



Université du Nous

1^{er} avr. / 2022

Bienvenue !



Le réseau des acteurs du
développement local en Grand Est

ambassadeur des

**OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**





Johan
Chazal



Nicolas
Bachet



Joris
Leferre



Lydia Pizzoglio
Animatrice



Laurent Van Ditzhuyzen
Animateur

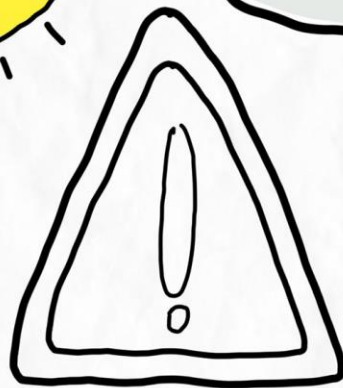
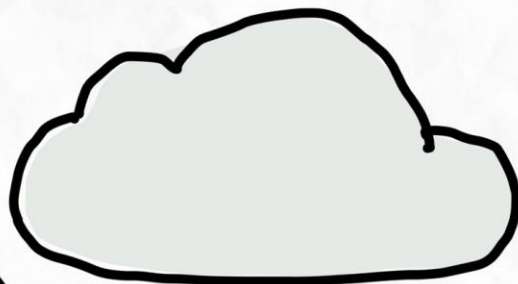
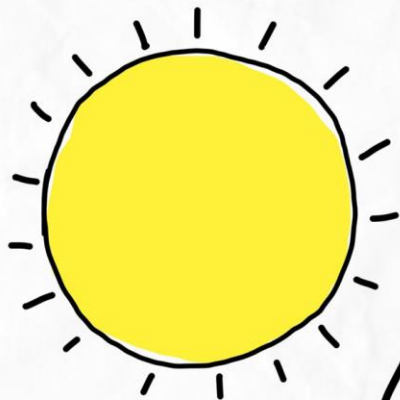


Etienne Hayem
Régie



Pils Laurent Burget
Facilitation Graphique

Météo : Prénom
Là tout de suite
je me sens ...



- Pour quel projet commun ? Raison d'être, intention...
- Clarifier les enjeux de chaque partie prenante et se les dire
- Quel type de gouvernance pour quel projet
- Budget, qui, quoi, comment ?

Coopérer c'est ?

$1 + 1 = 3$

écouter
les besoins de
l'autre,
les miens.

Transformer du conflit
de la tension en projet

Construire ensemble
une solution à un
problème

Gouvernance ?

Budget ?

faire dans un
but commun

Une raison d'être

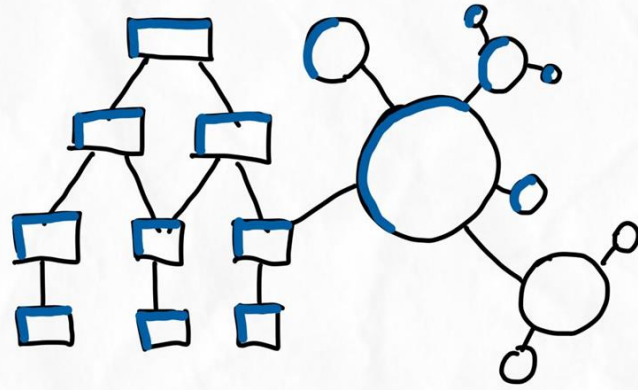
idéologie
injonction
à coopérer

≠

Clarifier
mes enjeux
nos enjeux



Gouvernance



Quels espaces de décisions
Quel légitimité ?
Quels modes de décision ?

Budget



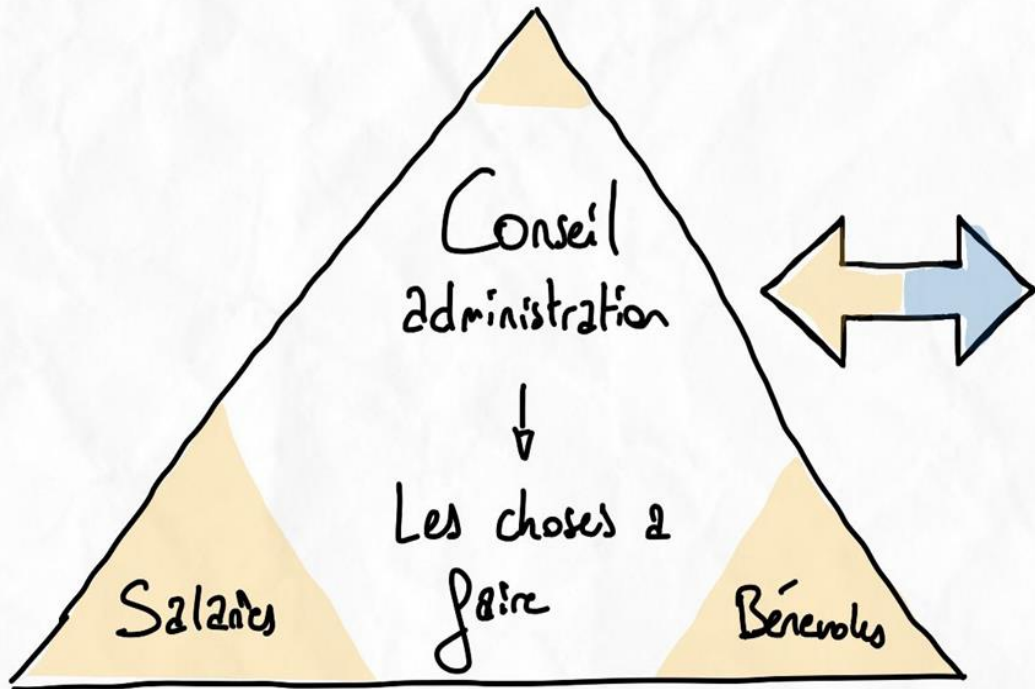
Quelles libertés ?
Risques


Gouvernance partagée et Posture de coopération

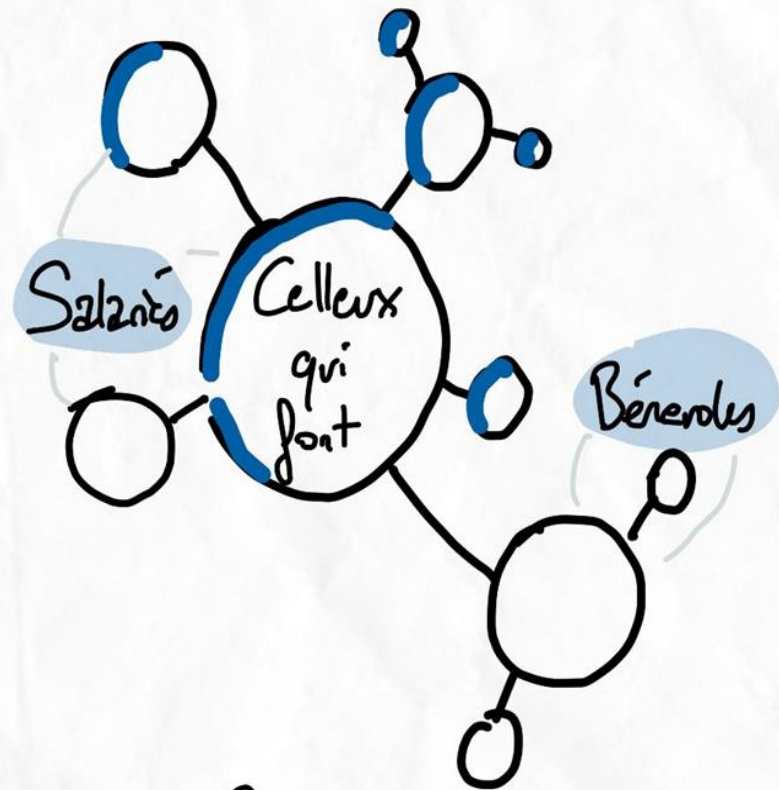
Depuis notre point de vue...

Quelques éléments essentiels...

- Le pouvoir à ceux qui font / Gouverner le commun ensemble
- L'organisation : un organisme vivant
- Sentir et ajuster plutôt que prévoir et contrôler/ Pilotage dynamique
- Une raison d'être évolutionnaire
- Le chemin autant que le résultat
- Une constitution accessible et évolutive
- Développer une culture et une posture de coopération
- Un équilibre entre horizontalité, verticalité et profondeur

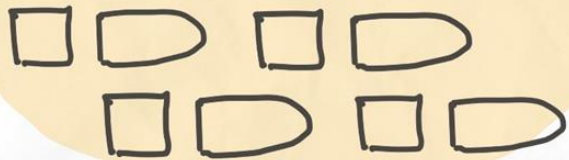


Figé ? 



Agilité
Organisation vivante 

Chemin

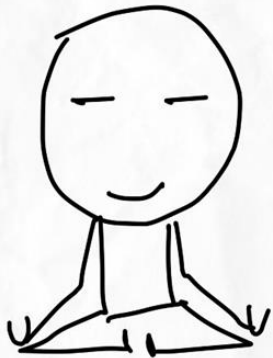


autant que

Résultat



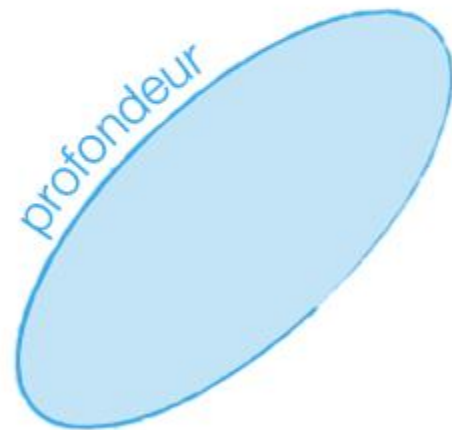
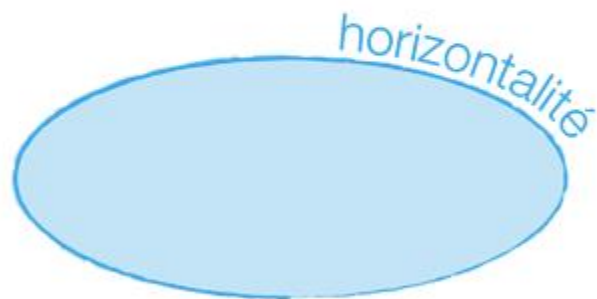
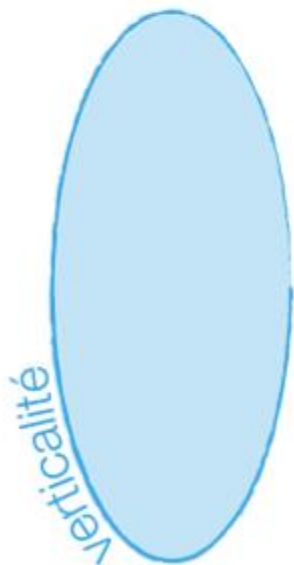
Ressentir et s'ajuster



Rapport
du temps

Prévoir et contrôler





verticalité

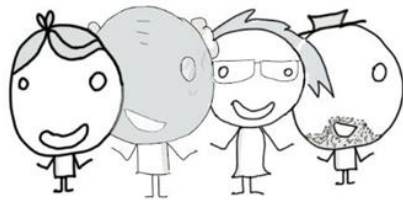
Clarté &
Légitimité
de la
répartition
des pouvoirs



horizontalité

Équivalence du pouvoir

Transformer les conflits, tensions
en actions



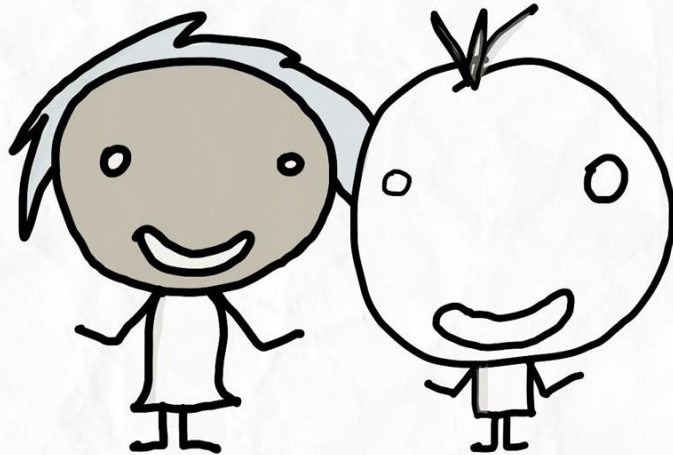
profondeur

Intuition
Sincérité

Sens



Questions , réactions
prochains pas ?



Coopération

Changement
individuel

Temps
persévérance

Discrimination ?

Nourrir
la confiance

Petits
pas



Créer des
espaces
d'échange

Ecouter
les résistances

Je suis en
sincérité
mes ⊕ mes ⊖

Echanges
et réactions

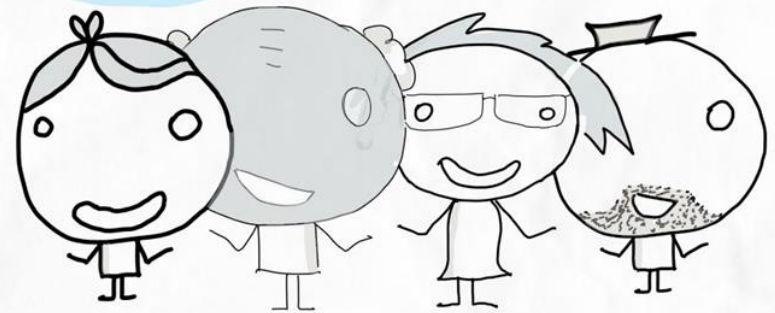
Je suis
modélisant.e

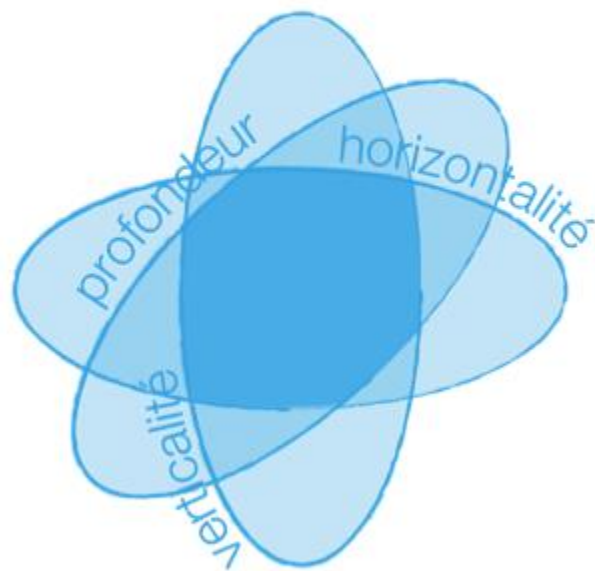
UdN

citoyens & territoires
Grand Est

hum!
PARIS - ENERGY

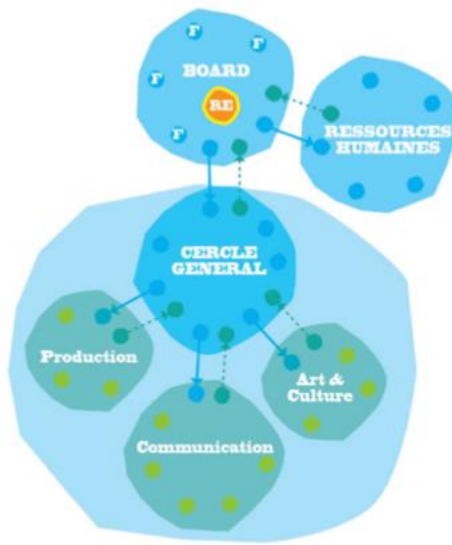
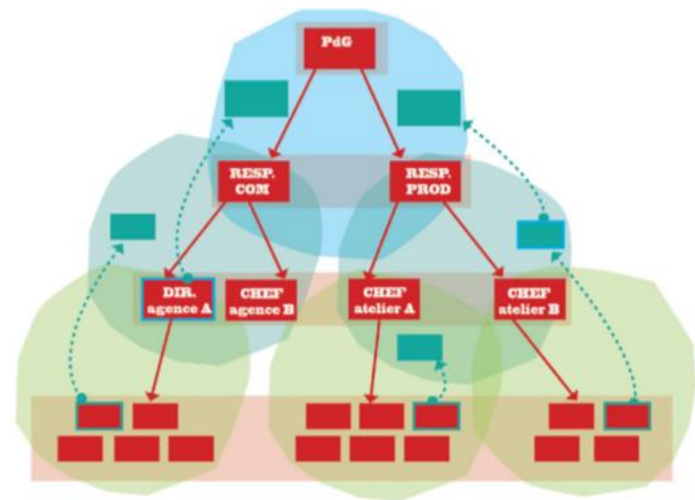
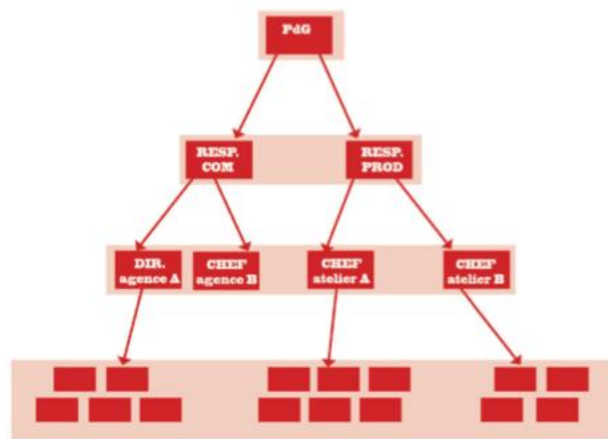
Le réseau des acteurs du développement local
en Grand Est







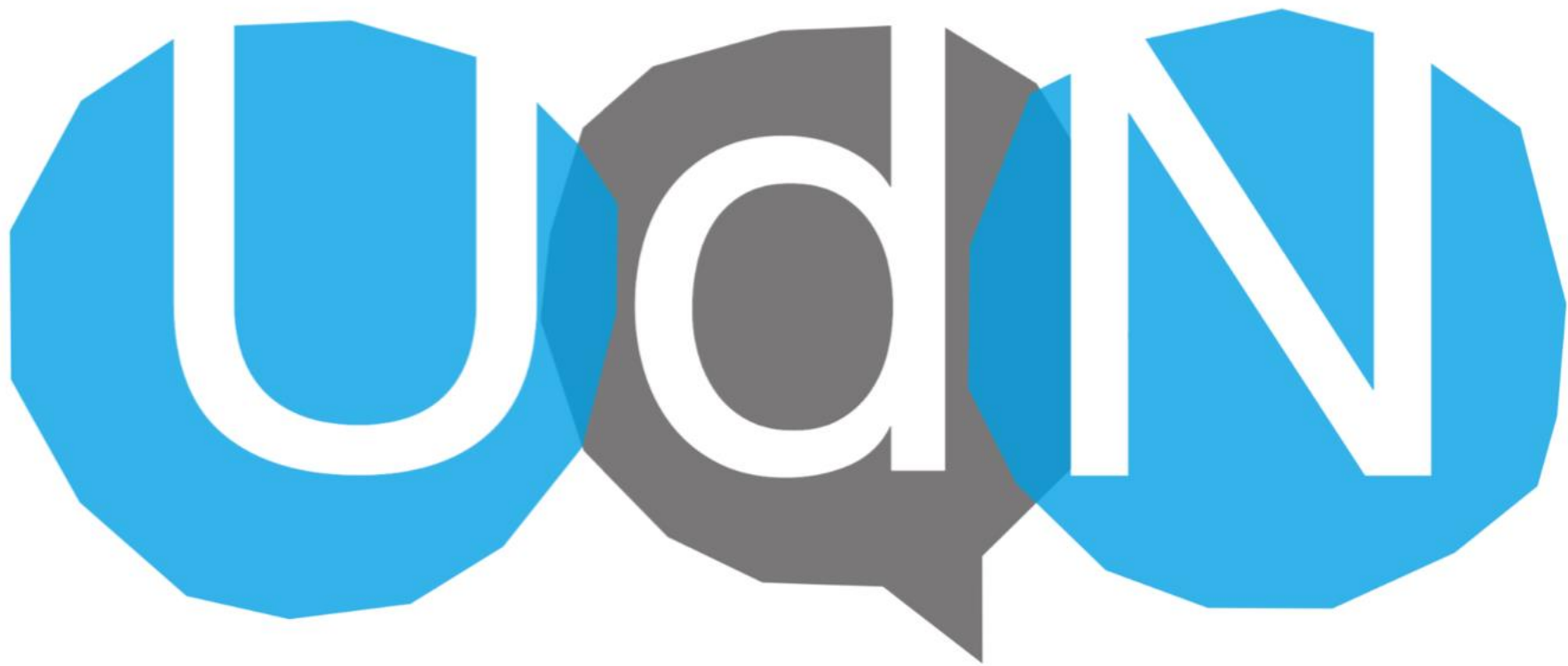
La gouvernance partagée
Une démarche...



Gouvernance partagée, Pourquoi ? Les enjeux...

- Embrasser la complexité
- Sortir du OU pour aller vers le ET
- Enjeux du sens, congruence entre ce que je produis et comment je le produis
- Accompagner l'évolution

- Une organisation créative
- Une organisation résiliente et agile
- Efficacité en gouvernance partagée ?
- La responsabilité en gouvernance partagée !
- Le tout horizontal
- L'humain ce héros !
- Les outils et les modèles suffisent...



Université du Nous

Les niveaux de participation

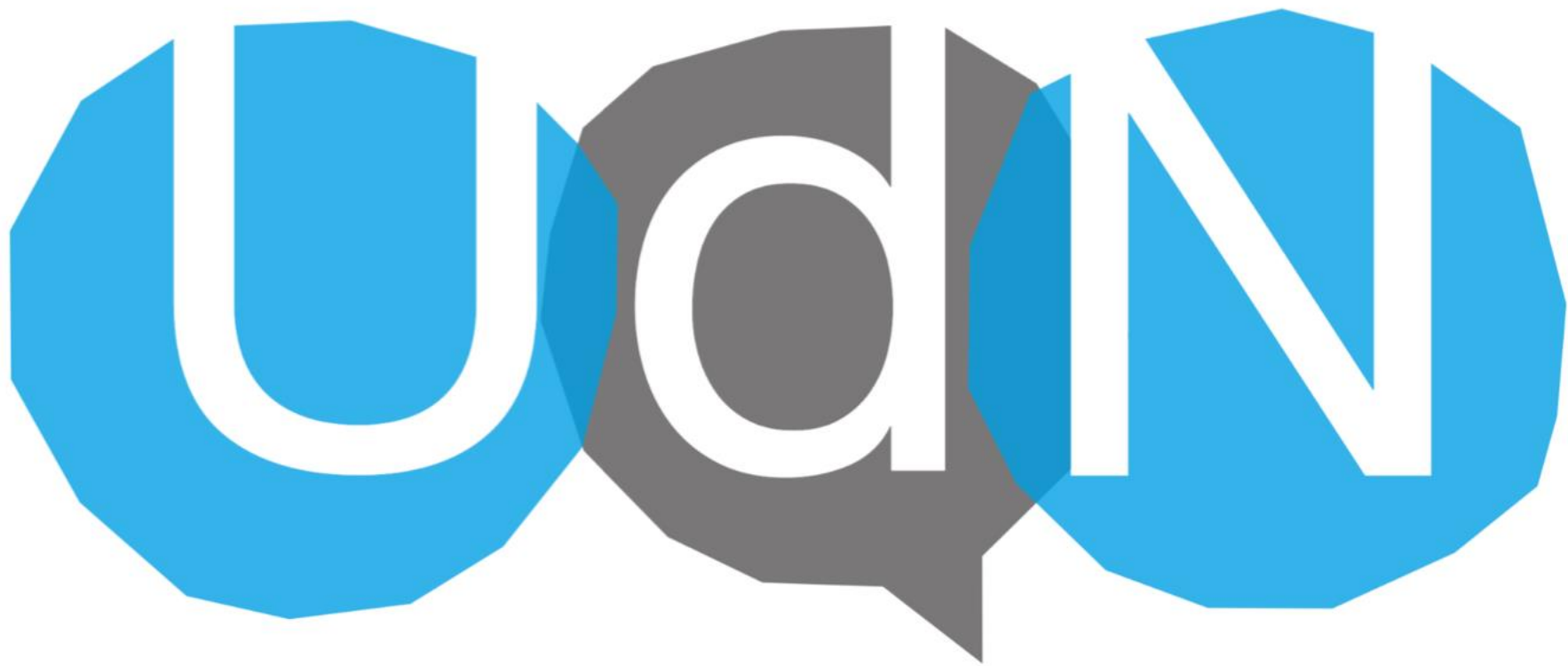
- L'information
- la consultation
- la participation, co-construction
- la co-décision

La culture de l'écoute des points de vue : L'écoute du centre

- Ce que je ne veux pas entendre : je crois avoir raison, j'ai ma vision sur le monde...
- Ce que je ne peux pas entendre, je ne suis pas prêt.e, je me sens en défaut sur le sujet, c'est trop confrontant...
- Je finis par comprendre que je ne comprends pas...
- Je comprends ce que je ne comprenais pas et je peux le reconnaître devant le groupe...
- J'entends et je comprends et je peux argumenter et tenir ma position sans être contre...
- Je cherche avec l'autre...
- Je peux être réellement sincère dans mon écoute du centre.

Les plateaux d'évolution en GP

- La pratique du cercle et le consentement :
 - Une facilitation systématique (même à 3)
 - Acquisition d'une Posture individuelle et donc collective
 - Régulation naturelle de la parole : autorégulation du groupe
 - Compréhension profonde de l'objection dite raisonnable
 - ESC (Election Sans Candidat) où les choses peuvent se dire sur les compétences nécessaires et les savoir être importants où les objections sont possibles.
- Souveraineté des rôles :
 - Sortir de la "plénière" qui décide de tout (orga transition)
 - Entrée dans des cercles qui décident vraiment et plus le/la boss - les périmètres clairs et respectés (orga entreprise / asso hiérarchique)
- Sortir du paradigme des postes pour entrée dans celui du rôle :
 - Sortir du "cercle général" = the place to be
 - se référer réellement à la stratégie, et savoir renoncer
- Faire évoluer la pratique/ Ne plus se référer aux formateurs/ accompagnant-e-s
- S'approprier la pratique, tout ce qui n'est pas interdit est permis...



Université du Nous