

Next Level



“BONJOUR”

Le document
de présentation
de Next Level



<https://nextlevel.blue/>



<https://www.linkedin.com/company/next-level-serious-game/>

Pourquoi ?

Next Level existe pour jouer
dans différentes visions du monde
et accélérer la nécessaire transformation
des organisations.

Pour qui ?

- Des responsables de la stratégie-vision-mission-direction en quête d'approches expérientielles et collectives.
- Des facilitateurs de transformation (externe ou interne) en quête d'outils et de méthodologie pour faire comprendre l'évolution en cours et la transformation nécessaire.
- Celles et ceux qui font l'entreprise, les dirigeants, managers, collaborateurs, voire même parties prenantes, en quête d'un moment d'inspiration-action.



Next Level est pour moi si j'ai les remarques ou questions suivantes :

(Liste non exhaustive!)

Dirigeant.e, manager, je mène des transformations et je sais que les freins sont souvent humains.

Face à la complexité croissante, et à la nécessaire transition de nos systèmes socio-économiques, quelle évolution de mon organisation ? Quelle culture ? Quelle gouvernance ?
Quelle stratégie opérationnelle ? Quel modèle d'impact ? Quel leadership, quel management ?

Comment parler culture organisationnelle de manière engageante, ludique et participative ?
Comment créer des langages communs, des temps et espaces d'échange ? Que l'on soit 6 ou 120 ?!

Comment passer de la prise de conscience à l'action ? Comment mobiliser les équipes ?
Comment gérer la peur de se transformer ? Qu'est-ce qui est possible dans mon organisation ?

Qu'est-ce que Next Level ?



- Au fil du jeu, les joueurs positionnent des cartes qui représentent des pratiques organisationnelles, en les disposant les unes par rapport aux autres de manière à créer une évolution cohérente de l'organisation.
- En atteignant des seuils, on change de niveau, de paradigme, les règles de fonctionnement s'adaptent.

- **“Outil Serious Game”**: Comprendre, prendre conscience, explorer, par le jeu en groupe et la participation active.
- **Plusieurs formats de jeux et de facilitations** pour s'adapter aux besoins et contraintes.



Selon la **Spirale Dynamique**, les gens passent par différents niveaux de conscience au cours de leur vie individuelle ainsi qu'au cours de l'histoire humaine.



Appliqué aux organisations, le modèle définit différentes étapes de développement organisationnel, caractérisées par des valeurs, des choix d'organisation, des processus, des comportements spécifiques.

Et si les organisations elles aussi pouvaient faire des sauts de conscience ?

D'où vient Next Level ?

- Next Level s'inspire des approches systémiques de transformation vers la durabilité, et de pratiques innovantes, existantes et émergentes, déjà présentes en organisations.
- Next Level s'appuie sur la **spirale dynamique** (C. Graves) et le livre « **Reinventing Organizations** » (F. Laloux)
- 3 co-fondateurs : Ginevra, Aude, et Mathieu, trio passionné par l'étude de l'évolution des organisations et des modèles d'impacts positifs. Et depuis 2022, une équipe coeur : **Mathieu et Renaud**.



Les Objectifs d'un atelier Next Level



- **Prendre conscience** de nos évolutions (individus, humanité, organisations, et “mon” organisation)
- **Créer un langage commun** pour activer le levier culture organisationnelle dans les transformations
- **Mobiliser** individuellement et collectivement en rendant visibles des pratiques organisationnelles

Next Level s'adapte à des objectifs et publics variés.

En fonction du contexte, chaque session peut avoir des objectifs complémentaires :

- Définir des stratégies opérationnelles de transformation
- Échanger autour des pratiques de Leadership et Management
- Soutenir des transitions écologiques et sociales
- Explorer des pistes pour atteindre un Business Model d'Impact

“En jouant à Next Level, les collaborateurs passent par différents niveaux, allant de l'organisation autocratique à une forme de gouvernance plus autonome. Ils jouent à être dirigeants et prennent des décisions pour l'entreprise ... tout en vivant une évolution culturelle à chaque niveau.

Bien entendu, il n'y a pas de niveau meilleur qu'un autre. À chaque niveau s'ajoute de la complexité et l'équipe doit y faire face et déployer la stratégie globale pour répondre aux enjeux actuels : économiques, sociaux et environnementaux.”

Formats disponibles en fonction des contextes et objectifs :

Interventions type **Teaser** ou **Masterclass** pour découvrir et/ou initier une réflexion

30' à 2h, présentiel ou en ligne

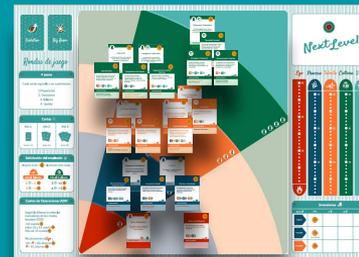
2 Versions Courtes
“**thématique**” ou “**essentielle**”
disponibles aussi **en ligne**

3h (et + selon les objectifs)

1 version **plateau** dans un **parcours expérientiel**

1 journée (voire 2 si pertinent)

Summary Slide				
Ego	Process	Talent	Culture	Vision
Breakthrough in how to collaborate	Division of labour: how roles and efforts	Resilient processes: stable organisations that	Intervention: Accountability: who does what	Stakeholder impact: Management: Values: How culture
Power Structures: how you work & make decisions, centrally	Clear operating rules and defined jobs	People: How they do their work: quality of work	Organisational: Activities with	Contextualisation: Integrating processes
Most likely to be found in (organisation type)	Small enterprises managed by family founders	Quadrants and public institutions	Start-ups and large corporations	Not-for-profit organisations (NPOs)
How employees see work	Only a call to freedom and reorganisation	Need: Work: Supervision: and social norms	Complex and varied: managed: work and mobility	Worked out: Best: common: of shared: common: and
Reaction to CSR	Thank you for the significant efforts	Legal obligation that we cannot escape	Business requirement: How to cooperate: and	A cultural: transformation: tool: of
Matching content and organisational culture	Clear: Emergency: decision: making: is: essential	Clear: Flexible: values: and: norms	Resilient: Experts: analysis: that: is: to: be: distributed	Flexible: Public: type: not: identified: yet



Et aussi : **Intervention** dans vos séminaires à tous les niveaux de l'organisation

Formation pour les Coachs / Consultants / Facilitateurs

Customisation du jeu et des cartes

Et toujours :

Acculturation →

Vécu Commun →

Mobilisation et action



Ils ont vécu l'expérience Next Level, avec des formats et objectifs différents

Des entreprises

souhaitant mobiliser leurs équipes sur leurs enjeux de transformation.

adeo

adeo.com



renault-trucks.es

Session découverte pour outiller
10 facilitateurs internes en charge d'accélérer
la transformation à impact positif.

"En aide à des programmes formation manager"
"Vocabulaire commun sur les étapes de transfo"
"Communauté RH"

Ouvrir une nouvelle compréhension
des besoins de transformation et de
l'urgence d'agir aux 120 collaborateurs.

"Conscience collective"
"Adaptation et création de nouveaux modèles économiques"
"Nous devons être les moteurs du changement"
"Agir dans ma sphère d'influence"



Ils ont vécu l'expérience Next Level, avec des formats et objectifs différents

Des réseaux de dirigeants

souhaitant acculturer leurs membres aux enjeux de transformation.



Rendre visible une transformation désirable
afin d'outiller les 20 participants dans l'élaboration
de leur feuille de route

Générer des prises de conscience
sur la transformation actuelle des organisations
et sur les enjeux sociétaux auprès des 20 membres

“C'est intégratif : garder les éléments d'un niveau à l'autre ”

“Je repars avec une vision systémique ”

*“Alignement raison d'être individuelle
et raison d'être entreprise ”*

*“Me donne un framework
pour étalonner ma société et son évolution”*

*“Ouverture vers de possibles évolutions
- pistes non explorées voire imaginées !”*