

COMPTE RENDU DE L'EXPLORATION PARTICIPATIVE AUTOUR DE LA QUESTION

Transformer les organisations pour faire
face aux enjeux sociaux et
environnementaux grâce à l'introspection
et aux nouvelles pratiques de coopération :
mythe ou réalité ?

30 Octobre 2019

INTENTIONS

Nous, **Anne-Laure**, **Maxime** et **Simon**, indépendants depuis quelques années, avons senti l'envie de nous regrouper afin de porter notre raison d'être commune plus haut et avec plus d'ambition en lançant le collectif de facilitateurs humanistes **INSTINKTO**.

Nous l'affichons nettement, nous sommes notamment guidé par une conscience de l'urgence des enjeux écologiques et sociaux de notre époque. Nous avons choisi de nous engager en construisant des temps collectifs introspectifs et collaboratifs pour des équipes et organisations qui souhaitent contribuer à la transformation de la société.

Introspectifs car nous sommes convaincus que l'alignement des individus génère une société plus équilibrée. **Collaboratifs** car nous pensons aussi que pour répondre aux enjeux de notre société il faut mettre en place des réponses collectives qui dépassent les engagements individuels.

Pour autant, tout aussi convaincu que nous sommes, nous nous posons souvent la question de notre "angle mort" : "Est-ce que ça peut marcher partout ?", "Est-ce que ça suffit ?", "Est-ce que c'est naïf ?", "Est-ce que c'est le plus pertinent ?".

Dans cette énergie de création et de lancement du collectif, nous avons ainsi envie de proposer notre première démarche exploratoire participative pour partager et avancer ensemble sur cette question.

DÉROULÉ D'UNE EXPLORATION PARTICIPATIVE par INSTINKTO

30 min d'accueil
+ 1h30 de facilitation
environ 30 participants

RENCONTRE AVEC LA PROBLÉMATIQUE 30 min

À son arrivée, chaque personne était invitée à écrire sur une étiquette son prénom et une autre question que soulevait chez elle la problématique de la soirée, pour aller ensuite rencontrer et échanger avec les autres participant.e.s.

RAPPEL DE L'INTENTION 05 min

EXPLORATION EN SOI 15 min

Par binôme, dos à dos, chaque participant.e répond pendant 4 minutes, sans interaction et chacun son tour à la question
« Si je devais dédier ma vie à transformer les organisations, j'adopterai quelle approche et pourquoi ? »

EXPLORATION COLLECTIVE 30 min

Séparation du groupe en deux entre ceux qui veulent explorer deux directions opposées (pas forcément leur opinion) :
L'introspection et les nouvelles pratiques de coopération :
1 - C'est la clé pour des changements efficaces !
2 - C'est chouette mais ce n'est pas l'urgence !

Dans chaque groupe, ils sont invités à se séparer à nouveau en sous-groupe de 4-5 personnes pour partager des exemples, des anecdotes, des statistiques ou des arguments qui vont dans le sens de leur « posture ».

CONSTRUCTION DES OPINIONS 10 min

Un.e facilitateur.trice récupère les idées principales de chaque sous-groupe et les lit dans le désordre pour que les participant.e.s puissent s'approprier individuellement celles qui résonnent le plus pour eux.

IDEATION 05 min

Les participants ont 4 fois 1 minute pour répondre individuellement aux questions :
Que ferez vous demain pour accompagner une organisation à se transformer et prendre en compte les enjeux sociétaux si :
1 - Vous donnez une conférence d'1h ?
2 - Vous êtes DRH d'une multinationale ?
3 - Vous organisez un séminaire pour une startup ?
4 - Vous avez 2 jours avec les cadres du CAC 40 ?

CONVERGENCE 15 min

Discussion libre en petits groupes de 3 personnes pour tirer des conclusions de cette exploration

TOUR DE PAROLE DE CLOTURE 10 min

EXPLORATION EN SOI

« Si je devais dédier ma vie à transformer les organisations, j'adopterai quelle approche et pourquoi ? »

FAVORISER LA [RE]CONNECTION À SOI (ALIGNEMENT)

Être épanoui.e soi-même, réinventer les pratiques et utiliser des méthodologies centrées sur l'humain. | Mettre l'intelligence physique (présence à soi) émotionnelle (CNV) et de l'esprit au cœur de l'organisation | Accompagner le Self-leadership : tout le monde peut prendre conscience. | Transformation de l'individu : Déconstruction, introspection, remise en question sur l'égo, la communication, le pouvoir | Se replacer au niveau global mais avec les individus. Changer de regard, d'ouverture : développer respect, douceur et accompagnement

FAVORISER LA [RE]CONNECTION AUX AUTRES (COLLABORATION/COHÉSION)

Redéfinir les règles collectives | Utiliser le levier des affinités/centres d'intérêts comme levier de cohésion du groupe de travail | STOP aux méthodes ! Repartir sur les fondamentaux émotionnels des humains, comprendre l'autre (peurs guidées par le manque de connaissance de soi et des autres) | Approche individuelle complémentaire et indissociable de la réflexion collective | Changer les modes de pensée et d'organisation (accompagnement + revoir les approches de recrutement > changemakers)

FAVORISER LA PRISE DE CONSCIENCE

Prise de conscience des individus de ses propres responsabilités dans l'organisation (ne pas se défausser sur l'organisation) | Approche alarmiste | Utiliser l'intelligence collective pour créer les cadres de bienveillance nécessaires aux prises de consciences et prises de confiance

[DÉ]CONSTRUIRE LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE

À travers la RSE : Ambition | Conviction en décalage avec l'entreprise -> logique sur long terme pour ancrage législatif + neutralité | Par le design : pour réunir vision micro et macro pour bien questionner les choix et ne pas hésiter à déconstruire | Repenser les structures de pouvoir (compétences, individus, leadership..)

ENGAGER LES SALARIÉS

Bottom-up engagement / Bottom-up transformation | mise en action concrète de chacun

VALORISER LA DIVERSITÉ

Que la formation devienne facilitation avec des personnes ressources pour valoriser les talents et la diversité.

CONCEVOIR DES PRODUITS DURABLES

Travailler sur la composition des produits qu'on consomme : s'assurer de la durabilité des matériaux

EXPLORATION COLLECTIVE

L'introspection et les nouvelles pratiques de coopération

C'est la clé pour des changements efficaces !

ARGUMENTS

Sans introspection, pas de connaissance de soi ce qui freine la coopération et donc l'impact

Reconnaître et régler ses propres problèmes permet de créer une vision collective et d'agir

L'introspection permet la reconnaissance des besoins et des barrières individuelles (égo) et ainsi facilite la coopération

L'introspection par la méditation et la respiration permet de découvrir qu'à la naissance d'une émotion il y a une sensation physique.

La méditation et la pleine conscience permettent de mieux gérer les émotions.

ANECDOTE

Dans les programmes de passage à l'action des salariés intrapreneurs, les projets ne durent pas si on néglige la brique introspection (histoire perso, talents, forces, valeurs). On a remarqué qu'il est nécessaire de passer au moins 1 journée pour être efficace.

EXEMPLES ET MÉTHODOLOGIES

HOLACRACY Entreprises libérées

5 minutes de réunion tous les jours

Théorie « U » et/ou écologie profonde

Bien-être au travail par les services aux entreprises

Certains post-its n'étaient pas toujours autoportants, nous nous en sommes appropriés quelque-uns quand cela nous semblait possible et pertinent et nous avons laissés tels-que les autres.

C'est chouette mais ce n'est pas l'urgence !

ARGUMENTS

Certaines avancées positives sont nées d'une situation insoutenable, d'un rapport de force entre « dominé » et autorité (ex : avortement, loi anti corruption)

Coopérer et discuter ne sert à rien sans la capacité démocratique de décision au niveau d'un Etat ou entreprise

Une vision aspirationnelle pour tous ? Non ! Plutôt une multiplicité des systèmes !

Aujourd'hui le mode de fonctionnement est autoritaire et tiré par des instances (Etats, organismes internationaux), la transformation viendra du le même mode.

AUTRES URGENCES

Favoriser la co-existence : Traiter de l'altérité est plus urgent | Créer un socle commun, un seuil d'acceptabilité et favoriser de véritables co-existences.

Déconstruire les narratifs actuels : Déconstruire nos mythes, nos imaginaires (capitalisme, domination, puissance, société pyramidale)

Construire des alternatives : reconstruire des imaginaires collectifs et alternatifs | Créer des modèles alternatifs et laisser les vieux mammouths s'en inspirer ou périlcliter

EXEMPLES D'AUTRES MÉTHODES EFFICACES

Pression de la société civile sur les organisations par le militantisme | Prise de pouvoir sur la gouvernance (exemple : YUKA)

Certaines décisions justes naissent d'une volonté forte « imposée » par un « leader éclairé » (ex : abolition peine de mort).

CONVERGENCE

« Si demain, nous devons accompagner une organisation à se transformer, quelle approche choisirions-nous ? »

DÉCONSTRUIRE ET RECONSTRUIRE DES MYTHES COLLECTIFS

Apporter un savoir théorique sur les mythes collectifs pour déconstruire les injonctions et imaginaires mortifères | Acculturation via la science fiction pour se projeter et vivre un décalage | Construction d'un nouveau récit collectif, inspirant et positif pour donner envie | Interroger le narratif existant | Faire émerger des nouveaux repères pour éveiller à la responsabilité de chacun

FAVORISER LA [RE]CONNECTION AUX AUTRES

Partage de valeurs d'inclusion nécessaire : écoute, respect, bienveillance, sincérité | Trouver le temps régulièrement de s'interroger sur son "pourquoi" fondamental, la vision du monde idéal, et faire le travail de reconnexion avec cette raison d'être | Ouvrir tous les moyens à la formation à la transition, sans contraintes

FAVORISER LA [RE]CONNECTION À SOI ET LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Boîte à outils du développement personnel et collectif pour le démocratiser pour tous | Espace d'écoute et de reconnaissance (expression des besoins, envies) Faire vivre des expériences différentes
Octroyer du temps (20%) à des sides projects (afin que chacun puisse vivre des réalités différentes) | Faire vivre des expériences de travail collectif concret (construction d'une cabane) | Vis ma vie pour changer de posture dans l'entreprise

DONNER ENVIE DE CHANGER

Valoriser les gains du changement

APPROCHE SUR MESURE

Selon les cultures, les mentalités, les personnalités

APPROCHE 360° MULTI LEVIERS

Aspirationnelle, expérientielle, rationnelle, corporelle

LES QUESTIONS À EXPLORER POUR CONTINUER L'EXPLORATION

Nous clôturons ce compte rendu de la même manière que nous avons ouvert l'atelier en vous invitant à poursuivre l'exploration chez vous avec les questions que les participants ont proposées pendant le temps « rencontre avec la problématique »

Est-ce que les organisations ont envie de coopérer ?

Comment nous faire prendre conscience de notre responsabilité ?

Quels sont les signaux quand nous nous éloignons trop de nous-mêmes ?

Introspection et pratiques de coopération sont-ils des résultats ou des moyens ? Y-a-t-il d'autres moyens ?

Comment dépasser les systèmes et jeux d'acteurs ?

Quel est l'état de ces modes de fonctionnement dans les organisations ?

Comment convaincre les personnes voyant la transformation comme un mythe que c'est la réalité de demain ?

Utiliser son énergie à transformer ou à créer du neuf sur des bases viables ?

Comment transcrire et appliquer la reliance, l'écologie profonde aux organisations/entreprises ?

Les organisations ont-elles vraiment envie de changement ? Qu'est ce qui les motive ?

Est-ce que l'Homme est bon ? Qu'est ce que le bon ?

Comment collaborer avec les autres quand on est mal avec soi-même ?

Comment aider les salariés à être des corporate-activistes ?

Comment éveiller la conscience dans la coopération ?

Un grand merci à tous les participants et à Officienne (ce lieu utopique que l'on aime tant) pour l'hébergement de cet atelier.

À très vite

Anne-Laure, Maxime et Simon



Nous espérons que cela va de soit, mais nous le précisons au besoin, sentez-vous libre de vous (ré)approprier le contenu, le format et les méthodologies si cela vous semble pertinent. Il y a même « urgence » à faire circuler les idées pour avancer !

 **INSTINKTO**

<http://instinkto.fr/>