - Adaptation

Les processus et le modèle opérationnel sont la mise en pratique des objectifs et principes guidant l'entreprise : à mesure que ceux-ci sont revus afin d'intégrer sa visée régénérative, le fonctionnement de l'organisation doit donc évoluer.

Par exemple :

- si l'on veut valoriser l'impact non financier, les structures d'incentives doivent être mises en cohérence
- si l'on veut faire évoluer les matières premières, les processus industriels peuvent être revus

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

L'organisation a mis en place
un modèle opérationnel
vertueux, conforme à ses
ambitions Régen et un
processus d'amélioration
continue

Détail du levier : Processus et du modèle opérationnel

Mise en adéquation des processus et du modèle opérationnel	L'organisation identifie les évolutions nécessaires de son modèle opérationnel	L'organisation élabore les composantes de son modèle opérationnel cible	L'organisation a défini son modèle opérationnel cible, les moyens à mobiliser et le programme de migration vers un modèle opérationnel Régen	L'organisation fait évoluer son modèle opérationnel conformément au plan d'adaptation	L'organisation a mis en place un modèle opérationnel vertueux, conforma à ses ambitions Régen et un processus d'amélioration continue
Moyens/Process	L'ensemble des engagements et des leviers de la feuille de route de l'entreprise sont listés et les process liés sont identifiés (par exemple : fixation des salaires, mode de rituels de gouvernance, revue annuelle des objectifs, formalisation de la stratégie)	Les moyens nécessaires au modèle opérationnel cible sont définis et dimensionnés : les interdépendances et le rythme des changements nécessaires sont définis et les modes de transformation afférents désignés, y compris les budget et ressources nécessaires	Le programme d'investissement et de mise en place des moyens est validé et engagé	Les process de l'entreprise évoluent et sont progressivement mis en conformité avec ses engagements et sa feuille de route : un suivi du changement est tenu à jour et montre l'évolution	Les engagements et la feuille de route sont reflétés dans les processus ; un suivi des sujets ou inconvénients existe et une démarche d'adaptation cohérente avec les engagements est mise en place
Processus/Flux	L'organisation établit un diagnostic de ses processus et flux pour permettre d'évaluer les évolutions nécessaires pour tendre vers son objectif Régen	L'organisation élabore les processus cible pour son futur modèle opérationnel	Les processus cibles sont définis et validés	L'alignement des processus avec le schéma cible est engagé	Les processus cible sont en place
Plan de transformation/amélioration continue	L'organisation identifie les composantes et modalités de pilotage du plan de transformations de son modèle opérationnel	Conception du plan de transformation, définition des équipes et moyens, du planning, du niveau et des outils de pilotage	La structure de pilotage du plan de transformation du modèle opérationnel est en place	L'organisation déploie son plan de transformation et s'approprie le dispositif de pilotage associé	Les indicateurs de performance alimentent un process d'amélioration continue pour assurer la pérennité du nouveau modèle opérationnel
Economie circulaire	L'organisation mène un diagnostic de son potentiel d'évolution lié à la mise en place de composantes d'économie circulaire et cartographie es parties prenantes à associer à cette évolution	L'organisation élabore les évolutions nécessaires pour intégrer l'économie circulaire à son modèle opérationnel	L'organisation a défini les composantes de son modèle opérationnel à faire évoluer vers une économie circulaire et les partenaires de cette évolution	L'organisation déploie les composantes de son modèle opérationnel à faire évoluer vers une économie circulaire en lien avec les partenaires de cette évolution	Le modèle opérationnel de l'organisation intègre pleinement l'économie circulaire. L'organisation est reconnue pour sa contribution au développement de cette pratique.
[Cas du conseil] Sortir des missions néfastes S'engager sur des missions à impact positif	Le cabinet effectue un diagnostic de son portefeuille de mission et définit les critères d'évaluation de leurs impacts directs et indirects	Le cabinet définit les cibles et méthodes pour sortir des missions jugées néfastes et augmenter l'impact régen de ses missions	Le système de pilotage des missions au regard de leur impact est en place dans le cabinet	Le cabinet suit l'amélioration des indicateurs d'impact de ses missions et prend les mesures correctives adaptées	Le positionnement et le modèle économique du cabinet lui permet de prospérer sur 100% des missions à impact positif



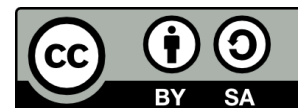
Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Contrôle et
management

Les communs de Conseil Régen





Feuille de route Régen (CEC)

Contrôle et
management

Bénéfice :
Assurer la mise en action

Comme le parcours CEC le prescrit,
l'organisation s'est dotée d'une feuille
de route Régen qui décrit les objectifs
principaux et les leviers de performance
à activer pour y être conforme.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

L'organisation suit sa feuille
de route Régen et prend les
actions correctives en cas de
dérive

Détail du levier : Feuille de route Régen (CEC)

Contrôle et
management

Feuille de route Régen (méthode CEC)	L'organisation a défini le cadre de sa feuille de route Régen	L'organisation élabore sa feuille de route	L'organisation a défini et publié sa feuille de route Régen	Les entités de l'organisation sont progressivement engagées dans la feuille de route	L'organisation suit sa feuille de route Régen et prend les actions correctives en cas de dérive
Objectifs et jalons	L'organisation a défini le périmètre, les objectifs et jalons à respecter par sa feuille de route Régen	Les parties prenantes sont associées à la définition de la feuille de route Régen de l'organisation	L'organisation a défini sa feuille de route Régen, construite en prenant en compte l'ensemble de ses parties prenantes, explicite ses leviers, jalons, impacts et indicateurs	L'organisation déploie dans ses entités sa feuille de route, en mobilisant les managers et les collaborateurs pour une mise en œuvre concrète et évaluée	La mise en œuvre de la feuille de route est mesurée dans l'ensemble de l'organisation
Leviers de performance	L'organisation identifie les leviers de redirection et les services qui doivent s'en emparer	Le besoin en formation des organes de gouvernance en matière de pilotage sont formulés et mis en œuvre	L'organisation a mis en place les leviers de redirection et les objectifs de progrès dans les services concernés	Chaque entité de l'organisation identifie les leviers qui la concerne et les mets en œuvre.	Une revue régulière des leviers de performance de la feuille de route permet d'adapter en permanence le dispositif à la maturité et aux évolutions de l'écosystème de l'organisation

Mesure d'impact

Bénéfice :
Piloter et prioriser

Contrôle et
management

La capacité à mesurer l'impact de l'organisation est clef :

- d'une part, pour **identifier les impacts négatifs excessifs, et les impacts positifs à soutenir**, afin d'inscrire son modèle dans les limites planétaires
- d'autre part, pour soutenir les leviers de **gouvernance et de management de la transition en mettant en valeur les impacts non financiers** traditionnellement peu capturés mais inhérents à une raison d'être qui dépasserait la simple profitabilité

Au bout du compte, vous pouvez affirmer

La mesure d'impact est pleinement intégrée à la gouvernance de l'organisation, en lien avec sa raison d'être et les limites planétaires

Détail du levier : Mesure d'impact

Contrôle et
management

Mesure d'impacts	L'organisation s'est approprié les mesures d'impact de sa démarche Régen	L'organisation adapte son système de reporting pour produire les indicateurs de mesure d'impact nécessaires	L'organisation a mis en place les systèmes de mesure d'impact et de production des indicateurs nécessaires au pilotage de sa démarche	Les unités de l'organisation s'approprient et améliorent leurs pratiques grâce au nouveau système de mesure d'impacts	La mesure d'impact est pleinement intégrée à la gouvernance de l'organisation
Valorisation de l'impact positif non financier	L'organisation s'approprie les référentiels d'impact non financiers et identifie ses sources d'impact positif sur différentes parties prenantes	L'organisation adapte son système de reporting pour produire les indicateurs nécessaires à l'évaluation de son impact positif non financier	L'organisation a mis en place un système de mesure d'impact positif non financier et identifié les évolutions attendues de sa démarche régénérative	L'impact positif de l'organisation est reconnu et attribuable à ses différentes activités, qui sont évaluées et gérées de façon à l'augmenter continûment	L'organisation fait de son impact positif un élément de sa raison d'être, de sa stratégie et de ses choix de gestion
Identification et réduction de l'impact négatif sur le vivant	L'organisation s'approprie les référentiels de mesures d'impact sur le vivant et identifie ses sources d'impact négatif sur différentes parties prenantes	L'organisation adapte son système de reporting pour produire les indicateurs nécessaires à l'évaluation de son impact négatif sur le vivant	L'organisation a mis en place un système de mesure d'impact négatif sur le vivant et identifié les évolutions attendues de sa démarche régénérative	L'impact négatif de l'organisation sur le vivant est reconnu et attribuable à ses différentes activités, qui sont évaluées et gérées de façon à le réduire à son seuil incompressible	L'organisation s'appuie sur la mesure d'impact négatif sur le vivant pour s'assurer qu'elle évolue dans les limites planétaires et le doughnut
CSRD / Limites planétaires	Les data et KPI "matériels" de l'organisation sont identifiés	Les data existantes sont identifiées, les process de mesure pour la constitution des datas non existantes sont établis	Les data nécessaires pour la CSRD sont récoltées et les tableaux de bord sont publiés, commentés et diffusés	La CSRD permet d'articuler l'impact positif et négatif de l'entreprise sur l'ensemble de ses parties prenantes, et les voies d'augmentation de l'impact net positif	Le reporting CSRD intègre l'ensemble des analyses d'impact sur lesquelles s'établit la stratégie et la gouvernance de l'organisation
Indicateurs spécifiques de la stratégie Régen	Les indicateurs de pilotage de la stratégie Régen sont définis	L'organisation construit le système de production des indicateurs de sa stratégie Régen	L'organisation a mis en place les indicateurs nécessaires pour le suivi de la performance de sa stratégie Régen	Les indicateurs de pilotage de la stratégie Régen sont déployés et permettent une évolution continue de celle-ci	La feuille de route Régen de l'organisation est pleinement intégrée aux tableaux de bord utilisée pour sa gestion stratégique et quotidienne



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Richesses humaines

Les communs de Conseil Régen





Pratique RH

Bénéfice :
Alignement et engagement
des équipes

Richesses humaines

De l'engagement des collaborateurs au partage de la valeur, des conditions d'épanouissement à la politique d'intégration, la trajectoire Régen amène une profonde mutation des pratiques RH de l'organisation.

Ce levier en décrit les étapes.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

Les pratiques RH Régen
de l'organisation sont
exemplaires et contribuent à
sa performance

Détail du levier : Pratique RH

Richesses humaines

Pratiques RH	L'organisation a défini le socle des pratiques RH à développer/mettre en place	L'organisation corrige les écarts à la cible de la structure RH et les points d'attention pour y arriver	L'organisation a mis en place les moyens nécessaires à des pratiques RH mobilisatrices, équitables et inclusives	L'entreprise a passé un cap et pu éprouver les résistances au changement et valider le plan d'action	Les pratiques RH Régen de l'organisation sont en constante amélioration et contribuent à sa performance
Implication /mobilisation : évaluation, gestion de la performance individuelle, pratiques salariales	L'entreprise a recensé et listé les points à faire évoluer dans les structure de rémunération, processus éventuels d'évaluation de la performance et de feedback pour y refléter ses engagements, gouvernance et objectifs régénératifs. Elle a conscience du fait qu'il s'agit d'une transformation culturelle à mener auprès des différents niveaux hiérarchiques, et a anticipé le rôle des managers.	L'entreprise a défini les étapes de changements nécessaires : séquençage, implication des parties prenantes (notamment collectifs, organes de gouvernance, partenaires sociaux), horizons temporels. Elle réécrit les politiques qui le nécessitaient et suit un plan d'action clair pour aborder ces différents changements.	L'entreprise a changé certaines de ses pratiques : nouvelle structure de bonus individuel ou collectif, plafond aux écarts de rémunération, relation avec les parties prenantes... Elle a partagé le sens aux managers et aux collaborateurs.	Toutes les parties prenantes sont impliquées et moteurs dans le déploiement des pratiques RH. Les résistances au changement sont analysées et traitées.	L'entreprise a des pratiques RH en évolution progressive, sous l'impulsion de ses parties prenantes, au service de son écosystème. Les managers sont devenus des relais clés.
Partage de la valeur Rémunérations variables Personnel Direction	Le principe d'une rémunération variable liée aux impacts RSE de l'organisation est décidé.	Les paramètres d'une rémunération variable liée aux impacts environnementaux de l'organisation sont identifiés et l'élaboration du système est en cours d'élaboration.	Les variables des collaborateurs et des dirigeants comprennent une partie liée aux impacts environnementaux de l'organisation	Les rémunérations variables intégrant la mesure d'impact sont déployées progressivement dans toute l'organisation	L'organisation est reconnue comme référence sur les pratiques de partage de la valeur qu'elle publie
Epanouissement	Les critères, les moyens, et les KPI d'épanouissement des collaborateurs sont identifiés	L'entreprise a établi une liste de KPI clairs et pertinents, alignés avec les nouveaux objectifs. Elle a identifié les étapes utiles pour le relevé et l'utilisation des KPIs d'épanouissement et listé les process qui devront s'appuyer sur ceux-ci	Les critères d'évaluation individuelle sont revus à l'aune de l'épanouissement des collaborateurs. La mesure des KPIs est réalisée et les leviers d'action sont activés dans les fonctions pertinentes.	L'organisation suit l'évolution de ses pratiques managériales et opérationnelles (robustesse vs performance) pour développer l'épanouissement des collaborateurs. Elle exploite les retours d'expérience et engage les actions correctives ad hoc.	Le niveau d'épanouissement des collaborateurs est satisfaisant - L'entreprise a revu l'ensemble de ses processus et tous servent l'épanouissement de ses collaborateurs
Diversité Recrutement inclusif et parcours équitables	L'organisation a caractérisé et identifié les critères et impacts d'une culture de la diversité et de l'inclusion en interne et vis-à-vis de ses parties prenantes : le recrutement et la politique RH en sont des composantes parmi d'autres.	L'entreprise a établi une cartographie des process impactés. Elle a achevé le séquençage pour aligner les politiques de recrutement, de gestion des postes, d'organisation du collectif et de ses rituels avec les critères identifiés.	L'organisation a construit des rituels, des cadres de fonctionnement, dont recrutement et gestion des RH, qui promeuvent inclusivité et diversité. Des plans d'actions sont écrits.	Les process organisationnels ont évolué. Les plans d'action sont lancés. La culture interne commence à évoluer. Les collaborateurs adhèrent.	L'organisation est reconnue comme une référence en termes d'inclusivité et de diversité. Sa culture et l'ensemble de ses pratiques vis-à-vis de toutes ses parties prenantes ont évolué, et en conséquence sa place et ses impacts dans la société (directs : mécénat, et indirect : exemplarité).

Formation

Bénéfice :
Alignement et engagement
des équipes

Richesses humaines

La formation est un levier clé
d'amélioration de la culture et des
pratiques de l'organisation.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

La formation continue du
personnel et des organes de
gouvernance soutient la
performance de l'organisation

Détail du levier : Formation

Richesses humaines

Formation	Les besoins et types de formation nécessaires sont identifiés	L'organisation met en place des dispositifs adaptés aux objectifs	Les besoins et moyens de formation sont en place	La formation, sous toutes ses formes, se déploie auprès de toutes les parties prenantes de l'organisation	La formation continue du personnel et des organes de gouvernance soutient la performance de l'organisation
Formation organes de gouvernance	Un diagnostic des pratiques et éléments de gouvernance non favorables au régénératif est établi, ainsi qu'une cartographie de ceux qui seraient directement dépendant du niveau de formation et de familiarisation des organes de gouvernance	L'entreprise identifie les moyens (cours, ateliers, visites) nécessaires pour faire évoluer les pratiques des organes de gouvernance, en particulier sur le pilotage de la Feuille de route	Un plan de formation / développement des organes de gouvernance est en place	Le fonctionnement des organes de gouvernance évolue : changements dans les centres de discussion, les requêtes ou les réactions des administrateurs, etc.	Les organes de gouvernance sont formés et deviennent des promoteurs de la démarche régénérative de l'entreprise
Dispositifs d'enrichissement des compétences (capacités ?)	L'entreprise raisonne désormais en compétences et non en métiers. Elle identifie les champs sur lesquels faire monter les collaborateurs(trices) en compétences.	En fonction des typologies de compétences à acquérir, l'entreprise explore et établit une cartographie des moyens les plus adaptés, qu'il s'agisse de formations "classiques" (voir ci-dessous) ou de dispositifs de montée en compétences alternatifs.	L'organisation est au clair sur les dispositifs d'intelligence collective (Codev, mentorat, reverse mentoring ...) à mobiliser et leur usage en situation. Elle a pensé à impliquer ses parties prenantes sur certaines compétences. Elle a également mobilisé son écosystème pour ouvrir le champ des possibles sur de nouveaux moyens et de nouveaux objets de formation, redonnant une place au vivant.	L'organisation a lancé des initiatives pilotes pour tester des dispositifs remettant l'humain en leur centre, dans toutes ses dimensions.	L'entreprise a désormais un rythme de croisière sur des dispositifs innovants, ciblant de nouvelles compétences tournées vers la régénération. L'humain a acquis la capacité à appréhender différemment son environnement, au sens large du terme, pour le considérer dans une optique régénérative. Il se pose de nouvelles questions avant d'aborder un sujet. Il intègre systématiquement les dimensions humaines et environnementales dans ses réflexions.
Formation des collaborateurs	La DRH établit une cartographie des métiers impactés spécifiquement et des individus qui les portent. Les besoins de formation et les collaborateurs concernés sont identifiés. La DRH se met au clair sur les besoins de sensibilisation et de formation de l'ensemble des collaborateurs.	L'entreprise identifie les partenaires, programmes et moyens de formations nécessaires à cette formation continue	La politique de formation et les programmes sont définis et en place. Des partenariats de challenge et de conception du plan de formation sont en place.	Les collaborateurs directement impactés sont formés spécifiquement. L'ensemble des collaborateurs sont sensibilisés au contexte Régen, et formés en continu aux objectifs et aux process de la feuille de route.	La formation des collaborateurs permet d'atteindre les objectifs de la feuille de route. La formation est une réponse naturelle et anticipée aux besoins opérationnels des collaborateurs.



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Système
d'information

Les communs de Conseil Régen





Détail du levier : Système d'information

Systemes Information

Le SI est présent dans l'ensemble des activités.

Son adaptation doit être assurée, en lien avec les enjeux Régen et leur besoin d'outils et de pilotage.

Bénéfice :
SI vertueux
Pilotage éclairé

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

Un SI vertueux assure
l'animation régulière, des
reportings automatisés sur
une base data robuste

Détail du levier : Système d'information

Systèmes Information

Système d'information	Allocation des ressources nécessaire pour identifier les besoins SI liés à la démarche	Identification des KPI et des data nécessaires au nouveau regard de performance et au pilotage de la démarche Régen	Construction des outils et définition des process de collecte de la data	Intégration des nouveaux KPI dans le regard de performance de l'entreprise. Travaux sur la robustesse de la data	Un SI vertueux assure l'animation régulière, des reportings automatisés sur une base data robuste
Green IT et IT for Green	La direction SI effectue un audit de ses SI pour identifier les actions à mener pour être au meilleur niveau en matière de pratiques SI (Green IT)	La direction SI identifie le plan d'action Green IT et demande les budgets / ressources nécessaires pour le mettre en place	Les SI développent les outils nécessaires au pilotage nouveau de l'entreprise et mettent en conformité les outils par rapport à la stratégie Green IT	Les nouveaux outils sont adoptés par les collaborateurs. L'impact de l'IT sur l'environnement est minimisé.	Les SI ont intégré les besoins spécifiques à l'entreprise Régen et accompagnent la démarche
Data (cf. Mesure d'impact)	Les SI travaillent avec les métiers pour identifier les sources des données nécessaires au suivi et pilotage de la stratégie Régen et à la mesure d'impact	Un groupe de travail mesure la complétude et la robustesse de la donnée identifiée et met en place un process pour collecter les données manquantes	Le process de robustesse de la data est en place	Les nouveaux KPI sont intégrés dans les reporting et rituels usuels	Les datas sont disponibles et robuste, leur mise à jour est fluide



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Implication des
partenaires

Les communs de Conseil Régen





Partenaires de la Supply Chain

Implication des
partenaires

Bénéfice :
Ecosystèmes vertueux

Une approche Régen amène
l'organisation à intégrer l'ensemble des
partenaires de sa Supply Chain dans un
système coopératif et régénératif.

Qu'il s'agisse des clients, des fournisseurs
ou des acteurs amont et aval de la
distribution, un travail de fond doit être
engagé pour tendre vers un
fonctionnement plus vertueux de la
Supply Chain.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

L'organisation anime ou
contribue à un ensemble
d'instances de coopération
vers le Régen impliquant les
partenaires de sa Supply Chain

Détail du levier : Partenaires de la Supply Chain

Implication des partenaires

Partenaires de la Supply Chain	L'organisation identifie les enjeux Régén associés aux partenaires de sa chaîne de valeur	L'organisation met en place les moyens nécessaires à embarquer ses partenaires de la SC dans une démarche Régén	L'organisation a mis en place ou rejoint des instances d'échange, de co-construction et de valorisation de solutions Régén avec les partenaires de sa chaîne de valeur	L'organisation déploie les premiers chantiers de collaboration Régén avec les partenaires de sa SC	L'organisation anime ou contribue à un ensemble d'instances de coopération vers le Régén impliquant les partenaires de sa Supply Chain
Clients	L'organisation identifie les enjeux Régén associés à ses clients, dont la co-construction et l'adoption des comportements de consommation plus régénératifs.	L'organisation élabore un programme de sensibilisation coconstruit suite à la mesure avec ses clients des enjeux et d'adoption de comportements de consommation Régén.	L'organisation a rejoint des instances d'échanges et est prête à mettre en place avec ses clients le programme d'adoption de comportements de consommation Régén.	L'organisation déploie des chantiers pilotes des nouvelles pratiques auprès de ses clients et ainsi encourager les clients à adopter des comportements de consommation Régén.	Par son action directe ou indirecte (influence), l'organisation contribue aux comportements de consommation Régén de ses clients. Elle mesure les progrès et récompense les bonnes pratiques de consommation Régén pour pérenniser l'implication des clients.
Ensemble des fournisseurs	L'organisation identifie les opérations puis les fournisseurs actuels ou nouveaux pour lesquels des actions répondant aux enjeux Régén tel que le sourcing RFAR, l'éco conception ou bien l'économie circulaire sont pertinentes	L'organisation met en place conjointement avec les fournisseurs les leviers liés au partenariat et revisite les engagements mutuels pour agir sur les opérations ayant un impact sur les enjeux Régén	L'organisation a mis en place les nouveaux processus/investissements liés aux leviers Régén (ex: RFAR, Eco conception, économie circulaire), les instances, les formations et les outils de mesures des opérations impactées par ses leviers à but Régén en coopération avec ses fournisseurs.	L'organisation et son écosystème de fournisseurs s'approprient les nouveaux processus Régén sur un périmètre pilote.	L'organisation déploie sur l'ensemble du périmètre les bonnes pratiques de la relation fournisseur à but Régén..
Distributeurs et channels partners (installateurs, VARs, prescripteurs...)	L'organisation identifie avec ses partenaires distributeurs et autres channel partners les enjeux Régén, notamment mise en avant des produits durables, des services associés, mais aussi réduction/suppression des déchets en magasin et optimisation de la gestion des retours.	L'organisation détermine avec ses partenaires distributeurs et autres channel partners les actions liées enjeux Régén (mise en avant des produits durables, des services associés)	L'organisation a mise en place avec ses partenaires distributeurs et autres channel partners les actions liées enjeux Régén (mise en avant des produits durables, des services associés...). Elle a défini des objectifs de réduction des déchets et d'amélioration de l'expérience client à but régénératif	L'organisation et son écosystème de distributeurs et channel partners déploient les actions liées enjeux Régén et réalisent des ajustements si nécessaire	L'organisation collabore de façon continue avec ses partenaires distributeurs et autre channel partners pour améliorer les actions en cours et continuer à développer des solutions innovantes Régén
Confrères et concurrents	L'organisation identifie les enjeux Régén communs à l'ensemble de la filière (actions et relations avec les fournisseurs, distributeurs, channel partners, clients et consommateurs, nouveaux business modèles, nouveaux modes de consommation, économie circulaire etc...)	L'organisation adopte une démarche de co-élaboration et de mise en commun de solutions Régén avec ses confrères et concurrents dans le respect des règles de la concurrence	L'organisation a mis en place ou rejoint des instances d'échange, de co-construction et de valorisation de solutions Régén avec ses confrères et concurrents pour la définition des communs de sa filière	L'organisation déploie des chantiers de collaboration Régén avec ses confrères et concurrents dans le respect des règles de la concurrence	L'organisation contribue en continu à la production des communs de sa filière

Société civile et institutionnels

Implication des
partenaires

Bénéfice :
Ecosystèmes vertueux

Immergée dans la société civile et dans le tissu des organismes institutionnels, l'organisation s'attache à embarquer, associer et solliciter son écosystème pour réussir et accélérer sa transformation.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

L'organisation partage ses avancées avec son écosystème et contribue au déploiement du REGEN

Détail du levier : Société civile et institutionnels

Implication des
partenaires

Société civile et institutionnels	L'organisation identifie les partenaires externes de son écosystème pour sa démarche Régen	L'organisation crée toutes les conditions de coopération avec les acteurs identifiés dans son écosystème	L'organisation a mis en place les conditions favorables au développement de la trajectoire Régen avec la Société Civile	L'organisation accompagne son écosystème dans sa trajectoire Régen	L'organisation partage ses avancées avec son écosystème et contribue au déploiement du Régen.
Avec la société civile (ONG, Assos, Médias ...)	L'organisation identifie avec les partenaires externes (ONG, Associations, Médias,...) de son écosystème des actions, produits et services qui nécessitent d'être revus pour répondre aux enjeux Régen, ainsi que les leviers d'actions à court, moyen, long terme.	L'organisation crée les conditions de coopération avec les acteurs identifiés dans son écosystème tant sur les objectifs communs et valeurs partagés que sur la structure de gouvernance, les ressources à mobiliser et les outils de rayonnement et communication.	L'organisation a mis en place des instances d'échange, de co-construction et de valorisation de solutions Régen avec les partenaires "Société Civile" de son écosystème et déployer les conditions (RH/Finances/Orga./Outils/ etc.) nécessaires à leur réussite.	L'organisation accompagne les partenaires "Société Civile" de son écosystème dans la compréhension de la trajectoire Régen (Information Vision Strat., Communication, Formations, etc.) et partage les progrès et défis dans une démarche d'amélioration continue.	L'organisation partage ses avancées (réussites, échecs, défis) et pratiques avec son écosystème SC, qui le reconnaît comme acteur engagé sur la trajectoire Régen. Les feuilles de route respectives sont revisitées et améliorées régulièrement.
Avec la recherche et les universités (Instituts R&D/Universités/Ecoles)	L'organisation identifie des recherches et propositions de valeur auprès des instituts de recherche et Universités/Ecoles qui pourraient participer à sa trajectoire Régen, ainsi que les leviers d'actions à court, moyen, long terme pour les accompagner.	L'organisation met en place des collaborations de recherche et d'enseignement en soutien de sa trajectoire Régen avec les moyens associés pour que chaque maillon de l'écosystème participe à son niveau à la politique régénérative de l'organisation.	L'organisation a établi avec son écosystème d'enseignement supérieur et de recherche des relations régulières permettant la mise en place de programmes conjoints, et mis en place et déployé des conditions (RH/Finances/Orga./Outils/ etc.) favorables au développement de ses programmes.	Des collaborations avec le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche se mettent en place pour soutenir opérationnellement (Information Vision Strat., Communication, Formations, etc.) la trajectoire Régen et partager les progrès et défis dans une démarche d'amélioration continue.	L'organisation et son écosystème de l'enseignement supérieur et de la recherche participent à des colloques nationales/internationales, publications nationales/internationales, des groupes de réflexion, de travail législatifs et normatifs, des mises en commun, afin de faire rayonner la démarche Régen à un plus grand nombre d'instituts R&D, Universités/Ecoles.
Avec les pouvoirs publics (Collectivités Locales/Institutions)	L'organisation identifie les acteurs institutionnels pertinents pour accompagner sa trajectoire Régen, ainsi que les leviers d'actions à court, moyen, long terme.	L'organisation se positionne dans les instances et sur les dispositifs publics susceptibles et définit les leviers d'actions à CT, MT, LT pour répondre aux enjeux Régen.	L'organisation a établi avec son écosystème institutionnel (Collectivités locales & Institutions) des relations régulières permettant la mise en place d'opérations conjointes. Elle a mis en place et déployé avec cet écosystème des conditions (RH/Finances/Orga./Outils/ etc.) favorables au développement de la trajectoire Régen.	L'organisation a mobilisé le soutien des pouvoirs publics pour accélérer sa trajectoire Régen.	L'organisation participe à l'action publique (lobbys, groupes de réflexion, de travail législatifs et normatifs, des conférences pour échanges...) favorisant la bascule vers le Régen d'un plus grand nombre d'org/entreprises.



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Thème :
Communication

Les communs de Conseil Régen





Communication

Bénéfice :
Valorisation de la marque et de
l'entreprise – Influence

Communication

La communication fait partie des nombreux outils à la disposition des organisations, pour accompagner le changement au sein de l'entreprise.

Elle a pour objectif de (ré)affirmer le cap donné auprès de l'ensemble des parties prenantes.

En cela, elle doit être à la fois pédagogique et enthousiasmante, en s'appuyant sur les codes ad hoc.

Ces dimensions sont particulièrement clés dans la communication Régen, qui peut facilement être mal comprise.

**Au bout du compte,
vous pouvez affirmer**

La communication Régen de l'organisation contribue à son rayonnement et à son influence ainsi qu'à la mobilisation et à l'engagement de ses équipes.

Détail du levier : Communication

Communication

Communication	L'organisation a posé le cadre de la communication Régén. Elle a commencé par poser des convictions, déclinées pour l'interne et pour l'externe.	L'organisation réfléchit à la manière de mener son plan de communication pour atteindre concrètement ses objectifs.	L'organisation a mis en place les moyens et les process de communication interne cohérents avec ses objectifs	L'organisation déploie sa communication Régén et constate de premiers retours positifs	La communication Régén de l'organisation contribue à son rayonnement et son influence ainsi qu'à la mobilisation et à l'engagement de ses équipes
Interne	L'organisation a posé le cadre de sa communication interne. Elle sait que ce sujet est à appréhender comme une thématique à part entière mais également de manière transverse. Elle a identifié les grands blocs de sujets à aborder : à quoi mes collaborateurs(trices) seront-ils sensibles ? quels sont les messages clés que je veux absolument aborder ?...	L'organisation définit, pour chaque cible et chaque objectif, des process clairs de communication. Elle met en face les moyens adaptés. Elle fixe les principes de cohérence de la communication interne et externe avec les valeurs Régén de l'organisation.	L'organisation a mis en place un plan d'action concret. Elle sait, plus finement, quels sont les sujets à aborder, comment les traiter, et à quel moment (quel media ? quel format ? quelle fréquence ? qui fait quoi ?...). Elle sait également qui sont les bons relais (ambassadeurs) à activer, si nécessaire.	L'organisation déploie une communication interne régulière, pleine de sens et en même temps pragmatique. Les collaborateurs commencent à comprendre la stratégie Régén et les actions menées. L'entreprise constate une adhésion, à travers une mobilisation des collaborateurs sur ces sujets. Ils sont également plus engagés envers l'organisation.	Les collaborateurs deviennent acteurs et moteurs des sujets liés à la Régén. Les taux d'engagement n'ont jamais été aussi haut : il y a une fierté à faire partie d'une entreprise porteuse de sens et à pouvoir agir avec un impact positif.
Externe	L'organisation a posé le cadre de sa communication externe : quelle est sa cible ? (clients ? Candidats ? Autres parties prenantes ?) Quel est son objectif par rapport à chacune des cibles ? (sensibiliser ? faire passer à l'action ?...) Quels sont les moyens humains et financiers mobilisables pour atteindre l'objectif ?	L'organisation définit, pour chaque cible et chaque objectif, des process clairs de communication. Elle met en face les moyens adaptés.	L'organisation a mis en place un plan d'action concret par rapport à chaque cible et à chaque objectif, en définissant les sujets prioritaires à traiter, les moyens de le traiter (vidéo, texte sur le site web, podcast...) et un calendrier de diffusion.	L'organisation commence à partager ses convictions, ainsi que des cas clients / témoignages de parties prenantes permettant de comprendre la démarche dans laquelle elle s'inscrit.	L'organisation devient une source d'inspiration. Ses communications sont utilisées par les autres organisations qui se lancent dans une démarche Régén. Elle attire de nouveaux clients et candidats, convaincus par la pertinence (pragmatisme et vision) et les valeurs authentiques mises en avant.
Moyens, supports et alignement des messages (ARP)	L'organisation a procédé à un diagnostic de ses modalités de communication (print, web, événementiel, goodies...) mesuré leurs impacts et identifié des pistes de transformation	L'organisation a engagé un plan d'action pour avoir recours à de nouveaux médias, pour réduire ses impacts et tendre vers la régénération	L'organisation a adapté ses moyens pour corriger les défauts identifiés et sensibilisé les équipes aux cadres de pratiques, de choix de prestataires, etc.	L'organisation généralise ses nouvelles pratiques et explore de nouvelles pistes à visée régénérative	L'organisation mesure régulièrement les impacts de ses moyens de communication et adopte en permanence les pratiques les plus vertueuses



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Les communs de Conseil Régén

Annexes





Les communs de Conseil Régén

La roadmap « Démarche Régén »

Cadre d'élaboration et ambition

Pourquoi un commun « roadmap Régen » ?



- Pour offrir aux organisations engagées dans une démarche régénérative (“regen”) (ou en cours de le faire), **un cadre d'évaluation et de mise en œuvre**, présentant tout ce sur quoi il faut agir et les différentes étapes à passer
- Pour faciliter, pour les managers, le **suivi d'avancement** d'une démarche forcément longue et complexe, pour voir d'un coup d'œil sur quoi porter l'effort
- Pour permettre une **communication efficace** avec les parties prenantes internes et externes à la démarche
- Pour **partager entre pairs** et faciliter l'accès aux référentiels et aux bonnes pratiques ou méthodes qui aident à réussir
- Parce que c'est **une des missions de Conseil Régen** que de produire des communs qui facilitent la bascule vers une économie régénérative

Un cadre d'élaboration coopératif

- La V1 de cette Roadmap a été conçue par une équipe de 15 consultants appartenant à 10 cabinets, membres de Conseil Régén
- Les **9 thèmes**, **18 leviers** et **284 attendus** ont été identifiés, décrits et challengés au regard de la charte et du livre blanc des cabinets de Conseil Régén, des référentiels AFNOR, GenAct, CEC ... et de l'expérience et des méthodes des participants
- Nous avons mobilisé notre intelligence collective pour construire entre septembre 2024 et février 2025 une première version, que nous avons ensuite testée auprès de certains cabinets participants et d'alumni de la CEC



Un commun vivant

- Les communs de Conseil Régén ont vocation à s'enrichir des retours d'expérience des utilisateurs, mais aussi à enrichir leur expérience en diffusant les meilleures pratiques et en proposant des méthodes et outils adaptés
- Cette première version de la roadmap va permettre, au cours de l'année 2025, de recueillir les besoins de ses utilisateurs sur les différentes réalisations attendues, mais aussi des bonnes pratiques, des modèles inspirants et des trucs et astuces
- Cette matière recueillie sera mise à disposition des utilisateurs par l'équipe de Conseil Régén, au travers de communications ciblées ou à travers la plateforme MT5, pour ce qui est lié à la Roadmap
- Enfin, un fil de dialogue entre les utilisateurs et les rédacteurs va être mis en place pour faciliter la prise en main et le support au quotidien



Conseil Regen

La Communauté
du Conseil à Visée
Régénérative

Le conseil pollinisateur d'un futur durable

Structure de la roadmap

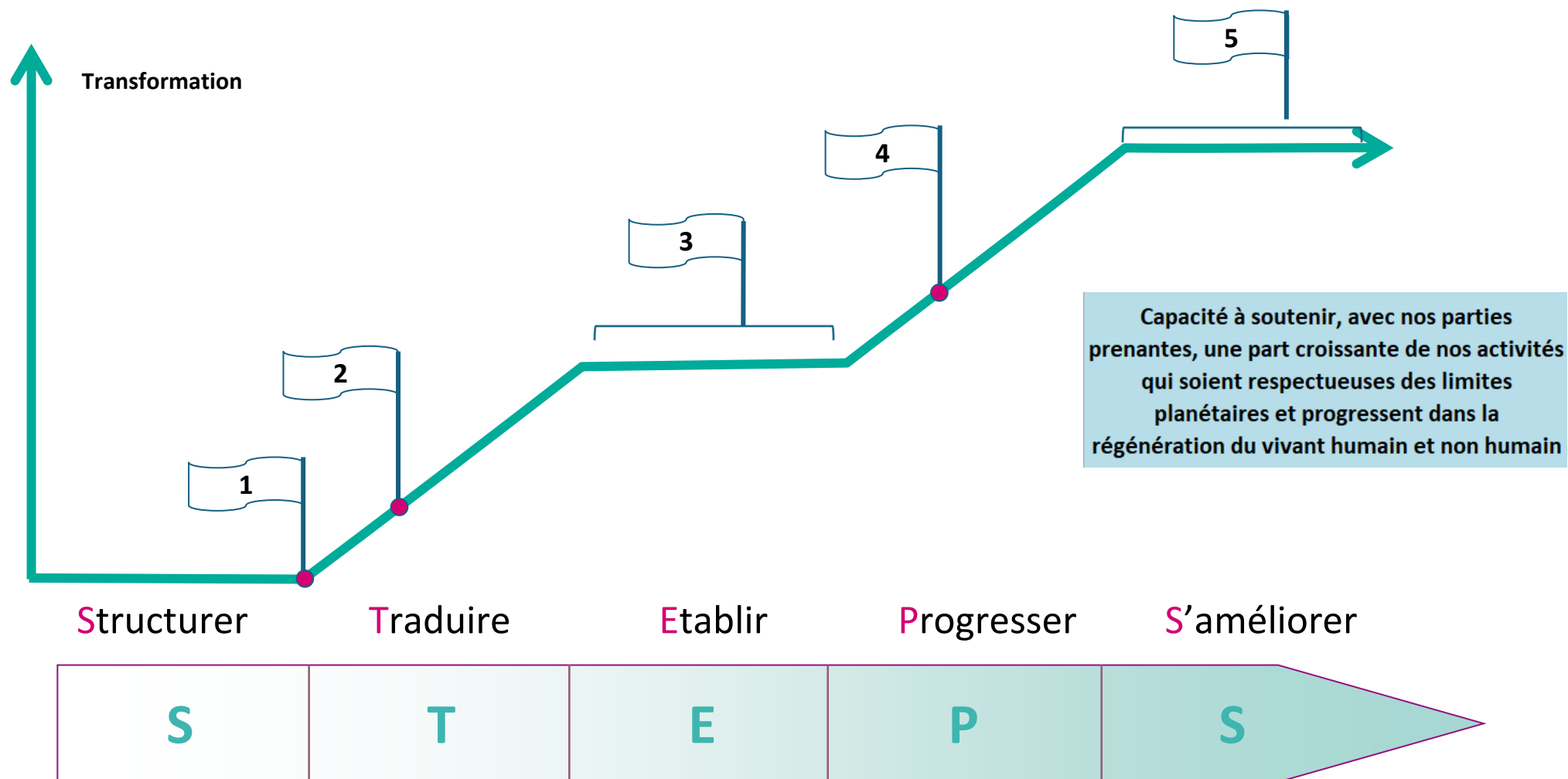
Les communs de Conseil Régen



La roadmap 5 steps, un framework éprouvé

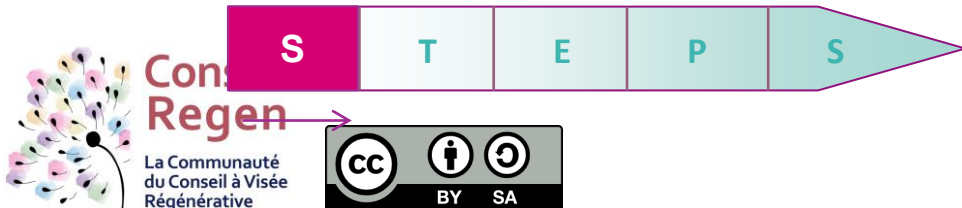
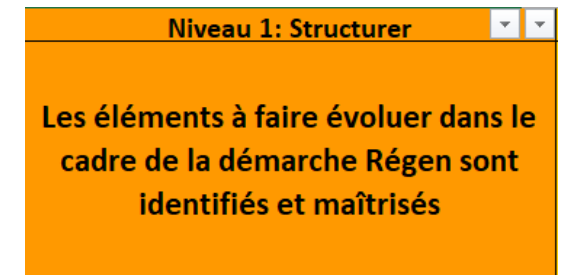
- La méthode 5 steps a été élaborée en 2005 pour **décrire, déployer et piloter des transformations**.
 - Depuis, elle a été utilisée dans des organisations de toutes tailles, y compris des groupes mondiaux, et sur des sujets extrêmement variés. Plus de 800 roadmaps ont été décrites, plus de 15 000 utilisateurs ont utilisé ses outils.
- Elle est fondée sur **une échelle de 5 niveaux de maturité**, commune à toutes les transformations et sur la définition concrète des réalisations attendues à chaque étape de maturité, pour chacun des leviers de transformation
 - Le détail du comment, voire du quoi, est à la main de chaque organisation, ainsi que l'ordre et la manière de progresser et d'animer le changement.
- En déclarant simplement les réalisations, une mise en couleur et le calcul d'une note facilitent **l'évaluation rapide de la situation et le choix des priorités**
 - C'est donc un outil de planification et de projection, d'animation et d'embarquement des parties prenantes, de pilotage et de partage des bonnes pratiques qui s'alimente simplement avec ce que vous avez réalisé

Les 5 steps : une échelle commune de progrès



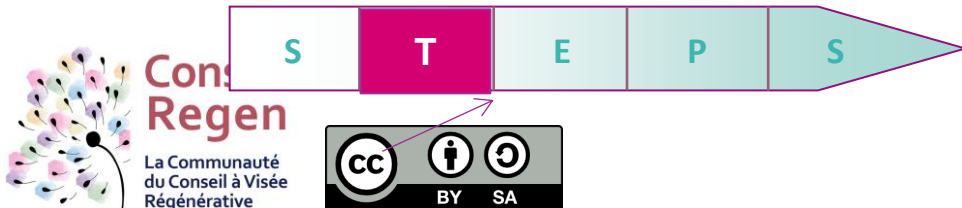
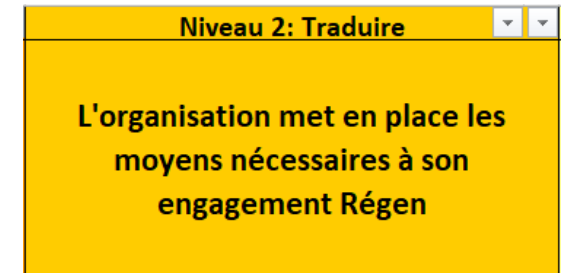
Niveau 1 – Structurer : ce qui est à faire est compris

- Pour chaque levier,
 - identifier, décrire et documenter les ressources, connaissances et moyens qu'il faut utiliser pour réussir la transformation
 - Diagnostic
 - Règles
 - Outils
 - Mesures
 - Plans types
 - Organisation
 - Méthodes
 - Référentiels
- Pour chaque organisation,
 - c'est l'occasion de valider les bases sur lesquelles elles vont construire leur trajectoire



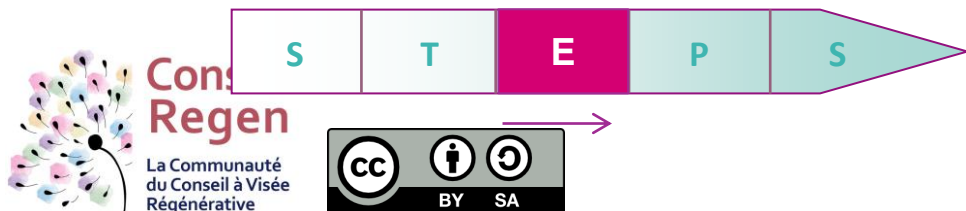
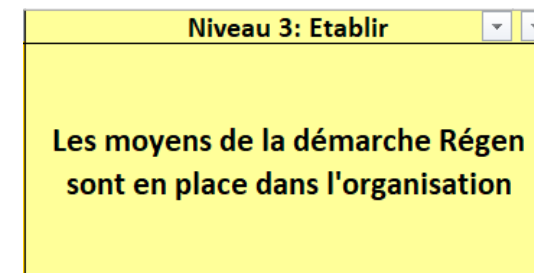
Niveau 2 – Traduire : les moyens nécessaires à réussir la transformation sont définis et la transformation est engagée

- Pour chaque levier,
 - Les moyens nécessaires à la transformation sont définis, les actions pour les mettre en place sont engagées et les équipes expertes sont mobilisées
 - Exemples
 - La population cible est identifiée
 - La mise en place des outils est en cours
 - L'organigramme cible est dessiné
 - Les éléments de l'écosystème sont identifiés
 - ...
- Pour chaque organisation,
 - c'est l'engagement dans l'action et la mise en place des moyens nécessaires pour pérenniser la transformation



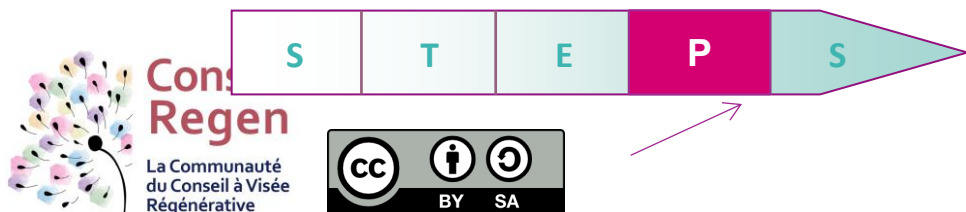
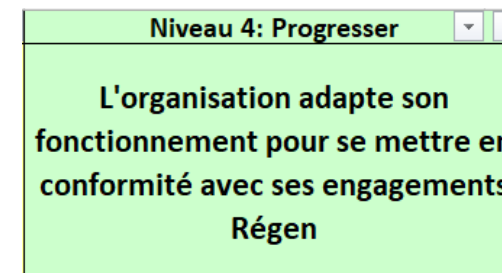
Niveau 3 – Etablir : l'organisation et les moyens nécessaires sont en place

- Pour chaque levier,
 - le niveau nominal des moyens nécessaires pour pérenniser la transformation est atteint (et maintenu)
 - Organisation et règles de fonctionnement
 - Moyens filières
 - Méthodes de support
 - Outils de pilotage
 - Plan de formation respecté
- Pour chaque organisation,
 - c'est le constat d'une organisation de support efficace pour la transformation des pratiques opérationnelles



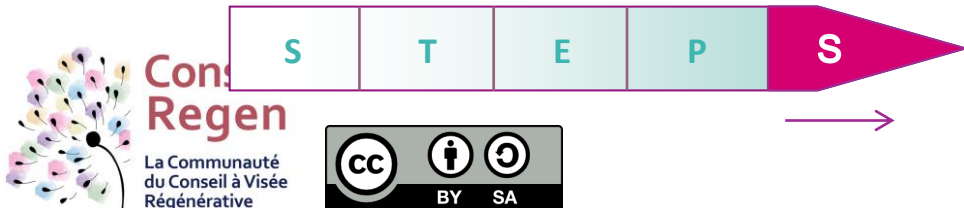
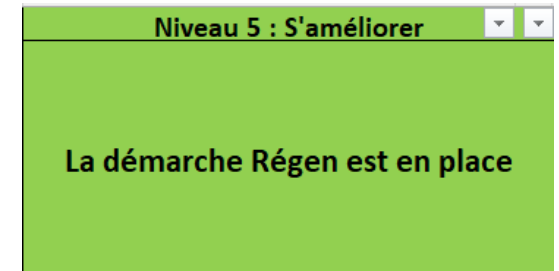
Niveau 4 – Progresser : l'organisation transforme ses pratiques et engrange les premiers résultats

- Chaque levier est activé sur des actions orientées vers la transformation des pratiques opérationnelles et la création de valeur.
 - Actions pilotes
 - Support au management opérationnel
 - Groupes de progrès
 - Communication vers les agents
- Pour chaque organisation,
 - c'est la phase d'engagement de la transformation opérationnelle.
 - Il s'opère en général un changement de portage entre la filière et les opérationnels.



Niveau 5 – S'améliorer : l'organisation est transformée et travaille avec son écosystème à l'amélioration continue

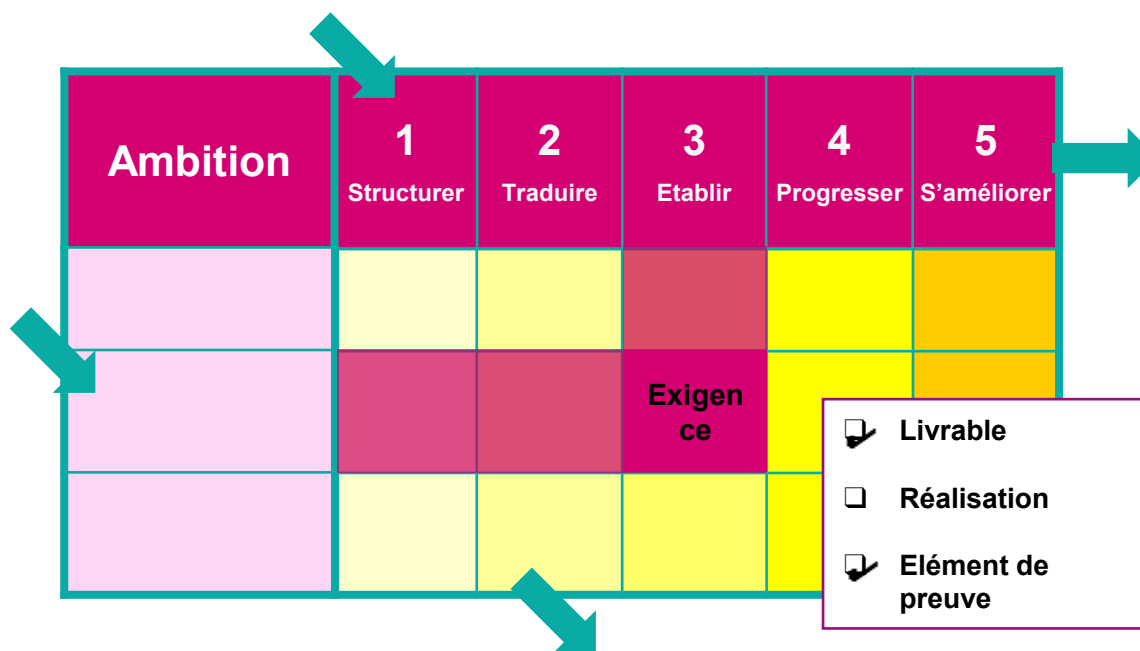
- La transformation est acquise. L'organisation travaille avec son écosystème à son amélioration continue et développe son influence positive
 - Cercles de progrès
 - Capitalisation des pratiques
 - Contributions aux communautés
 - Entités de référence
- Pour chaque organisation,
 - La transformation est effective et les nouvelles pratiques sont établies.
 - Le progrès continu est mis en place



La roadmap 5 steps offre un cadre standard pour savoir quoi faire, sans rien oublier d'essentiel, et d'organiser sa démarche

Les 5 Niveaux définissent les **étapes à atteindre** et donnent une **vision homogène du progrès**

Les Leviers d'Action sont les **aspects à traiter** pour atteindre les objectifs



Lorsqu'un levier a été opérationnalisé (niveau 5), l'organisation est capable d'**itérer la démarche** en poussant les curseurs de la visée régénérative - conformément au **principe de coévolution avec l'ensemble de son écosystème** et plus généralement des acteurs économiques

Chaque case représente une Exigence, **vérifiable** par une série de Livrables



Les communs de Conseil Régén

La licence d'utilisation

Créative Commons BY-SA



CC-BY-SA

(Attribution / Partage dans les mêmes conditions)

- La licence CC-BY-SA 4.0 permet toute exploitation de l'œuvre (partager, copier, reproduire, distribuer, communiquer, réutiliser, adapter) par tous moyens, sous tous formats.
 - Toutes les exploitations de l'œuvre ou des œuvres dérivées, sauf à des fins commerciales, sont possibles.
- Les obligations liées à la licence sont de :
 - créditer les créateurs de la paternité des œuvres originales, d'en indiquer les sources et d'indiquer si des modifications ont été effectuées aux œuvres (obligation d'attribution) ;
 - diffuser les nouvelles créations selon des conditions identiques (selon la même licence) à celles de l'œuvre originale (donc autoriser à nouveau les modifications et exiger la diffusion selon des conditions identiques).
- Cette licence autorise que les nouvelles dérivations de l'œuvre dérivée soient exploitées à des fins commerciales, à condition de citer la source Conseil regen.



Les communs de Conseil Régén

Vos contacts Conseil Régén

En cas de besoin

Vos contacts

- Pour toute question ...
 - Sur le contenu de la feuille de route :
 - roadmap@conseil-regen.com
 - Sur un commun de Conseil Régén :
 - communs@conseil-regen.com
 - Sur l'utilisation de l'outil MT5 :
 - support@mnm-solutions.com