



Formation au leadership régénérateur

Module 8

Développé par Upwell | 2026

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.



Ökologisches Denken!

Überlegen Sie gut, bevor Sie etwas ausdrucken, ob es wirklich notwendig ist. Falls etwas gedruckt werden muss, sollten Sie sich vorher überlegen, wo Sie es drucken lassen (z. B. in einer lokalen Druckerei, bei einer umweltfreundlichen Online-Druckerei usw.), auf welchem Papier (z. B. Recyclingpapier, Kunstrasenpapier, andere Alternativen zu herkömmlichem weißen Papier) und mit welchen Farben.

Lasst uns unsere Umwelt schützen!

8. Pratiques organisationnelles et de gestion régénératrices

Mettre en œuvre les principes régénératifs dans les structures organisationnelles, les processus et les routines quotidiennes.

par Upwell

8.1 Introduction

Sujets et concepts clés

Ce module s'intéresse à la manière d'intégrer les principes régénératifs dans les pratiques quotidiennes des organisations. Plutôt que de revenir sur l'importance de la régénération, il examine comment la rendre visible dans le fonctionnement concret des organisations : réunions, prise de décision, communication, routines d'équipe, leadership, allocation des ressources et processus de gestion.

S'appuyant sur les modules précédents, les participants sont invités à intégrer leurs connaissances en matière de régénération, de pensée systémique, d'inclusion, de leadership, de changement et de réflexion, et à les traduire en actions organisationnelles concrètes. L'accent n'est pas mis uniquement sur les stratégies de transformation à grande échelle, mais aussi sur les habitudes et les structures organisationnelles concrètes qui façonnent le quotidien professionnel. Ainsi, ce module aide les participants à passer de l'intention à la mise en œuvre.

Ce module est particulièrement pertinent car de nombreuses organisations affichent déjà des valeurs telles que le développement durable, l'inclusion, la participation et le bien-être, mais ces valeurs ne se traduisent pas toujours dans leurs pratiques quotidiennes et de gestion. Une pratique organisationnelle régénératrice consiste à aligner les valeurs sur les actions et à créer des environnements de travail qui favorisent l'apprentissage, la confiance, la contribution, l'adaptabilité et la santé à long terme. Ce module constitue donc un lien concret entre les idées explorées dans les modules précédents et les prochaines étapes de mise en œuvre que les participants pourront franchir.

Thème du module :

Ce module porte sur l'intégration pratique des principes régénératifs dans les pratiques organisationnelles et managériales. Il explore comment les organisations peuvent adapter leurs routines quotidiennes, leurs structures et leurs modes de fonctionnement afin de favoriser la participation, l'inclusion, le bien-être, la responsabilité partagée et l'apprentissage continu.

Sa pertinence réside dans le fait que la régénération ne devient réelle que lorsqu'elle se reflète dans la vie quotidienne des organisations. Il ne suffit pas que les organisations définissent des ambitions régénératrices au niveau de leur stratégie ou de leurs valeurs ; ces ambitions doivent également façonner la manière dont les personnes collaborent, prennent des décisions, communiquent, gèrent le feedback et exercent leur leadership au quotidien.

Au sein du programme de formation global, ce module joue un rôle spécifique : il s'agit du module d'application qui relie les apprentissages précédents à la pratique organisationnelle concrète. Tandis que les modules précédents se concentrent sur la compréhension de la régénération, l'analyse des systèmes, la réflexion sur l'inclusion et les biais, la conduite du changement et la mesure de l'impact, ce module s'attache à montrer comment ces connaissances peuvent se traduire dans les routines organisationnelles quotidiennes et les choix de gestion. Il prépare également les

participants à élaborer leur propre **parcours de régénération** comme prochaine étape réaliste et contextualisée.

Concepts clés :

Pratiques organisationnelles régénératrices : une approche de l'organisation du travail qui vise à renforcer les personnes, les relations et les systèmes plus larges liés à l'organisation, plutôt que de se contenter de maintenir les opérations courantes.

Pratiques de gestion : Les modalités quotidiennes de coordination et de pilotage du travail, notamment la communication, les réunions, la prise de décision, le retour d'information et la délégation. Ce sont des domaines clés où les principes régénératifs se concrétisent.

Alignement entre les valeurs et les pratiques : La cohérence entre les valeurs affichées par une organisation, telles que l'inclusion, le bien-être ou la durabilité, et ses pratiques et comportements quotidiens réels.

Routines régénératrices : Pratiques régulières favorisant la réflexion, la participation, l'apprentissage, le bien-être et l'adaptation au travail quotidien.

Leadership distribué : une approche de leadership dans laquelle la responsabilité et l'initiative sont partagées entre les rôles et les membres de l'équipe, favorisant l'appropriation, la collaboration et l'adaptabilité.

Sécurité psychologique : Un climat de travail dans lequel les personnes se sentent capables de s'exprimer ouvertement, de contribuer par leurs idées, de poser des questions et de faire part de leurs préoccupations sans crainte d'être blâmées ou exclues.

Parcours régénératif : un ensemble pratique d'actions et de priorités qui aide les participants à traduire les principes régénératifs en prochaines étapes réalistes dans leur propre contexte organisationnel.

Objectifs généraux et objectifs d'apprentissage

L'objectif général de ce module est d'aider les participants à traduire les concepts régénératifs en pratiques organisationnelles et managériales concrètes. Il les aide à identifier comment les routines quotidiennes, les structures et les comportements de leadership peuvent soit renforcer les schémas conventionnels, soit contribuer à des modes de travail plus régénérateurs.

Un deuxième objectif est de renforcer la capacité des participants à appréhender la dimension pratique de la régénération. Plutôt que de considérer la régénération comme une simple aspiration organisationnelle, le module les encourage à se concentrer sur les pratiques concrètes qui structurent le travail quotidien : l'animation des réunions, le partage des responsabilités, les méthodes d'apprentissage des équipes, la mise en œuvre de l'inclusion et l'adéquation des conditions de travail aux besoins des personnes et à la réalisation de leurs objectifs.

Ce module sert également d'espace de synthèse au sein de la formation. Les participants sont invités à relier les apprentissages des modules précédents et à les utiliser pour définir des priorités réalistes et adaptées au contexte de leur propre organisation. Ceci constitue la base de l'élaboration de leur **parcours de régénération, qu'il soit personnel ou organisationnel**.

Connaissances (Savoir) :

Les participants seront capables de :

- décrire ce que signifie, au quotidien, la pratique régénératrice en matière d'organisation et de gestion ;
- expliquer comment les routines quotidiennes et les processus de gestion influencent la culture organisationnelle et le bien-être ;
- identifier la différence entre les valeurs organisationnelles affichées et les pratiques organisationnelles réelles ;
- reconnaître le rôle de la participation, de la sécurité psychologique et de la responsabilité partagée dans les organisations régénératrices ;
- Comprendre comment les structures, les routines et les modes de communication peuvent soutenir ou entraver la pratique régénératrice.

Compétences (savoir-faire) :

Les participants seront capables de :

- analyser les routines organisationnelles quotidiennes sous un angle régénérateur ;
- identifier les situations où les pratiques actuelles ne sont pas en adéquation avec les valeurs organisationnelles ou les intentions régénératrices ;
- évaluer les pratiques de gestion en matière de participation, d'inclusion, de communication et de bien-être ;
- générer des idées concrètes pour améliorer les routines, les structures et les pratiques de leadership dans leur propre contexte ;
- définir une stratégie de régénération réaliste à mettre en œuvre au sein de leur équipe, de leur organisation ou de leur environnement professionnel.

Attitudes :

Les participants seront capables de :

- valoriser la pratique quotidienne comme un lieu clé de transformation organisationnelle ;
- faire preuve d'ouverture à la remise en question des routines et des habitudes de gestion établies ;
- valoriser la participation, la confiance et la responsabilité partagée comme fondements du travail régénérateur ;
- faire preuve d'engagement à aligner le comportement des dirigeants sur des valeurs régénératrices et inclusives ;
- Assumer la responsabilité de contribuer à une amélioration organisationnelle pratique et adaptée au contexte.

Ressources

- **Leadership régénératif**
<https://www.wordzworth.com/sales/authorbooks?ISBN=9781783241194>
- **Réinventer les organisations**
<https://www.reinventingorganizations.com/>
- **La Cinquième Discipline**
<https://www.penguinrandomhouse.com/books/163984/the-fifth-discipline-by-peter-m-senge/>
- **Leadership et nouvelles sciences**
https://www.bkconnection.com/products/9781576753446_leadership-and-the-new-science
- **Une culture pour tous**
<https://hbsp.harvard.edu/product/14259-PDF-ENG>
- **Drive**
<https://www.danpink.com/books/drive/>

Conférences TED

- **Comment construire (et reconstruire) la confiance — Frances Frei**
https://www.ted.com/talks/frances_frei_how_to_build_and_rebuild_trust
- **Pourquoi les bons leaders vous font vous sentir en sécurité — Simon Sinek**
https://www.ted.com/talks/simon_sinek_why_good_leaders_make_you_feel_safe

8.2 Activités

Activité 1 : Brise-glace

Objectifs d'apprentissage :

- Les participants apprennent à se connaître de manière légère, amusante et active.
- Les participants abordent le thème des voies de régénération par le mouvement, l'imagination et de brefs partages personnels.
- Les participants reprennent contact avec le parcours d'apprentissage des modules 1 à 7 de manière ludique et informelle.
- Les participants créent une ambiance positive et dynamique avant de commencer le jeu de l'oie régénératrice.

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur accueille les participants et explique qu'ils vont créer un parcours humain rapide et ludique à travers la salle. Il précise que le changement régénérateur ne commence pas toujours par un plan parfait : parfois, il débute par un petit pas, une idée originale ou une rencontre inattendue.	Séance plénière	Espace ouvert ; notes de l'animateur	1 minute
Les participants se lèvent et se déplacent dans la pièce. Lorsque l'animateur dit « STOP ! », chaque participant se met en binôme avec la personne la plus proche.	Séance plénière / travail en binôme	Espace ouvert	1 minute

Par paires, les participants répondent à la première question rapide : « Si votre parcours de régénération était un animal, quel animal serait-il et pourquoi ? » Chaque participant dispose d'environ 20 secondes pour répondre.	travail binôme	en	Fiches de rappel ou consignes de l'animateur	2 minutes
Les participants reprennent leurs mouvements. Lorsque l'animateur dit « STOP ! », ils trouvent un nouveau partenaire. Cette fois, ils répondent à la deuxième question : « Si les connaissances acquises dans les modules 1 à 7 étaient un super-pouvoir, quel serait-il ? » Chaque participant donne une réponse courte et amusante, en l'associant à un élément appris. Remarque : L'animateur peut mentionner les thèmes des modules si cela s'avère utile.	travail binôme	en	Fiches de rappel ou consignes de l'animateur	2 minutes
Les participants se déplacent une dernière fois. Lorsque l'animateur dit « STOP ! », ils trouvent un dernier partenaire. Ils répondent à la troisième question : « Quel objet insolite mais utile emporteriez-vous sur un parcours de régénération ? » Chaque participant cite un objet et explique en quoi il pourrait être utile.	travail binôme	en	Fiches de rappel ou consignes de l'animateur	2 minutes
L'animateur réunit l'assemblée générale et invite 3 ou 4 volontaires à partager la réponse la plus drôle ou la plus créative qu'ils aient entendue, pas nécessairement la leur. Il établit ensuite un bref lien entre les réponses et le thème du module en mettant l'accent sur la créativité, l'imagination, la coopération et la vision d'avenir.	Séance plénière		Aucun	1 minute
L'animateur conclut l'activité brise-glace en expliquant que les participants ont déjà commencé à construire, par l'humour, l'imagination et les échanges, les éléments d'une démarche régénératrice. Ces idées alimenteront l'activité suivante : le Jeu de l'oie régénératrice.	Séance plénière		Aucun	1 minute

Activité 2 : Le jeu de l'oie régénératrice — « Jouer sur le chemin »

Les participants jouent au jeu de l'oie régénératrice pour revisiter les idées clés des modules 1 à 7, réfléchir à la transformation personnelle et organisationnelle et recueillir des idées qui seront utilisées ultérieurement dans l'activité finale, « **Mon parcours régénérateur** ». Le but du jeu n'est **pas de gagner le plus rapidement possible**, mais de générer des réflexions utiles, des idées et des pistes pratiques.

Objectifs d'apprentissage :

À la fin de cette activité, les participants seront capables de :

- rappeler et relier les concepts clés des modules 1 à 7, notamment la pensée régénératrice, la conscience systémique, la collaboration, le bien-être, la circularité, le changement organisationnel et l'action orientée vers l'avenir ;
- appliquer les principes régénérateurs à des situations concrètes sur les plans personnel, professionnel et organisationnel ;
- renforcer les compétences en communication, en écoute, en coopération et en réflexion grâce à l'interaction de groupe basée sur le jeu ;
- identifier les idées, les défis, les valeurs et les engagements significatifs qui peuvent soutenir le développement de leur propre voie de régénération ;
- relier l'apprentissage individuel à la transformation collective et à la responsabilité partagée.

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur présente le Jeu de l'Oie Régénératrice comme l'activité principale du module. Il explique aux participants que ce jeu leur permettra de revisiter les thèmes clés des modules 1 à 7 et de rassembler des idées pour leur parcours personnel final. L'animateur précise que l'objectif n'est pas seulement d'atteindre cet état final, mais aussi de réfléchir, d'échanger et d'apprendre les uns des autres tout en préparant le terrain pour l'activité suivante.	Séance plénière	Plateau du jeu de l'oie régénératrice ; notes pour l'animateur ; règles du jeu	5 minutes

Les participants sont répartis en petits groupes de 4 à 6 personnes. Chaque groupe reçoit un plateau de jeu, un jeu de cartes, un dé et un pion par participant. Les participants s'assoient autour du plateau et choisissent leurs pions.	travail de groupe	Plateaux de jeu ; jeux de cartes ; un dé par groupe ; pions	5 minutes
L'animateur explique les règles du jeu. Les joueurs lancent le dé à tour de rôle et déplacent leur pion sur le plateau. Lorsqu'un participant arrive sur une case, il suit l'instruction indiquée sur le plateau ou pioche la carte correspondante. Les cartes peuvent inviter à répondre à une question, à relever un défi, à réfléchir à une situation, à partager un exemple ou à proposer une action. L'animateur rappelle aux participants que le but est de recueillir des idées utiles, et non de participer à une compétition.	Séance plénière / travail de groupe	Feuille de règles imprimée ; plateau ; dé ; pions ; jeux de cartes	5 minutes
Les participants jouent en groupe. Chaque joueur lance le dé, se déplace sur le plateau et accomplit la tâche associée à la case où il atterrit. Les autres membres du groupe écoutent, posent des questions et peuvent partager leurs réflexions. L'animateur circule entre les groupes pour les accompagner, clarifier les règles et encourager les échanges constructifs.	travail de groupe	Plateau du jeu de l'oie régénératrice ; dé ; pions ; jeu de cartes complet ; sablier	25 minutes
À la fin du jeu, chaque participant note au moins trois observations, idées, valeurs, défis ou actions possibles qui ont émergé pendant la partie.	Travail individuel	Feuille de travail Pathway Notes ou papier vierge ; stylos	5 minutes
Débriefing : Chaque groupe discute des questions suivantes : Quel a été l'enseignement le plus important tiré du jeu ? Quel défi nous a semblé le plus pertinent dans notre contexte ? Quelle idée pourrait s'intégrer à une démarche régénératrice ? Chaque participant partage un point clé à retenir.	travail de groupe	Notes des participants ; plateau de jeu ; cartes	8 minutes



Chaque groupe partage une idée clé avec l'ensemble des participants. L'animateur note ces idées sur un tableau blanc ou un paperboard et les regroupe par thèmes communs. Il effectue ensuite une transition explicite : « Vous avez maintenant rassemblé les éléments essentiels à votre propre démarche. Lors de la prochaine activité, vous transformerez ces réflexions en un plan d'action concret, personnel ou organisationnel. »	Séance plénière	Tableau de conférence ou tableau blanc ; marqueurs	7 minutes
--	-----------------	--	-----------



WP 3 | Activité 2 | Module 8

Guide de l'animateur – Le jeu de l'oie régénératrice

Objectif de l'activité

Le jeu transforme les réflexions des modules 1 à 7 en un chemin de régénération personnel, concret et réalisable.

Nombre de participants

Jouez en groupes de 4 à 5. Chaque participant dispose de sa propre feuille de parcours, tout en partageant le plateau, le dé et les cartes.

Durée suggérée

Durée totale : 55 minutes : 5 minutes d'introduction, 35 minutes de jeu, 10 minutes pour compléter la feuille de réponses et 5 minutes de partage final. Remarque : vous pouvez adapter la durée selon vos besoins.

Matériel nécessaire

1 plateau imprimé par table, 1 dé, 1 jeu de cartes, 1 jeton par joueur, 1 feuille de chemin par participant et des stylos.

Règle fondamentale

L'objectif n'est pas d'arriver le premier, mais de suivre un parcours précis. Chaque réponse orale, même brève, doit être consignée par écrit sur la fiche personnelle.

Instructions pour l'animateur

Maintenez un rythme soutenu. Lorsque les réponses deviennent abstraites, posez-vous les questions suivantes : Que se passe-t-il actuellement ? Que changeriez-vous précisément ? Quelle est la première étape ? Qui faut-il impliquer ?

Clôture

Invitez chaque participant à formuler une phrase finale : « Dans mon contexte, je souhaite améliorer _____ en changeant _____, en commençant par _____. »

Règles du jeu

Lancez les dés et déplacez votre pion.

Lisez les instructions sur l'espace prévu ou tirez la carte requise.

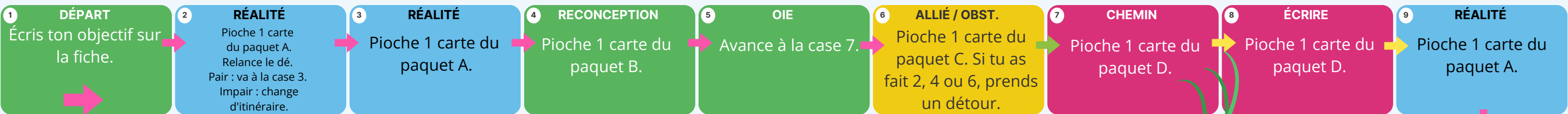
Répondez à voix haute, brièvement et clairement.

Inscrivez la réponse utile sur votre feuille de cheminement.

Si vous atterrissez sur une case Oie, avancez comme indiqué.

Si vous atterrissez sur une case Obstacle, appliquez l'effet indiqué.

Lorsque le temps est écoulé, chacun termine la dernière phrase de son parcours.



LE JEU DE L'OIE RÉGÉNÉRATIF
Fit for the Future : mon chemin régénératif

30 ARRIVÉE
Lis ta première étape à voix haute. Où en es-tu ?

29 CONSTRUCTION FINALE
Complète ton Chemin.

28 ÉCRIRE
Écris ta première étape concrète.

27 CHEMIN
Pioche 1 carte du paquet D.

26 ALLIÉ / OBST.
Pioche 1 carte du paquet C. Si tu as fait 2, 4 ou 6, prends un détour.

25 BROUILLARD
Retourne à la case 23.

24 RECONCEPTION
Pioche 1 carte du paquet B.

23 RÉALITÉ
Pioche 1 carte du paquet A.

22 BOOST D'ÉQUIPE
Chaque joueur t'offre un mot d'encouragement.

2 RÉALITÉ
Pioche 1 carte du paquet A. Relance le dé. Pair : va à la case 3. Impair : change d'itinéraire.

3 RÉALITÉ
Pioche 1 carte du paquet A.

4 RECONCEPTION
Pioche 1 carte du paquet B.

5 OIE
Avance à la case 7.

6 ALLIÉ / OBST.
Pioche 1 carte du paquet C. Si tu as fait 2, 4 ou 6, prends un détour.

7 CHEMIN
Pioche 1 carte du paquet D.

8 ÉCRIRE
Pioche 1 carte du paquet D.

9 RÉALITÉ
Pioche 1 carte du paquet A.

BROUILLARD
Passe un tour. Puis va à la mare suivante.

saute à la case

Passe encore un tour.

choisis le paquet dans lequel piocher. Choisis aussi un autre joueur pour jouer la carte. Puis va à la case 28.



COMMENT JOUER

LANCE LE DÉ ET SUIS LE PARCOURS DU DÉPART (1) À L'ARRIVÉE (30).
OIE : ces cases te font avancer.
OBSTACLE : ces cases te font reculer ou passer ton tour.
Réfléchis, échange et planifie ton chemin régénératif !

MARE
Joue à pierre-feuille-ciseaux avec un joueur au hasard. Si tu perds, vous échangez vos positions et tu passes un tour. Si tu gagnes, va à la case 10.

10 OIE
Avance à la case 12.

11 RECONCEPTION
Pioche 1 carte du paquet B.

12 ALLIÉ / OBST.
Pioche 1 carte du paquet C. Si tu as fait 1, 3 ou 5, prends le détour.

13 CHEMIN
Pioche 1 carte du paquet D.

14 ÉCRIRE
Pioche 2 cartes du paquet D et prends le détour.

15 BROUILLARD
Retourne à la case 13.

OBJECTIF DE L'ACTIVITÉ
Le jeu transforme les réflexions de Fit for the Future en un **Chemin régénératif** individuel, concret et réalisable.

N'OUBLIE PAS !
Réponds de la manière la plus concrète possible !

RÈGLE FONDAMENTALE
Le but n'est pas d'arriver le premier, mais de construire un chemin concret. Chaque réponse orale, même brève, doit aussi être notée sur la fiche régénérative personnelle.

NOMBRE DE PARTICIPANTS
Jouez en groupes de 4 à 5. Chaque participant a sa propre Fiche Chemin, tout en partageant le plateau, le dé et les cartes.

LÉGENDE DES COULEURS
■ Paquet A : État des lieux
■ Paquet B : Labo de reconception
■ Paquet C : Alliés & Obstacles
■ Paquet D : Bâtisseur de chemin
■ BROUILLARD / Obstacle

Pioche 3 cartes dans le paquet de ton choix, défause-en 1 et va à la mare

TU PROFITES DE LA MARE ET PASSES TON TOUR

16 RÉALITÉ
Pioche 1 carte du paquet A. Joue

17 RECONCEPTION
Pioche 1 carte du paquet B.

18 OIE
Avance à la case 20.

19 ALLIÉ / OBST.
Pioche 1 carte du paquet C.

20 CHEMIN
Pioche 1 carte du paquet D.

21 ÉCRIRE
Écris une phrase d'action.

A-1

État des lieux

Nommez une routine, un geste ou une pratique dans votre contexte qui soutient déjà la confiance, la clarté ou l'inclusion.



A-2

État des lieux

Identifiez un moment du travail quotidien où les gens se sentent exclus, surchargés ou pas vraiment écoutés.



A-3

État des lieux

Quelle valeur votre organisation évoque-t-elle le plus souvent ? Où reste-t-elle encore invisible dans la pratique quotidienne ?



A-4

État des lieux

Quelle habitude de management ou de coordination est considérée comme acquise, mais devrait vraiment être repensée ?



A-5

État des lieux

Quelle partie du travail quotidien donne de l'énergie aux gens ? Quelle partie l'épuise inutilement ?



A-6

État des lieux

Comment les décisions sont-elles habituellement prises dans votre contexte ? Qui a tendance à être exclu du processus ?



A-7

État des lieux

Quelle est la chose que votre équipe ou organisation fait déjà bien et devrait délibérément protéger ?



A-8

État des lieux

Quelle valeur est fréquemment mentionnée mais reste encore peu visible dans la pratique quotidienne ?



B-1

Labo de reconception

Choisissez une pratique
quotidienne à améliorer. Que
devrait-il se passer différemment ?



B-2

Labo de reconception

Quelle est une action concrète que
vous pourriez entreprendre dans
les deux prochaines semaines ?



B-3

Labo de reconception

Comment rendre votre
proposition plus petite, plus
claire et plus réalisable ?



B-4

Labo de reconception

Quel changement unique
rendrait les réunions plus utiles,
équitables ou participatives ?



B-5

Labo de reconception

Quel moment régulier de
feedback ou de réflexion
pourriez-vous introduire ?



B-6

Labo de reconception

Comment vous assurer que
le changement ne dépend
pas de vous seul ?



B-7

Labo de reconception

Quel changement pourrait
réduire la surcharge inutile
dans le travail quotidien ?



B-8

Labo de reconception

Quelle pratique répétée
pourrait aider à transformer
cette idée en habitude ?



C-1

Soutiens et obstacles

Qui pourrait soutenir votre
idée dès le départ ?



C-2

Soutiens et obstacles

Quel obstacle pourrait ralentir
ou bloquer ce changement ?



C-3

Soutiens et obstacles

Quelle politique, routine,
relation ou pratique
existante pourrait vous aider
à faire avancer cette idée ?



C-4

Soutiens et obstacles

Si quelqu'un disait « Ce
changement n'est pas nécessaire
», que répondriez-vous ?



C-5

Soutiens et obstacles

Quelle ressource, autorisation,
temps ou espace vous aiderait
à bien démarrer ?



C-6

Soutiens et obstacles

Quel est le principal risque
si rien ne change ?



C-7

Soutiens et obstacles

Quelle force, ressource ou
compétence possédez-vous
déjà pour mener cette
étape ?



C-8

Soutiens et obstacles

Quel signe concret
montrera que les gens
commencent à s'engager
dans le changement ?



D-1

Échange en groupe

Partagez votre idée avec un autre joueur et demandez-lui une suggestion pratique.



D-2

Échange en groupe

Demandez à un autre joueur qui pourrait être exclu ou oublié dans votre proposition.



D-3

Échange en groupe

Échangez vos obstacles avec un autre joueur et proposez chacun une réponse au défi de l'autre.



D-4

Échange en groupe

Expliquez votre première étape en une phrase. Si ce n'est pas clair, reformulez.



D-5

Échange en groupe

Demandez à un autre joueur quelle partie de votre plan lui semble la plus solide.



D-6

Échange en groupe

Invitez un autre joueur à remettre en question une hypothèse de votre plan.



D-7

Échange en groupe

Expliquez votre changement en une phrase et demandez à un autre joueur s'il lui semble réaliste.



D-8

Échange en groupe

Demandez à un autre joueur quelle partie prenante vous avez peut-être oubliée.





A-9

État des lieux

Quelle règle informelle influence le comportement des gens dans votre contexte ? Soutient-elle ou limite-t-elle la confiance ?



A-10

État des lieux

Où les gens hésitent-ils habituellement à parler honnêtement ? Qu'est-ce qui rend cet espace difficile ?



A-11

État des lieux

Quel groupe, voix ou perspective est souvent absent lorsque des plans sont élaborés ?



A-12

État des lieux

Quelle pratique quotidienne crée une pression, une confusion ou une répétition inutile ?



A-13

État des lieux

Quand la collaboration fonctionne-t-elle bien dans votre contexte ? Qu'est-ce qui la rend possible ?



A-14

État des lieux

Quel est un signe que les gens se sentent en sécurité, respectés ou inclus dans votre équipe ou organisation ?



A-15

État des lieux

Quelle décision ou quel processus semble trop éloigné des personnes concernées ?



A-16

État des lieux

Quel petit comportement nuit à la motivation, même s'il est considéré comme normal ?



B-9

Labo de reconception

Choisissez une routine qui pourrait devenir plus inclusive. Quel petit changement l'améliorerait ?



B-10

Labo de reconception

Comment pourriez-vous créer plus d'espace d'écoute avant qu'une décision soit prise ?



B-11

Labo de reconception

Que pourrait-on simplifier pour que les gens aient plus d'énergie pour un travail porteur de sens ?



B-12

Labo de reconception

Comment clarifier les responsabilités sans augmenter le contrôle ?



B-13

Labo de reconception

Comment reconcevoir une réunion récurrente pour qu'elle produise plus d'apprentissage, pas seulement des mises à jour ?



B-14

Labo de reconception

Quelle petite expérimentation pourriez-vous tester pendant deux semaines avant un changement plus important ?



B-15

Labo de reconception

Comment rendre les progrès visibles sans les transformer en pression ou en compétition ?



B-16

Labo de reconception

Quelle pratique pourrait aider les gens à faire une pause, réfléchir et ajuster avant que les problèmes ne grandissent ?



C-9

Soutiens et obstacles

Qui doit comprendre le but de votre changement pour qu'il soit accepté ?



C-10

Soutiens et obstacles

Quelle peur ou préoccupation les gens pourraient-ils avoir face à ce changement ?



C-11

Soutiens et obstacles

Qu'est-ce qui pourrait rendre votre idée difficile à maintenir dans le temps ?



C-12

Soutiens et obstacles

Quelle force existante dans votre équipe pourrait vous aider à avancer ?



C-13

Soutiens et obstacles

Quel type de soutien rendrait votre premier pas plus facile à entreprendre ?



C-14

Soutiens et obstacles

Qui pourrait être affecté par votre idée sans être directement impliqué dans sa conception ?



C-15

Soutiens et obstacles

Que pourriez-vous faire si la première tentative ne fonctionne pas comme prévu ?



C-16

Soutiens et obstacles

Quel signe montrerait que ce changement devient partie intégrante de la pratique quotidienne ?



D-9

Échange en groupe

Partagez une partie de votre idée qui reste incertaine et demandez conseil à un autre joueur.



D-10

Échange en groupe

Demandez à un autre joueur ce qui pourrait rendre votre premier pas plus facile à comprendre.



D-11

Échange en groupe

Expliquez qui bénéficie de votre idée et demandez à un autre joueur qui d'autre devrait être pris en compte.



D-12

Échange en groupe

Partagez un obstacle possible et demandez à un autre joueur de suggérer une réponse réaliste.



D-13

Échange en groupe

Demandez à un autre joueur si votre idée semble trop grande, trop petite ou suffisamment concrète.



D-14

Échange en groupe

Expliquez votre idée sans utiliser de mots abstraits. Si nécessaire, reformulez-la plus simplement.



D-15

Échange en groupe

Demandez à un autre joueur quelle ressource, personne ou moment pourrait vous aider à démarrer.



D-16

Échange en groupe

Partagez votre phrase d'engagement finale et demandez à un autre joueur de la rendre plus concrète.



Activité 3 : Mon chemin régénérateur

Dans cette activité finale, les participants utilisent les enseignements tirés du jeu de l'oie régénératrice, ainsi que leurs réflexions issues des modules 1 à 7, pour élaborer leur propre démarche régénératrice concrète. Cette activité constitue l'application finale et la conclusion réflexive de l'ensemble du module de formation.

Objectifs d'apprentissage :

À la fin de cette activité, les participants seront capables de :

- identifier une ou plusieurs priorités concrètes pour un changement régénérateur dans leur propre contexte professionnel ou organisationnel ;
- traduire les réflexions et les idées en un plan d'action réaliste et structuré ;
- définir les premières étapes pratiques, les alliés possibles et les conditions nécessaires à la mise en œuvre ;
- relier l'apprentissage personnel à la pratique organisationnelle quotidienne ;
- formuler un engagement final qui puisse orienter les actions futures après la formation.

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur introduit l'activité finale en expliquant que les participants vont maintenant transformer les idées générées pendant le jeu en un plan d'action personnel ou professionnel. Il insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'élaborer une stratégie parfaite à long terme, mais d'identifier des prochaines étapes réalistes et pertinentes.	Séance plénière	Notes de l'animateur ; tableau de conférence avec les idées principales (facultatif)	5 minutes

L'animateur distribue la fiche « Parcours régénérateur » et en explique la structure. Les participants sont invités à utiliser leurs notes du jeu de l'oie et des modules précédents. La fiche peut comporter des sections telles que : Que souhaite-je renforcer ? Que faut-il changer ? Quelle est ma première étape réaliste ? Qui doit être impliqué ? De quel soutien ai-je besoin ? Comment saurai-je que je progresse ?	Séance plénière	Fiche sur la voie de régénération ; stylos	5 minutes
Les participants travaillent individuellement sur leur parcours. Ils consultent leurs notes, identifient leurs priorités et remplissent la fiche de parcours étape par étape.	Travail individuel	Fiche de procédure régénérative ; notes personnelles ; stylos	15 minutes
Les participants se regroupent par deux et présentent brièvement leur ébauche de plan à un partenaire. Ce dernier répond par 2 ou 3 questions d'orientation, telles que : Quelle partie est déjà concrète ? Qu'est-ce qui est encore trop vague ? Quelle pourrait être la plus petite première étape possible ?	travail en binôme	Parcours de rédaction terminé ; stylos	7 minutes
Les participants reprennent leur travail individuel et révisent ou finalisent leur parcours en fonction de l'échange. Ils rédigent ensuite une phrase d'engagement finale, par exemple : « Dans mon contexte, je souhaite améliorer _____ en changeant _____, en commençant par _____. »	Travail individuel	Fiche sur la voie de régénération ; stylos	5 minutes
Conclusion réflexive : L'animateur invite quelques volontaires à partager une action ou un engagement concret issu de leur parcours. Il conclut le module en soulignant que le changement régénérateur se nourrit d'actions réalistes, partagées et répétées au quotidien.	Séance plénière	Aucun	3 minutes

Fiche de travail – Mon parcours régénérateur

Complétez cette fiche pendant la partie. Utilisez des mots simples et des actions concrètes.

1. Domaine que je souhaite améliorer

2. Pratique quotidienne que je souhaite changer

3. Pourquoi c'est important

4. Première étape concrète (dans un délai de 2 semaines)

5. Personnes à impliquer

6. Obstacle probable

7. Soutien ou ressource utile

8. Signe de progrès

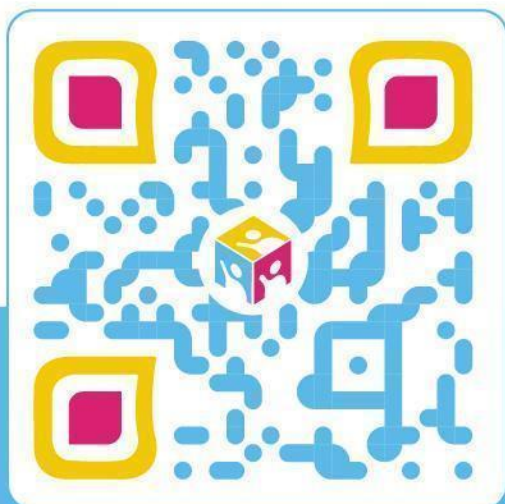
9. Ma phrase d'engagement finale

Dans mon contexte, je souhaite améliorer _____ en changeant _____,
en commençant par _____.



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.