

UNE TENTATIVE D'INTELLIGENCE COLLECTIVE



10

Raphaël Guilbert

est franco-sino-vietnamo-espagnol. Sa devise s'exprime ainsi *La joie est mon baromètre et la méditation ma boussole*. Il aime accompagner la connexion de chacun à son potentiel de création illimité et faciliter la mise en puissance individuelle ou collective.

Hélène: Peux-tu présenter l'*Université du Nous*¹ ?

Raphaël: A l'origine, une première organisation a été créée à l'Ile de la Réunion et importée en France. C'est comme ça qu'il y a plus de sept ans, Laurent van Ditzhuyzen co-fonde l'*Université du Nous*. C'est une association et une coopérative qui accompagnent des organisations désirant aller vers la gouvernance partagée. Aujourd'hui, d'un côté, l'association crée des outils et du contenu pour nourrir les communs grâce à une formation en ligne ouverte à tous, le MOOC, et à une plateforme de partage. De l'autre côté, la coopérative, qui se nomme HUM pour Humour, Humilité, Humanité, se spécialise en accompagnement d'organisations et en création de séminaires avec les ADN ou Ateliers Du Nous. La raison d'être de l'*Université du Nous* est de servir la transformation sociétale en faisant et agissant ensemble. Il y a beaucoup de travaux de recherche, d'essais/erreurs qui créent des résultats nommés les communs, mis à disposition sans propriété intellectuelle.

Qu'est-ce qui se passe dans ces ateliers?

Un ADN est un *voyage du JE au NOUS*. C'est une aventure individuelle et collective où, à travers des activités ludiques et créatives, une production doit aboutir à échéance, et où un bilan définit l'expérience vécue. En trois jours, les participants brassent des activités mentales, corporelles et sensorielles accompagnés par des coachs, artistes et facilitateurs qui pratiquent quotidiennement le *faire ensemble*. Un atelier est une métaphore d'un collectif au service de sa raison d'être.

Qu'entends-tu par *faire ensemble*? Il s'agit de créer ensemble. De la matière première, comme, par exemple, du papier, colle, polystyrène, est mise à disposition et, avec une contrainte de temps serrée, chaque groupe



de quatre personnes doit fabriquer ensemble sa propre marionnette. Se dégagent alors différentes stratégies, manières de procéder liées aux dynamiques et aux personnalités des JE en présence. Et une fois qu'émerge la marionnette, un nouveau défi est demandé: comment la rendre vivante? Une démonstration ouvre le chemin. Ensuite chaque groupe travaille, toujours dans un temps limité, la coordination des mouvements de la marionnette et l'invention d'une histoire qui sera ensuite présentée et racontée sur scène devant les autres participants. Et quand tout est fini, les membres du grand groupe partagent en cercle leur vécu, leurs difficultés et ce qu'ils ont aimé.

Et comment l'Atelier Du Nous pense l'individu dans le collectif? Il y a un gros travail sur le JE pour nourrir sa manière d'être et de faire, dite la posture et créer des NOUS vivants, énergisés. Nous travaillons sur trois dimensions: corps, cœur, esprit, et la pédagogie de l'ADN privilégie l'expérience et le sensoriel. Au départ, nous posons le cadre, puis nous vérifions le sentiment de chacun face à ce cadre, nous plongeons ensuite dans l'expérience. Le cadre de sécurité est constitué de quatre composantes: la bienveillance, la confidentialité,

qui s'auto-régénère en continu. Je suis dans la gratitude de servir cette dynamique car j'en retire une abondance de richesses, notamment quand nos clients nous remercient pour notre travail, ce sont parfois 10 mercis sur une même journée qui me confirment que je suis au bon endroit.

Une grande particularité de l'UDN est son modèle économique: la participation consciente. C'est un modèle qu'elle a conçu et également offert aux communs. Il est d'ailleurs réutilisé par beaucoup d'associations aujourd'hui. La participation consciente laisse au participant à un ADN la souveraineté de fixer le prix de ce qu'il a reçu. Elle est obligatoire, non anonyme, payée en euro et fixée par chaque participant en fin de séminaire. L'UDN tient cette proposition depuis plus de 7 ans pour ses qualités pédagogiques de questionnement de notre rapport à l'argent et au pouvoir. Qu'est-ce que tu fais de ton argent, comment tu lui donnes ou non de la valeur, comment tu te positionnes, comment ça questionne ton JE et quel est ton ressenti

mais ça fait partie aussi de la puissance de l'université de fonctionner dans cette cohérence. C'est aussi ce qui lui permet de fédérer une communauté de personnes qui y sont vraiment engagées.

Aujourd'hui l'UDN est vraiment en train de changer d'échelle. Nous avons des structures comme Orange, Renault, Greenpeace, Décathlon qui font appel à nous. A côté du monde de l'entreprise, nous regardons également du côté de l'enseignement où se sème le monde à venir et où nous avons déjà entrepris de belles collaborations avec un public enthousiaste! L'Université Du Nous accompagne en Belgique, en Suisse et en France.

Nous servons une réinvention du paradigme de la compétition pour aller vers un *faire ensemble* fructueux qui peut engendrer des réponses agiles et vivantes aux difficultés de notre civilisation.

Sur quel fondement l'UDN se base?

Le cœur de son expertise est de nourrir la posture de collaboration. On se sert d'outils techniques, accessibles et logiques

qui viennent de la sociocratie² et/ou de l'holocratie³ mais si la posture de collaboration n'est pas nourrie avant, les outils sont insuffisants. La posture est un préliminaire fondamental et alors les outils suivent naturellement. Parfois il nous arrive même que des participants, sans le savoir recréent empiriquement, pour répondre aux besoins de l'expérience, des outils proches des modèles théoriques que nous leur présentons par la suite. Voilà à mes yeux une illustration de la prépondérance de la posture (les racines) sur les outils (les fruits) de l'arbre de la collaboration. ■

² C'est un mode de gouvernance qui fonctionne comme un organisme vivant, basé sur le modèle systémique. Un des buts est de développer la co-responsabilité des acteurs et de mettre le pouvoir de l'intelligence collective au service du succès de l'organisation.

³ C'est un système de gouvernance où les mécanismes de prise de décision sont répartis au travers d'une organisation fractale, c'est à dire où les personnes sont acteurs et co-responsables du succès de l'entreprise et non plus ressources. Elle se distingue donc nettement des modèles pyramidaux.

