

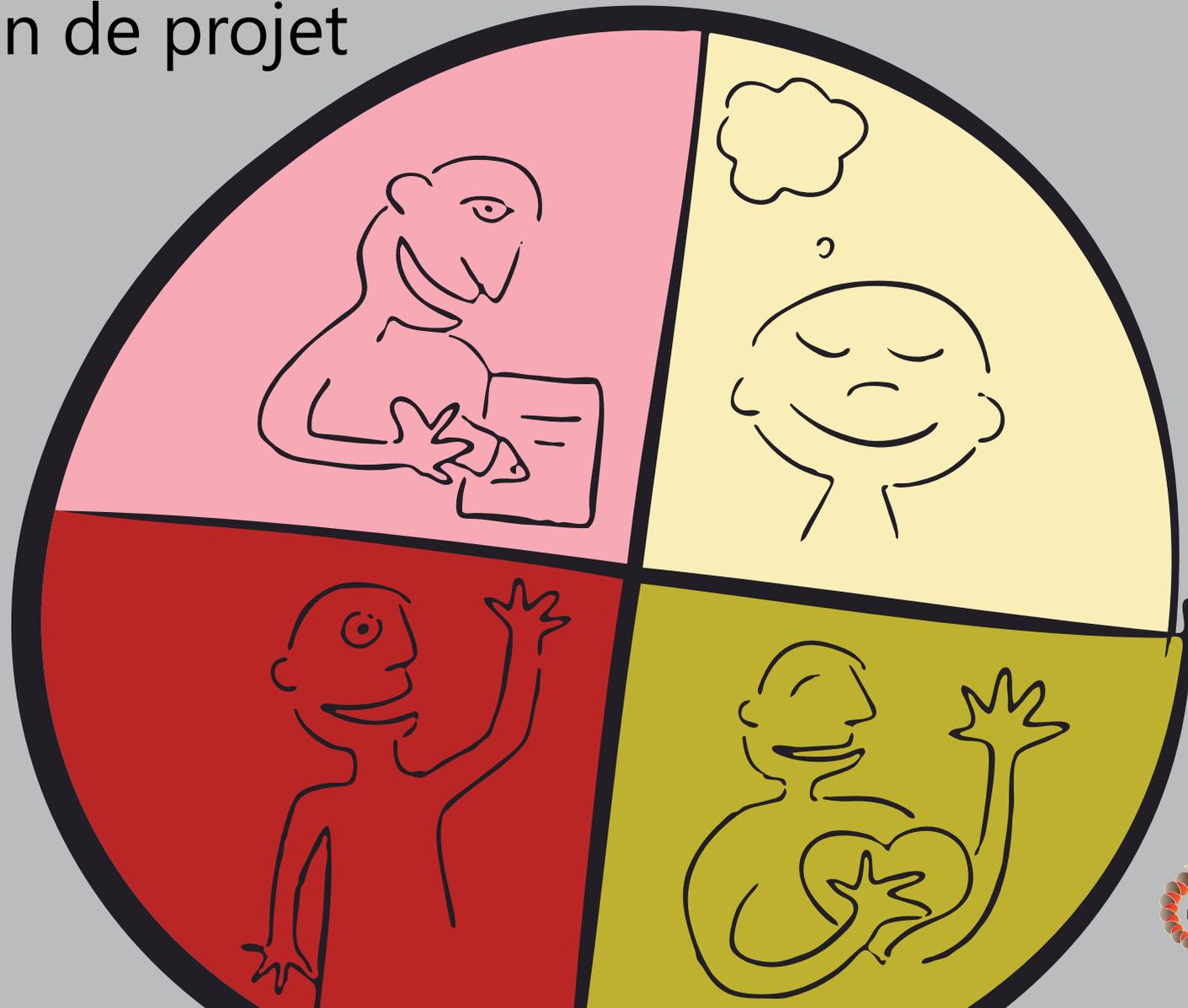
VERSION 2.09

DRAGON DREAMING

Conception de projet

english
slovenščina
español
latviešu
русский
português
deutsch
srpski
polski
עברית
français

...
...
...
...
...
...
...



Avant-propos

Ce document est dédié à tous ceux qui n'ont pas abandonné leurs rêves et osent danser avec leurs dragons ! Cet ouvrage est protégé par la licence Creative Commons. Il peut être utilisé et diffusé pour un usage non-commercial à condition de mentionner les auteurs. Si vous recherchez à modifier son contenu ou à l'utiliser pour d'autres buts que de construire des projets ou des organisations utilisant ces principes, merci d'en obtenir l'autorisation et de le faire savoir aux auteurs.

Rappelez-vous que le Rêve Du Dragon (RDD) est un concept en évolution : il a émergé du travail de la fondation Gaia dans l'ouest de l'Australie. Les rêveurs du Brésil à la Russie et du Canada au Congo sont partie prenante d'une communauté vivante d'apprentissage, où chacun donne le meilleur de lui-même. Ce document ne constitue qu'une fraction du volume croissant d'informations consacrées au RDD.

Si vous désirez nous aider à transformer nos rêves en réalité et aider la communauté RDD à grandir et passer à l'action – prenez contact avec nous. Vous œuvrez ainsi à la concrétisation de vos rêves. Nous espérons que ce petit guide pourra vous aider à vous lancer, quel que soit le rêve qui sommeille en vous – nous vous souhaitons beaucoup de plaisir et d'expériences enrichissantes. Rappelez-vous, rien n'est durable sans plaisir! En avant pour le rêve du dragon!



ISBN: Google → „dragon dreaming project design book isbn“

Si vous souhaitez soutenir la communauté RDD par un don merci d'aller à l'adresse suivante: <http://www.dragondreaming.org/about-us/become-involved>

Comment gérer cet E-Book multilingue?

Pour rendre ce livre électronique aussi utile que possible pour vous, nous l'avons rendu interactif. Cela signifie que vous avez certaines options de présentation du livre.

Pour utiliser toutes les fonctions de la version électronique multilingue, utilisez un lecteur PDF professionnel gratuit comme „Adobe Reader“!



Cliquez ici pour la version en noir et blanc: **Version imprimée**



Cliquez ici pour la version colorée: **Version écran**

La langue

Vous pouvez également changer la langue. Pour changer la langue, rendez-vous sur la page de couverture et cliquez sur la langue qui vous convient le mieux.

Nous travaillons continuellement sur de nouvelles traductions. S'il n'y a pas encore de traduction dans votre langue et que vous êtes intéressé à traduire ce livre électronique, nous serions ravis. Nous avons déjà mis en place une procédure pour cela. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec translations@dragondreaming.org.

» Le futur appartient
à ceux qui croient en la
beauté de leurs rêves «
Eleanor Roosevelt



Imprint

Le travail sur ce document a commencé au printemps 2012 avec les écrits de Ilona Koglin en coopération avec Manuela Bosch, Angel Hernandez et Florian Müller. Il fût terminé à l'été 2013 en coopération avec John Croft, Catriona Blanke et Ilona Koglin, intégrant les écrits de Monica Prado (Mandakini Dasi) de Juiz de Fora (Brésil) en coopération avec Bernadette Otto de Penticton (Canada). Nous remercions tout particulièrement John Croft, le co-créateur de ce processus du Rêve du Dragon, dont les idées et les pensées ont servi de base à cet ouvrage.

Auteurs : Catriona Blanke, John Croft, Mandakini Dasi, (Monica Prado), Ilona Koglin.

Assistance: Manuela Bosch, Angel Hernandez, Florian Müller, Bernadette Otto,

Technical Enhancements: Matthias Brück

Illustrations: Wiebke Koch

Image de couverture: Luiza Padoa

Mise en page: Ilona Koglin

Traduction: slovenščino - Barbara Dovjak, Lara Kastelic & Nara Petrovič;

español - Teresa Fernandez, Juliana Simoes, Daniela Pereira, Julia Ramos & Luna Marcén;

latviešu - Rūta Kronberga; русский - Anton Tofilyuk & Sasha Bezrodnova; português

- Rita Tojal, Teresa Silva, Marta Duarte, Pedro Ferreira, Njiza Costa & Virgílio Varela;

deutsch - Catriona Blanke, Uli Bostelmann, Diemut Kostrzewa, Marcella von der Weppen &

Marion Wiesler; srpski - Dubravka Simonović; dansk oversættelse - Frands Fryden-

dal og Susanne Lautrop; française: Nathalie Sinthes, Pascale Pluton, Eric Sanner,

Hubert Boutin, Renaud Darnet;

Pour plus d'informations sur le Rêve Du Dragon notamment la liste des formateurs en RDD et d'autres informations utiles, merci de visiter le site:

www.dragondreaming.org.

SOMMAIRE

La philosophie page 4	Un objet de parole page 15
L'évolution personnelle page 5	La Planification page 16
Le temps du rêve page 5	Formuler les objectifs page 17
Les lignes de chant (Songline) page 6	Construire les buts du projet page 18
Le jeu gagnant- gagnant page 6	Le «Karabirrdt» page 18
	Tâches et responsabilités page 20
La communication page 7	Temps et budget page 20
Les questions génératives page 7	La phase de test page 21
Le «Pinakarri» page 8	Le grand opposant page 22
La communication charismatique page 9	
	L'Action page 23
La roue du projet page 10	12 questions autour de la supervision page 24
Franchir le seuil page 10	
Les 4 caractères: page 11	
Exercice: Quel type de caractère est le mien ? page 12	Celebration page 25
	Vers une meilleure connaissance page 26
Le rêve page 13	Les sentiments dans un groupe page 27
L'équipe de rêve page 13	Prévoir sa propre succession page 28
Le cercle de rêve page 14	
	La 11 ème heure: la prophétie d'un Ancien indien hopi page 28

LA PHILOSOPHIE

La philosophie du RDD s'appuie sur la sagesse des aborigènes d'Australie occidentale et elle est basée sur 3 objectifs d'égale importance: le soin apporté à la Terre, la construction de la communauté de vie et l'évolution personnelle.

// Nous vivons à une époque intéressante et stimulante. Alors que d'importants changements climatiques s'annoncent, la population mondiale croît rapidement et une économie basée sur la dette, plutôt que sur l'épargne, jette des milliards de personnes dans l'austérité, détruisant la bio-diversité et menaçant la survie de millions d'espèces - Tout ça, vous en avez sûrement déjà entendu parler.

Face à cette réalité deux choix s'offrent à nous. Tout d'abord, nous pouvons attendre jusqu'à subir les conséquences de ces changements, et tenter ensuite de faire face le mieux possible aux crises. Ou alors, nous pouvons agir maintenant, bâtir nos capacités de résilience et d'adaptation, nous préparer à l'avance et faire de notre mieux pour assurer une issue plus positive. Dans son ouvrage « Blessed unrest », Paul Hawken évoque un mouvement international de la société civile, à la croisée de l'écologie, des droits civils-

des mouvements vers une démocratie participative qui s'étend dans le monde entier. Imprévisible, spontané et sans organisateur, ce mouvement concrétise littéralement l'activation du système immunitaire planétaire recherchant à construire un futur satisfaisant pour tous. Le RDD fait partie de ce mouvement et vise à être « utile à la Terre », à contribuer à une présence positive de l'homme sur la planète.

Nous vivons aussi une époque très individualiste, et quoique cela ait bien des effets très positifs, l'individualisme mène aussi à l'isolement. Cependant, pour relever les défis mentionnés plus haut, il est clair que nous devons nous entraider le plus possible. C'est pourquoi le RDD s'intéresse à « la construction de communauté ».

Troisièmement nous apprécions particulièrement de vivre notre vie dans notre cocon si confortable. Ici le RDD nous invite à sortir de notre zone de confort ...



Le Rêve du Dragon, c'est l'art de lâcher les rênes, de renoncer au contrôle... en toute sécurité.

Les Moments ‚Aha‘

Maximisant la créativité

Vous la connaissez probablement cette zone de confort où tout nous est familier et dans laquelle nous préférons échanger avec les gens avec qui nous sommes à l'aise. Dans notre cocon, nous nous sentons en sécurité. Mais pour apprendre, il nous faut sortir de notre cocon, de notre zone de confort. Et on se retrouve alors dans cet endroit où « les Dragons » sont tapis, dans l'attente. C'est de là que provient le nom de Rêve du Dragon. Les Dragons représentent nos ennuis, nos peurs et incertitudes, ces personnes dans nos vies avec lesquelles nous pouvons avoir des difficultés. Si nous parvenons à franchir nos propres limites, nous apprenons à « danser avec nos dragons » - nous nous autorisons de plus en plus à recouvrer

notre propre pouvoir et autonomie et à découvrir nos forces et capacités. C'est dans ce sens que le Rêve du Dragon a pour troisième objectif « l'évolution personnelle ».

- » Étant relié à la nature
- » Étant en lien avec des réalités, des personnes et des contextes variés
- » Circulant entre différentes cultures
- » Observant et réfléchissant
- » Étant très attentif à ce que disent les autres
- » Recherchant des signes, visibles et invisibles
- » Vous connectant avec vos rêves et visions
- » Méditant
- » Vous concentrant complètement sur un problème, puis en faisant quelque chose de très différent

Le Temps du Rêve

Le concept de temps des aborigènes

Le monde moderne a tendance à croire que le temps est un élément collectif et le considère rationnellement comme un processus linéaire, circulant du passé vers le futur, en passant par le présent. Dans ce contexte, le rêve est considéré comme un processus subjectif individuel, dénué de réalité. Parmi de nombreuses cultures indigènes, dont la culture traditionnelle des aborigènes, le rêve est considéré comme une expérience collective et objective. Cette perspective nous autorise à accéder à la créativité personnelle et une compréhension plus profonde. Vu sous cet angle, rien n'est séparé: tout n'est qu'un nœud temporaire dans un processus de flux.

D'après un proverbe aborigène: «Nous sommes tous des visiteurs ici et maintenant. Nous sommes juste de passage. Notre raison d'être est d'observer, d'apprendre, de grandir, d'aimer... et ensuite, nous retournons à notre maison, la Terre.» Cela signifie que tout est possible et que lorsque nous travaillons avec le concept du temps du rêve, nous œuvrons avec le côté de nous-mêmes qui a accès à l'intelligence collective.

Cela suggère aussi que nous sommes pris dans le présent sur un pont entre notre point de départ et notre destina-

on. Pour quelques-uns, le pont est étroit et facile à traverser et pour d'autres il est large et effrayant. Ce pont est bâti d'histoire – une histoire que nous créons au fur et à mesure, en posant les pierres qui constituent le pont au cours de notre traversée. C'est ainsi que nous expliquons nos vies – notre origine, les importantes leçons des événements clés de nos vies et que nous illustrons le cap (tant physique que spirituel) que prend notre vie. Les aborigènes parlent de 'Songline', ou ligne de chants.

La ligne de chants (Songline)

De l'importance des projets

Le peuple aborigène des Noongar considère que le «karl» est à l'origine de tout. C'est le feu jaune, aux premières heures du soleil matinal. Quant au «karlup», c'est la Terre, l'âtre où l'on se rassemble, pour partager les rêves, raconter des histoires, prendre des décisions et planifier des activités mais aussi pour célébrer la fin de la journée. Ce partage avait en partie lieu par le biais de chants, notamment la communication de recommandations à propos d'événements marquants. C'est de là que vient le mot 'Songline'.

Ces 'Songlines' donnent un sens et une signification à nos vies qui peuvent ainsi être considérées comme un projet parsemé de moments forts reliés par des 'Songlines'. On peut donc dire que ce sont les projets dans lesquels nous nous investissons au fil de notre vie qui lui donnent un sens et une signification.

Le jeu Gagnant-Gagnant

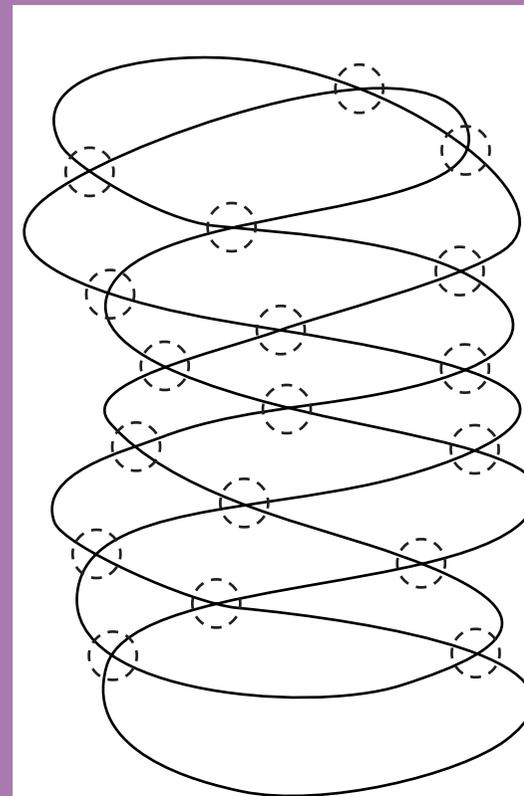
La fin de la culture gagnant-perdant

La civilisation telle que nous la comprenons souvent est basée sur une certaine perception du monde. Notre usage de la langue, avec ses sujets (actifs) et ses objets (passifs) indique que d'après nous, le monde se compose de choses, d'objets sur lesquelles nous avons du pouvoir et du contrôle. C'est une vision qui divise tout en des catégories distinctes: les uns ont le pouvoir sur les autres. Cela - en bref - crée un jeu gagnant-perdant et une hiérarchie source de violence, que nous tenons comme la seule manière d'appréhender le fonctionnement de notre environnement.

Entrer en contact avec l'environnement signifie entrer en contact avec un monde vivant dont nous faisons également par-

tie. Croire que nous pouvons prendre le contrôle de ce monde par la domination est un mythe humain, un nombrilisme qui nous amènera à la frustration et à un immense chagrin. Nous ne pouvons contrôler les flux d'énergie, de matière, d'information, et pas plus le chaos et l'entropie dans lesquels nous baignons. Quant à la tradition aborigène, elle suggère que rien n'est séparé - et la science le prouve encore et encore.

Cependant, nous pouvons avoir le pouvoir en travaillant «avec» ces flux. Cela signifie que nous pouvons travailler avec toute chose et toute personne - pour peu que nous essayions toujours de créer une situation gagnant-gagnant. Pour y arriver, nous devons révéler notre vulnérabilité - nous devons tenter de nous mettre à la place de l'autre. L'autre, ce peut être l'opposant à nos projets, qui dans la situation concernée pourra devenir la victime de nos présomptions et idées préconçues. En pratiquant cette démarche, nous gagnons accès à d'innombrables possibilités qui n'existaient pas auparavant. Le mode gagnant-perdant n'est pas durable. Si nous recherchons une culture pérenne, le mode gagnant-gagnant devient essentiel.



Le concept aborigène du temps du rêve. Ce graphique montre, comment tout est un nœud temporaire dans un processus de flux.

LA COMMUNICATION

Lorsque nous utilisons le RDD, nous devons garder à l'esprit que nous nous efforçons de créer de nouveaux paradigmes et une nouvelle culture. Nous avons besoin de recouvrer notre capacité à écouter attentivement, à écouter ce que la Terre nous transmet, à écouter les autres et à nous écouter nous-même.

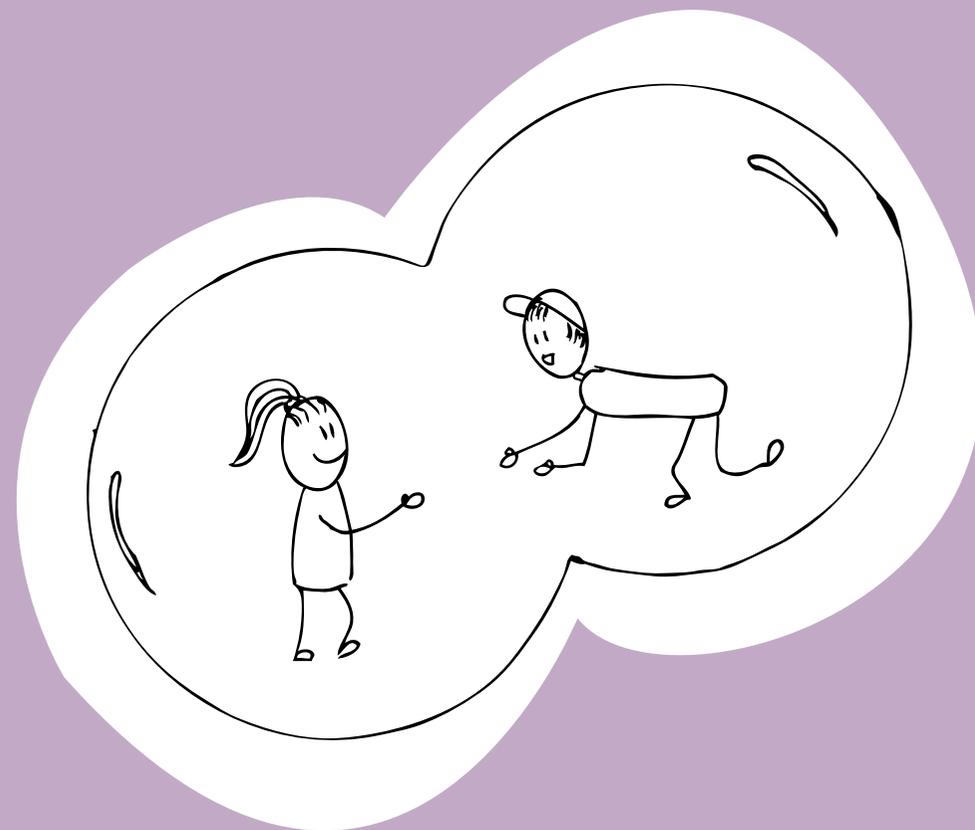
// Le RDD vise à créer un nouveau langage, basé sur le concept de rapports gagnant-gagnant, remplaçant partout où c'est possible les concepts basés sur des rapports gagnant-perdant (voire même les rapports perdant-perdant). Et comme c'est le cas avec beaucoup d'autres compétences, plus nous pratiquons, meilleurs nous devenons... Très souvent les projets échouent par une communication inexistante ou fonctionnant mal. Toutefois, il existe divers modes de communication qui peuvent contribuer à la réalisation de nos rêves tout autant qu'à la prévention ou à la résolution des conflits.

Les questions génératives

Solliciter le pouvoir émotionnel

Une question générative est une question qui a un pouvoir émotionnel dans la vie du questionnant et du questionné. Généralement elle vise à découvrir ce qui manque, ce qui ferait une différence de par sa présence. C'est une invitation ouverte à entrer en contact avec ce que nous ne connaissons pas encore, par le biais d'une question ouverte recouvrant une réalité plus profonde.

La manière dont nous travaillons ensemble dans nos projets est grandement influencée par la façon dont nous communiquons et nous écoutons les uns et les autres. Les questions génératives sont centrales en RDD, ainsi n'hésitez pas à développer votre capacité à créer et poser des questions génératives. Pour vous y aider, nous donnons des exemples tout au long de ce document...



Le «Pinakarri»

A propos de l'écoute attentive

«Pinakarri» est le mot aborigène pour «écoute attentive». Le plus souvent nous avons perdu l'aptitude à nous écouter de manière empathique et avons principalement développé l'écoute de la petite voix dans notre tête qui nous amène à faire des jugements sur un mode gagnant-perdant. Cette voix est très distrayante et nous fait oublier plus vite: nous sommes – par exemple- capables de nous concentrer à peu près une vingtaine de minutes sur des concepts théoriques, avant que la voix ne commence à parler, rendant difficile une écoute attentive. «Pinakarri» fait taire cette petite voix avec douceur.

Chaque participant au RDD peut recourir au «Pinakarri» à n'importe quel moment. Vous pouvez sonner une cloche ou quelque autre signal sur lequel vous vous serez mis d'accord. A ce signal chacun arrête ce qu'il faisait ou disait, et reste silencieux pendant une trentaine de secondes. Chaque individu est libre de décider du degré de relaxation qu'il veut atteindre, mais il est important que chacun fasse silence pendant un moment. Cette pratique a pour but d'éviter certains aspects du comportement humain. D'une certaine ma-

nière le «Pinakarri» aide ceux qui sont aux prises avec des conflits à surpasser, des blocages intérieurs. Nous avons tendance à rester encore plus attachés à un point de vue, lorsqu'une tierce personne le critique, et souvent sans même tenir compte du fait qu'elle puisse avoir raison. En prenant de petites pauses avec le «Pinakarri» nous avons la possibilité de «nous calmer».

C'est aussi un moment pour vérifier à deux fois ce que nous voulons vraiment. En silence nous pouvons entendre ce qui se passe à l'intérieur de nous et voir si tel ou tel point est encore important pour nous; voir si nous avons perdu contact avec le rêve d'origine, nos souhaits et nos besoins, juste pour avoir raison et ne pas perdre la face.

Il est tout aussi important de défendre nos désirs et nos besoins que de se calmer. Si nous supprimons nos rêves et nos besoins nous aurons toujours une sensation de manque. Et cette sensation reviendra de temps à autre, et pourrait constituer un danger réel pour notre projet. Cela nuit à une véritable diversité, or cette dernière est nécessaire à un vrai apprentissage et au succès.

Souvent une certaine forme de domination et de répression peut se rencontrer dans les projets de groupe provoquant ainsi un déséquilibre: en

Un petit guide du Pinakarri

Détendez-vous et prenez contact avec votre corps:

1. Ressentez les points de contact de votre corps avec la chaise ou le coussin sur lequel vous êtes assis.
2. Sentez le poids de votre corps et remarquez la manière dont le sol le soutient. Cette gravité est la plus ancienne force de l'univers. Si c'était une personne qui vous soutenait ainsi, vous appelleriez cela de l'amour inconditionnel. Prenez conscience de l'amour inconditionnel de la Terre pour vous, le soutien qu'elle vous offre.
3. Respirez profondément: écoutez la différence de son et sentez la différence de température entre l'inspiration et l'expiration. Cette différence de température provient du soleil. Qui êtes-vous? Vous êtes la danse du cycle de la matière de la Terre avec l'énergie du soleil.
4. Entendez-vous le battement de votre cœur? Il est avec vous depuis avant votre naissance et sera avec vous jusqu'au moment de votre mort.
5. Trouvez le point où la tension, l'énergie est la plus forte dans votre corps. Respirez à partir de ce point, en étant consciemment détendu et expirez cette tension.
6. Vous avez maintenant fait taire cette petite voix dans votre tête. Il y a différentes façons de terminer un «Pinakarri». N'hésitez pas à expérimenter et à trouver la façon qui vous convient le mieux.

A noter: comme avec le «Pinakarri», il existe plusieurs manières de se manifester et de communiquer de manière charismatique. Vous trouverez des conseils dans le travail de la Communication non-violente de Marshall Rosenberg, la théorie U de Otto Scharmer, et la facilitation comme pratique spirituelle de John Herron, la construction de communauté de Scott Peck.

effet quelques personnes dominantes prennent la majeure partie du temps de parole et promeuvent activement leurs idées et leurs intérêts. Le « Pinakarri » peut nous aider à surpasser notre tendance à la domination et la répression pour alors devenir authentique et vrai. Cela peut nous aider à devenir un être humain qui vit « l'amour en action ». Et cela peut nous aider à créer une communauté aimante dans laquelle chaque individu est entendu et vu. Lorsque vous présentez le « Pinakarri », soyez conscients que cela peut prendre un petit peu de temps pour les personnes de s'ajuster à sa pratique.

La communication charismatique (authentique)

Le langage gagnant-gagnant

La communication charismatique est une tentative de dire ce qui ne demande qu'à sortir de notre for intérieur. Cela fonctionne de la même façon avec l'écriture automatique. S'il suffit de faire taire la petite voix dans notre tête, cela nécessite souvent plus de courage qu'on ne le pense. La communication charismatique est basée sur la confiance - la

confiance qui nous permet de partager nos sentiments et nos rêves sans être ridiculisé. Notre communication de tous les jours agit comme un bouclier: nous nous cachons derrière les faits et les jugements. Et pourtant, si nous nous ouvrons vraiment, nous donnons aux autres une chance de nous voir vraiment, nous et nos projets.

Nous sommes habitués à communiquer nos idées d'une façon qui est influencée par la petite voix dans notre tête qui se demande: «Qu'est-ce que je veux dire?», «Qu'est ce qui est important pour moi?». Souvent nous ne sommes pas conscient que nos mots transmettent un subtil jeu gagnant-perdant d'admiration ou de mépris pour d'autres personnes, ou même de domination et de répression. Nous sommes trop concentrés sur l'interprétation de ce que les autres disent, et de ce que peut bien être la «vraie signification» de leurs mots.

En RDD nous utilisons nos intuitions en faisant parler le projet à travers nous. C'est la communication charismatique. Nous vous recommandons de pratiquer la communication charismatique dans des situations aussi variées que possible: c'est d'une grande aide lorsque vous vous adressez à un large public ou dans de petits groupes de travail...

Comment communiquer de manière charismatique (authentique)

Soyez convaincu qu'il n'y a aucun danger à dire ce que l'on pense vraiment

Pratiquez l'exercice suivant: deux personnes se font face et partagent les projets qu'elles cherchent à lancer ou sur lesquels elles travaillent. Cet échange a lieu sur un mode de communication habituel. Après cela, elles utilisent la communication charismatique et parlent de leurs projets une fois de plus. En faisant cela elles laissent leur projet parler à travers elles... N'oubliez pas de faire le point et de partager ce que chacun a pu noter et comprendre.

1. Pratiquez le «Pinakarri» ; asseyez-vous et fermez les yeux. Inspirez profondément, cela aide à vous débarrasser des peurs et des tensions. Prenez conscience de votre connexion avec la Terre (à travers vos pieds). Ressentez comment votre colonne vertébrale vous relie avec le ciel.
2. Déplacez votre attention de votre tête jusqu'en dessous de votre nombril ; c'est votre Hara, le centre de votre équilibre.
3. Visualisez la bulle d'espace personnel qui entoure chaque personne à laquelle vous vous adressez. Maintenant visualisez votre propre bulle ; sa taille, sa forme et sa couleur. Imaginez que la taille de votre bulle s'étend jusqu'à finalement englober, tenir et soutenir chaleureusement les bulles de ceux auxquels vous vous adressez.
4. Imaginez le sentiment de présence que vous voulez créer chez votre interlocuteur. Quel est le bon ton de voix requis pour créer cette présence?
5. Utilisez ce ton de voix particulier et reprenez les 4 étapes précédentes simultanément, laissez les mots couler...

LA ROUE DU PROJET

La rencontre entre un individu et son environnement, ainsi qu'entre la théorie et la pratique crée 2 interfaces et 4 quartiers que l'on retrouve dans chaque projet: Le Rêve, La Planification, L'Action, et la Célébration.

// Chaque projet est une rencontre entre un individu et son environnement. L'un influence l'autre dans un processus réciproque. C'est aussi une rencontre entre la théorie et la pratique, qui intègre ces deux aspects en un seul. Le positionnement de ces interfaces crée 4 quartiers qui caractérisent les 4 étapes d'un projet: Le Rêve, La Planification, L'Action, et la Célébration. La roue du RDD représente ce processus.

Franchir le seuil

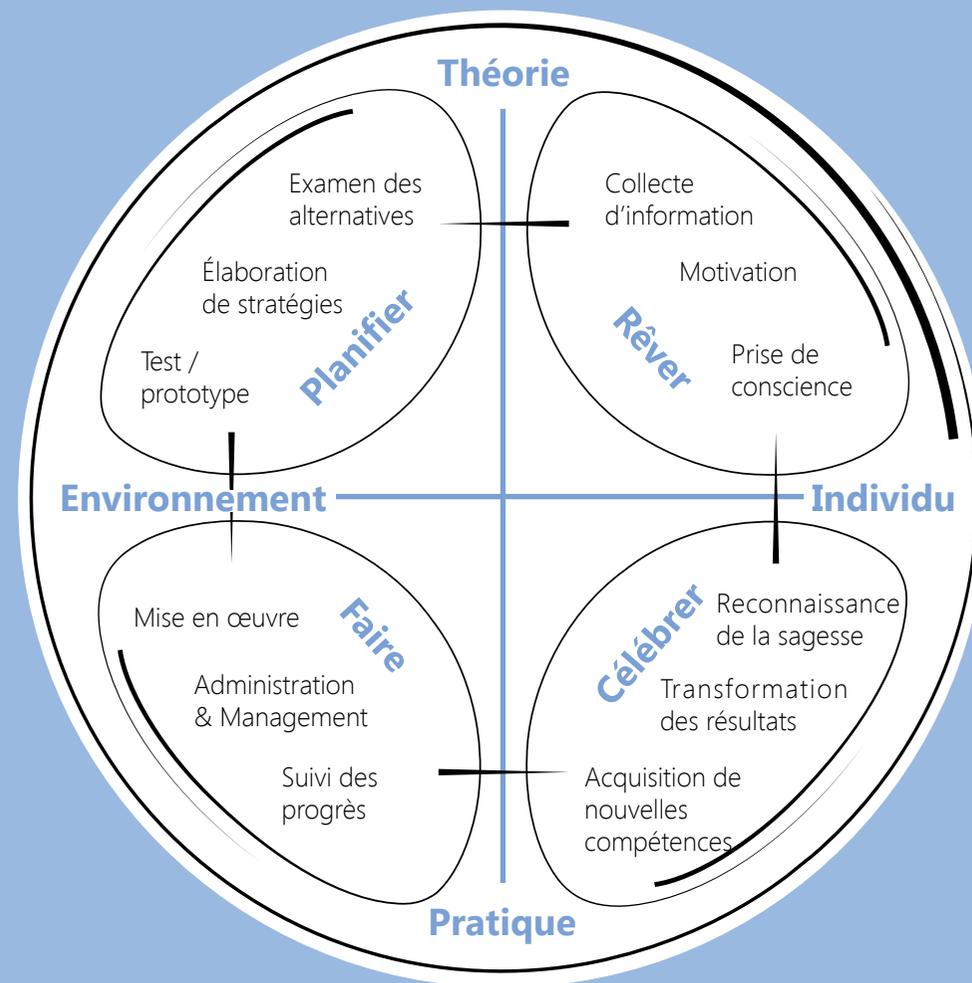
Interfaces de communication

Les interfaces ne sont pas de rigides axes de séparation, mais des organes de communication, ils fluctuent selon le

stade du projet et/ou le groupe qui s'en charge. Quelques fois un côté dominera, parfois un autre. Les projets sont d'une nature fractale. Cela signifie que dans chacun des 4 quartiers, vous pouvez retrouver les notions de Rêve, Planification, Action et Célébration.

Les projets en RDD sont uniquement viables si nous passons par chacune de ces étapes dans chacun des quartiers. Ainsi chaque quartier commence avec une étape de rêve, qui évolue vers la planification, passe à la réalisation pour ensuite célébrer au seuil du quartier suivant.

Nombreux sont les seuils qui peuvent nous effrayer : le passage du rêve à la planification demande du courage et beaucoup d'énergie. Plus spéciale-



La forme de roue du RDD se retrouve aussi dans les systèmes écologiques, dans la formation des événements météorologiques, dans la roue de la médecine des natifs américains et même à l'intérieur de notre corps, c'est la structure que nous portons dans notre cerveau. Un aspect symbolique parmi d'autres est l'analogie avec les quatre saisons (hiver printemps été automne) et avec les 4 phases de la vie d'un être humain (enfant, jeune, adulte et mature). Chaque jour peut également être représenté par cette roue : commencer par rêver, la planification de bon matin, la réalisation, et – si la personne est sage, une célébration durant la soirée parce que cela demande un réel engagement de chacune des personnes impliquées.

»En dehors des idées de bien faire et de mal faire, il y a un espace – je vous rencontrerai ici«*, Jalaladin Rumi*

ment, le passage de la planification à l'action peut s'avérer très difficile.

Les quatre caractères

le rêveur, le planificateur, le faiseur et le célébrant

Le RDD ne montre pas seulement les 4 étapes d'un projet, mais représente aussi 4 caractères différents: le rêveur, le planificateur, le faiseur et le célébrant.

Il est bon de disposer d'une équipe composée des 4 types dans votre équipe. Une équipe composée, par exemple, uniquement de planificateurs, aura plus de mal à mener un projet RDD à terme. Équilibrer une équipe accroît les chan-

ces de réaliser le projet et donne aux personnes la possibilité d'apprendre de nouvelles choses à un niveau plus élevé.

En même temps, il convient de dire que la présence de ces 4 types de caractères dans une équipe risque très probablement de créer des conflits. Un rêveur aura de grandes difficultés à travailler avec un faiseur, et vice versa. Le planificateur pourrait trouver difficile de travailler avec un célébrant et réciproquement. Dans notre société occidentale, ce sont plutôt les planificateurs et les faiseurs que l'on considère comme efficaces.

Mais en fait, les rêveurs et les célébrants sont tout aussi indispensables: identifiez-les et incluez-les!

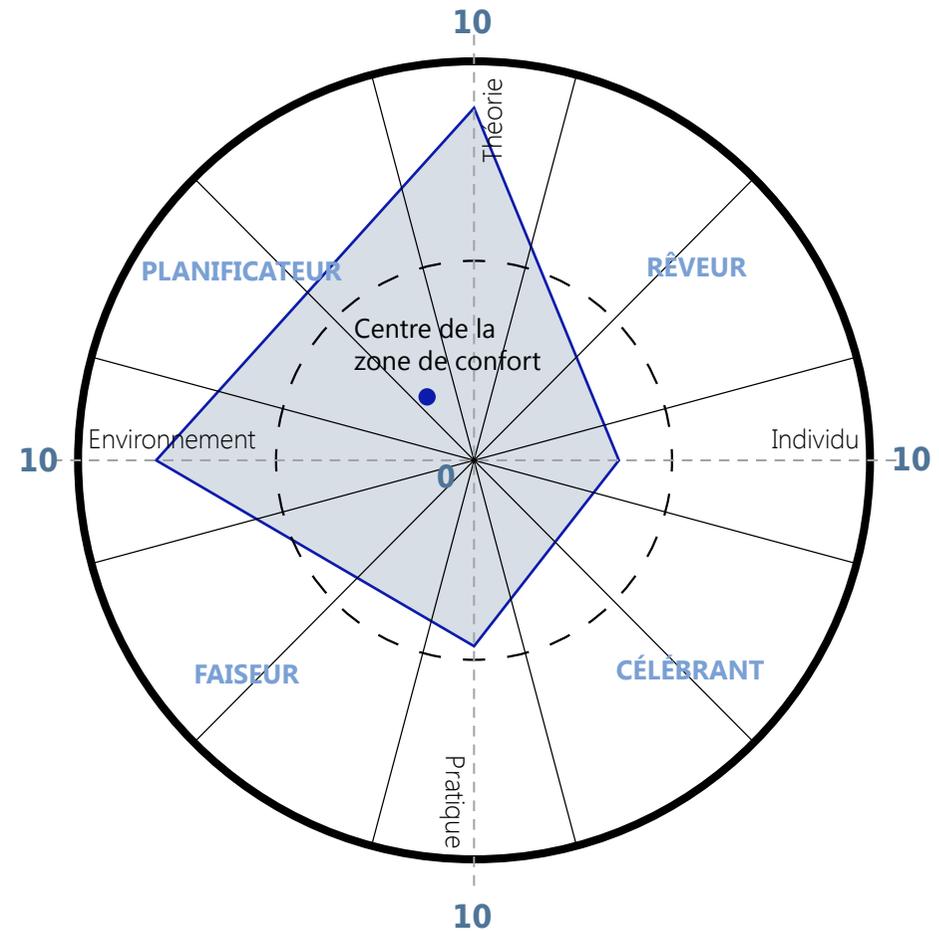
Nous avons tous en nous ces quatre caractéristiques. Nous changeons de rôles de situation en situation, de projet en projet et d'un moment à l'autre de notre vie. Dans le cycle de la vie, les bébés et jeunes enfants passent la plupart de leur temps à rêver, les jeunes passent leur temps à planifier, les adultes à faire un maximum de choses et les plus anciens voudront profiter de la vie, philosopher sur cette dernière, et ainsi célébrer.



Quel type de caractère est le mien?

Un petit exercice pour avoir un aperçu de votre équipe

1. Dessinez une roue de RDD et ses seuils sur le sol (un axe individu/environnement, et un axe théorie/pratique). De même dessinez-les sur un tableau ou une feuille de papier. Maintenant, imaginez que chaque seuil a une échelle de 0 à 10, 0 étant au centre où les lignes de seuil se croisent et 10 à l'extérieur.
2. Pratiquer un «Pinakarri» et décidez du contexte dans lequel vous voulez trouver votre propre position (le projet actuel ou votre vie en général).
3. Tenez-vous sur l'axe individu/environnement et déplacez-vous intuitivement en avant puis en arrière si besoin, le long de cette ligne jusqu'à trouver l'endroit de votre zone de confort. Comment pouvez-vous savoir où elle est? Votre corps vous le dira! Vous pourriez remarquer que vous retenez votre respiration une seconde ou que vous ressentez une plus grande tension à l'intérieur de votre corps. Procédez ainsi pour le côté individu et le côté environnement du seuil. Le résultat ne doit pas être 100% - il est possible que quelqu'un se place à 9 sur le côté individu (et ainsi introverti) et à 9 sur celui de l'environnement (et ainsi extraverti).
4. Faites la même chose pour le seuil entre théorie et pratique.
5. Notez les résultats sur le tableau ou la feuille de papier. Reliez les points des différents seuils dans l'ordre individu, théorie, environnement, pratique, pour finir à nouveau au point de l'individu. (Voir le schéma).
6. Le centre de votre zone de confort vous donnera vos tendances principales. Trouvez-le en faisant une marque au centre de chaque droite que vous avez tracée au



point 5. Tracez ensuite une ligne joignant le centre des côtés opposés, du centre de la droite qui va d'Environnement (extravertis) à Pratique au centre de la droite qui va de Individu (introverti) à Théorie. Procédez de même avec les deux autres droites. Ces 2 lignes vont se croiser dans un des 4 quartiers, et parfois sur une ligne entre deux quartiers. Cette intersection modélise le centre de votre zone de confort.

RÊVE

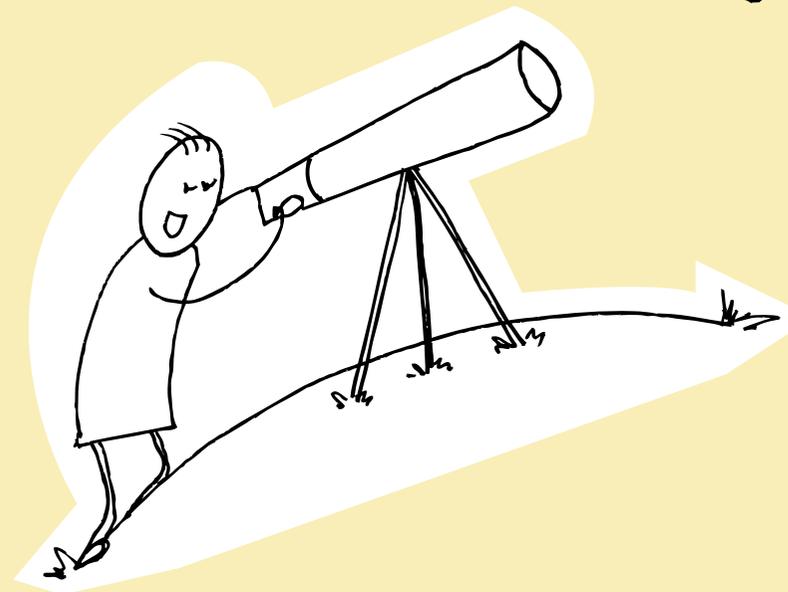
Tout projet commence avec le rêve d'une personne. Durant un cercle de rêve, ce rêve est enrichi par l'intelligence collective. Il devient alors le rêve de toute une équipe. Le but de ce processus est de s'assurer que 100 % des rêves se concrétisent! Sans aucun compromis!

// Tout projet commence avec le rêve d'une personne. Souvent ce rêve provient d'une nouvelle prise de conscience, un AHA-moment. C'est en partageant son rêve avec d'autres que le rêveur prend complètement conscience de la nature de son rêve. La plupart des projets restent bloqués au stade du rêve parce que les gens ne partagent pas leur projet avec d'autres. C'est le premier seuil que de nombreuses idées de projets, aussi excellentes soient-elles, ne franchissent jamais. À notre époque, et à nos âges, nous ne faisons plus confiance au pouvoir de nos rêves. Nous craignons de partager nos rêves par peur d'être ridicules ou de ne trouver personne pour nous écouter. Et c'est ce qui empêche les rêves de devenir réalité.

L'équipe du rêve

Comment choisir les bonnes personnes

Une fois qu'une personne a une idée ou un rêve, la première étape du RDD est donc de partager avec un groupe. De qui peut se composer ce groupe? Il peut s'agir d'amis, de voisins, de la famille, de collègues de travail, de personnes avec des compétences particulières ou de personnes de la communauté qui peuvent avoir un intérêt dans cette idée. Pour constituer une équipe, il est important de choisir ses membres en fonction des capacités, des qualités ou des connaissances susceptibles de contribuer au projet, mais il est aussi important de choisir des personnes avec lesquelles vous avez envie d'être et de travailler.



Les rapports humains sont extrêmement importants.

Si le projet concerne un village, une ville ou tout type de communauté déjà existante, il est sage de penser à ceux qui seront directement affectés par le projet. Ces personnes doivent, au minimum, être impliquées en tant que partisans. Si le projet concerne un changement dans une communauté, alors il est sage d'inviter des personnes avec un bon réseau relationnel ainsi que des enfants et des jeunes.

Il se peut que l'équipe de rêve ait besoin de croître au fur et à mesure que le projet prend de l'ampleur. Si plus de 8 personnes sont impliquées dans l'étape du rêve, il est préférable de répartir les participants en plusieurs cercles de rêve pour obtenir de plus petits groupes. De plus, il n'est pas nécessaire que chaque personne impliquée dans un cercle de rêve soit nécessairement partie prenante de la réalisation de ce rêve-là. Toutefois, l'expérience montre que les personnes deviennent souvent enthousiastes à l'idée de mener à bien un projet dont elles ont partagé le rêve.

Comment organiser un cercle de rêve?

Après que l'initiateur ait présenté son rêve et expliqué quelle sera la teneur du projet, il met ce rêve face à l'équipe en posant une question générative, par exemple:

«à quoi devrait ressembler ce projet pour que vous puissiez dire après coup que c'était la meilleure façon de faire usage de votre temps?» ou bien: «oui, je suis si heureux d'avoir travaillé sur ce projet».

Et maintenant chacune des personnes présente répond à la question à tour de rôle, peut-être en utilisant un objet de parole (bâton...). Si quelqu'un n'a rien à ajouter de plus pour le moment, il peut passer son tour. Si quelqu'un passe, il peut ajouter plus tard une nouvelle idée quand son tour reviendra. Dans un cercle de rêve, il est important d'enregistrer toutes les idées. Pour ce faire, vous pouvez nommer une personne qui note

toutes les idées au fur et à mesure de leur partage. Il est également possible que la personne qui suit celui qui détient l'objet de parole note son idée, et que l'on suive le processus mentionné ci-dessus. Dans tous les cas, celui qui prend note indique le nom de la personne et l'essentiel de ce qui est dit.

Une fois l'idée notée, il vérifie avec la personne qui en est l'origine que ce qui est écrit reflète précisément ce qu'elle voulait dire. Si vous sentez l'énergie

tomber, il y a quelque chose qui ne va pas. Prêtez attention à la paralysie de l'analyse, c'est peut être que votre rêve est bloqué dans un débat sur le sens des mots. Assurez-vous d'une certaine dynamique dans le cercle de rêve – ce processus est une expérience dynamique et réjouissante. Le cercle de rêve continue jusqu'à ce que tout le monde soit passé. Il est important de déclarer la fin du cercle et, bien entendu, de célébrer.

Rappelez-vous: pour tirer le meilleur de votre cercle de rêve:

- » Utilisez une cloche pour le «Pinakarri»
- » Utilisez un objet de parole
- » Quand vous notez ne gardez que l'essentiel du rêve, soyez le plus concis possible
- » Chaque personne ajoute un seul rêve à la fois
- » Ne soyez pas trop rationnel ni trop abstrait
- » Reliez votre rêve à la vie réelle
- » Écrivez à la fin votre rêve sur un beau papier, et faites-en une œuvre d'art
- »

Quand il n'y a pas de plaisir ce n'est pas durable!

Le cercle de rêve

Pas de compromis!

Une fois que vous avez décidé avec qui vous voulez partager votre rêve, invitez ces personnes à un cercle de rêve. C'est une rencontre où l'intelligence collective d'un groupe est libérée. C'est aussi le processus dans lequel votre rêve personnel doit mourir, pour mieux renaître comme le rêve du groupe entier - parce qu'il y a une énergie différente quand je travaille sur votre projet et quand je travaille sur notre projet.

Si cette mort du rêve individuel semble facile, cette étape peut s'avérer un peu difficile. Il peut être douloureux d'admettre qu'un individu seul ne peut concrétiser ce rêve et cela peut demander du temps et beaucoup d'efforts conscients. Ne soyez pas trop dur avec vous-même si vous n'y arrivez pas tout de suite. C'est un processus graduel. So-

yez conscient que ce processus est nécessaire pour que le projet soit collectif, incroyablement réussi et enrichissant.

Dans le cercle de rêve, chacun doit d'abord pouvoir identifier ce qui lui importe vraiment pour ensuite communiquer ses besoins aux autres (cela demande du courage car il pourrait être pris pour un égoïste ou un tatillon). Toutefois, au fil du projet, ce qui est nécessaire, pour que chacun s'identifie à 100% avec le projet, apparaîtra automatiquement.

Les personnes présentes ne peuvent s'engager de tout cœur dans le projet et le soutenir que si elles peuvent s'identifier à 100 % avec le rêve. L'une des lois du RDD est: «pas de compromis. 100 % de nos rêves deviendront réalité». Cela peut sembler irréaliste au début mais c'est possible...

Dans un cercle de rêve, il ne s'agit pas de juger si un rêve est bon ou mauvais, adéquat ou non. Cet exerci-

ce vise à laisser s'exprimer la diversité et l'authenticité des rêves de chacun, même s'ils contredisent ce que d'autres ont dit. Gardez à l'esprit qu'à l'étape du rêve, les contradictions peuvent coexister. C'est dans ce champ du possible que les prises de conscience peuvent émerger. Derrière le dualisme il y a un modèle, un lieu où les deux polarités d'une contradiction peuvent être simultanément vraies. Les rêves sont souvent paradoxaux et contradictoires, cela fait partie du plaisir...

Durant le cercle de rêve, il est possible qu'une personne ne soit pas du tout emballée par le projet en question. Cette personne doit pouvoir le dire ouvertement et honnêtement même si cela peut être douloureux pour le groupe ou pour elle-même. Il est aussi très utile d'exprimer chaque part du rêve de la façon la plus positive possible. Si quelqu'un exprime ce qu'il ne veut pas, essayez de trouver une manière d'exprimer ce qu'il veut.

Cela donne vraiment de l'énergie à un groupe si le rêve terminé est lu à haute voix, à un temps passé comme si le projet avait déjà eu lieu.

Pour donner un exemple: «le projet s'est déroulé de manière fantastique et nous avons beaucoup appris...» ou,

«nous avons réussi à collecter 3 000 euros pour le projet.» C'est une manière très puissante d'inviter le futur dans le présent. Cela peut sembler délicat au premier abord, mais essayez tout de même. Vous pourriez trouver cela très motivant- au lieu d'imaginer la montagne de travail qui vous attend, vous créez l'énergie de célébration et vous l'expérimentez déjà à travers quelques-uns des grands aspects de votre projet.

Un objet de parole

Un outil de communication utile

Un autre outil de communication que vous pourriez souhaiter utiliser durant votre cercle de rêve est un «objet de parole» - une pierre ou un bâton ou tout autre bel objet que vous pourriez faire circuler dans le cercle. Celui qui a l'objet de parole bénéficie de toute l'attention de l'ensemble du groupe. C'est un moyen utile pour répondre à une question, explorer un thème ou partager des prises de conscience, faire un compte-rendu ou présenter de nouveaux sujets ou de nouvelles idées.

PLANIFICATION

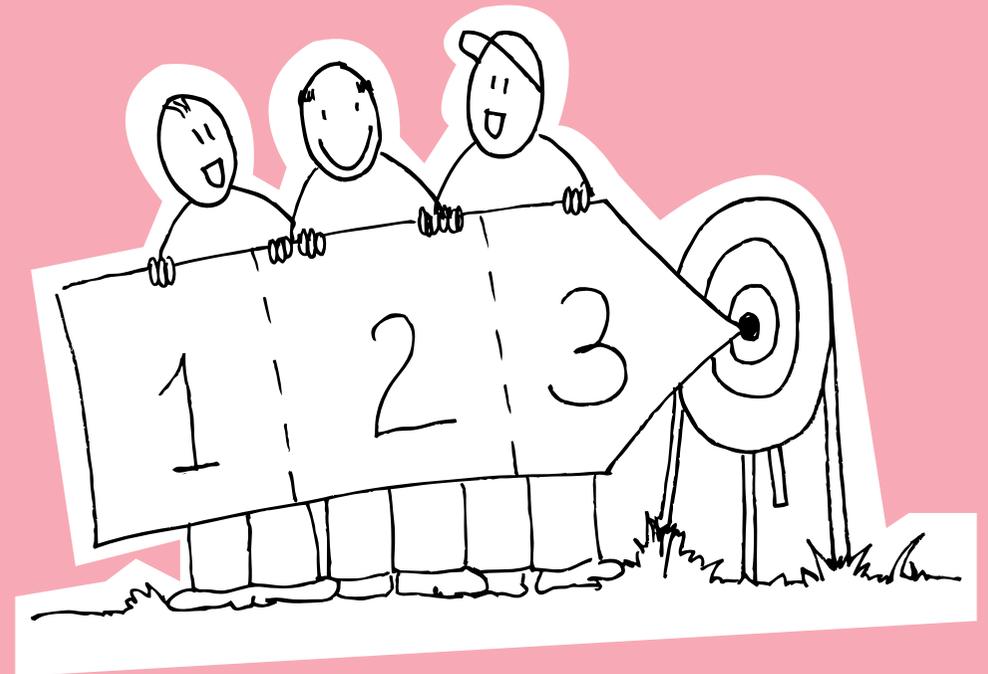
Si, à l'étape du rêve, on se concentre sur la diversité et la collecte du plus grand nombre d'idées possibles, à l'étape de la planification, il s'agit plutôt de se focaliser, de distiller et de filtrer les idées. Nous définissons des objectifs, des buts et mettons en place les premières étapes nécessaires à l'organisation des tâches, des responsabilités, du temps et du budget.

// La première étape dans la planification de projet consiste à définir des objectifs. Les objectifs peuvent aussi suivre les principes SMART (Spécifique, Mesurable ou marquant, Abordable ou accepté, Réaliste ou responsable, Temporel et Écologique). Dans ce cas cela correspond plutôt aux objectifs opérationnels, définis dans un deuxième temps, lorsque l'on travaille sur les tâches à réaliser après avoir fait le « Karabirrdt ». Pour être digne de ce nom, un objectif doit être limité, réalisable, accessible dans le temps, écologique et résulter en une action.

Cependant la planification en RDD diffère des processus de planification conventionnels de par son côté ludique (voir l'exercice). Il est très important que le processus de définition de l'objectif reste ludique, parce que cela conserve l'énergie au plus haut. Si le groupe commence à perdre

son énergie essayez de rendre le processus à nouveau ludique. Et rappelez-vous toujours... «le mieux est l'ennemi du bien». Le but (la mission) d'un projet est important car il fait le lien entre la vision générale - le rêve d'un projet - et ses objectifs. Le but est donc une partie non négligeable du pont que nous créons, car il s'agit d'une déclaration commune utilisée lorsque les gens demandent en quoi consiste ce projet. C'est une déclaration d'intention qui renseigne sur l'orientation du projet.

Souvent la gestion de projet classique établit le but du projet avant de définir les objectifs mais en général un tel processus accouche souvent d'une pieuse déclaration qui n'englobe qu'une petite partie de ce que le projet couvre en réalité, et qui, finalement, ne fait qu'ajouter de la confusion. Le RDD suggère de créer d'abord les objectifs, ainsi le but est ancré dans la réalité. Un



but a donc les caractéristiques suivantes:

» Mémorisable facilement: les objectifs qui ne peuvent être retenus ne valent pas l'énergie qu'il a fallu pour les mettre en mots. Les buts doivent être mémorisables car ils sont la carte de visite de votre projet.

» Inspirant: les buts doivent inspirer – ils doivent inspirer l'orateur et le lecteur et aussi inspirer le public potentiellement impliqué.

» Concis: c'est court – un but qui n'est pas concis a l'inconvénient d'apporter de la confusion au lecteur ou à la personne qui écoute.

» Inclusif: cela inclut toutes les bases de ce qui concerne le projet, afin qu'il y ait une relation claire entre les objectifs et le rêve.

Astuce: pour tester les objectifs et le but de votre projet (voir page suivante), il est recommandé de diviser les plus grandes stratégies en projets pilotes et prototypes plus petits. Par exemple, ceux qui veulent créer un éco-village peuvent commencer par construire une communauté en vivant ensemble.

Étape 1: Formuler les objectifs

Essayez de toujours préserver l'aspect ludique de ce processus. Si vous sentez que ça devient laborieux, alors célébrez!

1. 30 papiers autocollants sont nécessaires pour cet exercice. Divisez-les par le nombre de personnes présentes et donnez à chacun le nombre requis

2. Le groupe relit les rêves recueillis. Ensuite chacun se demande «Quelle chose en particulier doit être faite en premier afin que ce rêve devienne réalité?»

3. Chacun écrira alors une idée sur les papiers autocollants. Cela ne devrait pas prendre plus de 10 minutes (rappelez-vous d'écrire sur le côté sans colle en laissant la partie encollée derrière et en haut)

4. Ensuite, une première personne peut poser ses notes sur le tableau.

5. Une seconde personne à son tour fait la même chose. Toutes les notes sur un thème similaire sont regroupées en une colonne, les uns en dessous des autres.

Une nouvelle colonne est créée pour tout nouveau thème en posant un papier autocollants à côté des colonnes déjà existantes. Cependant, il ne doit jamais y avoir plus de 6 à 8 colonnes.

6. Si le nombre de colonne excède 6 à 8, la personne suivante réarrange les Post-IT de ses prédécesseurs, tout en justifiant son choix. Cela peut donner lieu à une discussion entre les deux personnes concernées qui doit déboucher sur un consensus.

7. Cela ne doit pas prendre trop de temps ni d'énergie: chacun doit être conscient de sa responsabilité et trouver la juste mesure entre trop d'analyse (analyse paralysante) et donner son accord pour seulement mettre fin à la discussion.

8. Une équipe prend une ou deux co-

lonnes pour identifier les mots clés. Les mots clés sont ceux qui unifient le thème et que l'on peut retrouver plusieurs fois dans la colonne.

9. Un objectif est alors écrit reprenant les mots clés: Les objectifs doivent respecter les caractéristiques vues plus haut (limité, réalisable, accessible dans le temps, écologique et résulter en une action).

10. Les participants placent des gommettes sur deux ou trois objectifs. La question générative ici est: «Quel est l'objectif primordial qui pourrait aider à la réalisation des autres et faire que 100% des rêves deviennent réalité?» La règle est que chacun a trois gommettes, mais on ne peut pas les placer sur un seul objectif. Soyez conscient que ce n'est pas un test sur l'importance des objectifs - tous le sont dans un jeu gagnant-gagnant.

Étape 2: Construire la mission, le but du projet

Un rapide exercice sur la manière de créer la mission de votre projet

- » Relisez les rêves et les objectifs de votre projet: en pratiquant la Communication Charismatique et le «Pinakarri»
- » En silence - chaque personne écrit sa propre mission, son propre but ; celui qui à son avis représente le mieux les 6 critères SMARTÉ ci-dessus
- » Une des missions est écrite au centre d'une large feuille de papier
- » Chacun peut maintenant modifier, changer, rayer ou corriger la première version. Mais si un changement est apporté, la personne qui le fait doit expliquer clairement pourquoi elle considère que sa correction est plus concise, plus inclusive, plus mémorable et plus inspirante.
- » Explorez ensemble la 4ème étape, ce qui reste écrit sur le tableau au bout de 20 minutes devient le but (la mission) du projet. Cela aide à respecter le temps imparti.

Vous serez surpris de la qualité et du consensus quant au but final. Mais n'oubliez pas que «le mieux est l'ennemi du bien»: débattre du sens des mots fera rapidement perdre la motivation du groupe.

Le «Karabirrdt»

Faire émerger le plateau de jeu

En RDD, l'outil le plus important de l'étape de la planification est le tableau du projet: le «Karabirrdt». C'est un schéma en forme de toile d'araignée («kara» est un terme aborigène pour araignée et «birrdt» pour toile ou filet). Construire un «Karabirrdt» est très différent d'une planification conventionnelle, qui n'est pas un processus ludique mais parle principalement de jalons et de listes de choses à faire. Le «Karabirrdt» est comme un jeu de plateau d'enfant, où il y a des obstacles variés à surpasser à mesure que l'on avance vers l'arrivée.

RDD accorde ainsi beaucoup d'importance sur les lignes qui peuvent apparaître entre les points de croisement ou les nœuds «karlapgur»: Les «Songlines», le long desquelles circulent l'information, les ressources, les gens, l'argent et les décisions. Et rappelez-vous: le chemin est plus important que la destination, le proces-

sus est en quelque sorte plus important que le résultat. Par exemple: si plusieurs lignes convergent vers un point mais qu'aucune ou bien peu en repartent, cette tâche pourrait créer des difficultés plus tard - il y a beaucoup d'énergie qui converge vers ce point, mais peu qui en repart. Une situation similaire peut se produire pour des points ou des tâches vers lesquels seules quelques lignes convergent et dont beaucoup repartent. Mais nous aurons l'occasion d'y revenir plus tard.

Une fois votre «Karabirrdt» terminé, les tâches doivent être uniformément distribuées ; il n'y a donc pas de point avec trop de connections. S'il y en a, cela peut indiquer que vous avez oublié quelques tâches importantes ou que vous n'avez pas positionné ou résumé toutes les tâches correctement. Si vous avez des difficultés à positionner certaines tâches, essayez cela (cela paraît magique mais cela marche vraiment): placez cette tâche sur n'importe quel point vide de votre «Karabirrdt», et assurez-vous que cette marque corres-

Étape 3: Créer un «Karabirrdt»

Pour créer un «Karabirrdt», suivez les étapes mentionnées ci-dessous

1. Collectez toutes les tâches dans une session de brainstorming. L'attention est mise sur une collecte rapide et créative d'idées, avec peu de tentatives d'évaluation. Réduisez le débat d'idées au minimum.

2. Examinez les tâches pour décider à quel quartier elles sont rattachées (Rêve, Planification, Action, Célébration). S'il y a désaccord, notez les deux chiffres concernés.

3. Inscrivez chaque tâche sur un post-IT. Dessinez-y un petit cercle au sommet et écrivez la description de la tâche au-dessous du cercle.

4. Dessinez le tableau de base sur une grande feuille de papier en mode portrait, avec les 4 quartiers et les 12 papiers disposés verticalement, et trois colonnes dans la largeur - les tâches qui concernent l'environnement, amènent le projet vers l'extérieur à gauche, les tâches qui concernent l'individu et le groupe à droite, et les tâches intermédiaires au centre.

5. Les personnes placent alors les post-IT à la bonne place sur le «Karabirrdt»: quel emplacement à l'horizontale et à la verticale?

6. Assurez-vous de nommer les tâches principales, mais faites attention à ne pas trop les concentrer, ni trop les diluer. Il ne doit pas y avoir plus de 48 tâches et pas moins de 24, 36 étant un bon nombre vers lequel tendre.

7. Reliez les tâches interdépendantes. Tous les membres de l'équipe se rassemblent devant le «Karabirrdt» et commencent à relier de façon intuitive les cercles avec des lignes directes.

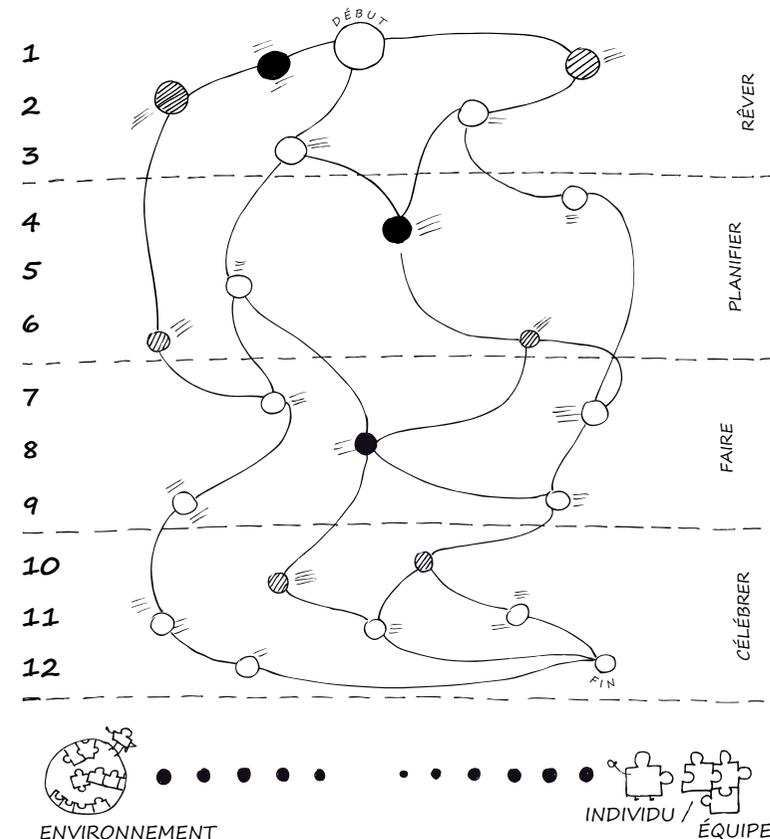
8. Examinez le «Karabirrdt»: Y a-t-il autant de lignes qui arrivent à chaque cercle que de lignes qui en repartent? Si non, y a-t-il des connexions ou des tâches manquantes?

9. Assurez-vous que toutes les tâches sont connectées au début et à la fin du projet. Numérotez-les ensuite de façon consécutive en partant du haut jusqu'en bas de la page.

10. Identifiez les tâches ayant un nombre étonnamment élevé de lignes entrantes ou sortantes - Elles peuvent représenter un jalon de votre projet. Marquez-les.

11. Surlignez les tâches qui ont été entamées ou déjà terminées. Vous serez surpris de constater que c'est le cas pour un quart à un tiers d'entre-elles.

Astuce: Maximisez la créativité. Vous pourriez avoir du plaisir à transformer le «Karabirrdt» en une œuvre d'art, sur du papier, du bois ou par une sculpture avec d'autres matériaux de telle façon que vous ayez tous une immense joie à le regarder, et que cela puisse vous inspirer toujours plus au long du processus.



ponde bien à l'un des 12 paliers (3 par quartier, voir schéma page10. Pour la création du «Karabirrdt» n'oubliez pas: chacun est responsable pour l'ensemble du groupe. Abandonnez des tâches s'il y a de bons arguments pour cela. Rappelez-vous aussi: «préservez le côté ludique du processus» et n'oubliez pas de pratiquer un «Pinakarri» de temps en temps, afin d'écouter attentivement les opinions des autres.

Essayez de réaliser le «Karabirrdt» sur un mode gagnant-gagnant, et souvenez-vous : faites en sorte que cela reste ludique.

Si maintenant le « Karabirrdt » vous semble un peu confus, ce n'est pas grave. Souvenez-vous juste d'une autre loi du RDD: la confusion est une porte ouverte sur l'action, la pratique. Le chaos vous aidera à rester concentré sur la question et à cheminer vers la réponse. De plus, le « Karabirrdt » est une chose vivante, il peut évoluer. Vous pouvez toujours ajouter des tâches si elles manquent. Assurez-vous de placer celui-ci dans un endroit où tous les membres de

l'équipe peuvent le voir. De cette façon, chacun sera bien informé de l'évolution du projet, des responsables des tâches attribuées et des tâches restantes.

Tâches et responsabilités

Passionnés, apprentis, mentors

Lorsque toutes les tâches se trouvent sur le «Karabirrdt» et toutes les «Songline» tracées, le temps est venu d'attribuer les tâches. Encore une fois, l'attribution se déroule d'une manière différente des processus conventionnels, où la personne qui excelle dans un domaine devient automatiquement responsable de la tâche relative à ce domaine. En RDD, c'est la personne la plus enthousiaste pour une tâche qui en sera responsable. Pour être sûr que personne ne soit surchargé ou obligé de réinventer la roue en permanence, il existe en RDD une méthode spécifique d'attribution des tâches (voir l'exercice sur le côté droit).

Étape 4: Déléguer les tâches et les responsabilités

Développement personnel assuré en suivant les étapes suivantes

1. Identifiez la personne la plus enthousiaste, celle qui brûle de mettre en route cette tâche. Cela peut aider si cette personne a déjà certaines compétences dans ce domaine, mais il n'est pas nécessaire d'être un pro. Le nom de cette personne (peut-être seulement par les initiales) est écrit en vert sur le papier, à côté de la tâche.
2. Identifiez par la couleur rouge, les personnes qui appréhendent le plus de transformer en fiasco une tâche en particulier (peut-être par les initiales à nouveau)
3. Identifiez les personnes qui peuvent aisément accomplir une tâche mais éprouveraient de l'ennui à la répéter. Leurs initiales seront inscrites en noir.
4. Les initiales en vert représentent le responsable de la tâche, le rouge un apprenti et le noir un mentor (ou un guide) qui peut être sollicité pour un conseil, une information, une formation, ou un soutien. Il peut y avoir plusieurs responsables, apprentis et guides pour une tâche déterminée.
5. Les tâches auxquelles aucun nom n'est associé sont peut-être des tâches qui nécessitent une décision de tous les participants au projet. Si tel est le cas, écrivez le mot «tous» en vert sur le papier.
6. Certaines tâches peuvent requérir une expertise particulière. Une personne en vert pourra être recrutée dans le futur pour cela. Ces personnes peuvent aussi suggérer des tâches oubliées par les créateurs du «Karabirrdt» et leurs rêves devront vraisemblablement être ajoutés au cercle des rêves.
7. Souvent s'il y a des manquements dans la délégation des tâches, les personnes en amont et en aval de cette tâche (le long de la «Songline») pourront assister la réalisation de la tâche.

En donnant un cadeau véritable, le donneur reçoit autant de plaisir que le receveur

Temps et budget

Un exercice de 20 minutes

En RDD, le budget d'un projet est déterminé de manière non-conventionnelle.

Habituellement, une ou deux personnes passent des heures, voire des jours, sur un processus de budgétisation, en utilisant des méthodes d'analyse. Mais en RDD, c'est l'intuition collective du groupe qui est mise à l'œuvre: ce processus est bien plus rapide et amusant (cela peut sembler effrayant, mais tentez l'aventure!!!).

Tout le groupe se rassemble devant le «Karabirrdt» ; une personne assume le rôle d'orateur, le groupe commence par créer un rythme en tapant des mains ou en jouant du tambour. La personne énonce à haute voix les tâches une par une. Pour chacune des tâches, les membres de l'équipe expriment le premier

chiffre qui leur vient à l'esprit en termes d'argent et de temps. Ils procèdent ainsi en suivant le rythme. L'orateur écrit les chiffres. L'ensemble de la procédure ne dure pas plus de 20 minutes.

Le rythme et la pression du temps aident à se prémunir de trop de pensées. Les gens doivent réellement répondre avec leurs tripes. Vous pouvez aussi choisir de prendre la première réponse quelle qu'elle soit ou alors de collecter les réponses de plusieurs personnes et d'en faire la moyenne. La pratique a montré que ce moyen d'établir un budget fait preuve d'une grande précision. Cependant, il peut être judicieux d'ajouter une marge de 15 % de temps et d'argent quel que soit le résultat obtenu. En effet, une autre loi très importante du RDD stipule que «tout prend plus de temps». Et il est bon d'ajouter un peu plus de marge pour les évènements

imprévus... Dans tous les cas il est essentiel d'avancer un pas après l'autre. Un voyage de plusieurs milliers de kilomètres commence toujours par un premier pas. Vous pouvez toujours adapter votre budget si nécessaire. Le premier budget est simplement une orientation, et une invitation à la mise en œuvre de votre rêve.

La phase de test

L'engagement de l'équipe

Passons maintenant au test final de votre planification de projet. Votre équipe est-elle suffisamment engagée pour garantir sa réalisation? Si l'appel est authentique, on ne peut cependant prédire ce qu'il va se passer. Par contre, si l'on organise la situation pour que les

personnes disent oui, cela devient de la manipulation. Cette manipulation est une forme de violence. Ainsi le test dont nous avons besoin est une préparation à la liberté. En RDD il existe une Question Générative à laquelle répondre par oui ou non.

«Si le projet devait être réalisé à perte et ne rassemble pas l'argent nécessaire, seriez-vous prêt à faire partie d'un groupe d'au moins 4 personnes, dont les membres payeraient équitablement sur leurs deniers personnels le montant des pertes? Oui ou non?»

Il est important dans ces circonstances de partager et célébrer de la même façon un oui ou un non. Si vous vous surprenez à moins célébrer les non que les oui, alors votre projet risque de devenir manipulateur et devenir un jeu gagnant-perdant, et non un projet authentiquement gagnant-gagnant. La

nécessité d'avoir 4 personnes permet de s'assurer qu'ils ne sont pas tous par exemple des rêveurs (ou des planificateurs, faiseurs ou célébrants) et que l'équipe est à peu près bien équilibrée.

Si vous n'obtenez pas au moins 4 personnes disant oui, cela signifie habituellement qu'il y a quelque chose qui ne va pas dans le projet. Il vous faudra peut-être réexaminer votre projet, reconsidérer les alternatives, peut-être essayer de trouver d'autres objectifs et buts moins ambitieux. Si une personne émet des conditions par rapport à sa réponse, c'est une réponse négative. Mais si elle dit «non» aujourd'hui, il se peut qu'elle dise «oui» plus tard, alors que le projet aura évolué et devienne membre de l'équipe prenant le risque. Dans la réalisation d'un projet, les personnes qui disent «oui» à cette étape sont celles qui, en fin de compte, prendront les décisions concernant les tâches qui induisent des dépenses. Cela ne veut pas dire que ces personnes ne consultent pas les autres ou que les autres ne sont plus impliqués dans le projet, mais seules celles qui ont dit accepter, ont le pouvoir de décider des finances, car ce sont elles qui supportent le risque financier. Les décisions de ce groupe sont toujours prises par consensus.

À l'heure actuelle, aucun cas de projet ayant essuyé des pertes financières n'a été relevé en RDD. Cela s'explique en

partie par le fait que le groupe assumant le risque financier suit attentivement l'évolution du projet pour s'assurer qu'aucun risque inutile n'a été pris.

La plupart des projets en RDD, même ceux dont le budget est serré, dégagent un petit surplus. Le principe en RDD est que ce surplus inattendu ne peut être partagé ou pris par ceux qui ont pris le risque, leurs coûts ayant déjà été couverts par le budget du projet.

Au lieu de cela, lors la célébration finale, alors que les derniers paiements ont été effectués, ce surplus est donné à un autre projet comme un cadeau inattendu et non sollicité conformément aux principes du RDD.



Danser avec vos dragons!

Le grand opposant

Travailler avec nos ennemis

Les opposants peuvent en réalité fortement aider le projet en nous alertant sur des facteurs imprévus, notamment sur ce dont on ne savait pas qu'on les ignorait. Quand nous découvrons un résistant actif, nous devons célébrer cela, car cette personne, une fois engagée dans une relation gagnant-gagnant, sera la personne qui nous aidera le plus. Nous devons donc rechercher la communication avec une telle personne et lui poser la question générative:

«Je sais que tu penses que notre projet est mauvais (ou nul ou stupide), qu'il n'emporte pas ton adhésion et j'aimerais sincèrement en connaître la raison»

Écrivez la réponse et faites le point sur sa pertinence. Rapportez le résultat à l'équipe de rêve, et cherchez une réponse à chaque point abordé. Puis retournez voir l'opposant actif avec une nouvelle question générative:

«Tu te rappelles de notre dernière rencontre, nous pensons que nous avons trouvé les réponses. Qu'en penses-tu?»

Il y a de fortes chances qu'il réponde: «oui mais.....» et évoque une seconde longue liste. Si vous répétez ce processus un certain nombre de fois, vous devriez obtenir un autre type de réponse, notamment: «Oui, je pense que cela peut marcher maintenant!» Alors arrive un moment des plus délicieux, la célébration d'une profonde gratitude. Vous pouvez dire: «Merci, tu n'as pas idée de l'aide que tu as apporté à notre projet. Voudrais-tu rejoindre notre équipe pour faire de ce rêve une réalité?» Face au respect ainsi manifesté, la personne pourrait bien dire «oui!»

ACTION

Tout ce dont nous avons parlé précédemment, est simplement la carte du RDD – mais la carte n'est pas le terrain du RDD.

// Sans l'étape de l'action, le RDD reste de la théorie. C'est à la concrétisation de votre projet que votre dragon viendra vous chercher. C'est en concrétisant votre projet que vous apprendrez à:

- » Intégrer la théorie et la pratique
- » Accroître votre niveau de conscience intuitive personnelle
- » Améliorer votre travail comme membre de l'équipe
- » Enrichir votre perception de vous-même, de votre entourage et du monde
- » Créer les moyens qui correspondent aux stratégies de votre projet et faire en sorte qu'il se concrétise
- » Aborder les conflits de façon créative
- » Apprendre à gérer la tension et le risque
- » Étendre les limites de votre potentiel personnel et collectif

Pour être capable de cela, il est important de reconnaître la nature fractale des projets: à travers le Pinakarri et la Communication Charismatique, la relaxation, les mouvements corporels, et le renforcement de votre mission. Le total des années d'expérience de chaque membre d'un groupe, équivaut à un résultat bien plus important que toute expérience individuelle. Il est par conséquent important d'accéder à l'intelligence collective, à la richesse et la sagesse que chacun a puisées dans sa vie.

L'étape de l'Action, est également celle où l'on administre et gère le projet. C'est aussi à cette étape que les choses peuvent sérieusement aller de travers. Cette étape consiste à suivre l'avancement du projet et à s'adapter aux changements: sommes-nous encore dans les temps? Nos dépenses sont-elles encore couvertes? Devons-nous adapter notre planning? Comment gérons-nous la tension (une question très importante)?



Comment faisons-nous pour minimiser le risque? Réalisons-nous encore le rêve originel ou avons-nous tellement été occupé que nous n'avons pas vu que nous prenions une nouvelle direction?

Nous surveillons constamment nos progrès. Une question très importante à cette étape de l'Action, comme pour toutes les autres étapes d'ailleurs, est: «Célébrons-nous assez?»

Une gestion réussie requiert souvent une gestion prudente du temps, de la tension et des ressources. Cela peut impliquer une coordination minutieuse du travail de nombreuses personnes, celles payées pour leur travail et les bénévoles motivés par le fait d'atteindre les buts et les objectifs du projet et la concrétisation des rêves. Un processus de supervision est souvent requis pour mener à bien la gestion et l'administration. Généralement, la supervision est une méthode de «pouvoir sur», où les soi-disant leaders supervisent les personnes qui finissent par faire la plupart du travail. En RDD, conformément au processus gagnant-gagnant, les choses sont différentes. Chacun dans l'organisation dispose d'un superviseur, et les managers peuvent donc être supervisés par les managés!

12 Questions autour de la supervision

Comment vous assurer que votre projet est sur la bonne voie

Pour être sûr que votre projet est sur la bonne voie – les objectifs sont concrétisés, les buts atteints et les rêves collectifs se réalisent – vous aurez besoin d'un outil de suivi de la progression. Celui décrit ici est un processus démocratique, qui se déroule – pour les gros projets – sur une base hebdomadaire. Le superviseur et le supervisé trouvent d'un commun accord un lieu et un moment satisfaisants. La personne assumant le rôle de superviseur pose 12 questions, reprenant les tâches inscrites sur le «Karabirrdt».

1. Qu'espérais-tu finir depuis notre dernière réunion (la semaine dernière, le mois dernier...)? As-tu terminé comme prévu? (Si oui, as-tu célébré ce succès et coloré le cercle sur le «Karabirrdt»?) Si non, est-ce qu'il est encore nécessaire d'effectuer cette tâche?

2. Quel travail supplémentaire penses-tu pouvoir finir pour notre prochaine réunion? Est-ce que ces activités contribuent toujours au rêve global (examiner la situation et envisager des alternatives si nécessaire)?

3. Qui doit être impliqué? Quels sont les intervenants dans cette activité?

4. Comment vas-tu impliquer ceux qui doivent l'être?

5. Quelles ressources spirituelles, mentales, physiques, émotionnelles, ou financières sont nécessaires pour que tu puisses mener à bien cette tâche?

6. Quelle est la meilleure manière d'obtenir ces ressources? Comment le travail devrait-il être fait? Quels sont les meilleurs processus pour cette partie du projet?

7. À quel moment le travail doit-il être terminé? Quand devrait-il commencer?

8. Qu'est-ce que tu mets en œuvre qui concoure à saboter tes efforts, à distraire ton attention ou à te dissuader de mener à bien la tâche que tu t'es confiée?

9. Comment pourrais-tu au mieux résister à cette tentation? De quelle assistance as-tu besoin? Où les résultats de ce travail doivent-ils être livrés? Quel est le meilleur endroit pour effectuer ce travail?

Les trois questions suivantes doivent être posées lors d'un suivi:

10. Les réponses aux questions précédentes mènent-elles à l'achèvement complet espéré? Cela a-t-il été célébré? Comment?

11. Est-ce que ta tâche est positive du point de vue de l'impact sur l'environnement, de la construction de la communauté, des effets sur les individus impliqués et sur tous les autres intervenants et participants? Comment cela a-t-il été communiqué et célébré?

12. Terminez tout entretien comptendu par les questions suivantes: À quel moment et à quel endroit pouvons-nous nous voir la prochaine fois? Comment te sens-tu maintenant? Voudrais-tu ajouter quelque chose?

CÉLÉBRATION

C'est l'importance accordée à la célébration qui fait du RDD un outil de gestion de projet différent. Ici, la célébration n'est pas une tâche d'extraverti bruyant mais plutôt une composante de la réflexion, de la gratitude et de la reconnaissance.

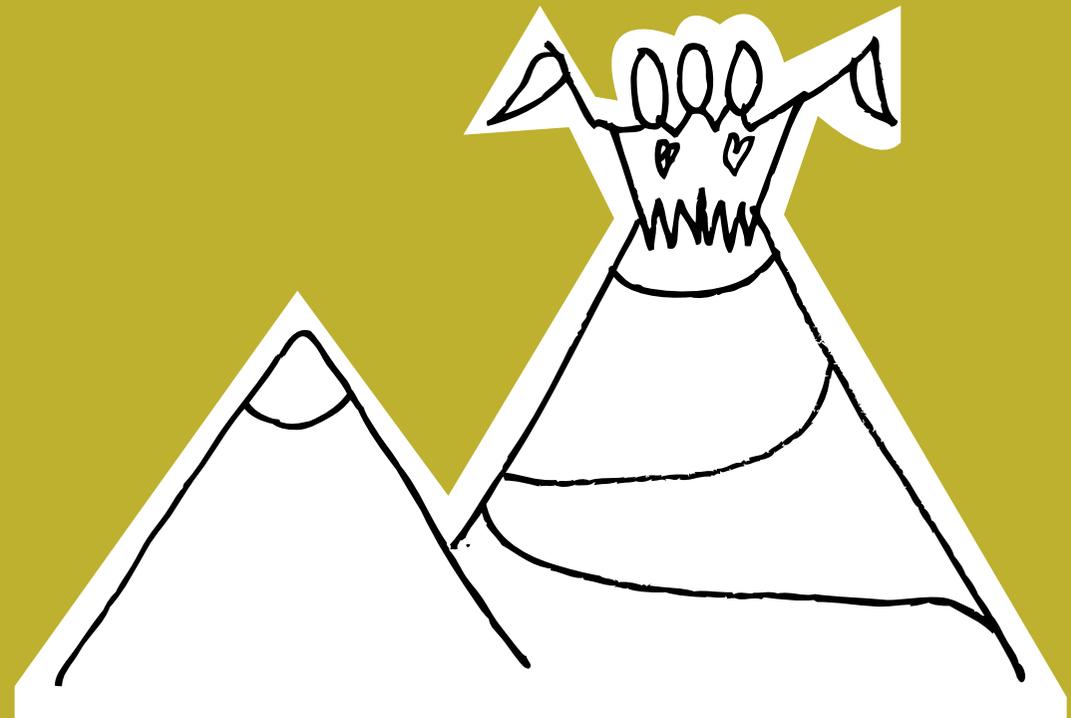
// Nous suggérons fortement de consacrer 25 % des sommes et de l'énergie investies dans tout projet RDD (dont les stages RDD) à la célébration!

En RDD, la célébration est une part de la réflexion tournée vers soi, vers l'intérieur. Cela n'a rien à voir avec une fête fortement arrosée, mais plutôt avec la gratitude, des remerciements, la reconnaissance des efforts fournis et l'enrichissement de la connaissance et des savoirs. C'est voir l'autre dans sa magnificence et sa splendeur, et en même temps voir ses blessures et sa vulnérabilité. C'est voir la personne dans son entièreté et l'accepter en tant que telle, avec ses perfections et ses imperfections. C'est aussi reconnaître et honorer tout ce qui va bien dans le projet et tout ce qui ne va pas si bien. La

célébration est aussi un processus important qui reconnecte l'action menée dans le cadre du projet au rêve initial. C'est une manière de voir à quel point le projet que nous sommes en train de mener donne sens à nos vies. Dans la célébration, nous sommes des êtres authentiques.

Cela signifie accorder de l'importance aussi bien à l'individu, qu'à l'équipe du projet en tant que telle, mais aussi - comme pour tout projet en RDD - à la Terre elle-même. Nous retrouvons là les trois objectifs de ce processus de conception de projet :

Au service de la Terre nous apprenons à célébrer le rôle que nous jouons en créant un projet. Reconnaissons que le chagrin est le miroir de l'amour (nous ne nous désolons que pour ce que nous



aimons), et aussi longtemps que ce qui arrive autour de nous nous interpelle, nous pouvons entretenir avec notre environnement des relations passionnées, courageuses, qui nous font évoluer vers ce que nous sommes de mieux...

La célébration favorise la formation de la communauté. La communauté est un espace sûr où les émotions peuvent être partagées. Notre culture nous apprend à masquer nos émotions et à refouler nos émotions négatives. Or, en faisant cela, nous supprimons aussi nos émotions positives. Nous sommes effrayés de nous montrer tel que nous sommes, avec nos parts d'ombre et de lumière, et nous créons par là même un monde émotionnellement aseptisé. Toutefois, le RDD nous permet de comprendre que nous sommes tous uniques, en interdépendance et partie prenante de ce qui se passe autour de nous. Nous comprenons également qu'en nous exprimant, nous aidons non seulement ceux qui partagent nos sentiments sans pour autant savoir ou pouvoir les communiquer, et nous contribuons ainsi à la profondeur et à l'honnêteté dans notre projet.

La célébration favorise le développement personnel, en nous permettant de

prendre un peu de recul sur le quotidien stressant qu'un projet peut induire. Lors de la Célébration, nous envisageons ce que nous avons appris, les nouvelles compétences acquises et les moments auxquels nous avons quitté notre zone de confort et avons eu des «moments AHA»

L'étape de la célébration est aussi un moment pour se montrer reconnaissant des cadeaux et des compétences que chacun de nous a reçu dans le cadre du projet. La célébration permet d'être plus conscient des moments d'apprentissage et de compréhension au fil du projet. Ces prises de conscience nous amènent à une nouvelle perception, qui génère de nouveaux rêves. Et le cycle recommence...

Nous suggérons de commencer les rassemblements de RDD par la célébration. Posez-vous personnellement la question générative : «Comment pouvons-nous rassembler les gens d'une manière ludique, piquer leur curiosité et les motiver à devenir acteur de ce qu'il se passe? Comment pouvons-nous créer un environnement qui nourrisse leur implication, approfondisse leurs relations les uns avec les autres et les amène à reconnaître que nous faisons

Garder le processus joyeux et ludique.

tous partie de ce qui se passe autour de nous? Comment pouvons-nous encourager ces personnes qui banalisent la célébration, à nous rejoindre et à se réjouir?

Nous vous encourageons à intégrer une équipe de célébration à vos projets qui soit garante de cette étape du RDD, la célébration faisant partie de chaque quartier du processus. La célébration peut notamment avoir lieu par le biais de contes, de danses, de chants, de rituels (envers soi, envers le groupe, envers la Terre) et aussi, bien entendu, de mets savoureux.

Chemin faisant vers plus de maîtrise

À la fin d'un projet

L'étape de la célébration découle de l'apprentissage de la maîtrise, de l'acquisition de nouvelles compétences. Réaliser un «Karabirrdt», danser

avec nos dragons, et concrétiser nos rêves, exige de chacun des membres de l'équipe d'apprendre de nouvelles compétences, de sortir de sa zone de confort et de découvrir qu'il est plus que ce qu'il pense être. Ces compétences doivent être identifiées, honorées, reconnues et acceptées. Il faut remercier chaque personne qui a contribué au projet.

Une fois l'étape de l'action franchie, assurez-vous d'organiser une belle et grande célébration. C'est seulement après la célébration que votre projet sera effectivement fini. Le cercle est alors complet et peut reprendre à nouveau. Le dernier stade de la célébration requiert d'analyser les résultats transformateurs. Pour cela vous aurez besoin de procéder comme suit.

Tout d'abord, maintenant que nous avons fini, que changerions nous si nous devions recommencer ce projet? Cette constatation pose les bases d'apprentissage sur lesquelles s'appuie le véritable développement, l'évolution personnelle.

Être conscient de la dynamique des émotions dans un groupe

Les quatre phases de la construction d'une équipe

Tout comme nous pouvons avoir des rapports avec des individus, nous pouvons aussi avoir des rapports avec un groupe. La qualité de ces rapports dépend de notre mode de communication : de quelle manière nourrissons-nous le dragon que le groupe peut représenter. Chaque groupe a ses faiblesses ou ses zones d'ombre interpersonnelles qu'il convient de ne pas négliger. La construction d'un groupe passe par 4 étapes :

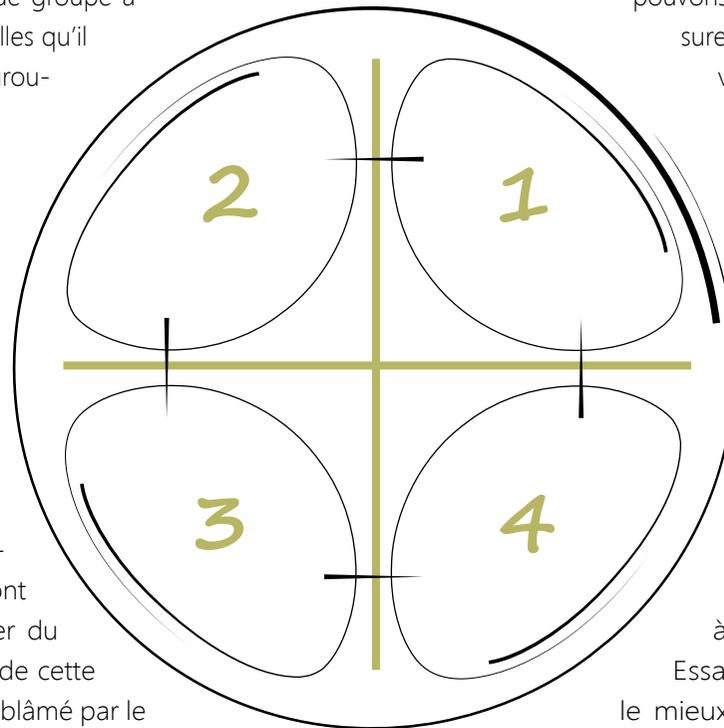
1. Au départ du projet quand les personnes se découvrent et que le groupe démarre, les participants, dans leur enthousiasme initial, montrent ce qu'ils pensent acceptable par le groupe et susceptible d'améliorer le projet.

2. Dans un deuxième temps, les ombres apparaissent. La motivation peut tomber et le projet peut entrer dans une phase plus chaotique. Les membres du groupe peuvent se perdre dans un jeu gagnant-perdant en se critiquant les uns les autres. Les groupes se tourneront alors vers celui qu'ils considèrent être le leader du projet pour le presser de faire sortir le groupe de cette zone de chaos. Si le leader refuse, il est souvent blâmé par le groupe qui peut alors se mettre en recherche d'un nouveau leader pour le sortir de là. Cette dynamique risque de créer des hiérarchies affaiblissant le sentiment d'appartenir à une communauté. Pour sortir de cet inconfort, des personnes d'expériences peuvent tenter d'y remédier, voir assister et amener à plus de mesure ou d'attention ceux qu'ils considèrent en être la cause.

3. Dans un troisième temps, si le groupe parvient à danser avec les dragons de l'inconfort et du malaise, à ne pas escamoter les questions issues de la seconde phase, une période de calme peut apparaître. Dans ce silence, nous pouvons admettre que nous avons tous des ombres et des blessures personnelles, qui nous amènent à faire un pas de plus vers le non-jugement.

4. Une fois cette étape franchie, une quatrième étape émerge. Elle vient de notre aptitude à participer à partir du cœur et à simultanément observer attentivement, ce qui nous amène vers un fonctionnement collectif authentique. Ce processus entraîne fréquemment une puissante guérison ... Alors célébrez!!!

Quelle que soit l'étape à laquelle vous vous trouvez, ne soyez pas découragé. C'est normal. Pour découvrir l'étape où vous vous situez, vous pouvez éventuellement donner l'état de votre baromètre interne ; cela aidera à découvrir les émotions à l'intérieur du groupe. Essayez de trouver la méthode qui vous convient le mieux, à vous et au groupe. Essayez éventuellement d'autres processus comme le travail sur la création de communauté de Scott Peck et les travaux de Joanna Macy sur l'Écologie Profonde. N'hésitez pas non plus à utiliser différents moyens pour les processus de groupe tels que le mouvement, les approches créatives de toutes sortes et bien sûr le silence. Une superbe occasion d'utiliser le «Pinakarri»!!



Deuxièmement qu'avons-nous aimé le plus dans ce projet afin de l'intégrer à tout nouveau projet auquel nous participerons? De quelles manières le projet a-t-il contribué à notre développement personnel, au renforcement de notre communauté, à la prospérité et au bien-être de toute vie?

La générosité du monde est quasiment à bout de souffle. C'est pour cela que les projets en RDD sont basés sur le principe de laisser les lieux dans un meilleur état que celui dans lequel on les a trouvés. Nettoyer ou agrémenter un espace fait partie de la célébration finale de toute activité en RDD.

Une succession programmée

Préparer son remplacement dès que possible

Tout le monde quitte son projet à un moment ou à un autre, mais votre projet survivra-t-il à votre départ? Planifier sa succession est nécessaire pour s'assurer que le projet ne va pas s'effondrer parce que l'initiateur souffre d'épuisement, poursuit d'autres objectifs ou voit ses intérêts chan-

ger. Habituellement ce remplacement arrive à la fin du projet, mais en RDD, il est important de se faire remplacer par celui ou celle que vous estimez plus apte que vous-même à réaliser ce projet. Le mieux est de rechercher votre remplaçant au plus fort de votre enthousiasme. Si vous attendez la fin du projet, il sera trop tard, et vous risquez de devenir comme «un vampire à la recherche de sang frais».

Comment trouver ce remplaçant? Il sera probablement issu de l'intérieur de l'équipe des rêveurs, de ceux qui vous supportent dans la concrétisation de ce rêve. Ce ou ces remplaçants auront peut-être besoin de compétences ou d'un entraînement supplémentaire. Ils auront alors aussi besoin d'assistance et d'une équipe qui les soutient. Une longue période d'apprentissage assurera une transmission adéquate de l'historique du projet lorsque l'initiateur partira, favorisant ainsi la pérennité de ce dernier.

Se faire remplacer ne veut pas forcément dire que vous quittez le projet. Cela crée cependant un grand sentiment de liberté. Vous savez que si, par exemple, pour des raisons personnelles ou de santé, vous devez quitter votre projet, il survivra à votre départ. De la sorte se faire remplacer rime avec un profond sens de l'humilité.

La 11ème heure - une prophétie d'un sage hopi

Vous aviez dit aux gens «c'est le temps de la onzième heure»,
mais maintenant vous devez retourner
et leur dire que l'heure est arrivée.
Et il a des choses à prendre en considération.

Où vivez-vous?

Que faites-vous?

Quelles sont vos relations?

Êtes-vous dans une relation juste?

Connaissez votre propre jardin.

L'heure est venue de dire votre vérité.

Soyez bon les uns envers les autres.

Et ne cherchez pas de guide à l'extérieur de vous».

Alors il joignit ses mains, sourit, et dit :

«Ce pourrait être une bonne période».

Il y a un fleuve qui coule maintenant très vite

si grand et si rapide, que certains pourraient être effrayés.

Ils essayeront de s'agripper au rivage, ils se sentiront déchirés et souffriront grandement car le fleuve suit son cours.

Les anciens disent que nous devons quitter le rivage, ramer en pleine rivière, garder nos yeux ouverts, et notre tête au-dessus de l'eau.

Et je dis, regardez qui est là avec vous et célébrez.

A ce moment de l'histoire, nous ne devons rien prendre personnellement, ni trop au sérieux.

Et encore moins nous-même.

Car à partir du moment où nous adoptons cette attitude, notre évolution spirituelle et notre voyage cessent, l'heure du loup solitaire est révolue, regroupez-vous!

Bannissez le mot combat de votre attitude et de votre vocabulaire, tout ce que nous faisons doit être fait avec le sens du sacré et dans la célébration.

Nous sommes le peuple que nous attendions!

