



Académie en intelligence Collective

Syllabus Week-end exploration & Module
Théorie U
Parcours 2024-2025



TABLE DES MATIERES

1. BIENVENUE	5
2. LE 4/4 : Fiche de travail pour élaborer un contrat avec « soi-même ».....	6
3. CO-INITIATING (CO-INITIER)	7
QUESTIONS DE REFLEXION A.....	7
1. LE MODELE DE L'ICEBERG	7
1. LES PARADIGMES DE LA PENSEE ECONOMIQUE	7
2. THE OVERVIEW EFFECT	9
3. QUESTIONS DE REFLEXION B.....	9
4. LA THEORIE U	10
1. LES NIVEAUX D'ECOUTE	11
2. LES NIVEAUX DE CONVERSATION	12
3. THEORIE U : UN APERCU DES OUTILS	12
4. THEORIE U: SIX PRINCIPES.....	13
5. QUESTIONS DE REFLEXION C.....	13
5. ENTRETIEN DIALOGUE.....	14
1. APERCU	14
2. OBJECTIF.....	14
3. PRINCIPES.....	14
4. UTILISATIONS ET RESULTATS.....	15
5. EXEMPLE.....	15
6. PROCESSUS.....	18
1. ORGANISATION.....	18
2. SÉQUENCE	18
3. EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE.....	19
6. PARCOURS DU RESENTI.....	21
1. APERCU	21
2. OBJECTIF.....	21
3. PRINCIPES.....	21
4. UTILISATIONS ET RESULTATS.....	22
5. EXEMPLE.....	22
6. PROCESSUS.....	23
1. ORGANISATION.....	23

2.	SEQUENCE	23
7.	INTERVISIONS « CLINIQUE DE CAS »	27
1.	PRESENTATION	27
2.	OBJECTIF.....	27
3.	PRINCIPES.....	27
4.	UTILISATIONS ET RESULTATS.....	28
5.	UN EXEMPLE.....	28
6.	ORGANISATION.....	28
1.	Participants et lieu	28
2.	Timing.....	28
3.	Matériel.....	28
7.	PROCESSUS CLINIQUE DE CAS 1.0	29
1.	ROLES	29
2.	SEQUENCE	29
8.	PROCESSUS CLINIQUE DE CAS 2.0 : avec sculpture	31
1.	ROLES	31
2.	SEQUENCE	31
8.	UNE ALTERNATIVE AU COACHING CIRCLE : LE MASTERMIND	33
9.	SYSTEME EN 3D	34
1.	APERCU	34
2.	PROCESSUS.....	34
1.	IDENTIFICATION DU CAS.....	34
2.	CONSTRUCTION SCULPTURE « SITUATION ACTUELLE »	34
3.	ENQUETE MULTIDIMENSIONNELLE	34
4.	ADAPTATION DU MODELE.....	35
5.	CRISTALLISER ET CAPTURER.....	35
10.	PRATIQUE DE PLEINE CONSCIENCE.....	36
11.	EXERCICE D'ECRITURE GUIDEE	38
1.	PRESENTATION	38
2.	OBJECTIF.....	38
3.	PRINCIPES.....	38
4.	UTILISATIONS ET RESULTATS.....	39
5.	EXEMPLE.....	39

6.	ORGANISATION.....	39
1.	Participants et lieux.....	39
2.	Durée.....	39
3.	Supports	39
7.	PROCESSUS.....	40
1.	SEQUENCE	40
2.	QUESTIONS	41
12.	PROTOTYPER.....	43
1.	APERCU	43
2.	OBJECTIF.....	43
3.	PRINCIPES.....	43
4.	UTILISATIONS ET RESULTATS.....	44
5.	EXEMPLE.....	44
6.	ORGANISATION.....	44
7.	FEUILLE DE TRAVAIL SUR LE PROTOTYPAGE 1.....	45
8.	QUELQUES CONSEILS UTILES POUR LE PROTOTYPAGE	46
9.	FEUILLE DE TRAVAIL SUR LE PROTOTYPAGE 2.....	47
1.	1. Cristallisez vision et intention	47
2.	2. Formez un groupe de base	47
3.	3. “0.8”: Itérez, itérez et itérez	47
4.	4. Plateformes et espaces.....	48
5.	5. Ecoutez l’univers	48
6.	6. Intégrez tête, cœur et action	48
13.	SOCIAL PRESENCING THEATRE	49
14.	DANSE DES 20 MINUTES.....	50
1.	APERCU	50
2.	OBJECTIF.....	50
3.	PRINCIPES.....	50
4.	PROCESSUS.....	50
1.	Participants et lieux.....	50
2.	Timing.....	51
3.	Matériel.....	51
4.	Séquence	51

15.	L'EXERCICE DU BLOCAGE.....	53
1.	APERCU	53
2.	OBJECTIF.....	53
3.	PRINCIPES.....	53
4.	RESULTATS ET BENEFICES.....	54
5.	PROCESSUS.....	54
5.	Participants et lieux.....	54
6.	Timing.....	54
7.	Séquence	54
16.	LA CARTOGRAPHIE 4D (4D MAPPING).....	56
1.	APERCU	56
2.	OBJECTIF.....	56
3.	PRINCIPES.....	56
4.	PROCESSUS.....	57
8.	Participants et lieux.....	57
9.	Séquence	57
17.	SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE	59
5.	Livres	60
6.	Formations	60
7.	Illustrations et Photos	60
18.	Glossaire	61

1. BIENVENUE

Ce livre a été adapté pour vous en tant que participant à la formation « Faciliter l'Intelligence Collective – Theory U ».

Ce livre de ressources est conçu pour présenter le cadre théorique et les outils essentiels introduits durant le programme. Il y a également du matériel supplémentaire qui n'a pas été présenté mais qui a été testé pendant de nombreuses années de manière pratique dans des contextes variés un peu partout dans le monde.

Pourquoi ces différentes initiatives ?

Les radicaux changements sociaux, environnementaux et culturels auxquels nous sommes confrontés nous mettent face à des défis dont l'importance est énorme. Ces défis peuvent mener à des innovations révolutionnaires mais comportent aussi des risques de bouleversements et de ruptures.

Nous dépendons donc fortement de notre capacité à être à la hauteur de cette situation et à pouvoir recadrer les problèmes et les transformer en opportunités d'innovations et de renouvellements systémiques.

Nous sommes persuadés qu'il est possible de créer un renouveau profond de la société en une génération. Nous devons tous nous y mettre et nous sommes heureux que vous nous ayez rejoints pour cette aventure.

Ce livre a été rédigé par David Kirsch, Jeannine Gillessen, Pierre Dubruille et Antoine Feron.

Ce livre de ressources reprend, entre autres – mais pas uniquement, la traduction libre des différents livres de ressources proposés par le Presencing Institute, à savoir :

- “Presencing Foundation Program - Resource Book”
- “Presencing Institute - Social Presencing Theater - Source Book”

Cette reproduction implique que ce livre, à son tour, peut être reproduit sous certaines conditions :



ATTRIBUTION : Toutes les licences Creative Commons obligent ceux qui utilisent les œuvres à créditer l'auteur de la manière dont il le demande, sans pour autant suggérer qu'il approuve leur utilisation ou leur donne son aval ou son soutien. Les sources des différentes parties sont clairement identifiées à la fin de ce document afin de permettre une attribution correcte.



PARTAGE DANS LES MEMES CONDITIONS : L'auteur autorise les autres à reproduire, diffuser et modifier son œuvre, à condition qu'ils publient toute adaptation de son œuvre sous les mêmes conditions que son œuvre. Toute personne qui souhaiterait publier une adaptation sous d'autres conditions doit obtenir une autorisation préalable de l'auteur.

2. LE 4/4 : FICHE DE TRAVAIL POUR ÉLABORER UN CONTRAT AVEC « SOI-MÊME »

Mon contrat - R.Hostie et B.Holloway

<p><u>A. La situation</u> (Les faits, quel est le problème, les enjeux, où en sommes-nous, qu'est-ce qui se passe ?)</p>	<p><u>B. L'objectif</u> (Le projet, à quoi veut-on arriver, qu'est-ce qu'on veut atteindre ?)</p>
<p><u>C. Les moyens</u> (Les ressources, les démarches, les stratégies, quoi mettre en place, comment faire pour réussir)</p>	<p><u>D. Les obstacles</u> (Les difficultés, les contraintes, les sabotages, les ennuis, qu'est-ce qui va nous empêcher de réussir ?)</p>

3. CO-INITIATING (CO-INITIER)

PASSER DE L'EGO-SYSTEME A L'ECOSYSTEME

L'ICEBERG de la RÉALITÉ ACTUELLE



1. LE MODELE DE L'ICEBERG

Le modèle de l'iceberg suggère qu'il y a des structures sous-jacentes, des modes de pensées et des causes originelles qui sont responsables des événements et crises visibles.

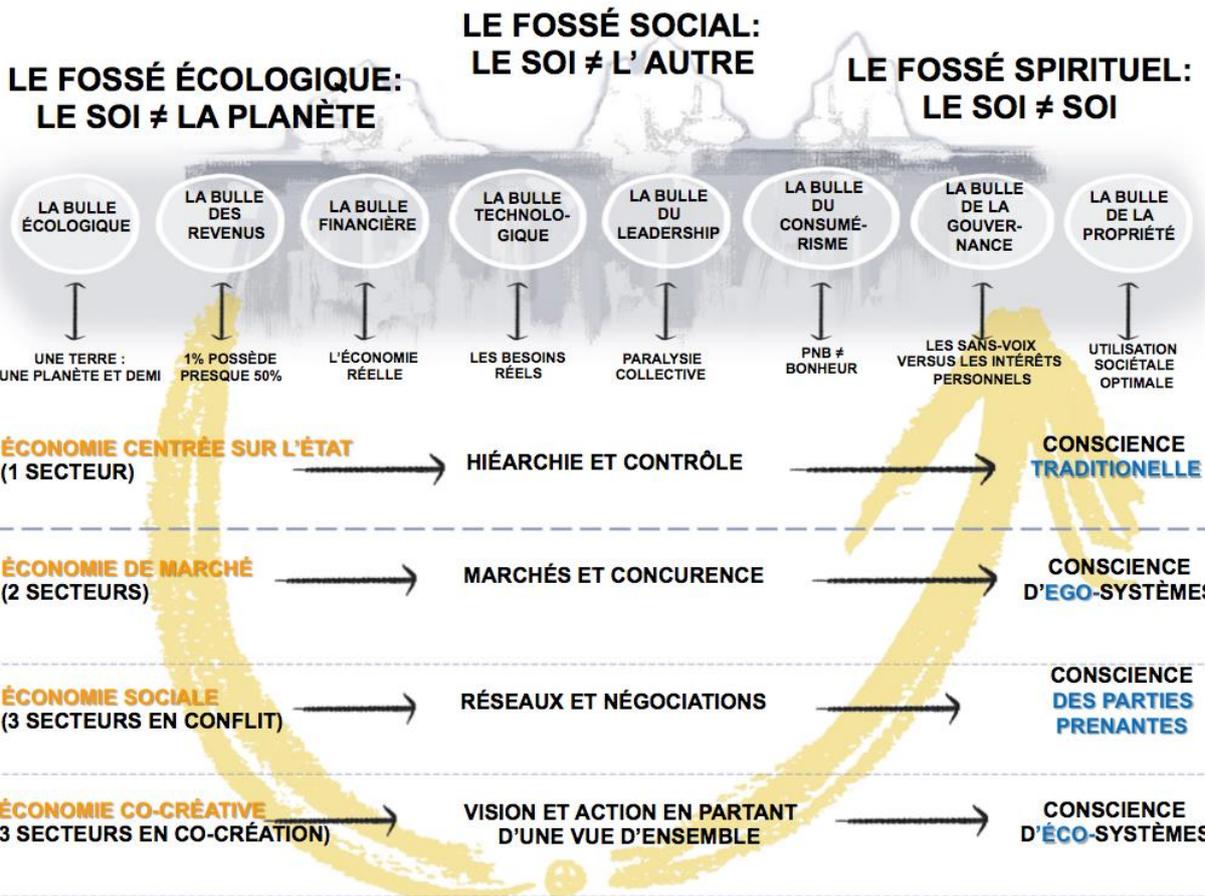
Si on les ignore, ces dernières vont nous enfermer et nous pousser à reproduire sans cesse les mêmes modèles.

QUESTIONS DE REFLEXION A

1. Quelles sont d'après vous les forces systémiques les plus profondes qui nous poussent à reproduire des résultats que personne ne désire ?
2. Lequel des points de rupture est le plus important pour le défi, le problème ou le système sur lequel vous avez prévu de travailler durant ce programme ?

1. LES PARADIGMES DE LA PENSEE ECONOMIQUE

L'évolution de l'économie moderne et de la pensée économique est le reflet d'une évolution de la conscience humaine – on passe de ce que nous appelons une « conscience d'un ego-système » à une « conscience d'un éco-système ». De nouveaux modèles de pensée économique mais également des sources plus profondes de créativité et d'identité personnelle déclenchent les structures et les événements visibles qui émergent autour de nous.



2. THE OVERVIEW EFFECT

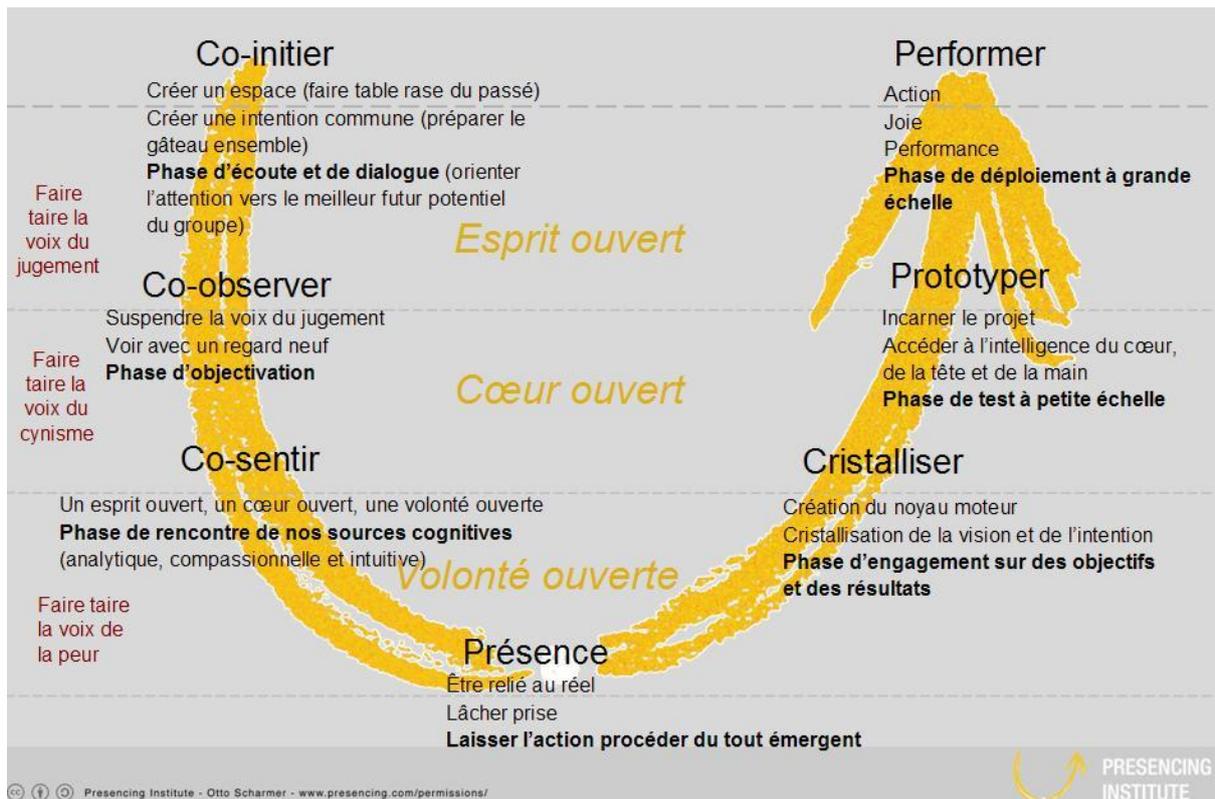


3. QUESTIONS DE REFLEXION B

1. Quand et dans quel contexte ressentez-vous que le monde que nous connaissons arrive à sa fin et est en train de mourir ? (Intégrez dans votre réponse des éléments qui font référence à la fois à la société, à votre contexte organisationnel et à vous-même.)
2. Quand et dans quel contexte ressentez-vous un monde qui voudrait émerger ? Dans la société, votre contexte organisationnel, votre contexte personnel ?
3. Quand et dans quel contexte avez-vous ressenti des moments de cassure et qu'avez-vous remarqué sur votre réponse intérieure à ces moments ?
4. Comment se manifestent les fossés écologique, socio-économique et spirituel dans votre expérience personnelle au travail et dans votre vie ?

4. LA THEORIE U

De nos jours, il ne suffit pas de créer du changement au niveau des symptômes et des structures. Nous devons travailler encore plus en profondeur pour changer les paradigmes sous-jacents de la pensée et pour nous connecter avec nos ressources les plus enfouies de créativité et de notre moi profond. La Théorie U présente un modèle et une méthodologie pour y arriver. Ici nous présentons les grandes lignes du processus U dans son entièreté, en nous focalisant plus particulièrement sur l'étape surlignée en orange ci-dessous :



La plupart des méthodologies d'apprentissage se focalisent sur l'apprentissage à partir du passé. La Théorie U propose un modèle et une méthodologie qui permettent une compréhension et une pratique d'un autre cycle d'apprentissage – l'apprentissage à partir du futur qui est en train d'émerger.



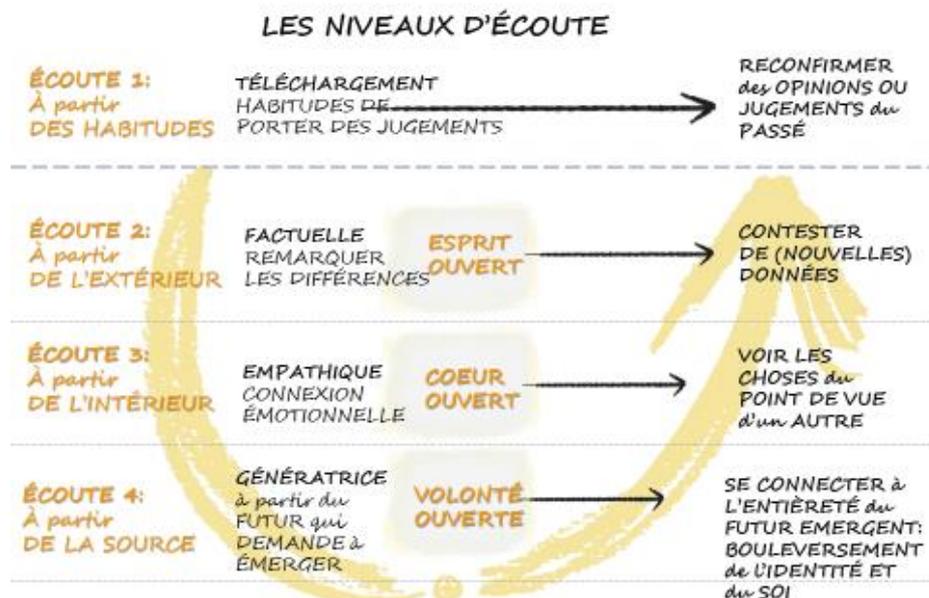
A. APPRENDRE en RÉFLÉCHISSANT sur les EXPERIENCES du PASSÉ



B. APPRENDRE à partir du FUTUR en train d'ÉMERGER
(PRESENCING = ÊTRE PRÉSENT AVEC TOUS SES SENS)

1. LES NIVEAUX D'ÉCOUTE

Une des idées au cœur de la Théorie U est que la forme vient après l'attention ou la conscience. Nous pouvons changer la réalité en changeant l'espace interne à partir duquel nous fonctionnons. La première étape est de comprendre l'impact que notre attention peut avoir sur la réalité et de nous pencher sur notre propre manière habituelle d'écouter. Le schéma ci-dessous propose quatre niveaux d'écoute, qui représentent quatre lieux différents qui peuvent être à l'origine de notre manière d'écouter.

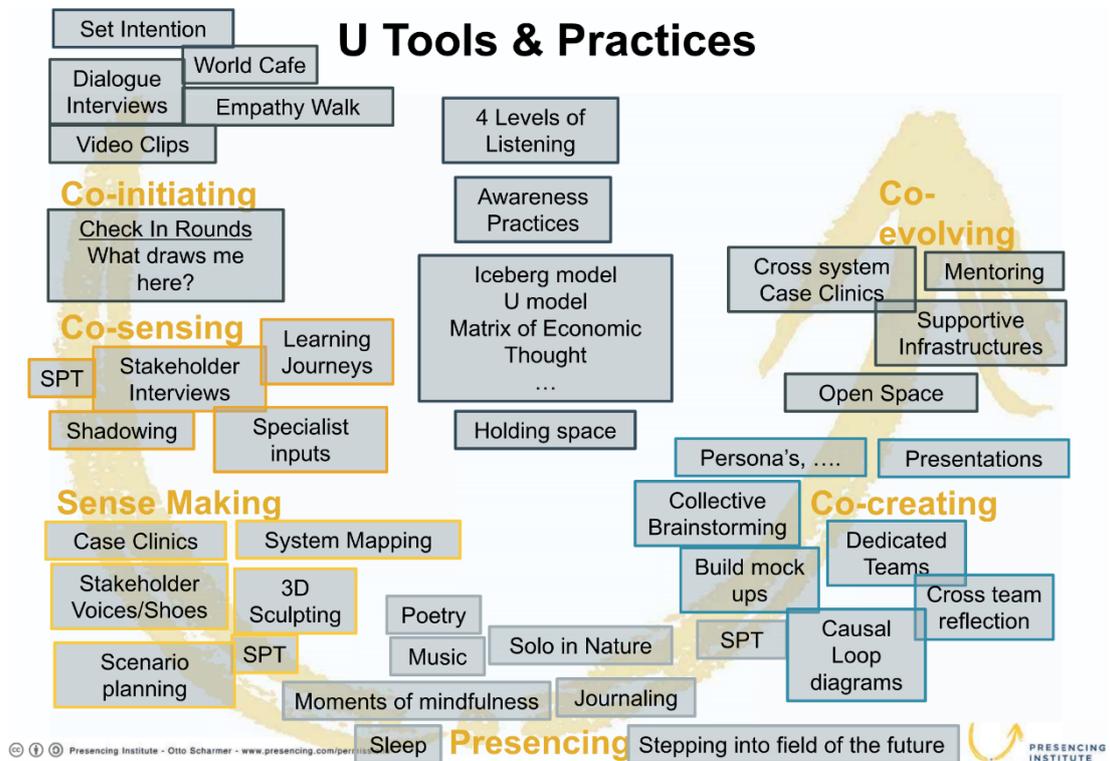


2. LES NIVEAUX DE CONVERSATION

LES CHAMPS DE CONVERSATIONS



3. THEORIE U : UN APERCU DES OUTILS



4. THEORIE U: SIX PRINCIPES

- L'énergie suit l'attention.
- Nous devons passer par un processus qui se décompose en trois mouvements principaux, caractérisés de "gestes intérieurs":
- A) Observer, observer, observer ;
- B) Prendre du recul et réfléchir ;
- C) Agir immédiatement.
- Ce processus en trois étapes ne fonctionne que si nous pratiquons les instruments intérieurs suivants : un Esprit Ouvert, un Cœur Ouvert et une Volonté Ouverte.
- A la source de ce processus intérieur il y a deux questions fondamentales liées à la créativité: Qui est suis-je ? Quel est mon travail/mon devoir ?
- Ce processus est le moins fréquemment suivi car dès qu'on l'entame, on est confronté à trois ennemis qui nous empêchent d'accéder à notre source profonde de créativité : La voix du jugement, la voix du cynisme et la voix de la peur.
- Ce processus d'ouverture ne doit pas seulement être suivi par l'individu, mais il faut également laisser de l'espace pour que le groupe parcoure un processus semblable.

5. QUESTIONS DE REFLEXION C

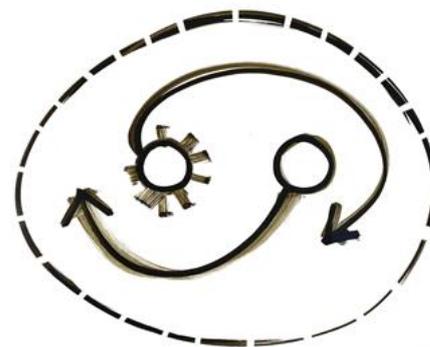
1. Dans quel mesure le sujet d'engagement a changé depuis le premier exercice ?
2. Votre façon d'écouter, a-t-elle changée depuis le début du programme et si oui, comment ?

5. ENTRETIEN DIALOGUE

<https://www.presencing.com/tools/dialogue-interview>

1. APERCU

Des interviews sous forme de dialogue engagent la personne interviewée dans une conversation qui fait réfléchir et qui est génératrice d'idées. Cet outil peut être utilisé pour préparer des projets, des ateliers ou pour des programmes de développement de compétences.



Les interviews en dialogue :

- Permettent d'avoir un nouveau regard sur les questions et les challenges que vivent les personnes interviewées.
- Peuvent aider à trouver des partenaires pour un projet.
- Préparent les participants à un événement proche.
- Mettent en place un terrain propice au développement d'une initiative que vous souhaitez co-crée.

2. OBJECTIF

Initier un dialogue générateur qui favorise l'émergence de la réflexion personnelle, de la réflexion en groupe et des étincelles de créativité collective.

Les interviews en dialogue peuvent être utilisées à toutes les phases du processus U, le plus souvent lors de la phase de préparation.

3. PRINCIPES

- Créez de la transparence et de la confiance au sujet de l'objectif et du processus de l'entrevue.
- Exercez une écoute profonde.
- Suspendez votre "Voix du Jugement": voyez la situation à travers les yeux de la personne interviewée, ne jugez pas.
- Entrez en contact avec ce que vous ne savez pas: au cours de la conversation, faites attention et faites confiance aux questions qui vous viennent à l'esprit.
- Ayez du plaisir à écouter : appréciez et goûtez totalement l'histoire que vous entendez raconter. Mettez-vous à la place de la personne qui est interviewée.
- Utilisez votre capacité d'écoute génératrice : essayez de vous concentrer sur la meilleure possibilité d'avenir pour la personne interviewée et la situation en question.

- Laissez-vous emporter : n'interrompez pas, posez des questions de manière spontanée. Sentez-vous toujours libre de dévier de votre questionnaire si des questions importantes vous viennent à l'esprit.

Utilisez la puissance de la présence et du silence : Une des manières les plus efficaces « d'intervenir » en temps qu'intervieweur est d'être tout-à-fait là avec la personne interviewée – et de ne pas interrompre un bref moment de silence.

4. UTILISATIONS ET RESULTATS

Les interviews en dialogue :

- Fournissent des informations factuelles sur les challenges, questions et attentes du moment des participants ou sur les challenges actuels de l'organisation.
- Augmentent la conscience des participants ou des membres d'une organisation au sujet du processus à venir et de la manière dont ce dernier peut leur être utile ou servir leurs intérêts.
- Augmentent le niveau de confiance entre facilitateur et participants, ce qui aide à créer un terrain propice aux relations.
- Sont la base pour les « Stakeholder-Interviews »

5. EXEMPLE

Ursula Versteegen, qui a co-développé cette méthode avec Otto Scharmer décrit une de ses expériences :

Il y a quelque temps j'ai eu une interview en dialogue avec Walter H. Le challenge le plus difficile dans une interview de dialogue, pour moi, c'est quand il faut « sauter du pont ». Le moment où je dois me forcer à quitter la sécurité pour être totalement « présente » est le moment le plus laborieux de l'interview, et j'ai vraiment peur quand je sens que ce moment arrive.

Pourtant, une fois que j'ai osé sauter et que j'ai surmonté ma peur et ma maladresse, c'est la sensation la plus fluide et la plus belle qu'on puisse expérimenter. Walter est ingénieur dans une entreprise automobile présente au niveau mondial. Walter m'a dit pour commencer 'J'ai su dès l'âge de dix ans que je voulais devenir ingénieur et travailler avec des voitures. Quand j'étais gosse, je passais plus de temps chez le ferrailleur qu'à la plaine de jeux.' Cela faisait plus de dix ans qu'il occupait différentes fonctions en tant qu'expert qualité dans différentes usines. Quand il parlait de voitures, Walter était enthousiaste : j'aimais l'écouter dire 'tout le monde m'a accueilli à bras ouverts dès le début. On m'a très vite donné des responsabilités.' C'était comme si je pouvais toucher sa fierté de construire des voitures de qualité.

'Cela fait quelques semaines maintenant, continue-t-il, que je suis dans les Ressources Humaines et les Relations Industrielles. C'est un nouveau domaine pour moi. Il y a une très longue liste de choses

dont je suis responsable maintenant : organisation du travail ; réorganisation ; organisation du leadership dans les usines ; syndicats ; rapports d'absentéisme ; prévention ; hygiène ; sécurité au travail ; vieillissement du personnel...

Mes challenges sont les suivants : Comment convaincre les gens dans les usines de participer à des politiques de sécurité et d'hygiène ? Comment négocier avec les syndicats, leur vendre nos idées ? Comment puis-je prendre des décisions pour tous ces gens qui doivent obéir à ces règles sans avoir d'autorité formelle ?

Après qu'il m'ait lu cette liste, je me suis sentie bizarre. Il m'a fallu un moment pour me rendre compte que mon niveau d'énergie était passé de cent à zéro. Pourquoi ?

Que s'était-il passé ? En continuant à l'écouter parler de son challenge, j'ai remarqué qu'il avait changé lui aussi.

Sa voix était devenue plus formelle, il parlait plus vite, sa manière de parler le faisait paraître plus distant, plus fermé, et même peut-être plus déterminé et résolu. Mon écoute baissait. C'était comme s'il était passé du rôle du gars de la production, sympathique, enthousiaste et pragmatique à celui d'un bureaucrate qui savait exactement tout ce que ces gens de la production devaient faire. Je me suis sentie distante moi aussi.

Je lui ai posé des questions au sujet des parties prenantes : 'Quelles seraient les personnes les plus cruciales à rencontrer pour obtenir des perspectives variées sur ton nouveau travail ?' J'avais l'espoir silencieux que les parties prenantes lui diraient ce que je sentais que je ne pouvais pas lui dire. 'Oh, je les ai déjà rencontrées, me dit-il directement, je leur ai communiqué mes responsabilités et leur ai demandé des commentaires.'

Je me voyais sur le pont, et je savais qu'il fallait que je saute si je voulais faire la différence. Cependant j'étais retenue en arrière par un poids interne incroyable. Une partie de moi-même disait, 'Dis-lui pourquoi sa manière de mener des interviews de parties prenantes est inutile.' L'autre partie, la partie qui fait peur, me disait, ouvre ton cœur, permets-lui de te changer toi.' A ce moment-là a surgi un souvenir : récemment, alors que je travaillais à la maison mère d'une entreprise pharmaceutique, j'avais été exactement dans la même position que Walter. Je devais convaincre des divisions et des sites de production d'un tas de points de vue conceptuels, d'arguments et de choses à faire qui n'avaient rien à voir avec ma propre expérience. Moins je me sentais utile, plus mon style de communication leur dispensait enseignement ou instructions alors que j'aurais dû être en mode apprentissage.

Alors, j'ai sauté : 'En t'écouter, je commence à me poser des questions sur la différence qu'il y a entre travailler pour une usine ou travailler à la maison mère.'

Je l'entends acquiescer. La distance entre nous commence à fondre. J'ai parlé lentement, du fond de moi, de la personne perdue et qui se sentait inutile dans ces circonstances : ' Je ne sais pas du tout si

et comment cette expérience peut avoir un rapport avec toi.’ Je parlais prudemment, en attendant que le mot correct vienne, ne sachant pas quel serait le suivant.

‘Dans mon cas, quand j’ai demandé aux gens de la production ce qu’ils attendaient de moi, ils m’ont répondu ‘Franchement, madame Versteegen, nous n’avons pas du tout besoin de vous pour ce que vous faites pour le moment, nous sommes désolés de vous le dire.’

Le silence régnait. J’aurais pu entendre tomber une épingle. Pourtant ce silence était de l’énergie pure. J’ai entendu un profond soupir de soulagement, et ensuite

Walter a dit, ‘C’est exactement ce qu’ils m’ont dit.’

A ce moment-là toute la conversation a changé. Je lui ai demandé, ‘Tout à l’heure tu as mentionné qu’un des éléments importants que tu as appris en production était que les choses paraissent toujours différentes quand on les regarde de l’extérieur ou quand on les regarde de l’intérieur. Dans quelle mesure ce savoir s’applique-t-il à ta situation maintenant ?’

Le temps s’est ralenti. Puis, il dit, ‘Eh bien, une des interviews a été différente. C’était celle où j’ai parlé à un responsable de la production que je connais bien et que je respecte beaucoup. Je ne lui parlais pas en assumant le rôle de responsable des relations industrielles, je lui parlais en tant qu’égal, en tant que pair dans la fonction de responsable de production également. Il m’a dit, ‘Walter, en tant que représentant du groupe, tu m’apportes des réponses à des questions que je ne me pose pas. Par contre j’ai beaucoup de questions et de problèmes pour lesquels j’ai besoin de ton aide en tant que praticien pair, j’ai besoin que tu m’aides à trouver des réponses nouvelles et innovantes.’

Alors je lui ai demandé, ‘Pourquoi a-t-il pu te dire cela ?’

Walter répondit, ‘Je suppose que c’est parce que je me suis mis à la place de mon collègue, en partant de la production pour envisager le groupe. Dans les autres interviews, je regardais de l’extérieur, du groupe vers la production.’

6. PROCESSUS

1. ORGANISATION

Participants et lieux

Les interviews en dialogue fonctionnent mieux en face à face. Si ce n'est pas possible, ayez recours à des interviews par téléphone.

Timing

30-60 minutes pour une interview par téléphone.

0-90 minutes pour une interview en face-à-face.

Ces deux chiffres sont des estimations et doivent être adaptées au contexte particulier.

Matériel

Utilisez le guide d'interview (questionnaire), mais n'hésitez pas à dévier si nécessaire.

Utilisez du papier et de quoi écrire pour prendre des notes. Vous pouvez aussi utiliser un enregistreur.

2. SÉQUENCE

Préparation

- Définissez et revoyez les questions pour les adapter au contexte et à l'objectif précis.
- Fixez les rendez-vous pour les interviews.
- Si les interviews ont lieu en face à face, trouvez un endroit tranquille.
- Renseignez-vous sur la personne interviewée et sur son organisation.
- Si l'interview va être menée par plusieurs intervieweurs, mettez-vous d'accord sur les rôles (qui est l'interviewer principal, qui prend note).

Avant l'interview

Juste avant de rencontrer l'interviewé, prévoyez un peu de temps de calme et de préparation. Par exemple, 15 à 30 minutes avant l'interview en face à face, il faut commencer à anticiper la conversation avec un esprit ouvert et un cœur ouvert.

Commencez l'interview

Utilisez le questionnaire d'interview ci-dessous comme guide, mais n'hésitez pas à vous en éloigner pour permettre à la conversation de se développer naturellement et de suivre son cours.

Après l'interview

Prenez un temps de réflexion sur l'interview immédiatement après l'interview pour revoir :

- Qu'est-ce qui m'a le plus frappé ?
- Qu'est-ce qui m'a surpris ?
- Qu'est-ce qui m'a touché ?
- Dois-je assurer un suivi pour un des éléments ?

Rapport

Après avoir finalisé toutes les interviews, revoyez les informations et résumez les résultats.

Clôture

Clôturez : après chaque interview (au plus tard le lendemain matin) envoyez un mot de remerciement à la personne que vous avez interviewée.

3. EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE

1. Décrivez le parcours de leadership qui vous a amené ici.
2. Quand avez-vous été confronté à des challenges importants et qu'est-ce qui vous a aidé à y faire face ?
3. Décrivez les meilleures expériences d'équipe que vous ayez eues. En quoi sont-elles différentes d'autres expériences d'équipe.
4. Quels sont les trois challenges majeurs que vous rencontrez pour l'instant ?
5. Quelles sont les plus importantes parties prenantes?
6. Sur base de quels résultats votre performance va-t-elle être considérée comme un succès ou un échec – et à quelle échéance ?
7. Que devez-vous laisser tomber et que devez-vous apprendre pour réussir dans votre rôle actuel de leader ? Quelles compétences devez-vous développer ?

8. Comment allez-vous vous y prendre pour permettre à votre équipe de se développer ? Qu'attendez-vous de votre équipe et qu'est-ce que votre équipe attend de vous ?

9. Quels critères utiliserez-vous dans neuf à douze mois pour évaluer si vous avez réussi ?

10. Réfléchissez maintenant sur notre conversation et écoutez votre voix intérieure: quelle question importante a émergé de cette conversation et aimeriez-vous emporter avec vous dans le parcours qui vous attend ?

6. PARCOURS DU RESSENTI

www.presencing.com/tools/sensing-journey

1. APERÇU

Les parcours du ressenti sortent les participants de leur routine quotidienne et leur permettent de ressentir l'organisation, le challenge ou le système comme ils sont perçus par différentes parties prenantes. Les parcours du ressenti mènent les participants dans des lieux, chez des gens ou vers des expériences qui sont les plus pertinentes par rapport aux questions qu'ils sont en train de traiter.



Ces parcours du ressenti permettent aux participants de :

- Évoluer dans des environnements inhabituels
- S'immerger dans des contextes différents
- Participer à des expériences pertinentes
-

2. OBJECTIF

Permettre aux participants de sortir d'habitudes de voir ou d'écouter en adoptant un point de vue différent et pertinent et en vivant une expérience nouvelle et pertinente. Les parcours du ressenti peuvent aussi contribuer à construire des relations avec les parties prenantes les plus importantes et à voir les choses de manière systémique.



3. PRINCIPES

Un véritable Parcours du Ressenti nécessite de s'engager vraiment dans trois types d'écoute :

- Ecouter les autres : écouter ce que les gens qu'on rencontre ont à vous offrir.
- S'écouter soi-même : ce qu'on ressent émerger de l'intérieur.
- Ecouter le tout émergent : ce qui émerge de l'environnement collectif et de la communauté avec lesquels on s'est connecté.

Aller dans les lieux qui ont le plus de potentiel. Rencontrer les personnes à interviewer dans leur contexte : leur lieu de travail ou les endroits où ils vivent, pas un hôtel ou une salle de conférence. Quand on rencontre des gens dans leur propre contexte, on apprend beaucoup juste en observant ce qui se passe.

Utilisez tout ce que vous observez comme point de départ pour improviser des questions qui vous permettront d'en apprendre plus sur le contexte de vie réel de la personne que vous interviewez.

Observez, observez et encore observez : Faites taire votre voix du jugement (VDJ) et votre voix du cynisme (VDC) et connectez-vous à vos capacités de plaisir et d'émerveillement.

Sans cette capacité de faire taire jugement et cynisme, tous les efforts pour mener à bien un processus de découverte efficace seront vains. Faire taire votre Voix du Jugement, cela veut dire arrêter l'habitude de juger et s'ouvrir à un monde d'exploration, de découverte, et d'émerveillement.

4. UTILISATIONS ET RESULTATS

- Une conscience accrue des différents aspects d'un système et de leurs relations.
- Une meilleure conscience des différents points de vue des parties prenantes et des participants au système.
- Des connexions entre les parties prenantes et les participants.
- Des idées pour des prototypes.
- A utiliser avec les outils d'écoute.

5. EXEMPLE

L'équipe de développement de produits d'un producteur d'automobiles a décidé d'utiliser les parcours du ressenti pour ouvrir leur champ de réflexion et pour générer de nouvelles idées. Il s'agissait de développer les capacités des moteurs de leurs voitures à s'autoréparer.

L'équipe a rendu visite à un grand nombre d'autres entreprises, centres de recherche, et même à des experts en médecine traditionnelle chinoise.

Il s'est avéré que les visites aux experts en médecine traditionnelle chinoise ont généré les idées les plus innovantes pour ce projet (y-compris l'idée de développer des fonctions d'autoréparation lors de l'état de rêve de la voiture, c'est-à-dire quand la voiture n'est pas utilisée).

6. PROCESSUS

1. ORGANISATION

Participants et lieux

Le groupe se divise en sous-groupes de plus ou moins 5 participants. La composition des groupes a de l'importance car une diversité de points de vue améliore l'impact des parcours du ressenti.

Sélectionnez des endroits à haut potentiel pour les parcours du ressenti. Tout le groupe de participants devrait se rendre à plusieurs endroits qui peuvent offrir une vision sur :

- Les différents points de vue des parties prenantes principales du système
- Les différents aspects de ce système
- Les 'Sans-Voix' : les gens qui sont dans le système et qu'on n'a pas l'habitude d'écouter ou de voir.

Une bonne manière de se faire une idée du système c'est de voir quelle est le point de vue de ses « utilisateurs extrêmes » : des clients qui utilisent les produits ou services plus que la majorité des autres, ou qui les utilisent de manière différente, ou au niveau sociétal, ceux qui ont des besoins particuliers comme par exemple une personne qui vit dans un endroit reculé et qui a besoin d'avoir accès à un système de protection de la santé.

Timing

La durée d'un parcours du ressenti dépend de la taille de la zone géographique à couvrir. On conseille de consacrer au moins un jour à un parcours du ressenti dans le cadre d'ateliers et plusieurs jours ou semaines (quelquefois échelonnés sur plusieurs mois) dans le cadre d'un projet plus large.

Matériel

Si les personnes qui vous reçoivent sont d'accord, il est recommandé de prendre des photos ou de faire des vidéos pendant le parcours. Ces dernières peuvent être utiles lors des sessions de révisions avec les autres groupes et comme rappel pour les participants.

On peut récolter aussi d'autres supports après avoir demandé l'accord des personnes qui vous reçoivent. Il faut prévoir le journal de bord et de quoi écrire pour prendre des notes pendant et après le parcours.

2. SEQUENCE

Étape 1^{ère}

Identifiez des parcours du ressenti : trouvez des endroits, des individus, des organisations qui peuvent vous offrir, à vous et au groupe, une manière d’appréhender les choses d’un point de vue différent.

Étape 2

Préparez-vous en tant que groupe en discutant des points suivants :

- De quel contexte allons-nous faire l’expérience ?
- Qui sont les acteurs-clés à qui nous allons parler ?
- Quelles questions voulons-nous explorer ?
- Quels sont les présupposés que j’ai ? A quoi est-ce que je m’attends ?

Partagez votre expérience de ressenti la plus surprenante jusqu’à présent.

Commencez en mettant au point un petit questionnaire (7 à 10 questions) qui vous guidera dans votre processus de recherche. N’oubliez pas de mettre ce questionnaire à jour au fur et à mesure que votre processus de découverte se développe.

Préparez-la ou les personnes qui vous reçoivent :

Communiquez sur l’objectif et l’intention de votre visite. Dites-leur que ce serait très utile pour le groupe d’avoir un aperçu de leur manière « normale » de fonctionner au quotidien, plutôt qu’une présentation préparée pour l’occasion. Essayez d’éviter les situations où on « expose » et on « raconte ».

Étape 3

Des petits groupes se rendent chez la personne qui reçoit.

Quand vous êtes sur place, faites confiance à votre intuition et posez des questions authentiques qui surgissent au fil de la conversation. Le fait de poser des questions simples et authentiques permet vraiment de faire basculer ou de recentrer l’attention sur certaines des forces systémiques plus profondes en jeu.

Utilisez l’écoute intense comme outil pour rester bien présent dans l’espace de la conversation.

Quand la personne que vous interviewez a terminé de répondre à une de vos questions, n’intervenez pas directement avec la question suivante, soyez présents à ce qui émerge à ce moment-là.

Exemples de questions pour un parcours du ressenti :

- Quelle expérience ou parcours personnel vous a mené à votre fonction actuelle ?

- Quels sont les problèmes ou challenges auxquels vous êtes confronté ?
- Pourquoi ces challenges existent-ils ?
- Quels challenges existent dans le système plus global ?
- Quels sont les éléments qui provoquent des obstructions ?
- Quelles sont les sources les plus importantes pour vous qui amènent réussite et changement ?
- A quoi ressemblerait un système meilleur pour vous ?
- Quelle initiative aurait le plus d'impact si elle était mise en œuvre pour vous ? Pour le système dans sa globalité ?
- Si vous pouviez changer quelques éléments du système, que changeriez-vous ?
- Qui d'autre devrions-nous rencontrer ?

Étape 4

Après la visite, prenez du temps pour réfléchir et faire un debriefing. Pour pouvoir capter et exploiter les découvertes de votre processus de recherche, vous devez avoir la discipline de mener un processus de debriefing juste après la visite. Ne rallumez pas vos téléphones tant que le débriefing n'est pas complet.

Voici quelques exemples de questions type pour le debriefing :

- Qu'est-ce qui a été le plus surprenant ou inattendu ?
- Qu'est-ce qui m'a touché ? De quoi me suis-je senti le plus proche au niveau personnel ?
- Si le contexte (ou le système) social de l'organisation visitée était un être vivant, à quoi ressemblerait-il ?
- Si cet être pouvait parler, que nous dirait-il ?
- Sous quelle nouvelle forme cet être voudrait-il apparaître s'il pouvait se transformer ?
- Quelle est la source génératrice qui permet à ce contexte social de se développer et de prospérer ?
- Quels sont les facteurs limitants qui empêchent ce contexte ou ce système de continuer à évoluer ?
- En entrant et en sortant de ce contexte, qu'avez-vous observé sur vous-même ?
- Quelles idées cette expérience a-t-elle suscitées dans le cadre d'initiatives potentielles de prototyping que vous voudriez assumer ?

Étape 5

Clôturez la boucle de feedback avec votre hôte. Envoyez un e-mail (ou tout autre suivi) en mentionnant une idée clé que vous reprenez de la rencontre (une ou deux phrases) et en montrant votre reconnaissance.

Étape 6

Organisez un debriefing en groupe complet. A l'issue d'un parcours d'apprentissage d'un jour, ce debriefing devrait avoir lieu lors de la rencontre suivante du groupe complet. Dans le cas de parcours

d'apprentissage de plusieurs jours, il faut planifier de se rencontrer entre les jours de visite si c'est possible.

Voici la structure d'une réunion de debriefing d'un groupe complet.

Mettez tout le monde sur la même longueur d'onde en partageant toute information concrète concernant le parcours : où vous êtes allés, qui vous avez rencontré, ce que vous avez fait.

Discutez de vos découvertes et générez de nouvelles idées.

7. INTERVISIONS « CLINIQUE DE CAS »

<https://www.presencing.com/tools/case-clinic>

1. PRESENTATION

Les Intervisions « Clinique de cas » guident une équipe ou un groupe de pairs à travers un processus par lequel un donneur cas présente un cas particulier. Un groupe de 3-4 pairs ou les membres de l'équipe interviennent comme consultants pour apporter du soutien tout en se basant sur les principes du processus U et du processus de consultation.



de

Ces interventions sur des cas permettent aux participants de :

- Susciter de nouvelles façons d'appréhender un challenge ou une question.
- Mettre au point de nouvelles approches pour explorer les manières d'aborder le challenge ou la question.

2. OBJECTIF

Avoir accès à la sagesse et l'expérience de pairs et aider quelqu'un à trouver des manières d'aborder un challenge de leadership important et actuel de manière plus efficace et innovante.



3. PRINCIPES

- Idéalement, le cas doit traiter d'un challenge de leadership actuel et concret.
- Le donneur de cas doit jouer un rôle important dans le cas.
- Les participants à l'intervision sont des pairs, il n'y a donc pas de relations hiérarchiques entre eux.
- Il ne faut pas donner de conseils ; il faut plutôt écouter intensément.

4. UTILISATIONS ET RESULTATS

- Des idées concrètes et innovantes sur des manières d'aborder des challenges de leadership urgents.
- Un niveau élevé de confiance et de l'énergie positive parmi les membres du groupe.
- A utiliser de pair avec la pleine conscience et les pratiques d'écoute.

5. UN EXEMPLE

Les participants d'un programme de master class forment des groupes de pairs. Ils organisent leur première intervention pratique pendant qu'ils suivent le programme, et ensuite utilisent le processus pour des sessions téléphoniques mensuelles qui permettent à chaque participant de présenter un cas.

6. ORGANISATION

1. Participants et lieu

- Des groupes de 4 ou 5 pairs.
- Suffisamment d'espace pour que les groupes puissent travailler sans être distraits.

2. Timing

- Il faut compter au minimum 70 minutes.

3. Matériel

- Des chaises pour que chaque groupe puisse s'asseoir en cercle ou autour d'une table.
- Une feuille explicative du processus.

7. PROCESSUS CLINIQUE DE CAS 1.0

1. ROLES

Le donneur de cas

Partager avec vos pairs vos aspirations personnelles et votre challenge de leadership. Il faut qu'il soit actuel, concret et important, il faut en plus que vous y jouiez un rôle majeur. Vous devriez être capable de présenter le cas en 15 minutes et ce cas devrait pouvoir bénéficier du feedback de vos pairs. Mettez en avant vos limites personnelles (ce que vous devez laisser tomber et ce que vous devez apprendre).

Les coaches

Ecoutez intensément—n'essayez pas de "résoudre" le problème mais écoutez intensément ce que dit le donneur de cas tout en étant attentif aux images, métaphores et gestes que l'histoire évoque pour vous.

Le gardien du temps

Un des coaches gère le temps.

2. SEQUENCE

Etape **Durée** **Activité**

1	2min	Sélection du donneur de cas et du gardien du temps.
2	15min	Manifestation d'intention par le donneur de cas. Réfléchissez un moment à ce qui a du sens pour vous. Ensuite clarifiez les questions suivantes : <ol style="list-style-type: none">1. Situation actuelle: A quel challenge ou quelle question importante êtes-vous confronté pour l'instant ?2. Parties prenantes: comment les autres sont-ils susceptibles d'envisager cette situation?3. Intention: Quel avenir êtes-vous en train d'essayer de créer ?4. Seuil d'apprentissage: Que devez-vous laisser tomber et que devez-vous apprendre?5. Aide: Où avez-vous vous besoin d'intervention extérieure ou d'aide ?6. Les coaches écoutent intensément et ont le droit de poser des questions de clarification (ils ne peuvent en aucun cas donner des conseils !).
3	3min	Silence. <ol style="list-style-type: none">1. Ecoutez votre cœur: Connectez-vous à ce que vous entendez du fond du cœur.2. Ecoutez ce qui provoque une résonance en vous: quelles images, métaphores, sentiments et gestes sont éveillés en vous qui capturent l'essence de ce que vous venez d'entendre?

4	10min	<p>Mise en miroir: Images (Esprit ouvert), Sentiments (Cœur ouvert), Gestes (Volonté ouverte)</p> <p>Chaque coach partage les images/métaphores, sentiments ou gestes qui se sont manifestés pendant la période de silence ou pendant qu'ils écoutaient le cas.</p> <p>Après avoir écouté tous les coaches, le donneur de cas fait part de ses réflexions sur ce qu'il/elle vient d'entendre.</p>
5	20min	<p>Dialogue générateur</p> <p>Tout le monde fait part de ses réflexions sur les commentaires du donneur de cas et on passe à un dialogue générateur d'idées en quoi ces observations peuvent offrir des perspectives nouvelles sur la situation et le parcours du donneur de cas.</p> <p>Laissez-vous emporter par ce dialogue. Rebondissez sur les idées des uns et des autres. Restez au service du donneur de cas, sans ressentir la pression de résoudre son challenge.</p>
6	8min	<p>Clôture par les coaches et...</p> <p>...par le donneur de cas: Comment est-ce que je perçois ma situation maintenant et comment aller de l'avant ?</p> <p>Remerciements: laisser s'exprimer la réelle reconnaissance vis-à-vis de l'apport des uns et des autres.</p>
7	2min	<p>Consignation dans le journal de bord personnel pour pouvoir noter les points d'apprentissage.</p>

8. PROCESSUS CLINIQUE DE CAS 2.0 : avec sculpture

1. ROLES

Le donneur de cas

Partager avec vos pairs vos aspirations personnelles et votre challenge de leadership. Il faut qu'il soit actuel, concret et important, il faut en plus que vous y jouiez un rôle majeur. Vous devriez être capable de présenter le cas en 15 minutes et ce cas devrait pouvoir bénéficier du feedback de vos pairs. Mettez en avant vos limites personnelles (ce que vous devez laisser tomber et ce que vous devez apprendre).

Les coaches

Écoutez intensément—n'essayez pas de "résoudre" le problème mais écoutez intensément ce que dit le donneur de cas tout en étant attentif aux images, métaphores et gestes que l'histoire évoque pour vous.

Le gardien du temps

Un des coaches gère le temps.

2. SEQUENCE

Etape	Durée	Activité
-------	-------	----------

1	2min	Sélection du donneur de cas et du gardien du temps.
2	15min	Manifestation d'intention par le donneur de cas. Réfléchissez un moment à ce qui a du sens pour vous. Ensuite clarifiez les questions suivantes : <ol style="list-style-type: none">1. Situation actuelle: A quel challenge ou quelle question importante êtes-vous confronté pour l'instant ?2. Parties prenantes: comment les autres sont-ils susceptibles d'envisager cette situation?3. Intention: Quel avenir êtes-vous en train d'essayer de créer ?4. Seuil d'apprentissage: Que devez-vous laisser tomber et que devez-vous apprendre?5. Aide: Où avez-vous vous besoin d'intervention extérieure ou d'aide ?6. Les coaches écoutent intensément et ont le droit de poser des questions de clarification (ils ne peuvent en aucun cas donner des conseils !).
3	3min	Silence. <ol style="list-style-type: none">1. Écoutez votre cœur: Connectez-vous à ce que vous entendez du fond du cœur.

2. Ecoutez ce qui provoque une résonance en vous: quelles images, métaphores, sentiments et gestes sont éveillés en vous qui capturent l'essence de ce que vous venez d'entendre?

4	25min	<p>Mise en miroir: Images (Esprit ouvert), Sentiments (Cœur ouvert), Gestes (Volonté ouverte)</p> <p>Chaque coach partage les images/métaphores, sentiments ou gestes qui se sont manifestés pendant la période de silence ou pendant qu'ils écoutaient le cas.</p> <p>Une fois le partage individuel effectué (qui reflète l'essentiel de la situation du cas), les coaches forment ensemble une sculpture de groupe, représentant la réalité actuelle (Sculpture 1).</p> <p>Ils suivent alors le mouvement pour passer de la sculpture 1 (situation actuelle) à la sculpture 2 (futur émergent). <i>Prenez votre temps. Suivez le court naturel des choses.</i> Le donneur de cas observe.</p> <p>Une fois la sculpture 2 achevée (et avant de la dissoudre), chaque coach partage rapidement son expérience lors du passage de sculpture 1 à sculpture 2. Soyez succinct et factuel, comme par exemple : « Je me suis placé là parce que... » / « J'ai commencé à bouger parce que... » / « Je me suis retrouvé ici parce que... ».</p>
5	20min	<p>Dialogue générateur</p> <p>Retournez en cercle et démarrez le dialogue générateur avec le donneur de cas. Il partage ses réflexions et ressentis sur la mise en miroir individuelle et collective.</p> <p>Tout le monde fait part de ses réflexions sur les commentaires du donneur de cas et on passe à un dialogue générateur d'idées en quoi ces observations peuvent offrir des perspectives nouvelles sur la situation et le parcours du donneur de cas.</p> <p>Laissez-vous emporter par ce dialogue. Rebondissez sur les idées des uns et des autres. Restez au service du donneur de cas, sans ressentir la pression de résoudre son challenge.</p>
6	8min	<p>Clôture par les coaches et...</p> <p>...par le donneur de cas: Comment est-ce que je perçois ma situation maintenant et comment aller de l'avant ?</p> <p>Remerciements: laisser s'exprimer la réelle reconnaissance vis-à-vis de l'apport des uns et des autres.</p>
7	2min	<p>Consignation dans le journal de bord personnel pour pouvoir noter les points d'apprentissage.</p>

8. UNE ALTERNATIVE AU COACHING CIRCLE : LE MASTERMIND

Le « Mastermind » est une pratique qui ressemble très fortement à celle du « Coaching Circle » mais qui a des origines différentes. Elle a été développée par Robert Dilts et Jacques Fuchs.

Voici la séquence :

- En cercle, installer l'état génératif, 'je suis présent et je vous vois'
- Le porteur est dans le cercle et amène 3-5 mots, 1 image et 1 geste pour décrire son problème/ sa question
- Le groupe intègre et recopie le geste (ce qui connecte les gens par neurones miroirs)
- Le facilitateur qui est en dehors du cercle recopie aussi le geste
- On laisse infuser puis on regarde ce qui émerge dans le champ comme réponses/ ressources
- Dans le groupe, chacun à son tour exprime un geste et/ou un mot et/ou une image (si c'est un geste, tout le monde imite le geste)
- Le facilitateur demande au porteur : "quel serait le geste, les mots, l'image qui symbolise maintenant pour toi une solution au problème ?"
- Le porteur l'exprime en mot/ geste/ image
- Le groupe imite le geste, répète le mot et l'image
- Débriefing du porteur : "qu'est-ce que cela a ouvert pour toi ?"



9. SYSTEME EN 3D

1. APERCU

Les « représentations du système en 3D » guident un individu, une équipe ou un groupe de pairs à travers un processus par lequel le cas particulier d'un système est représenté et analysé. Cette animation permet de sortir de la réflexion « cartésienne » et d'identifier vecteurs et pistes pour le changement/l'évolution dudit système.

2. PROCESSUS

1. IDENTIFICATION DU CAS

Chaque personne partage un défi/une situation difficile/un enjeu à maîtriser (dans les grandes lignes)
Une fois les défis collectés, le groupe vote pour celui qui représente le plus grand intérêt commun
Attention: pas de jugement, pas de conseils (même cachés), etc.

2. CONSTRUCTION SCULPTURE « SITUATION ACTUELLE »

LE CASE GIVER :

- Construit une sculpture/un modèle qui représente la situation actuelle, explique cette situation, mentionne les parties prenantes.

LES AUTRES :

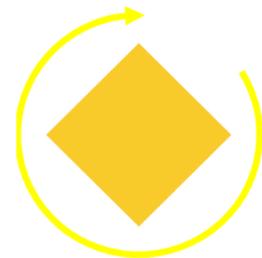
- Pratiquent l'écoute de niveau 2, 3 et 4

Attention : pas de jugement, pas de conseils (même cachés), etc.

3. ENQUETE MULTIDIMENSIONNELLE

Posture du sentiment (Le passionné)

- Qu'aimez-vous dans ce système ? Quelle(s) partie(s) déclenche(nt) une énergie positive en vous ?
- Qu'est-ce qui vous frustre en voyant votre modèle ? Quelle(s) partie(s) vous font perdre de l'énergie ?



Posture de la vérité (Le guerrier)

- Quelles sont les vérités difficiles ou les principaux défis auxquels vous allez devoir faire face ?
- Que risque-t-il qui d'arriver si le système change ?
- Que risque-t-il d'arriver si le système reste identique ?

Posture de la perspective (Le magicien)

- Quelles sont les hypothèses limitatives et/ou les obstacles systémiques qui vous enferment dans le fonctionnement actuel ?
- Qu'est-ce qui se termine dans cette situation ? Quelle(s) partie(s) sont vouées à disparaître ?

- Qu'est-ce qui cherche à émerger ? Si la structure devenait vivante, par où commencerait-elle à bouger et dans quel sens ?

Posture du présent (Le souverain)

- Si cette situation avait été conçue pour que vous appreniez, qu'est-ce qu'elle aurait pu vous apprendre ?
- Quel est « l'appel du futur » que vous ressentez maintenant ? Quels sont les opportunités qui se dégagent ?

4.

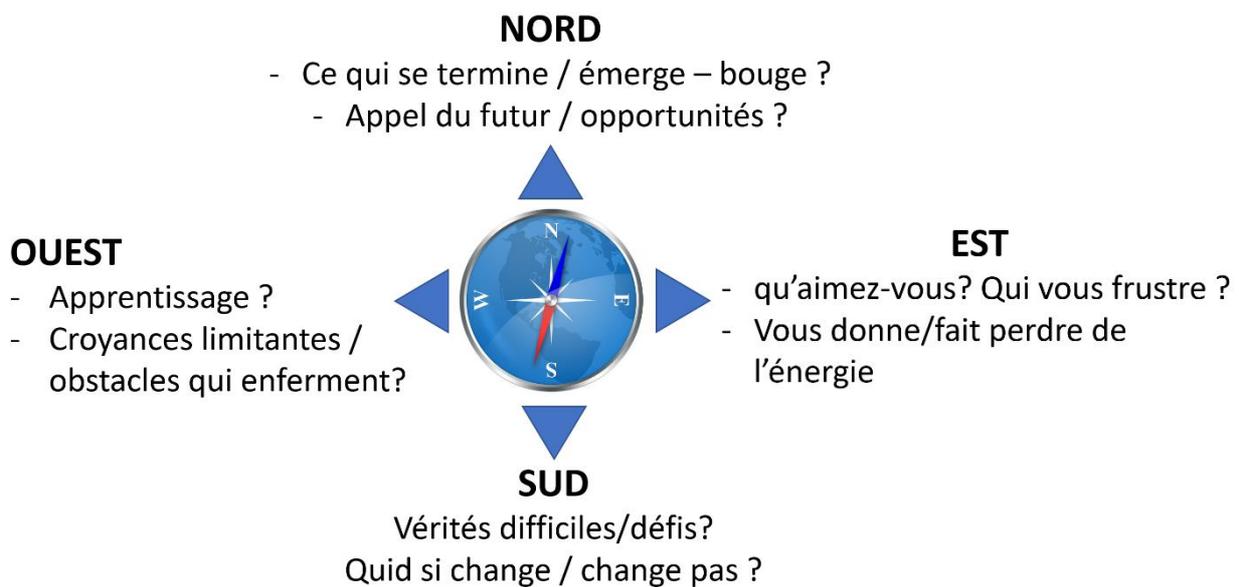
ADAPTATION DU MODELE

Ajustez ou adaptez votre modèle (réalité actuelle) pour qu'il représente et incarne mieux vos nouvelles perspectives (« l'avenir qui cherche à émerger »).

5.

CRISTALLISER ET CAPTURER

- Quelles sont les différences structurelles principales entre **Sculpture 1** (réalité actuelle) et **Sculpture 2** (futur émergent) ? Quels ajustements ou changements spécifiques ont été/sont nécessaires pour passer de Sculpture 1 à Sculpture 2 ?
- Quels sont les 2 ou 3 points de levier stratégiques qui pourraient vous aider à déplacer votre système d'un endroit à l'autre ? Qu'est-ce qui pourrait vous bloquer ?
- Quelle(s) première(s) étape(s) vont vous aider à amorcer le changement ?



10. PRATIQUE DE PLEINE CONSCIENCE

Ceci doit être lu à haute voix à une autre personne ou à un groupe. On peut aussi l'utiliser pour une pratique personnelle.

Tout d'abord, installez-vous confortablement sur votre siège, tenez-vous bien droit et de manière confortable sur votre chaise en plantant bien vos pieds devant vous. Inspirez profondément et relaxez-vous. Vous pouvez avoir envie de fermer les yeux, mais si vous vous sentez plus confortable en gardant les yeux ouverts, c'est très bien aussi.

Portez votre attention vers le bas de votre corps

Portez votre attention lentement vers le bas de votre corps, en descendant le long de vos jambes vers vos pieds jusqu'à la base de vos pieds. En vous connectant à vos pieds, à la sensation de vos pieds, connectez-vous avec le sol.

Si nous étions des arbres, nous aurions des racines qui s'enfonceraient dans le sol. En tant qu'êtres humains, nous n'avons pas ces racines physiques, mais nous pouvons cependant sentir une connexion avec la terre.

Portez votre attention à vos pieds et à votre connexion vers la terre. Imaginez que cette connexion aille jusqu'au centre de la terre.

Ressentez cette connexion.

Portez votre attention vers le haut de votre corps

Maintenant, portez lentement votre attention vers le haut de votre corps, en remontant le long de vos jambes, le long de votre colonne vertébrale jusqu'à la partie la plus haute de votre tête.

Portez votre attention à la partie supérieure de votre tête, et portez votre attention à la connexion qui se fait vers le haut.

En portant votre attention sur cette connexion, notez comme cette sphère, ce globe qu'est votre tête est un petit microcosme du macrocosme qui nous entoure.

Portez votre attention sur cette connexion, sur la connexion vers le haut.

Portez votre attention sur la connexion entre le microcosme et le macrocosme

Portez maintenant votre attention sur la partie centrale de votre corps, sur votre cœur. Pas seulement sur votre cœur physique, mais sur tout le champ d'énergie de votre cœur, toute la partie centrale de votre corps.

Remarquez comme c'est cette partie de notre corps, cette partie de notre être qui nous permet d'entrer en relation de manière horizontale avec tous les êtres humains qui nous entourent.

Portez votre attention sur votre cœur et sur les connexions qui partent de votre cœur.

Portez votre attention sur un être aimé

Maintenant que nous sommes en train d'explorer l'espace de cette connexion, pensez à une personne que vous aimez vraiment, et notez comme le fait de centrer votre attention sur cette personne vous amène à ouvrir votre cœur. Cela vous permet de vous connecter à un autre niveau d'énergie, de vous connecter avec la reconnaissance profonde et l'amour.

Portez votre attention sur l'ensemble

Maintenant élargissez cette connexion profonde à la communauté dans son ensemble pour vous connecter avec un groupe plus large qui tente tous dans un même voyage de se lier de manière plus profonde aux sources de qui nous sommes vraiment.

Ouvrez votre cœur tout entier à votre communauté tout entière.

Maintenant ouvrez votre cœur tout entier encore plus, ouvrez-le à nous tous, les 7 milliards d'êtres humains sur cette planète à l'heure actuelle.

Essayez d'englober dans votre cœur profond, toute la communauté, le tout, le champ social qui comprend tous nos amis, les gens que nous connaissons, les gens que nous ne connaissons pas, et même des gens avec qui nous avons des problèmes, avec qui nous ne sommes peut-être pas d'accord, avec qui nous sommes en conflit. Essayez d'ouvrir un espace dans votre cœur qui soit suffisamment grand pour nous tous.

Portez votre attention sur le moment présent.

Maintenant petit à petit revenez à l'ici et maintenant. Relaxez-vous un instant. Ouvrez les yeux et continuez la journée en vous basant sur cet espace de force et de connexion.

11. EXERCICE D'ECRITURE GUIDEE

<https://www.presencing.com/tools/guided-journaling>

1. PRESENTATION

Rédiger un journal de bord guidé permet aux participants de passer par un processus d'autoréflexion en fonction des différentes phases du U. Cette pratique permet d'accéder à des niveaux plus profonds de connaissance de soi, et de lier cette connaissance à des actions concrètes.



2. OBJECTIF

La tenue d'un journal de bord guidé produit un processus d'autoréflexion qui fait passer par le processus U. Ce processus permet d'entrer dans un niveau de réflexion plus profond que la tenue d'un journal de bord non guidé et permet d'identifier des actions concrètes.



La tenue d'un journal de bord peut se faire à toutes les phases du processus U, plus particulièrement au cours des phases « ressentir » et « presencing ».

3. PRINCIPES

- Tenir un journal de bord est un processus personnel. Il ne faut jamais demander aux participants de partager en public les notes prises dans leur journal.
- A la fin d'un exercice de tenue de journal de bord, on peut laisser un espace de partage pour commenter cette expérience de tenue d'un journal. A nouveau, il faut insister sur le fait que ce sont les participants qui décident sur ce qu'ils sont prêts à partager.

- Tenir un journal de bord implique qu'on réfléchisse grâce à l'écriture, et qu'on écrive ces réflexions. En donnant les instructions insistez sur le fait que les participants doivent se mettre à écrire et voir ce qui émerge.

4. UTILISATIONS ET RESULTATS

- Accéder à des niveaux plus profonds d'autoréflexion et de connaissance.
- Apprendre à utiliser un journal de bord comme outil de réflexion.
- Lier autoréflexion et actions concrètes.
- A utiliser avec des pratiques de pleine conscience et d'intégration.

5. EXEMPLE

Alan Webber rappelle ce qui l'a aidé à persévérer malgré tous les obstacles qu'il a rencontrés pour cocréer Fast Company:

“Les gens qui sont totalement pris par une idée ou une croyance ne peuvent en règle générale pas répondre en termes rationnels à la question ‘Pourquoi faites-vous ceci ?’. Il y a des années mon père m’a offert un recueil d’interviews de romanciers célèbres. L’intervieweur était Georges Plimpton. Il demandait ‘Pourquoi êtes-vous devenu un écrivain ? Qu’est-ce qui vous fait vous lever le matin pour écrire ?’ Immanquablement la réponse était ‘ Eh bien, je ne peux pas m’en empêcher.’

Les gens me demandaient ‘Pourquoi lancez-vous Fast Company ?’ Au début la réponse était très rationnelle ‘Vous savez, c’est un magazine qui aborde les sujets suivants, et cela n’existe pas encore.’ Mais je me suis vite rendu compte que ces raisons n’étaient pas les vraies raisons. La raison pour laquelle on le fait c’est parce qu’on ne peut pas faire autrement. Mais c’est difficile d’expliquer cela à des gens sans passer pour un fou. »

6. ORGANISATION

1. Participants et lieux

- La pratique de la tenue d’un journal de bord peut se faire avec des groupes de toute taille. L’exercice se fait après la phase co-sentir, ce qui veut dire que les participants ont déjà parcouru la partie gauche du processus-U.
- Il faut absolument que la salle soit calme et qu’il n’y ait pas de bruits ou d’éléments perturbateurs qui distraient les participants.

2. Durée

- Il faut au moins 45 minutes. En fonction du contexte, ce processus peut prendre jusqu’à 60 ou 90 minutes.

3. Supports

- Du papier et de quoi écrire pour chaque participant.

7. PROCESSUS

1. SEQUENCE

Étape 1: Préparation

Préparez un endroit calme qui permette à chaque participant d'entrer dans un processus d'autoréflexion sans être distrait.

Étape 2: Questions guides pour la tenue d'un journal de bord

Lisez les questions les unes après les autres ; invitez les participants à écrire dans leur journal en se laissant guider par la question posée. Il faut lire une question à la fois, passer à la question suivante quand on a l'impression que la majorité des participants est prête. Il ne faut pas donner trop de temps. Il est important de se laisser emporter et de ne pas trop réfléchir.

2. QUESTIONS

- Qu'avez-vous pu remarquer sur l'émergence de votre moi ces derniers jours et semaines ?
- Qui furent vos 'anges gardiens' (aides) dans votre vie jusqu'à présent ?
- **Fissure** : Où ressentez-vous l'avenir dans votre vie et dans votre travail pour le moment ?
- **Frustration** : Qu'est-ce qui vous frustre le plus dans votre travail et/ou dans votre vie privée à l'heure actuelle ?
- **Bonheur** : Qu'est-ce qui vous apporte le plus d'énergie et de bonheur dans votre vie et votre travail ?
- **Hélicoptère** : Regardez-vous-d'en haut (comme si vous étiez dans un hélicoptère). Qu'êtes-vous en train de faire ? Qu'est-ce que vous essayez d'accomplir à ce stade-ci de votre parcours professionnel et privé ?
- **Hélicoptère II** : Observez votre parcours collectif d'en-haut : qu'êtes-vous en train d'essayer de faire collectivement au stade actuel de votre parcours collectif ?
- **Questions** : en tenant compte de ce qui se trouve plus haut, quelles questions faut-il que vous vous posiez maintenant ?
- Mettez-vous à l'écoute du jeune que vous étiez : regardez votre situation actuelle en prenant la perspective que vous auriez eue en tant que jeune, au début de votre parcours: qu'est-ce que cette jeune personne a à vous dire?
- **Empreinte** : imaginez que vous puissiez vous projeter rapidement jusqu'aux derniers moments de votre vie, au moment où vous allez mourir. Jeter un regard en arrière sur toute votre vie. Qu'aimeriez-vous voir à ce moment-là ? Quelle empreinte voulez-vous laisser sur la planète ?
- En partant de ce point de vue du **FUTUR** : Quel conseil avez-vous donné à votre moi actuel ?
- Revenez maintenant au présent et cristallisez ce que vous voulez créer : votre vision et votre intention pour les trois à cinq ans. Quelle vision et intention avez-vous pour vous-même et pour votre travail ? Quels sont les éléments essentiels de l'avenir que vous voulez créer dans votre vie privée, professionnelle et sociale ? Décrivez ou dessinez de la manière la plus concrète possible les images ou éléments qui vous viennent à l'esprit.
- Ressentez la connexion de la communauté qui est présente à travers le monde pour l'instant : Collectivement, quelle est la possibilité la meilleure pour l'avenir ? En quoi pourrions-nous être un instrument pour la faire émerger ? Que pourrions-nous créer collectivement dans les trois à cinq ans ?

- **Lâcher-prise** : que devriez-vous laisser tomber pour pouvoir transformer votre vision en réalité ? Quelles sont les vieilles choses qui doivent disparaître ? De quelles vieilles habitudes, croyances, etc. devriez-vous vous séparer ?
- **Prototyper** : Si vous deviez dans les trois prochains mois prototyper un microcosme de l'avenir dans lequel vous pourriez découvrir quelque chose de 'neuf' en accomplissant quelque chose, à quoi ressemblerait ce prototype ?
- **Les autres** : Qui peut vous aider à rendre réelles les possibilités les meilleures pour l'avenir ? Qui pourraient être vos supporteurs et partenaires essentiels.
- **Action**: Si vous deviez décider de rendre votre intention réelle, quelles premières actions pratiques réaliseriez-vous dans les trois prochains jours ?

12. PROTOTYPER

<https://www.presencing.com/tools/prototyping>

1. APERCU

Le prototypage traduit une idée ou un concept en action expérimentale. Après s'être connecté avec la source (en étant présent avec tous ses sens) et après avoir clarifié une impression du futur qui veut émerger (cristalliser), prototyper permet à un individu ou à un groupe d'explorer le futur en agissant.



2. OBJECTIF

Jusque maintenant, nous avons présenté des outils et expliqué les principes qui leur permettent de fonctionner. Maintenant le processus s'inverse. Il faut utiliser les principes suivants pour déterminer ce que nous devons faire pour rester connecté au futur qui a besoin de nous pour devenir une réalité et pour traduire cette idée, ce concept, cette potentialité en action.



Le prototypage fait remonter le groupe ou les individus du côté droit du processus-U.

3. PRINCIPES

Cristallisez la vision et l'intention

Restez connecté au futur qui a besoin de vous pour devenir réalité (Martin Buber). Créez un espace intérieur où vous vous retrouvez chaque jour. Clarifiez les questions centrales que vous voulez explorer avec votre prototype.

Formez une équipe de base

Cinq personnes peuvent changer le monde. Trouvez un petit groupe de gens qui sont totalement engagés et cultivez votre engagement partagé.

0.8: Itérer, itérez, itérez

“Echouez rapidement pour réussir plus vite”, comme le dit David Kelley de IDEO. Faites une ébauche, quelque chose de rapide, et ensuite recommencez. Elaborer une structure de revue stricte qui accélère le feedback.

Plateformes et espaces

Créer des “pistes d’atterrissage” pour le futur qui est sur le point d’émerger. De la qualité des espaces créés dépend la qualité des résultats.

Ecoutez l’univers

Dialoguez toujours avec l’Univers. C’est un endroit utile. Soyez à l’écoute de ce qui émerge chez les autres, dans la collectivité et en vous-même. Passez quelques minutes chaque jour à faire le bilan de votre qualité d’écoute...

Intégrez la tête, le coeur et les mains

Quand on prototypé des exemples vivants en intégrant différents types d’intelligence, on évolue toujours entre deux grands dangers et écueils : l’action sans réflexion et la réflexion sans action.

4. UTILISATIONS ET RESULTATS

Les prototypes sont un premier brouillon de ce à quoi le résultat final ressemblera, cela veut dire qu’ils passent souvent par plusieurs itérations sur base du feedback donné par les parties prenantes. Ce feedback sert de base pour peaufiner le concept et les hypothèses qui le soutiennent. Un prototype est une mini version pragmatique et testée de ce qui pourrait ensuite devenir un projet pilote qui peut être partagé et puis finalement lancé à grande échelle.

5. EXEMPLE

Chez Cisco Systems, un des leaders en équipement de réseau, l’impératif de prototypage commence par ce que l’entreprise appelle le principe 0.8. Indépendamment de la durée du projet, les ingénieurs doivent produire un premier prototype endéans les 3 mois, sinon le projet est annulé. On n’attend pas du premier prototype qu’il fonctionne comme un prototype 1.0. C’est une itération rapide et hâtive qui permet d’obtenir du feedback de toutes les parties prenantes importantes et mène à la version 1.0.

Dans le contexte de l’innovation sociale, le Social Presencing Theater, est un outil très efficace que nous utilisons souvent pour explorer des idées émergentes grâce à l’expérimentation collective ; c’est-à-dire en cosentant et en co-crédant (voyez également la partie sur le Social Presencing Theater sur le site web de Presencing).

6. ORGANISATION

Les outils que vous utilisez pour prototyper dépendent de la nature de votre idée ou vision, tout autant que des besoins ou du contexte dans lequel vous opérez. Le prototypage est une sorte de

mini processus U et est spécifique à chaque idée ou contexte. Certains prototypes sont des produits concrets ; d'autres sont des réunions, des processus, des services ou des expériences. Leur durée dépendra du contexte et variera en fonction du projet : un prototype peut prendre quelques jours, semaines, mois ou années.

Lors du prototypage, vous trouverez peut-être utile d'utiliser l'un ou l'autre outil d'autres parties du processus U (les interviews en dialogue, les parcours du ressenti, les cliniques de cas, etc.)

Les exercices qui suivent peuvent également vous aider à aligner votre prototype avec les principes énoncés plus haut. La première feuille de travail reprend des questions qui aident à déterminer le *quoi* (pour clarifier l'intention). La seconde feuille de travail reprend des questions qui sont centrées sur le *comment* (pour passer de l'intention à la réalité prototypée).

7. FEUILLE DE TRAVAIL SUR LE PROTOTYPAGE 1

Utilisez les questions suivantes pour vous aider à clarifier l'intention de votre prototype :

Est-ce pertinent ?

Est-ce que c'est intéressant pour toutes les parties prenantes importantes impliquées de manière individuelle (pour la personne elle-même), de manière institutionnelle (pour les organisations impliquées), et socialement (pour les communautés impliquées) ? Très souvent, la pertinence pour chaque partie prenante est formulée dans un langage tout-à-fait différent et d'une manière différente également.

Est-ce correct ?

C'est-à-dire est-ce la bonne taille et le bon périmètre ? Le microcosme sur lequel vous vous concentrez reflète-t-il l'entièreté (tout l'écosystème) qui vous occupe ? Si par exemple on ne tient pas compte du point de vue des patients dans un projet en rapport avec la santé, des consommateurs dans un projet d'alimentation durable ou des étudiants dans un projet éducatif, on rate l'objectif.

Est-ce révolutionnaire ?

Est-ce neuf ? Est-ce que cela pourrait changer la donne ? Est-ce que cela s'attaque et modifie les problèmes de base du système (ou du moins certains d'entre eux) ?

Est-ce rapide ?

Est-ce possible de le faire rapidement ? Il faut être capable de développer des expériences tout de suite afin d'avoir assez de temps pour obtenir du feedback et pouvoir faire des adaptations (ainsi on évite une paralysie par trop d'analyse).

Est-ce de l'ordre de l'ébauche ?

Est-ce possible de le faire à petite échelle ? Localement ? Le contexte local vous fera comprendre comment il faut faire pour bien le faire. Soyez confiants, les bonnes aides et les bons collaborateurs vont se manifester quand vous produirez les bons types d'invitations « à l'univers ».

Est-ce efficace du point de vue relationnel ?

Est-ce que cela met en marche les forces, compétences réseaux existants et communautés disponibles?

Est-ce reproductible ?

Est-ce possible de le faire à plus large échelle ? Toute innovation en affaires ou dans la société dépend de si elle est reproductible ou de la mesure dans laquelle elle peut être reproduite à plus grande échelle. Dans le cadre du prototypage, ce critère favorise des approches qui activent la participation et la responsabilité locale et exclut celles qui dépendent d'apports massifs de l'extérieur de connaissances, capitaux et responsabilités.

8. QUELQUES CONSEILS UTILES POUR LE PROTOTYPAGE

Votre vision est-elle ...

- **Un espace physique ?**
Alors essayez d'utiliser un espace existant et des objets "trouvés" pour simuler et faire évoluer l'expérience que vous êtes en train d'essayer de créer et pour mieux comprendre ce que cela doit être et pourquoi. Ensuite, investissez davantage pour aider à donner l'impression que c'est fini.
- **Une expérience digitale ?**
Alors tentez de créer un « prototype en papier » qui simule les écrans. Vous pouvez aussi essayez de le prototyper rapidement sur une plateforme digitale existante (un site simple, PowerPoint, etc.) ? Ne passez pas trop de temps, faites-le rapidement.
- **Un processus qui implique beaucoup de gens ?**
Alors commencez par tester de manière très ouverte une petite partie du processus avec un petit groupe de gens et de manière itérative faites co-évoluer des aspects plus larges avec des groupes plus larges.
- **Un service ?**
Alors tentez de tester de la manière la plus simple l'impact de ce service, même si vous devez le fournir d'abord d'une manière dont vous savez pertinemment bien que vous ne puissiez pas l'assurer de manière durable à long terme.
- **Un objet physique ?**
Alors posez-vous des questions sur comment il fonctionne, comment les gens l'utilisent, et/ou quelles en sont ses caractéristiques. C'est souvent plus rapide et plus facile de créer différents prototypes simples pour explorer ces questions qu'un prototype sophistiqué. Essayez de trouver la manière la plus rapide de créer quelque chose qui réponde à ces questions.

9. FEUILLE DE TRAVAIL SUR LE PROTOTYPAGE 2

DÉFINISSEZ

1. 1. Cristallisez vision et intention

- Qu'est-ce qui voudrait émerger dans ma vie et mon travail pour le moment ?
- Quel futur voudrais-je créer ?
- Quelles questions voudrais-je explorer ?

Ecrivez ou dessinez vraiment ce que vous savez en votre for intérieur au sujet de votre vision ou idée. Comment ressentez-vous que cela pourrait se dérouler finalement ? Quel est l'impact attendu, sur qui ? Pourquoi ? Comment ?

Identifiez les questions cruciales au sujet de l'idée. C'est très important. Que disent les voix de la peur, du cynisme ou du jugement - des autres ou les vôtres ? Quelles questions pouvez-vous explorer au sujet des suppositions qui pourraient les provoquer ? Quels sont les potentiels présents dans votre idée qui pourraient vous permettre de faire taire ces voix ?

2. 2. Formez un groupe de base

Quelles sont les personnes principales qui pourraient le plus m'aider à transformer mon intention en réalité ? En commençant petitement et en élargissant ensuite le cercle, qui pourrait faire partie de

- Mon équipe de base ?
- Mon groupe ?
- Mon réseau de support ?

Identifiez les personnes qui peuvent le mieux aider à créer et à communiquer les premières itérations d'un ou de plusieurs prototypes qui tentent de répondre aux diverses questions reprises ci-dessus. Ensuite, dans des « cercles » plus larges, attirer les individus et/ou les groupes qui devraient expérimenter le prototype et avec qui vous devriez demander comment ils ont vécu cette expérience.

Partagez votre vision et les questions de la feuille de travail numéro 1 avec le cercle le plus rapproché de l'équipe de base. Si c'est possible passez aux étapes suivantes ensemble.

CONCEVEZ, TESTEZ ET ITEREZ

3. 3. "0.8": Itérez, itérez et itérez

Comment faire pour prendre une petite partie (mais qui soit essentielle) de ma vision et créer rapidement un prototype qui me permette d'explorer le futur en agissant, tout en générant du feedback auprès des parties prenantes pour m'aider à faire évoluer mon idée ?

Concevez sur base d'images et de mots clairs une ébauche rapide d'un ou de plusieurs prototypes « 0.8 » de ce qui serait un nouvel objet, un nouveau service, ou une plateforme collaborative. Faites-le de manière à répondre aux questions importantes posées dans la première feuille de travail tout en

courant un minimum de risques, en utilisant un minimum de ressources et de manière à pouvoir changer rapidement. Des prototypes simples qui adressent des questions ou aspects différents sont souvent plus faciles à créer qu'un prototype sophistiqué. Cela peut inclure des *prototypes fonctionnels* – qui testent réellement et permettent d'apprendre comment les aspects les plus délicats pourraient fonctionner. Il y a aussi des *prototypes expérimentaux* – qui simulent l'expérience de votre idée afin de tenter de répondre à vos questions sur comment les gens l'expérimentent, ont besoin de ou espèrent l'expérimenter. (Cela peut vous aider de penser à la plateforme/espace ci-dessous).

Identifiez des variables claires avec lesquelles jouer et sachez comment vous obtiendrez les informations qui vous permettront de les changer. Quel est le processus de révision et que va-t-on revoir ? Votre prototype peut permettre à d'autres de le faire co-évoluer avec vous. Pensez aux premières itérations comme à un "jeu", évoluant vers des « prototypes » plus sophistiqués et finalement vers une version "pilote" plus robuste.

4. 4. Plateformes et espaces

Comment créer des espaces de support sécurisés ou des environnements qui me (ou nous) permettent « d'échouer rapidement pour apprendre vite » (Dave Kelly) ?

Identifiez le(s) moments(s) et le(s) endroit(s) où vous allez faire fonctionner le prototype. Ces endroits doivent être des plateformes ou espaces sécurisés et offrant du support dans lesquels les gens peuvent prototyper ensemble de manière ouverte. Ils peuvent être digitaux, physiques, organisationnels et/ou sociaux.

5. 5. Ecoutez l'univers

Quel feedback l'univers me donne-t-il ? Comment puis-je faire évoluer mes questions ? Quand suis-je à l'écoute de l'univers, et quand suis-je plutôt à l'écoute des voix du jugement, du cynisme et de la peur ?

Prenez le temps de dialoguer avec les gens de votre équipe de base qui ont expérimenté et fait co-évoluer votre prototype. Prenez note de ce que vous remarquez. Faites attention à votre niveau d'écoute ; l'écoute empathique et génératrice sont importantes pour l'instant.

Soyez à l'écoute de vous-même également et prenez note de ce que vous remarquez. Qu'est-ce que votre instinct vous dit sur le potentiel et les problèmes liés à votre idée ? Est-ce différent de ce à quoi vous vous attendiez ? En quoi est-ce différent ? Laissez-vous surprendre.

6. 6. Intégrez tête, cœur et action

Comment m'occuper de mon « château intérieur » (c'est-à-dire, de ma capacité de créer la réalité que je veux voir exister réellement) tout d'abord dans mon cœur ? Comment faire pour sans cesse veiller à éviter la tyrannie de la tête (intelligence sans l'action) ou de l'action (action sans réflexion) en intégrant tête et action grâce à l'intelligence de mon cœur (créativité et allégresse) ?

Votre prototype incarne-t-il votre vision de manière réelle même si c'est à petite échelle ? Quels changements devriez-vous apporter ? Si c'est nécessaire, recommencez ce cycle. Tant que vous apprenez quelque chose, vous êtes sur la bonne voie !

13. SOCIAL PRESENCING THEATRE

Le Social Presencing Theatre est un ensemble de pratiques et d'outils développé par Arawana Hayashi et l'équipe du Presencing Institute, dont Scharmer lui-même. Elle est une artiste, chorégraphe et éducatrice qui travaille avec des pratiques d'improvisation et de collaboration approfondies.



Le Social Presencing Theatre (SPT) est une méthode qui vous permet de percevoir (sense) votre réalité actuelle d'une manière rapide et profonde en fournissant une série de données essentielles supplémentaires.

Certaines pratiques du SPT ressemblent fortement au travail avec des constellations systémiques. La différence principale est dans les origines de ces deux approches : le SPT trouve ses origines dans l'expression scénique, alors que les constellations dans la thérapie systémique.

L'idée de base du SPT est de favoriser l'expression et l'improvisation corporelle la plus pure (libre de toute intention de faire passer un message/de jouer un rôle) afin de générer des données et des informations supplémentaires.

14. DANSE DES 20 MINUTES

<https://www.presencing.org/resource/tools/20-minutes-dance-desc>

1. APERCU

La conscience du corps est une compétence fondamentale pour le Social Presencing Theater. Comme toute autre compétence, nous l'apprenons par la pratique. La danse de 20 minutes est une pratique dans laquelle nous prêtons attention à la sensation du corps, sans y réfléchir ou juger. Nous n'essayons pas de réparer, de changer ou d'accomplir quoi que ce soit. C'est une forme d'échauffement. Nous accueillons chaque instant.



2. OBJECTIF

Il s'agit d'une invitation à devenir plus présent et ancré dans notre corps afin de soutenir une présence totale. Nous portons toute notre attention (esprit) sur les sensations du corps. Lorsque le corps et l'esprit sont synchronisés, nous avons accès à une intelligence holistique.

3. PRINCIPES

- Il s'agit d'une pratique visant à rétablir le synchronisme naturel du corps et de l'esprit.
- Lorsque nous nous perdons dans des pensées du passé ou du futur ou que nous faisons une fixation sur nos opinions et nos jugements, nous perdons le contact avec le moment présent.
- Tout au long de la pratique, l'attention est portée sur le ressenti du corps; les sensations impliquées dans le mouvement et l'immobilité. (L'apparence n'a absolument aucune importance).

4. PROCESSUS

1. Participants et lieux

- Une salle avec un sol propre en bois ou en moquette.
- Un espace suffisant pour s'allonger sur le sol, devant votre webcam si vous vous exercez par vidéoconférence.
- Si les directives de distanciation sociale vous permettent de vous entraîner conjointement avec d'autres personnes, vous aurez besoin de suffisamment d'espace pour le faire ensemble sans vous sentir à l'étroit.

2. **Timing**

- Tout le monde commence la pratique ensemble. Utilisez un gong ou une cloche pour indiquer l'heure de début.
- Idéalement, la pratique dure 20 minutes, mais il est aussi possible de faire l'exercice durant 10 minutes seulement.
- Prévoyez du temps pour une courte réflexion individuelle.

3. **Matériel**

- Encouragez les participants à mettre des vêtements confortables.
- Une cloche ou un gong pour signaler le début et la fin de l'exercice.

4. **Séquence**

1. **Couché**

Commencez par vous reposer sur le sol, les yeux fermés. Sentez votre corps reposer sur le grand corps de la terre. Portez votre attention sur la respiration abdominale. Soyez attentifs aux sensations de votre corps, tout simplement, sans jugement ou objectif.

Laissez un mouvement commencer. Faites ce que le corps a envie de faire, sans rien planifier. Pour exemple, le corps peut avoir envie de s'étirer, de se retourner ou de remuer les doigts. Gardez le mouvement près du sol. Tout mouvement est bon. Prêtez attention aux sensations, au sentiment du corps, quand il est en train de bouger.

Ensuite, faites une pause et ressentez le corps lorsqu'il se repose dans une forme ou une posture.

Puis recommencez à bouger, en prêtant attention à la sensation du corps en mouvement.

Continuez ainsi, en alternant repos et mouvement, en prêtant attention à la sensation du corps. Lorsque nous bougeons ou nous reposons, notre attention peut porter sur une partie du corps (nous sentons le bas du dos, le genou ou l'épaule) ou sur une sensation de l'ensemble du corps.

Quand vous remarquez que vous pensez, étiquetez ou jugez l'expérience, laissez passer ces pensées. Recentrez simplement votre attention sur la sensation du corps.

2. **En position assise**

Après plusieurs minutes, laissez le corps se relever en position assise. Continuez à alterner immobilité et mouvement, en gardant les yeux fermés.

3. **En position debout**

Plus tard dans l'exercice, venez en position debout. Continuez à alterner mouvement et l'immobilité. Vous pouvez inclure des flexions ou des torsions, tout en gardant l'impression d'être debout à un seul endroit.

4. Mouvement dans l'espace

Ouvrez les yeux et commencez à vous déplacer dans la pièce. Gardez les yeux baissés avec un regard légèrement absent afin de permettre à votre attention de rester dans votre corps et de ne pas être attirée vers l'extérieur par ce que font les autres.

5. Trouver une fin

À la fin des 20 (ou 10) minutes, arrêtez-vous et adoptez une forme immobile. Attendez dans cette forme immobile jusqu'à ce que les autres aient trouvé leur forme finale et leur place dans la pièce.

Sentez l'arrière du corps. Sentez la forme tridimensionnelle complète du corps. Puis prenez conscience de l'espace au-dessus, au-dessous et autour de votre corps.

6. Réflexion

Que ce soit en présentiel ou par webcam, réfléchissez brièvement en binômes ou en trios.

Laissez à chaque personne une ou deux minutes pour s'exprimer. Les autres écoutent avec toute leur attention. Qu'avez-vous remarqué ? Qu'avez-vous appris sur vous-même ?

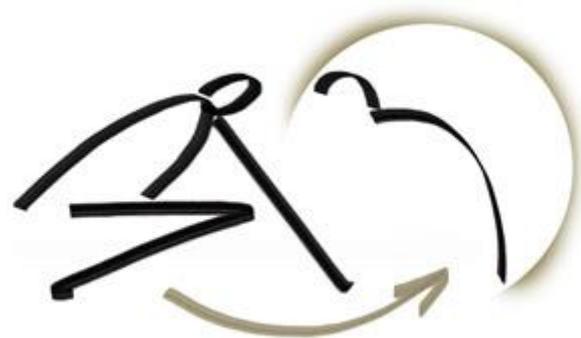
Parlez à la première personne de ce que vous avez remarqué, ressenti ou fait. N'oubliez pas qu'il n'existe pas de danse idéale ou d'expérience particulière "bonne ou juste". L'expérience n'est pas la même chose que l'interprétation ou les pensées sur l'expérience. Chaque personne a pratiqué la danse parfaite pour elle à ce moment-là.

15. L'EXERCICE DU BLOCAGE

<https://www.presencing.org/resource/tools/stuck-exercise-desc>

1. APERCU

Il s'agit de la technique principale du Social Presencing Theater. Les autres formes (comme le 4D Mapping) sont des variations de cette pratique. Il s'agit d'un processus par lequel on fait l'expérience de traverser l'ensemble du voyage en U en passant de la sculpture 1 (réalité actuelle) à la sculpture 2 (futur émergent). Nous ne savons pas quels seront les mouvements ni où ils s'arrêteront, mais nous pouvons suivre le mouvement et réfléchir à notre expérience. Des perspectives surprenantes peuvent apparaître...



2. OBJECTIF

L'invitation ici est de remarquer la tendance des personnes individuelles et des groupes de personnes à se diriger vers une situation plus saine, plus libre, plus saine et plus créative. Il est question de ressentir plus profondément la réalité actuelle, plutôt que d'essayer de "réparer" la situation en partant du même état d'esprit ou cadre de référence qui a créé la situation bloquée.

Au lieu de cela, nous ressentons profondément la situation, en suspendant notre façon habituelle de résoudre les problèmes. En prêtant attention à notre "savoir corporel" et au champ social, nous découvrons de nouvelles directions ou de nouvelles perspectives qui n'étaient pas accessibles par la seule réflexion.

3. PRINCIPES

- Laissez le corps être votre guide. Ne planifiez pas, ne tentez pas de maîtriser, ne mimez pas, ne faites pas semblant, ne manipulez pas et ne représentez pas : soyez présents et faites, tout simplement.
- Engagez-vous dans la situation bloquée ". La sagesse est déjà là. Observez ce qui émerge - ce qu'en langage de la théorie U est parfois appelé la " fissure ".
- Faites confiance à l'expérience « d'instant en instant ».

4. RESULTATS ET BENEFICES

- Devenir plus sensible et plus honnête sur la qualité du ressenti de leur situation actuelle.
- Suspendre les concepts ; renforcer la confiance dans le savoir corporel.
- Se sentir soi-même comme faisant partie d'un système cocréatif.
- Ressentir ce qui émerge, un futur que nous voulons créer.

5. PROCESSUS

5. Participants et lieux

Groupes de 4 à 6 personnes, s'entraînant ensemble en personne ou par vidéoconférence. Dans ce dernier cas, réglez votre caméra de manière que l'ensemble de votre corps soit visible.

Un espace suffisant pour que vous puissiez vous déplacer librement et que les groupes puissent travailler sans être distraits.

6. Timing

La première étape dure 10 minutes. Chaque personne partage un geste et dispose de quelques minutes de réflexion par la suite.

La deuxième étape dure 5 minutes. Tous les participants pratiquent ensemble.

La troisième étape dure 10 à 15 minutes par personne. Chaque personne met en place la sculpture n°1, passe à la sculpture n°2, et un temps de réflexion est prévu après le l'exercice de blocage pour chaque personne.

7. Séquence

Première Sculpture

1. Asseyez-vous par groupes de cinq.
2. Réfléchissez à un endroit où vous vous sentez bloqué, où il y a une situation dans votre vie ou au travail qui vous semble bloquée.
3. Laissez ce sentiment "d'être bloqué" - de cette situation particulière envahir votre corps et exprimez-le par une sculpture ou un geste.
4. Incarnez votre sentiment de blocage. Rendez-le concret et visible dans l'espace.
5. Partagez-le à tour de rôle avec les autres membres de votre groupe. Laissez de l'espace entre chaque personne.
6. Brève réflexion sur ce que vous avez vu ou ressenti en tant que témoin.

Passage de sculpture 1 à sculpture 2

1. En parallèle, chaque personne incarne sa forme coincée (sculpture 1) et permet ensuite à cette forme de mouvement. Lorsque le mouvement s'achève, arrêtez-vous (sculpture 2).
2. Après que tous ont partagé leur mouvement, réfléchissez brièvement ensemble à ce que chaque personne a vécu en faisant l'exercice et en observant les autres.

Le blocage en groupe

1. Prenez 2 minutes pour vous asseoir avec le groupe en silence et ressentir le corps social du groupe.
2. Une personne invite les autres à reproduire sa sculpture bloquée pour souligner, augmenter ou clarifier son sentiment de blocage.
3. En tant que collectif, restez avec le sentiment de blocage, en l'approfondissant.
4. Portez une attention particulière au corps collectif ou social quand il commence à bouger, à se déplacer ou à changer. Ne pas parler pendant cette phase.
5. Lorsque le mouvement s'arrête, restez un instant dans cette sculpture 2.
6. En restant dans la Sculpture 2, chaque personne dit une phrase commençant par "Moi, je...".
7. Retournez cercle et réfléchissez en groupe à ce que vous avez remarqué, vu et senti.
8. Moment de silence
9. La personne suivante fait son exercice de blocage, en suivant la séquence ci-dessus.

Réflexion

1. La réflexion est intégrée à chaque partie de l'exercice. Les participants peuvent réfléchir à travers plusieurs perspectives.
2. Quelle est la différence entre la sculpture 1 et la sculpture 2 ? En quoi sont-elles différentes ? Quel est le mouvement de la sculpture 1 à la sculpture 2 ?
3. Où le mouvement a-t-il commencé dans le corps ? Où dans le corps social ?
4. Dans l'exercice de groupe, chaque personne détient ou exprime un aspect différent du système, mais incarne également l'ensemble du système. Réfléchissez sur ce qui s'est littéralement passé, sur la qualité de l'expérience et sur le ressenti.
5. Quelles idées ou questions ont surgi ?

16. LA CARTOGRAPHIE 4D (4D MAPPING)

<https://www.presencing.org/resource/tools/4D-mapping-desc>

1. APERCU

Dans le Social Presencing Theater, le mot théâtre est utilisé en relation avec sa signification première : un endroit où quelque chose de significatif devient visible ou où une communauté de personnes peut voir une expérience partagée.

La cartographie 4D rend visible la réalité actuelle d'un système social, tel qu'un système scolaire, un système de soins de santé ou un gouvernement.



2. OBJECTIF

Nous utilisons la cartographie 4D avec des groupes qui cherchent à acquérir de nouvelles connaissances sur leur propre système, et avec des clients qui ont un cas qu'ils veulent explorer en utilisant cette méthode.

3. PRINCIPES

- La cartographie 4D explore la manière dont l'aspiration la plus élevée d'un système pourrait être mise en avant. Nous partons du principe qu'il existe une sagesse sous-jacente - en dépit des diverses valeurs ou objectifs des parties prenantes d'un système - qui pourrait remonter à la surface et être visible lorsque nous passons de la sculpture 1 à la sculpture 2.
- Les participants appliquent la pleine conscience du corps et la conscience de l'espace environnant. La cartographie 4D **ne consiste pas à mettre en scène des idées ou des concepts préconçus** que nous avons sur un système.
- La cartographie 4D consiste à faire apparaître et à remarquer quels changements dans un système pourraient être significatifs pour passer d'une réalité actuelle à une réalité future émergente.
- Le mouvement est basé sur ce qui émerge réellement, et non sur la manipulation ou ce que nous pensons que quelque chose devrait être.

4. PROCESSUS

8. Participants et lieux

Il existe deux types de rôles de base dans la cartographie 4D : les joueurs et les gardiens de l'espace. Il y a également un facilitateur et un scribe (le scribe écrit les phrases que les gens prononcent à partir de leurs sculptures).

Si vous pratiquez la cartographie 4D en présentiel, ceux qui tiennent l'espace sont généralement assis en cercle, et les joueurs incarnent des rôles au centre du cercle.

Il y a généralement 10 à 12 acteurs, et tous les autres restent à leur place en cercle (une fois le mouvement de la sculpture 1 à 2 commence, les détenteurs d'espace peuvent se déplacer à la périphérie du cercle).

La cartographie en 4D est un événement co-créé qui dépend de la qualité de l'attention de chacun. Les deux types de rôles sont tout aussi importants.

Les rôles dans le système doivent être prédéterminés. Que vous travailliez avec un groupe cherchant à acquérir de nouvelles connaissances sur leur propre système, ou avec un client, déterminez-les rôles ensemble avant de commencer.

Important : incluez toujours des rôles qui représentent les 3 clivages : la terre/l'environnement, les groupes ou individus marginalisés et la possibilité future la plus élevée du système.

Écrivez le nom de chaque rôle sur une carte et utilisez des étiquettes avec du ruban adhésif au dos pour aider tout le monde à se souvenir des rôles - ou, si vous utilisez un logiciel de vidéoconférence, demandez aux participants de modifier la façon dont leur nom apparaît pour inclure leur rôle. Il est utile d'être précis avec les rôles.

Décidez de l'ordre dans lequel le facilitateur va appeler les rôles. Nous trouvons utile de commencer par les rôles les plus puissants du système.

9. Séquence

Co-Initiation

1. Si vous travaillez avec un client, invitez-le à décrire son cas au groupe, comme il le ferait dans la méthode de la clinique des cas, afin que chacun puisse percevoir la réalité actuelle. Cela ne devrait pas prendre plus de dix minutes.
2. Faites une pause pendant un moment, et adoptez la conscience du corps. Connectez-vous à la sensation du corps, en particulier l'arrière du corps. Ceci est particulièrement important si vous vous connectez dans un espace virtuel, avec un logiciel de vidéoconférence.
3. Le facilitateur peut rappeler à chacun : Lorsque nous entrons dans l'espace, nous laissons tomber les concepts de "comment cela devrait être" ou "comment cela devrait se transformer" - nous ne connaissons pas les réponses. Nous entrons dans un espace ouvert, avec un esprit ouvert, et nous incarnons notre élément du système. Nous créons une forme avec notre corps qui, selon nous, exprime une qualité du rôle que nous jouons.

Co-Sentir

1. L'animateur dit le nom du rôle et brandit la première carte, sur laquelle est inscrit un rôle prédéterminé.
2. Un par un, une personne du cercle se lève (ou lève la main sur l'appel vidéo) et se porte volontaire pour incarner ce rôle. La seule consigne ici est de ne pas choisir le rôle que vous jouez réellement dans votre vie quotidienne.
3. Le joueur prend la carte portant le nom du rôle et l'appose sur sa chemise de manière qu'elle soit visible par les autres, ou bien modifie l'apparence de son nom devant la caméra.
4. S'il s'exerce dans un espace physique avec d'autres personnes, le joueur trouve un endroit dans la pièce et une forme qui incarne l'expérience de ce rôle dans le système. Chaque joueur entre, trouve sa place par rapport au centre, au bord et aux autres joueurs. Ils peuvent trouver utile de se demander : "Suis-je plus grand, plus petit, au centre, sur le côté ; est-ce que je me sens puissant, faible et vulnérable ?" Quoi qu'il en soit, ils l'incarnent dans l'espace afin que les autres puissent le voir. N'oubliez pas de ne pas jouer, mais de faire preuve d'empathie, de vous identifier au rôle et de l'incarner. Si vous vous pratiquez en vidéoconférence, tenez-vous suffisamment loin de la caméra pour que les autres puissent voir tout votre corps.
5. Une fois dans la sculpture, le joueur dit une phrase qui exprime son ressenti, à la première personne, à la voix du "je". Le scribe les écrit.
6. Ensuite, le facilitateur appelle le rôle suivant, et le processus est répété jusqu'à ce que tous les rôles aient été incarnés.
7. Une fois que tous les joueurs sont entrés dans l'espace, le facilitateur invite toute personne qui ressent le besoin d'ajuster sa place, son niveau ou sa direction dans l'espace pour qu'il incarne plus précisément la réalité actuelle à le faire.
8. Les détenteurs de l'espace dans le cercle sont très importants car ils maintiennent l'espace sans jugement.
9. Une fois que tout le monde a trouvé une place et une forme, c'est la Sculpture 1. La sculpture 1 représente un sentiment de la réalité actuelle du système.

Présence

1. Les joueurs abandonnent toute idée de résultat et restent dans l'immobilité pendant quelques instants.
2. Quelque part dans cette sculpture, le mouvement va surgir

Cristalliser

1. Puis la sculpture se met en mouvement et continue de bouger, jusqu'à ce que le corps social s'arrête dans la sculpture 2. Tout ce processus peut prendre environ cinq minutes.
2. À partir de la Sculpture 2, chaque joueur dit le nom de son rôle et une phrase sur son expérience. Le scribe note ce qui est dit.
3. L'animateur peut inviter les personnes du cercle à proposer également une phrase.

Dialogue Génératif

En tant que groupe, réfléchissez à ce que vous avez vécu. Décrivez votre voyage de Sculpture 1 à Sculpture 2. Insistez sur les données réelles. Qu'avez-vous remarqué, vu ou fait ? Les questions de réflexion suivantes se sont avérées utiles :

- Où le mouvement a-t-il commencé dans la Sculpture 1 ?
- Quand la Sculpture s'est-elle déplacée ? Où le processus de transformation a-t-il pris naissance ?
- Qu'avez-vous remarqué dans l'évolution de votre attention au fil du temps ?
- Comment votre sens de l'espace, du temps, du soi et de l'autre a-t-il évolué avec le temps ?
- Si le voyage de la sculpture 1 à la sculpture 2 était un film, comment l'appelleriez-vous ? Donnez-lui un titre ou un nom.

Vous pouvez également réfléchir aux questions suivantes :

- Quelle a été votre expérience en tant que "joueur" ou en tant que gardien de l'espace ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris ?
- Quelles sont les principales différences entre la Sculpture 1 (réalité actuelle) et la Sculpture 2 (réalité émergente) ? Quelles sont les trois principaux éléments qui ont changé ?
- Quelles sont les prochaines étapes que vous allez franchir à la suite de cette expérience ?

Fin de l'exercice

Avant de terminer la cartographie 4D, invitez chacun à sortir de son rôle. Nous avons constaté qu'il est utile que chacun dit brièvement (à lui-même) qu'il apprécie l'opportunité d'incarner ce rôle particulier et qu'il va retenir les leçons et laisser tout le reste derrière soi.

17. SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE

Toutes les informations relatives aux droits de reproduction du matériel provenant du Presencing Institute sont disponibles ici : www.presencing.com/permissions

5. Livres

- Arnaud B. et Ejeil C., Le guide de l'organisation apprenante, Eyrolles, Paris, 2019.
- De Haan E. et Beerends E., Organisatieontwikkeling met Theory U, Boom, Den Haag, 2012.
- Hayashi A., Social Presencing Theatre – The Art Of Making A True Move”, PI Press, 2021.
- Mahy I. et Carle P., Théorie U – Changement emergent et innovation, Presses de l'Université du Québec, 2012.
- Scharmer O. et Käufer K., Leading from the emerging future, Berret-Koehler Publishers, San Francisco, USA, 2013.
- Scharmer O., La théorie U – renouveler le leadership, Yves Michel, Gap, France, 2016.
- Scharmer O., Théorie U – L'essentiel, Yves Michel, Gap, France, 2018.
- Senge P.M., The Fifth Discipline, Broadway Business, 1990/2006.
- Senge P.M. et alii, The Fifth Discipline – Fieldbook, Doubleday, New York, 1994.
- Senge P., Scharmer O., Jaworski J., Flowers B.S., Presence – Exploring profound change in people, organizations and society”, Nicholas Brealy Publishing, London, 2005.
- Wyrsh M., Theorie U von Otto Scharmer in der Praxis, Grin, 2013.

6. Formations

- Presencing Institute - EDX u.lab 0.x (Sourcebook)
- Presencing Institute - EDX u.lab 1.x (Sourcebook)
- Presencing Institute – Presencing Foundation Program (Sourcebook 2017)
- Pierre Paris - Social Presencing Theatre (Sourcebook 2017)

7. Illustrations et Photos

- Presencing Institute (Les dessins « outils » ont tous été dessinés par Kevly Bird)
- <https://arawanahayashi.com/> (photo p.48)
- <https://www.canva.com/> (photo p. 33)

18. GLOSSAIRE

Anomie : effondrement et perte des normes et des valeurs.

Apprentissage : les apprentissages se font de deux façons, soit à partir du passé, soit à partir u futur émergent. Apprendre à partir du passé correspond au cycle d'apprentissage normal (agir, observer, réfléchir, planifier, agir...). Apprendre à partir du futur émergent se base sur le processus et la pratique du presencing (suspendre, rediriger, lâcher prise, laisser venir, imaginer, produire, incarner).

Apprentissage en double boucle : apprentissage qui va au-delà de la simple boucle, qui réfléchit aux variables et aux principes profonds qui gouvernent le processus normal d'apprentissage par l'action. Terme inventé par Chris Argyris et Don Schön.

Apprentissage en simple boucle : réfléchir sur ses actions (mais pas sur les principes qui les gouvernent).

Atomie : terme inventé par Johan Galtung pour signifier la fragmentation et la destruction de la structure sociale.

Autopoïétique : littéralement « auto-crédation » (du grec *auto*, « soi », et *poiesis*, « création »). Terme initialement introduit par les biologistes chiliens Francisco Varela et Humberto Maturana en 1973. Notion souvent associée à celle d'auto-organisation, c'est-à-dire correspondant à système dans lequel les éléments se créent et se recréent eux-mêmes. Niklas Luhmann a introduit ce concept dans les sciences sociales.

Ba : mot japonais pour « lieu » (ou « champ »), au sens spatial du terme mais également social, mental et intentionnel. Le philosophe japonais Kitaro Nishida en a fait une pierre angulaire de ses travaux. Le professeur de management Ikujiro Nonaka en a fait un concept central de son approche théorique et pratique de la connaissance appliquée à la création d'entreprise. Il envisage le *ba* comme le « contexte en mouvement ».

Champ : ensemble de connexions interdépendantes.

Champ morphique : champ interne et périphérique à une unité morphique et qui en organise la structure caractéristique et les schémas d'activité. Les champs morphiques sous-tendent la forme et les comportements des holons, ou unités morphiques, à tous les niveaux de complexité. (L'hypothèse des champs morphiques a été émise par le biologiste Rupert Sheldrake ; elle est encore mal acceptée par les courants dominants de la communauté scientifique).

Champ social : intégralité des connexions par lesquelles les participants à système donné se lient, dialoguent, pensent et agissent ensemble.

Co-crédier : phase du U qui nous permet d'explorer le futur par l'action ; produire des prototypes du futur en alliant les intelligences de l'esprit, du cœur et de la main et les faire évoluer grâce à un système de retours d'information rapides de la part de toutes les parties intéressées.

Co-évoluer : phase du U qui nous aide à nous relier et nous insérer dans le vaste écosystème qui nous entoure ; nous co-évoluons lorsque nous observons, planifions et agissons en étant pleinement présents au tout émergent.

Co-initier : phase du U qui nous aide à écouter ce que la vie nous appelle à faire afin de cristalliser le sens initial de notre intention et de notre direction. Nous co-initions grâce à une écoute attentive des autres, de nous-mêmes et de ce qui émerge des cercles de gens que nous contribuons à rassembler.

Co-percevoir : phase du U qui nous aide à nous connecter et à capter les contextes pertinents ; nous accédons à une façon de voir où les frontières entre observateur et observé commencent à s'effacer et où le système commence à se voir lui-même.

Co-presencing : phase du U qui nous aide à nous connecter à nos plus profondes sources d'inspiration et de silence ainsi qu'au lieu d'où émergent les possibilités futures. Ce mouvement unifie trois formes de présence : future, passée et soi authentique. Il transforme le lieu à partir duquel notre soi accède au potentiel futur le plus élevé, à notre Soi.

Cœur ouvert : capacité à rediriger l'attention et à utiliser son cœur comme un organe de perception (« voir avec le cœur ») ; transformer le lieu à partir duquel tes perception arrivent aux autres ou au champ/tout ; accéder aux sources de l'intelligence émotionnelle (QE)

Complexité dynamique : situation qui se caractérise par une distance spatiale ou temporelle entre cause et effet.

Complexité émergente : situation qui se caractérise par l'émergence d'un changement profond ou déstabilisant ; sentiment ambivalent que quelque chose va changer sans que l'on puisse déterminer ce que c'est, ni comment réagir. Les solutions sont inconnues, le problème se déploie encore, et les parties intéressées « clés » ne sont pas encore clairement définies.

Complexité sociale : variété d'intérêts, de cultures, d'histoires et de modèles de pensée présente dans chaque situation en fonction de ses différents acteurs.

Connaissance autotranscendante : connaissance non encore intégrée, comme l'inspiration en action, ou l'intuition en action.

Connaissance explicite : connaissance qui peut être exprimée, par exemple à travers des tableaux ou des emails.

Connaissance implicite : connaissance intégrée

Cristalliser : envisager le futur qui cherche à émerger grâce à une profonde connexion à la source.

Économie globale : économie capable de fonctionner comme une unité unique, en temps réel et à échelle planétaire.

Économie mondiale : économie dans laquelle le flux de biens, de services et de capitaux s'effectue à échelle mondiale.

Esprit ouvert : capacité à suspendre le jugement et à réfléchir ; voir les choses d'un œil neuf ; accéder aux source de l'intelligence intellectuelle (QI)

Esthétique : activation de tous les sens, y compris celui qui permet de percevoir la beauté (du grec *aistesis*, « perception par les sens »).

Feldgang: marche dans les champs

Grammaire sociale : règles, structures et points d'inflexion cachés qui permettent la survenue de certains types d'évolution et d'émergence. Cette expression est née d'une conversation entre l'auteur et Reinhard Kahl.

Holon : terme inventé par Arthur Koestler pour décrire la nature hybride des sous-ensembles, ou parties, des systèmes réels ; les holons sont à la fois des tout(s) auto-contenus et des parties subordonnées et dépendantes du tout en fonction de l'angle sous lequel on les envisage (du grec *holos*, « tout », suivi du suffixe *on* signifiant « particule » ou « partie »).

IDEO: entreprise de design influente qui applique avec succès les trois premiers niveaux du processus U à l'innovation de ses produits. www.ideo.com.

Immersion : se lier en profondeur à un contexte en se mettant à la place d'autrui. S'immerger totalement dans un contexte pour le saisir de l'intérieur. Processus utilisé par IDEO pour résoudre les problèmes pratiques.

Intégrer : capacité à amener le nouveau jusque dans la réalité institutionnelle en l'incorporant aux contextes pratiques, aux processus et aux infrastructures tout en conservant une connection à la souce.

Je-en-ça : deuxième champ d'attention d'un système social ou cognitif ; la source d'attention se situe à la frontière entre observateur et observé ; je vois le monde de l'extérieur, c'est-à-dire comme un ensemble d'objets extérieurs.

Je-en-moi : premier champ d'attention d'un système social ou cognitif ; la source d'attention se situe à l'intérieur de mes frontières d'observateur ; je vois le monde comme une confirmation de mes propres structures et schémas mentaux.

Je-en-présence : quatrième champ d'attention d'un système social ou cognitif ; la source d'attention se situe à la source d'où émerge le futur ; les frontières entre observateur et observé sont complètement inversées ou transcendées ; je vois le monde depuis une sphère périphérique, c'est-à-dire un espace contenant qui permet au futur émergent de venir au monde. Le Je-en-présence est la capacité qu'a l'observateur de rediriger son rayon d'attention et d'intention à travers tous les niveaux et tous les champs ; la capacité d'un système à transformer le lieu d'origine de son attention, de son intention et de son action.

Je-en-toi : troisième champ d'attention d'un système social ou cognitif ; la source d'attention franchit mes frontières d'observateur et bascule dans le champ ; mes perceptions se font à partir du tout ; la frontière entre observateur et observé s'effondre ; je vois le monde de l'intérieur, c'est-à-dire depuis l'endroit où le monde manifesté vient au monde – depuis le champ. [L](#)

Lâcher-prise : capacité à lâcher prise de son ancien moi et ses anciennes identités et intentions, de façon à créer un espace d'ouverture pour que puisse émerger et se manifester le Moi authentique.

Laisser venir : capacité à cristalliser et à envisager le futur que vous voulez créer tout en restant connecté à la source de votre intention.

Leadership : capacité d'un système à percevoir et façonner son futur. La racine indo européenne du mot est *leith* qui signifie « avancer », « franchir un seuil » ou « mourir ». Les sens contenus dans cette racine – suggérant un lâcher pris et une entrée dans un nouveau monde qui ne prend forme qu'une fois surmontée la peur de pénétrer dans l'inconnu – forment l'essence, le cœur même du leadership.

Macro : du domaine des institutions et organisations.

Management : processus de coordination de l'accomplissement des choses (du latin *manu agere*, « guider par la main »).

Meso : du domaine du groupe ou du tête-à-tête.

Micro : du domaine de l'individu.

moi (ou soi) : moi (ou soi) courant familier ; ego.

Moi (ou Soi) : le plus haut potentiel de chacun ; Moi (ou Soi) supérieur.

Mundo : du domaine du système global.

Objectivité : monde du « ça », des faits et des choses quasi objectifs (point de vue de la troisième personne).

Organisation : action collective autour d'un objectif commun ; la structure organisationnelle est « la somme totale des manières dont le travail *de l'organisation+ se divise en tâches distinctes et dont s'accomplit la coordination de ces tâches » (H. Mintzberg).

Pathogénèse : mécanismes par lesquels certains facteurs provoquent des maladies (du grec *pathos*, « **maladie** », et *genesis*, « développement »).

Percevoir : voir à partir de l'intérieur – lorsque que vision et perception commencent à survenir à partir du champ. L'expérience du percevoir vient avec un effacement des frontières entre observateur et observé.

Point aveugle : lieu intérieur (source) où notre attention, notre intention et notre action prennent leurs origines. Une dimension de notre réalité à laquelle nous n'avons accès qu'à condition de rediriger le rayon de notre observation sur l'observé, sur soi-même.

Point de levier ou point d'inflexion : point où l'on peut, en s'y concentrant, infléchir et transformer l'ensemble du système.

Presencing : capacité à percevoir et capter le potentiel futur le plus élevé et à agir à partir de lui – un futur qui dépend de nous pour advenir. Le terme Presencing est un amalgame des mots *presence* et *sensing* (« présence » et « perception sensorielle ») dont l'action consiste à voir à partir de notre source la plus profonde.

Produire : capacité à amener le nouveau jusque dans la réalité en improvisant et en prototypant, tout en restant connecté à la source de notre inspiration. Relier les intelligences de l'esprit, du cœur et de la main.

Prototyper : créer des microcosmes permettant d'explorer le futur par l'action. Les prototypes servent de pistes d'atterrissage au futur. Ils répondent au principe du « vite échouer pour vite apprendre » (IDEO).

Rediriger : capacité à passer de l'observation d'un objet à l'observation de la source à partir de laquelle cet objet est produit et engendré instant après instant.

Reproduire : répéter les schémas habituels (comportements, modes de pensée et d'échange)

Résonance morphique : influence de structures d'activité préalables sur des structures d'activité subséquentes similaires organisées par les champs morphiques. Par la résonance morphique des influences formatrices traversent l'espace et le temps (seulement du passé vers le présent).

Salutogenèse : concept de médecine alternative axé sur les facteurs de renforcement de la santé et du bien-être, plutôt que sur les facteurs de maladie (du grec *salut*, « santé », et *genesis* « développement »).

Structure de l'attention : qualité de notre attention ; elle varie en fonction du lieu d'où part l'attention de l'observateur relativement à ses frontières organisationnelles (Je-en-moi, Je-en-ça, Je-en-toi, Je-en-présence).

Structure organique de l'attention : relation entre l'observateur et l'observé, ou qualité de notre attention. Cette qualité diffère selon l'endroit d'où émane notre attention en fonction du type de frontière opérant entre l'observateur et l'observé (Je-en-moi, Je-en-ça, Je-en-toi, Je-en-présence).

Subjectivité : monde de la première personne, du je.

Suspendre : capacité de chacun à suspendre en lui la voix du jugement (VDJ) pour appréhender les situations.

Théorie U : cadre théorique pour l'analyse des différents principes, pratiques et processus des quatre types d'émergence et d'anti émergence – dont les sources (ou structures d'attention) diffèrent en fonction du lieu intérieur à partir duquel se produit et se déploie leur activité. La théorie U met en lumière le niveau source des systèmes que nous produisons (ou systèmes sociaux).

Toile vierge (ou page blanche) : lieu ou état par lequel nous nous connectons à nos sources de créativité et d'inspiration et créons à partir de rien.

Transsubjectivité : monde du Moi / Soi ; monde de la présence vivante

VDC : voix du cynisme

VDJ : voix du jugement

VDP : voix de la peur

Volonté ouverte : capacité à lâcher prise de nos anciennes intentions et identités et à capter le futur qui cherche à émerger à travers nous ; lâcher prise de l'ancien moi et accueillir le Moi authentique émergent ; accéder aux sources de l'intelligence spirituelle (QS)