



u.lab-S: Societal Transformation
(u.lab 2x)



la tribu toulousaine

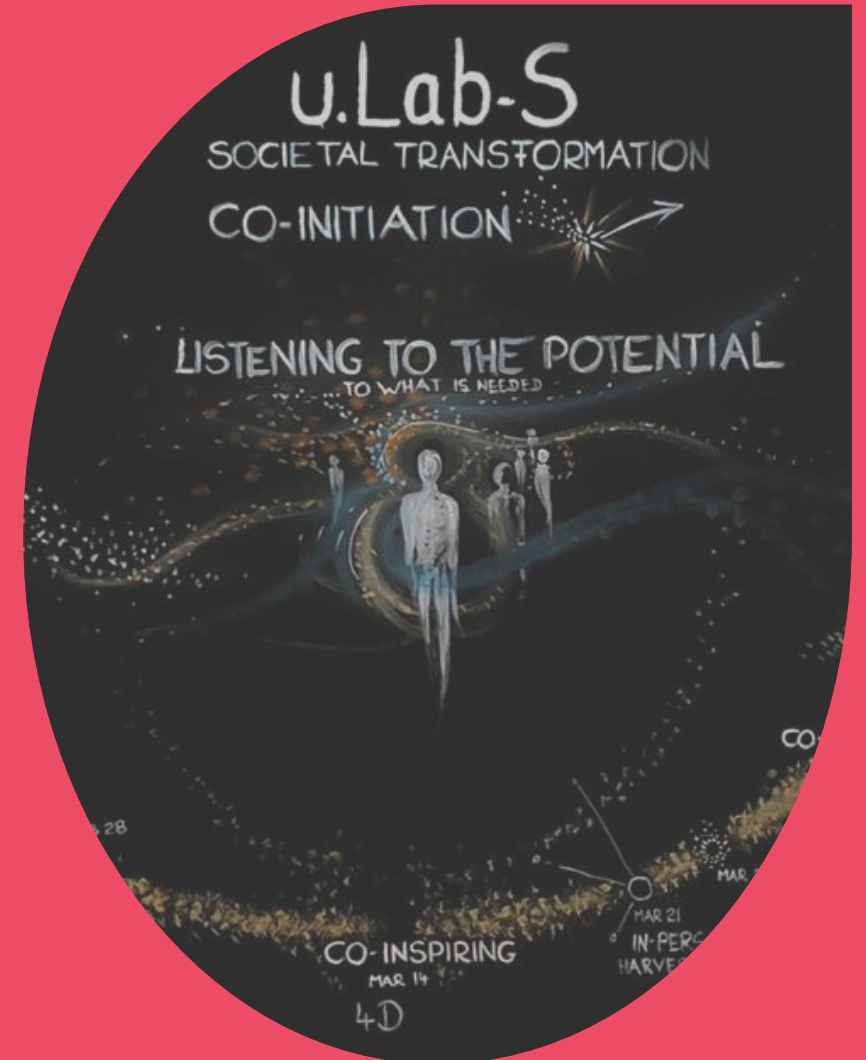
**Quels défis les organisations
rencontrent-elles aujourd'hui ?**

Quelles pistes d'action ?

Exemple d'application de la modélisation 3D

SOMMAIRE

- 1 – La modélisation 3D
- 2 – Un exemple de mise en application
- 3 – Comment l'appliquer à votre organisation ?



1 – La modélisation 3D

Les objectifs

- Représenter le système que vous voulez changer
- Observer les blocages et leviers présents
- Identifier les actions à initier

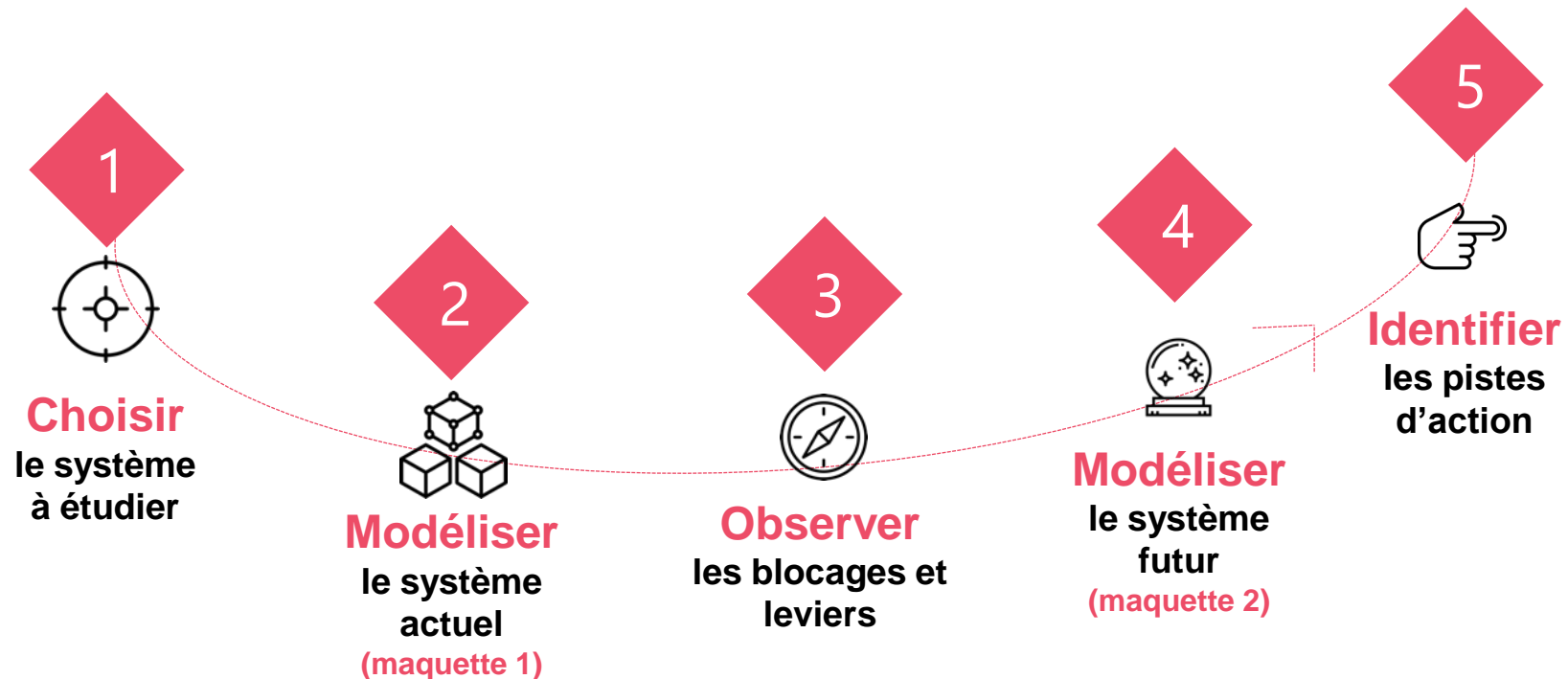
Comment ?

- Créer collectivement deux maquettes, une du système actuel et une du système futur
- Une animation qui mobilise trois formes d'intelligence : rationnelle, sensible et créative

Les étapes



2 heures 30





SOPHIE



CÉLINE



DIDIER



SABINE



8 personnes
ont réalisé cette expérience
de maquettage

ELSA



MYLÈNE



MARY



FLORENT





Quel système voulons-nous faire évoluer aujourd'hui ?

LES ORGANISATIONS

i.e. les entreprises

La quête
poursuivie

Quels défis majeurs les organisations
rencontrent-elles aujourd'hui ?

et

Comment pouvons-nous
contribuer à les faire évoluer ?



La méthode

- Du matériel créatif est mis à disposition (papier, fils, objets en couleur, éléments naturels, journaux, etc.)
- Les participant·e·s sont en cercle autour d'une grande table
- Ils·elles représentent le système actuel grâce au matériel disponible





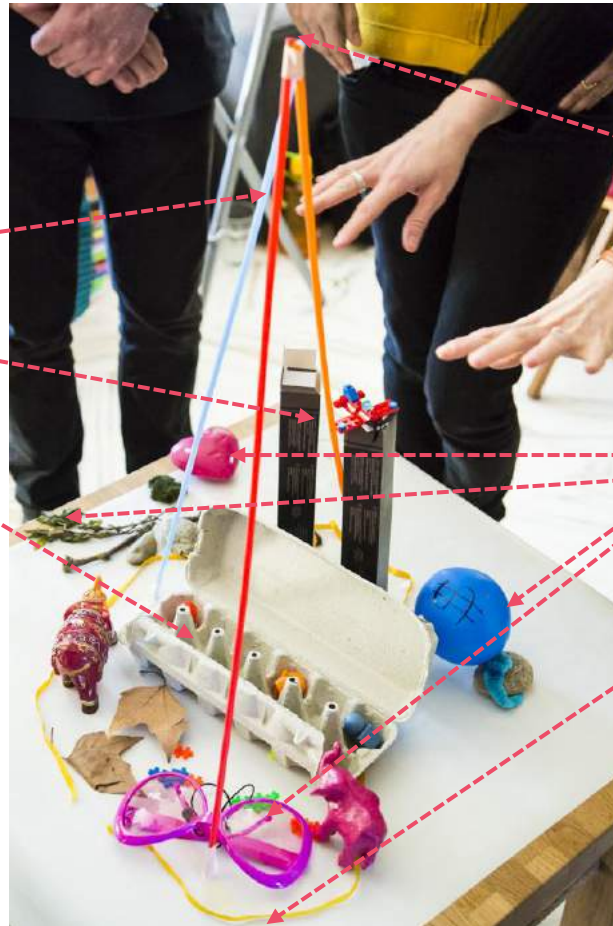
Ce que nous disent les objets

Les organisations sont aujourd'hui

Verticales, silotées et cloisonnées

La maquette montre aussi :

- ✓ De la rigidité
- ✓ L'absence d'écoute
- ✓ Des choses qui meurent
- ✓ Des équipes soudées mais disséminées
- ✓ Qu'on peut y gagner sa vie et s'accomplir
- ✓ Que les organisations créent le monde
- ✓ Des hacker-euse-s et intrapreneur-e-s



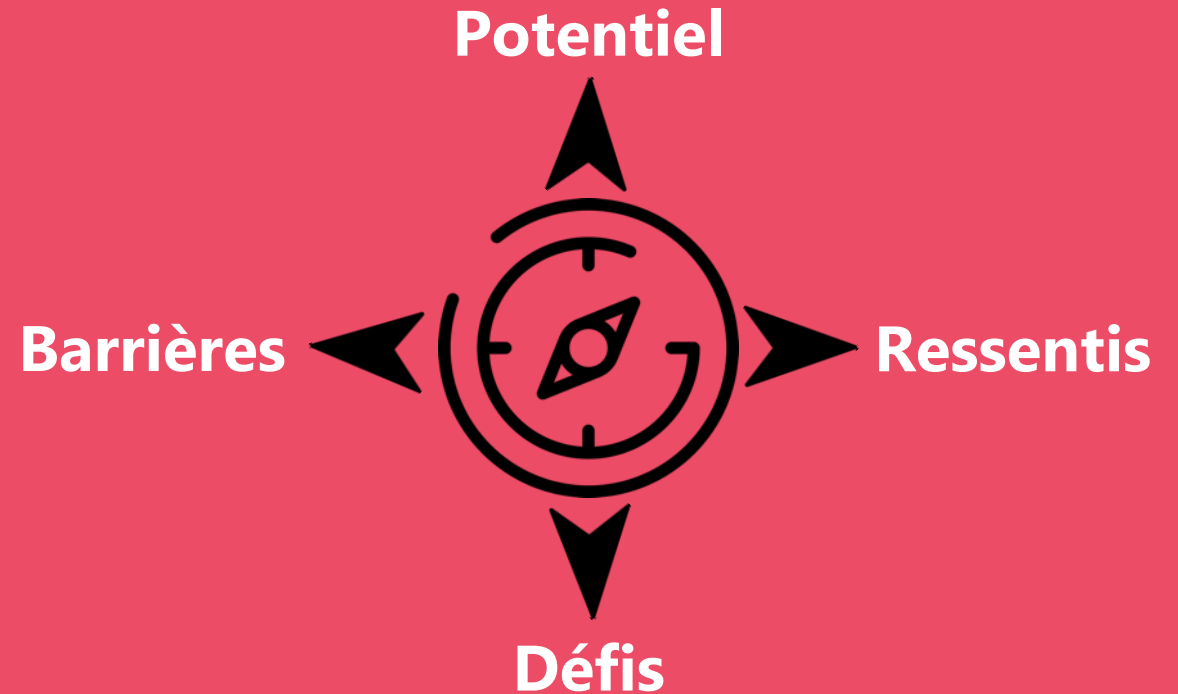
Sans pilote, avec une vision limitée et court-termiste

Coupées des émotions, de la nature et de leur impact extérieur



La méthode

- Les participant·e·s se déplacent autour de la maquette
- Ils·elles l'observent à partir de quatre perspectives Est, Sud, Ouest, Nord, associées à quatre questions : potentiel, barrières, défis et ressentis
- Ils·elles partagent ce qu'ils·elles voient, ce que la maquette leur évoque, complètent et enrichissent les propos des autres





Ce que nous disent les objets

1. Est

Les ressentis

Un grand potentiel, mais enfermé

Des couleurs

Beaucoup de valeur, richesse présente, mais pas connectée, isolée

Une force tranquille

L'intelligence masquée

Le volume et la diversité

Le mouvement vers le haut

Présence d'autres émotions :

. Le challenge

. La confusion

. L'espoir

. La solitude

. L'isolement

. La tristesse

. L'aridité autour

. La déconnexion

. La perplexité

4. Nord

Le potentiel

Ce qui disparaît : l'absence de sens, la vision unique et les éléments obsolètes

Ce qui émerge : des initiatives, la connexion à la nature et à l'environnement, le questionnement, la part citoyenne et la porosité avec l'extérieur

3. Ouest

Les barrières

Le poids des conventions, des habitudes, des croyances

La prédominance des intérêts personnels

Le déni : je ne vois rien, n'entends rien, ne dis rien

2. Sud

Les défis

L'argent comme seule finalité

L'absence de pilote

La présence de conflits

L'immobilité

La pression du temps

Le maintien du status quo

La non prise en compte de l'urgence extérieure

L'urgence à l'intérieur

La tête et les jambes mobilisées, mais pas le cœur





La méthode

- Le système futur est représenté à son plus haut potentiel, permettant de lever les blocages et d'actionner les leviers identifiés
- Les participant·e·s font évoluer la maquette précédemment créée
- Ils·elles la modifient de façon spontanée, bougent, retirent ou ajoutent des éléments





Ce que nous disent les objets

Les organisations de demain seront :

Poreuses, décloisonnées et reliées à un écosystème riche

Le cœur et la nature sont au centre, l'argent remis à sa place d'outil



Avec une vision haute, à long-terme, et un copilotage féminin-masculin

Plus posées, attentives et à l'écoute

La maquette montre aussi :

- ✓ Un mode de fonctionnement qui permet la circulation (des idées...)
- ✓ Une image avec un escalier qui monte
- ✓ Des plumeaux colorés



La méthode

Un questionnement en trois étapes :

- Quelles sont les différences structurelles entre les deux maquettes ?
- Quels sont les principaux changements qui ont eu lieu ?
- Quels sont les principaux leviers de changement ?





Ce que nous dit la comparaison des deux maquettes



Des différences structurelles

L'organisation du futur est :

- . Ouverte
- . Modulaire, avec des groupes autonomes et qui travaillent ensemble
- . Plus organique
- . Inclusive, elle accueille la nature
- . Ancrée, élargie à la base
- . En harmonie
- . Electrons



Des changements à provoquer

- Le cœur et la nature prennent la place de l'argent
- Les cloisonnements et limites avec l'extérieur disparaissent
- Des collectifs parasitent autour
- Une mise en réseau interne et externe
- Une gouvernance féminin-masculin et une vision haute
- L'argent retrouve sa place
- La créativité et la légèreté apparaissent



Des leviers de changement

- Ouvrir l'entreprise
- Le sens
- Mettre la nature dans l'entreprise
- La gouvernance
- Former des girafes
- Communication
- Education
- Cœur et hauteur de vue

3 – Comment appliquer la modélisation 3D à votre organisation ?

ET APRÈS ?

Vous souhaitez :

- identifier le plus haut potentiel votre organisation ?
- des pistes d'action pour y parvenir ?

Contactez-nous :

Florent Duchêne

06.43.93.73.79

florent.duchene@lesgrandsespaces.earth



Héloïse Liagre

06.89.01.10.33

heloiseliagre@hotmail.com

www.tributoulousaine.fr