





**THE ECOLOGY TURNED
INTO ACTIONS**

DEPLOYMENT KIT

AN INITIATIVE LAUNCHED BY VEOLIA

**IN PARTNERSHIP WITH USBEK & RICA AND THE RECYCLERIE,
SUPPORTED BY COMITÉ 21**

TABLE OF CONTENTS

L'intention	p. 3
#1 Creating a collective	p. 6
#2 Identifying a work problem	p. 12
#3 Creating a  approach	p. 16
#4 Favouring a friendly work environment	p. 26
#5 Sharing, reinforcing and duplicating the  approche	p. 30
Annexes	p. 34

+1 : THE PURPOSE

"*+1, the ecology turned into actions*" is a **consultation prototype** initiated by Veolia, in partnership with the Usbek & Rica magazine and a third place for eco-responsible experimentation, La REcyclerie, with the support of Comité 21.

The pilot scheme launched in 2021 **mobilises 50 Veolia stakeholders** from different backgrounds (Employees, Clients, Shareholders, Society and Planet), to find a **common path towards ecological transformation**.



Why +1 ?

The aim of this scheme is to bring together various stakeholders who do not usually have the opportunity to hold discussions together so as to **work together in a more decompartmentalised way** to implement an **ecology turned into actions**. It proposes an **ecosystem approach** to stakeholder dialogue in order to better understand the interdependence between the participants involved.

The purpose of this consultation prototype is to **propose useful, accessible solutions** that can be adopted by as many people as possible, thanks to a shared **open-source** method that can be transposed to different contexts, geographical areas and territories, and to a range of subjects. It is not only an **incubator of cooperation and ideas**, but also an **operational tool**, to be transmitted within Veolia and, more generally, by any third party who wishes to use it.

+1 in 5 key points

1

A **collective** bringing together representatives of all the stakeholder categories linked to an organisation.

2

A clearly defined issue related to the implementation of **ecological transformation**.

3

An **approach** combining three phases:

- **active listening** to overcome ideological and hierarchical divisions, in order to go beyond participants' own interests;
- **prioritising** actions to be implemented for the development and deployment of sustainable, useful and effective solutions, in the interest of all stakeholders;
- **training** to support the development of skills and to drive ecological transformation within organisations.

4

A **friendly meeting experience** encouraging sincerity and commitment from the members of the collective, to establish relationships of trust (shared intentions, an agreeable location and atmosphere, a spirit of constructive dialogue, etc.).

5

A **willingness to apply and share** this method within the organisation and with its stakeholders.

What is the purpose of this deployment kit?

The purpose of the **deployment kit** is to **share, in open source format, the methodology and tools** that allow for the implementation of the "*+1, the ecology turned into actions*" scheme.

It is intended to support companies and organisations wishing to implement this approach, which can be applied to a wide range of issues (strategic reflection, contract, project or process management, etc.), as part of the process of **ecological transformation**.

It is therefore aimed at all potential participants looking for a framework and a way of **strengthening their relationships of trust with their stakeholders**, in the interest of their activity and its challenges

This deployment kit includes:

- the **methodological details** of the approach;
- **practical advice** on the implementation of a +1 system.

The kit will regularly be added and enhanced thanks to the +1 logbooks, which will track the various approaches proposed and the solutions devised by the adaptations of the system all over the world.

The +1 prototype logbook initiated by Veolia in 2021 is available on veolia.com.

The **ecological transformation** represents a proactive and profound change in our modes of production and consumption in order to provide the solutions our societies need.

It suggests an **ecology "on a human scale"**, requiring the active participation of all stakeholders (companies, associations, institutions, citizens, local authorities, etc.) to implement the necessary changes.



#1 CREATING A COLLECTIVE

We firmly believe that it is from decompartmentalised work between stakeholders from different backgrounds that useful solutions can be created for the benefit of society as a whole. The creation of a collective must therefore make it possible to "get to know each other better in order to work better together" with the common objective of implementing ecology through action.

SELECTING MEMBERS OF THE COLLECTIVE

The members of the collective must **represent all categories of the company's stakeholders**. If they sometimes have opposing views, complementary solutions must be sought in the common interest.

Stakeholders may come from the company's different areas of activity. Whether they are business line or support staff employees, they will all be aware of the specific transformations that ecological considerations will have on their professional life and working practices. By inviting its employees, clients and shareholders to discuss and reflect together, the company sees itself as an ecosystem; it thus becomes a human entity open to outside influences and the rest of the world.

The presence of representatives of civil society and those speaking for the planet is also essential for discussions. How can we discuss ecological transformation without taking into account its direct impact on all living things? How can we imagine useful solutions for everyone without those who represent civil society? Through the diversity of its members, the collective therefore aims to be as representative as possible of the company's ecosystem as a whole.

PROTIPS



What criteria should be applied?

- **Equal or at least balanced** numbers of stakeholders per category.
- **Representativeness and complementarity** of profiles within the same stakeholder category.
- **Stakeholder commitment** in terms of availability, ability to listen and participation.

What are the constraints to be taken into account?

- **Geographical:** the public health context may make it necessary to limit the scope.
- **Language:** the language question must be taken into account in order to ensure smooth exchanges between stakeholders.
- **Specific types of stakeholder:** selection methods can be adapted to the specific characteristics of each stakeholder and implemented by the divisions of the company that are responsible for each profile, for example:
 - **SHAREHOLDERS** with the Finance Department;
 - **CLIENTS** with the Marketing Department;
 - **EMPLOYEES** with the Human Resources Department;
 - **PLANET** et la **SOCIETY** as a whole with the Sustainable Development Department.

A commitment-based approach

Stakeholders, by becoming members of the +1 collective, commit themselves to an **approach based on sincerity and transparency**, which can be defined by a Commitment Charter, signed by the members of the collective and the organisers.

This Charter specifies **the roles and responsibilities of each member**.

Dans le cadre du dispositif +1 initié par Veolia, les membres du collectif et les organisateurs se sont engagés à :

- **participer à l'ensemble des sessions ;**
- **prendre connaissance des documents partagés** en amont des rencontres ;
- **participer, proposer et débattre** lors de chacune des trois sessions ;
- **s'exprimer librement**, avec sincérité et écouter avec bienveillance, dans le respect de la parole de l'autre ;
- **partager largement les propositions** issues des groupes de travail.

Retrouvez la Charte d'engagements du dispositif pilote de +1 en Annexe 1. (p.36-38)

PROTIPS

How should its stakeholders be contacted?

As when selecting the members of the +1 collective, the way in which they are contacted must be defined with the different divisions of the company that are responsible for their profiles.

Within the framework of the **+1 collective initiated by Veolia, a target of 10 members per category of stakeholders had been set**. To ensure the presence of at least 10 members per category at each of the +1 sessions, you must be able to invite double this number to each category:

EMPLOYEES

An invitation for applications sent to all Veolia employees in the Paris Region by the Human Resources Manager and the Group's Chief Strategy and Innovation Officer. A letter of motivation, of approximately 15 lines, was requested from the employees in order to explain the reasons that prompted them to want to be part of the collective. *Find the request email in Appendix 2. (p.39)*

➔ **Over 95 applications were received! 15 employees were finally chosen to take part in the scheme. An internal +1 collective was created in parallel to continue to promote the dynamics of Veolia employees' commitment.**

CLIENTS

Were identified through Veolia's Sales Department and were then **contacted personally** by Veolia's +1 pilot team. *Find the standard request email sent in Appendix 3. (p.40)*

➔ **13 customers agreed to be part of the collective.**

SHAREHOLDERS

Were identified through Veolia's Finance Department and were then **contacted personally** by the Veolia +1 pilot scheme team. *see Appendix 3. (p.40)*

➔ **13 shareholders agreed to be part of the collective.**

SOCIETY

PLANET

Representatives of these categories of stakeholders were identified through Veolia's Sustainable Development Department, and also by Usbek & Rica and "La REcyclerie". They were then **contacted personally** by Veolia and its partners. *See Appendix 3. (p.40)*

➔ **21 representatives for Civil Society and 13 for the Planet agreed to be part of the collective.**

Find the profiles of the +1 collective members in Appendix 4. (p.41-42)

TOOLBOX

Find out more about the members of the +1 collective for 2021 on the Veolia website and in the dedicated [brochure](#).

TO CREATE COHESION IN THE **+1** COLLECTIVE

"*+1, the ecology turned into actions*" aims to create a **common dynamic** for ecological transformation. The +1 collective thus brings together a group of people interested in the challenges surrounding this issue in order to find useful solutions together for the benefit of society as a whole. However, to form a collective and create a sustainable movement, good intentions alone are not enough. The following elements are required:

- to share a **feeling of belonging**;
- to **create and learn** together;
- to **contribute** individually to the work carried out collectively;
- to share a **common vision and culture** of the subjects approached together.

A collective must be built up but also needs to be nourished, in order to **maintain the commitment** of its members and their **ability to act collectively**.



CREATING AND COORDINATING THE COLLECTIVE IN 2021

To share a feeling of belonging:

- an **identity** and a **graphic charter** specific to the scheme;
- a **single email address** to facilitate exchanges with members: lecollectifplus@gmail.com;
- a **motion design video** to quickly and easily explain the purpose of "*+1, the ecology turned into actions*";
- a **message from Antoine Frérot**, Chairman and Chief Executive Officer of Veolia, to thank all the members of the collective for their commitment to the +1 approach;
- a **lunch** after each session in order to continue the discussions.

To create and learn together:

- an **inspirational time**;
- a collective intelligence **workshop**.

To contribute individually to the work carried out collectively:

- a **satisfaction questionnaire** sent to the members of the collective after each session, in order to collect their comments and suggestions for improvement, as part of a continuous improvement approach. *Find a standard satisfaction questionnaire in the appendix 5. (p.43-45)*

To share a common vision and culture concerning the topics approached together:

- prior action:
 - a **press review** to provide the members of the collective with information and food for thought on the topic under discussion.
- subsequent actions:
 - a **report** on each session to share the initiatives proposed;
 - an **article** and a **summary video** to promote the dynamics of the sessions, to share their content and the contributions of the members of the collective after each session.

TOOLBOX

- The **motion design video** "*+1, the ecology turned into actions*", available on the Veolia website.
- The **articles, videos and reports** of sessions [#1 Listen](#), [#2 Decide](#), [#3 Train](#) of the +1 pilot system are to be found on the Veolia website.



#2 IDENTIFYING A WORK PROBLEM

Faced with the acceleration of ecological, economic and technological cycles, companies see their model of operation, interaction and added value being brought into question. They must **reinvent their place in society** and, in order to do so, they need to **explain the nature of their contribution to a broader ecosystem of stakeholders**. This requires them to create new interfaces with society: new ways of observing and listening, new ways of relating to others, and new ways of contributing. It is by working **together with and on behalf of their stakeholders** that companies will be able to **find and implement the solutions our societies need**.

It is in this context that the "*+1, the ecology turned into actions*" initiative was conceived, and launched in 2021 by Veolia in partnership with Usbek & Rica and the REcyclerie, and supported by Comité 21. Since ecological transformation requires **the active participation and mobilisation of all**, the +1 scheme seeks to involve, in an innovative and operational way, **a vision of the company extended to include its stakeholders**.

This involves **problematizing the theme of ecological transformation from a viewpoint of operational subjects** to which the stakeholders involved can and must contribute. The aim is to **work together to go beyond differences of individual interest so as to create useful and effective solutions for all**, in support of ecological transformation.

HOW CAN YOU IDENTIFY A WORK PROBLEM?

During the implementation of the 2021 cycle of the +1 pilot scheme, the themes that have been chosen for each session correspond to the **essential steps to build sustainable relationships between stakeholders** in support of ecological transformation: Listening, Deciding, Training.

Each session of the +1 collective can therefore be organised around **one or more working themes, corresponding to the challenges and priorities of the organisation** that initiates it. The number of sessions depends on the themes to be dealt with and the time available to the teams.

The method proposed by this kit is adaptable and can therefore be applied to a problem linked to a contract, a project, a process, an organisation, etc.

The objective of the work carried out is to propose specific actions in response to the previously defined problem(s).

The proposed working **themes** for the pilot scheme in 2021:

SESSION #1 - LISTENING

Faced with macro-economic issues that go beyond the confines of our organisations, companies must remain open-minded and seek to establish synergies with other stakeholders in their relations with society as a whole. Listening must thus make it possible to anticipate the problems that may hinder the success of a common project, while at the same time allowing each party to play the role it intends to play in its implementation.

A real question of balance, the aim is to place potential solutions at the heart of the dialogue, so that it can be constructive and avoid prejudices and received ideas, with a view to working together to achieve ecological transformation.

→ **Work issues** : Who should we listen to? How should we listen? What do we talk about? When should we initiate dialogue? What are we listening for?

[More information on session #1 of +1 on the Veolia website](#)

SESSION #2 - DECIDING

While companies are facing increasing obligations with regard to ecological transformation and enhancing listening, this also means converting these approaches into a decision-making process. Thus, once the conditions for listening and dialogue have been established, how can we ensure that the decision-making process allows sustainable solutions to be implemented? How can we reconcile the general interest with strategic interests? How should the company decide when it will no longer have the sole right to decide?

➔ **Work issues:** How can we ensure a representative view of the problem? How can we choose the right direction to be taken together? Who should we listen to, to ensure the right course is maintained? What are the best conditions for deciding? How can we identify who decides and how to decide?

[More information on session #2 of +1 on the Veolia website](#)

SESSION #3 - TRAINING

After proposing solutions for taking decisions after listening to all stakeholders, the question of implementation arises. Ecological transformation involves rethinking our ways of doing things and innovating so that everyone can contribute to the global changes required. This shift of our societies towards a more sustainable model is necessarily accompanied by advances in prevailing expertise, techniques and behaviour.

The challenge thus becomes to organise training for all concerned.

➔ **Work issues:** Who trains and decides on priorities? How should we provide training on the challenges of ecological transformation? How can we open up to the relevant training and to other approaches? Who should participate in the training process?

[More information on session #3 of +1 on the Veolia website](#)

The method and some of the solutions proposed by the +1 collective at the end of the 2021 cycle were brought together and presented together with existing initiatives in a dedicated logbook. All of the solutions are to be found in the reports on each session, available on the Veolia website.

TOOLBOX

[The 2021 "+1, the ecology turned into actions" logbook](#)

The +1 video presentation at the heart of the Arianeo contract in Nice.

The +1 video presentation at the service of a BU in Prague, in the Czech Republic.

EXAMPLES OF DUPLICATION OF THE +1 SCHEME ALREADY BEING DEPLOYED

- **At the heart of a contract: The Arianeo project for the Nice-Côte d'Azur Metropolitan Council (France)**

The **Arianeo** project proposed by Veolia's Recycling and Waste Recovery business line will modernise the process of energy production from recovered waste in Nice thanks to a state-of-the-art sorting centre in the heart of the city's Ariane district. The facility will also play a role as an educational and exchange centre for receiving schoolchildren, researchers, specialist associations and botany enthusiasts. This authentic social meeting place will host an employment forum with the eventual creation of 30 jobs, primarily for the inhabitants of the district. A High Societal and Environmental Committee will be set up and will have between 6 and 12 members, one third of whom will be representatives of the project partners and two thirds will hail from civil society. This committee will have a decision-making and advisory role in the management of the project and in the multifaceted performance of the contract. The methodology and tools of the +1 scheme will assist the implementation of the **participatory governance that is at the heart of this contract**.

- **At the Business Unit level: Prague, Czech Republic**

In autumn 2022, a new "third place" forum will open its doors on the premises of a Veolia Business Unit in Prague, in the Czech Republic. It will be a place for exchange and collaboration between the BU's national and municipal stakeholders and Veolia employees with a view to developing and implementing solutions for the ecological transformation. The experience of the +1 scheme will **help the BU to open up to its stakeholders and to strengthen the dialogue with all of them**.

- **Serving a customer: Bouygues Immobilier**

The method proposed by +1 has also inspired Bouygues Immobilier, a customer of Veolia and a member of the +1 collective. The Group wishes to **adapt it to its own business challenges** and approach its stakeholder relations in a more decompartmentalised manner.

- **At the service of an innovation theme:**

The +1 method is currently being adapted within Veolia to support the deployment of a strategic solution: **indoor air quality**.

- **Supporting Veolia's strategy:**

The +1 method will enable Veolia to strengthen its dialogue with its stakeholders on the Group's main guidelines as part of its 24-27 strategic programme.



#3 CREATING A **+1** APPROACH

"*+1, pour une écologie en actions*" a été pensé comme un parcours organisé autour de plusieurs sessions de travail. Chaque session allie 3 phases essentielles au dialogue entre parties prenantes : l'**écoute active**, la **priorisation** et l'**engagement**.

Ce parcours s'inscrit dans un **cadre d'expérimentation innovant** dont l'enjeu est de favoriser les conditions de la convergence, du débat décloisonné entre parties prenantes d'horizons différents et de l'intelligence collective, au service de la transformation écologique.

STRUCTURING THE APPROACH

The +1 method is based on **3 separate phases**, corresponding to three stages which are vital to dialogue with stakeholders and which must form an essential part of each working session:

- **active listening** to overcome ideological and hierarchical divisions, in order to go beyond participants' own interests;
- **prioritisation** of the actions to be undertaken for the development and deployment of sustainable, useful and effective solutions, in the interest of all stakeholders;
- **commitment** to promote ecological transformation within organisations.

THE STRUCTURING OF A WORKING SESSION

The format of each session must allow the members of the collective to **experiment with the 3 phases of the system, in a decompartmentalised manner**.

The **physical presence of members** should be preferred, even if the work session could be organised in digital or hybrid mode.

Each session organised around a **specific work theme** (*see chapter #2 - Identifying a work problem on p.12*) takes place in two main stages:

- a **period of inspiration**, reflection and exploration of the issues linked to the theme under discussion;
- a **collective intelligence workshop**, ideally in sub-groups combining the different categories of stakeholders, to propose specific actions to be implemented.

In order to measure the success of the approach qualitatively and/or quantitatively, **indicators of success** can be defined.

Veolia has chosen to define **5 indicators of success** for the "+1, the ecology turned into actions" approach:

- the **participation** of the 50 stakeholders of the +1 collective in the 3 meetings proposed;
- the **satisfaction** of +1 members;
- the confirmed desire of +1 members to **work in a more decompartmentalised manner**;
- the **appropriation** and **application** of one or more of the actions proposed at the end of the working sessions;
- **the desire to become ambassadors** for the +1 scheme and to **expand the movement. mouvement.**

Collective intelligence

This is a form of **intelligence that is revealed, assessed and coordinated in real time**, leading to the effective mobilisation of skills. It is the **set of processes and tools** that enable us to overcome divisions and to debate with the aim of finding common solutions, resulting in specific **deliverables** within a **defined time frame**. Collective intelligence involves information sharing, respect for common rules, numerous social interactions and a benefit to everyone involved. In companies and organisations, where individuals with diverse profiles and sometimes different interests work together towards a common goal, **the ability to implement collective intelligence tools has a direct impact on the success of projects and the overall performance of the company.**

This means intelligence which is developed, valued and coordinated in real time, resulting in the effective mobilisation of skills. It is the set of **processes and tools** needed to **overcome divisions** and to **debate** with a view toward finding common solutions, with **key deliverables**, over a **defined time period**. Collective intelligence involves the **sharing of information**, the **respect of common rules, numerous social relationships**, and an **advantage in cooperation** for all involved.

Within companies and organisations, where individuals with diverse profiles and sometimes different interests work together towards a common goal, the ability to implement collective intelligence tools has a **direct impact on the success of projects and the company's overall performance.**

Focus - How can we create the time to encourage inspiration?

This inspiration time is required to **provide participants with information and food for thought** in relation to the working theme concerned. Beforehand and/or in the first part of each session, its purpose is to **explain the problem concerned**, or to **broaden the perspectives** around the theme discussed, as well as to launch a **dynamic of listening and participation**.

In the context of a session, **seating the members of the collective in a plenary meeting type of arrangement, ideally in a semi-circle**, is preferred in order to encourage this inspirational time.

PROTIPS

The session can be introduced by an **icebreaker**, i.e., by a **fun activity** allowing members of the collective to circulate, to get to know one another or simply to relax the atmosphere in order to facilitate future exchanges.

What methods should be applied?

- **A talk by one or more experts** on the subject of the session, followed by a **discussion with the members of the collective**. The expert thus shares their point of view on the theme under discussion and refocuses the viewpoints of the participants by proposing an innovative interpretation of the subject. The discussion gives the participants food for thought and prepares the work then carried out in the workshop.

The inspiration time can also be organised in the form of additional talks of a few minutes each, given for example by a Thinker and a Doer, thus combining academic/institutional expertise and a more operational vision.

PROTIPS

- **Sharing inspiring content:** a mini-documentary, an interview, a speech, etc.
- **One or more members of the collective** may give their interpretation of the theme in light of their own experience
- ...

As part of the +1 pilot scheme in 2021, the following material was proposed:

- **Before the sessions:** a **press review** distributed by e-mail to the members of the collective. *Find all press reviews on the [Veolia website](#).*
- **At the start of the sessions:**
 - An **icebreaker**:
 - a Q&A game: five news reports were presented to the members of the collective, and they had to find out which one was true (session #1);
 - a question was asked to the members of the collective via the interactive Slido application to collect their feelings, questions, suggestions (sessions #2 and #3).

Find out the details of the icebreakers proposed in Appendix 6. (p.46)

- an **additional speech by experts**, a *Thinker* and a *Doer*, on the theme of the session;n,
- **testimonials of 5 members of the collective** (1 from each category of stakeholders) on the scheme and the theme discussed, with a possible reaction from the experts.

A summary of the presentations from the experts and members of the collective for each session are to be found on the [Veolia website](#) and in the 2021 +1 logbook.

Focus - How can we create a collective intelligence workshop?

The challenge of the workshops is to create **open discussion between the five categories of stakeholders** in order to compare their points of view and to approach the problems and solutions from all social, financial, commercial, societal and environmental angles.

The objective is to propose **specific actions to contribute to the ecological transformation**.

They must allow the members of the collective to:

- **identify the barriers and obstacles** linked to the theme of the workshop, in particular by the sharing of specific experiences;
- to **find solutions** to these barriers by using their imagination and expertise, to be applied to an existing context.

What needs to be planned prior to the workshop

- the **setting up of working groups**, ensuring that each stakeholder category in the group is represented;
- the preparation of **all the equipment necessary** for the collective work of the members;
- the definition of the **setting** for the session;
- **coordination time** for the participants and facilitators, to ensure the smooth running of the session.



The workshop format proposed by the +1 pilot scheme in 2021:

- **5 to 8 members** per working group, **from all the categories of stakeholders** (Employees, Customers, Shareholders, Civil Society, Planet);
- a **specific working theme** (different or otherwise) for each group;
- **4 work steps:**
 1. **identification** by all members of the group of a **situation experienced, illustrating an obstacle or a good practice** for the implementation of concrete actions in response to the problem posed;
 2. **selection of a situation that is particularly representative of an obstacle to the action proposed**, among those presented by the members;
 3. **identification of imaginary solutions** to the obstacle identified using real initiatives, originating from pop culture or science fiction;
 4. **collective work on a specific contextualised solution** to respond to the obstacle identified and, more generally, to the problem posed.

Each step was accompanied by worksheets:

- **explaining the work issue**
- **contributing to reflection on the subject** through existing or fictitious situations and initiatives;
- **structuring the work** carried out to help group members to express their ideas and share them.

Find all of the worksheets in Appendix 7. (p.47-54)

The **solutions** proposed by each of the different working groups were displayed on **posters** in order to be shared with all the members of the collective. *Find examples of posters in Appendix 8. (p.55)*

OTHER COLLECTIVE INTELLIGENCE WORKSHOP FORMATS

To coordinate an entire collective intelligence workshop:

The **World Café (1)** and the **De Bono Thinking Hats methodologies (2)**, for example, can be used to explore in turn problems and their causes, the solutions to be envisaged collectively, or even the action plan to implement them..

1. WORLD CAFÉ

The World Café is a creative process based on conversation, to facilitate the sharing of expertise, viewpoints and ideas, with the aim of creating a network of exchanges and actions. Participants discuss a question or topic in small groups around tables. Each table has a coordinator who leads the debates and highlights the main ideas. After each discussion (often lasting about twenty minutes), participants – with the exception of the coordinator –, are invited to change table and mix in order to continue their reflection on the basis of a new question. The World Café ends with a plenary session summarising the ideas and conclusions of the various groups.

2. DE BONO'S THINKING HATS

This method is extracted from the book *Six Thinking Hats* by Edward de Bono. Inspired by Socrates' maieutic method, it aims to avoid automatic censorship of new, disturbing and unusual ideas by dividing the search for solutions into six distinct ways of thinking, represented by hats of different colours.



There are two ways to use the De Bono hats:

Option 1 : All participants symbolically carry the same hat at the same time and contribute to the discussion by nuancing their contributions from the point of view of this hat. This can make it possible to focus the discussion on a specific aspect of the subject under discussion.

Option 2 : All participants symbolically wear a different hat. The subject is then discussed from a multiplicity of points of view. This use of De Bono hats ensures that the group does not forget any aspect of the subject being dealt with and continues to take into account its full complexity.

To lead one or more phases of the same collective intelligence workshop:

The **Game of the Seven Families (3)** and **Reverse Brainstorming (4)** methodologies, for example, can be useful for coordinating a phase of the workshop: problematisation, i.e., reflection on solutions to be implemented or on the construction of an action plan. They can be combined.

3. GAME OF THE SEVEN FAMILIES

This game, to be adapted according to the context and theme of the workshop, helps to create an inventory of a subject by putting yourself in the shoes of the various stakeholders (me, my organization, my customers, the planet, etc.). It can be used in the first phase of a collective intelligence workshop, to identify expectations, assess strengths and weaknesses, or to make commitments.

4. REVERSE BRAINSTORMING

Cette méthode permet de recueillir un maximum d'idées. Elle se déroule en 3 étapes.

Etape 1 : les participants décrivent, sur des post-it, leurs idées sur le thème abordé. Chaque post-it doit décrire une seule idée. Cette phase doit être effectuée en silence et dure généralement 5 minutes. Ensuite, chaque participant colle un à un ses post-it sur un tableau et argumente.

Etape 2 : le facilitateur s'assure que les idées ont été toutes énoncées et classifie devant le groupe les idées par thème qui se dégage.

Etape 3 : les participants sont invités à voter sur les post-it qui mettent en valeur les idées les plus innovantes (pas plus de 3 en général).

LEADING THE WORKSHOP:

If the intelligence workshop is conducted in sub-groups, it is recommended that the number of members is limited: up to 5 to 8 people per sub-group.

Each sub-group must then be guided in the work to be carried out by one or more dedicated people, who must ensure:

- **sharing and understanding of instructions** by everyone before and during the workshop;
- the **fluidity of the exchanges**, in particular by a fair distribution allowing each person to speak;
- **proper management of the time allocated.**

To be planned:

- a **detailed review** of each session to be shared with the speakers and coordinators to ensure good coordination and management of the session more generally. *See example in Appendix 9. (p.56)*
- **coordination time** before the session:
 - with the participants of the session,
 - with the coordinator(s).

PROTIPS





#4 FAVOURING A FRIENDLY WORK ENVIRONMENT

Friendliness promotes tolerance and mutual exchange between people or groups of people. It is at the heart of the **+1** collective, which offers a framework and methodology to "**get to know each other better in order to work better together**" in support of the **ecological transformation**.

Friendliness can thus be encouraged by:

- the **choice of location** where the work session(s) take(s) place;
- the **welcome given to the members of the collective** before each session;
- or perhaps the provision of a **time for informal exchanges**.

Focus on the choice of location

What is required:

- **sufficient space** to seat all the members of the collective in a plenary meeting type of arrangement, ideally in a semi-circle, as is often done for working groups;
- an **eco-friendly space, wherever possible**;
- practical **equipment**: tables, chairs, paper, pencils, flipcharts, projectors, microphones, etc.

With regard to the main theme of the +1 scheme, the ecological transformation, we recommend locations that put into practice and defend sustainable models of society.

Thinking about the challenges of ecological transformation in a place focused on these themes provides a stimulating and inspiring framework.

It is important to provide a secure cloakroom where both members of the collective and organisers and facilitators can leave their personal belongings.

PROTOTIPS 1

All the +1 collective meetings initiated by Veolia are held at **the REcyclerie** in Paris.

The REcyclerie is a **third place for eco-responsible experimentation**, which educates and mobilises the wider public about the challenges and alternative solutions of a more responsible and sustainable society through an enjoyable, pressure-free approach. It is a location that fully embodies the values and the objective of the +1 scheme, of which it is a partner: **to create a collective dynamic to promote ecological transformation.**

Veolia, **a partner of the REcyclerie since its opening in 2014**, supports the third place eco-responsible model in France and internationally.

*Find out more about this fruitful partnership on the REcyclerie website:
www.larecyclerie.com*

PROTOTIPS 2

#4 FAVOURING A FRIENDLY WORK ENVIRONMENT



Focus on welcoming members of the collective

If the members of the group do not know one another, it is important to plan a time for introductions and/or a way to get to know one another during the session.

A **badge** indicating the identity, profession and category of stakeholder for the members of the collective can, for example, be given to them when they arrive at the location. Within the framework of +1 in 2021, as a simple way of identifying each category of stakeholder, a colour code was used (taken from Veolia's "Purpose Wheel" - see Appendix 10 (p.57)): blue for Employees, pink for Clients, purple for Shareholders, orange for Society and green for Planet.

Find examples of badges created for the 2021 cycle of "+1, the ecology turned into actions" in Appendix 11. (p.58)

PROTOTIPS

Items that can be distributed upon the arrival or departure of the members of the collective

- a brochure (in print or digital format) that outlines the objectives and methods of the proposed scheme;
- an object embodying the values of the scheme and/or the specific values of the project leaders;
- any other information that may help members of the collective to better understand the scheme's objective and the challenges it faces.

Extra touches

- a system of specific signs;

At the end of the first session of the 2021 cycle, the following items were distributed to the members of the collective:

- the "+1, the ecology turned into actions" brochure to remind members of the scheme's purpose;
- the latest issue of the magazine by our partner Usbek & Rica;
- a pot of honey from the La REcyclerie hives;
- a +1 eco-responsible bag;
- a notebook and pencil produced as part of Veolia's campaign on solutions for the ecological transformation;
- [the 2021 brochure of the Environmental Book Prize](#) of the Veolia Foundation, which holds its final jury session at La REcyclerie;
- the winning book of the 2021 Environmental Book Prize.

PROTOTIPS 1

At the end of the 2021 review meeting of +1 and the launch of the 2022 cycle, the following items were distributed to the members of the collective:

- Veolia's magazine on solutions for the ecological transformation: Planet ;
- the brochure concerning the partnership between the REcyclerie and Veolia;
- the book *L'entreprise de demain* ("The Company of Tomorrow"), by Antoine Frérot and Rodolphe Durand.

In order to create a friendly space, a **specific signage** system was created: two kakemonos were installed, one in the reception area of the REcyclerie and one in the collective's working room.

Focus on informal discussion times

All sessions do not always allow all members of the collective to meet. A moment of informal discussion thus allows us to follow up on the discussions initiated during the session, but also to encourage contact between stakeholders who have not worked together in the same sub-group, for example.

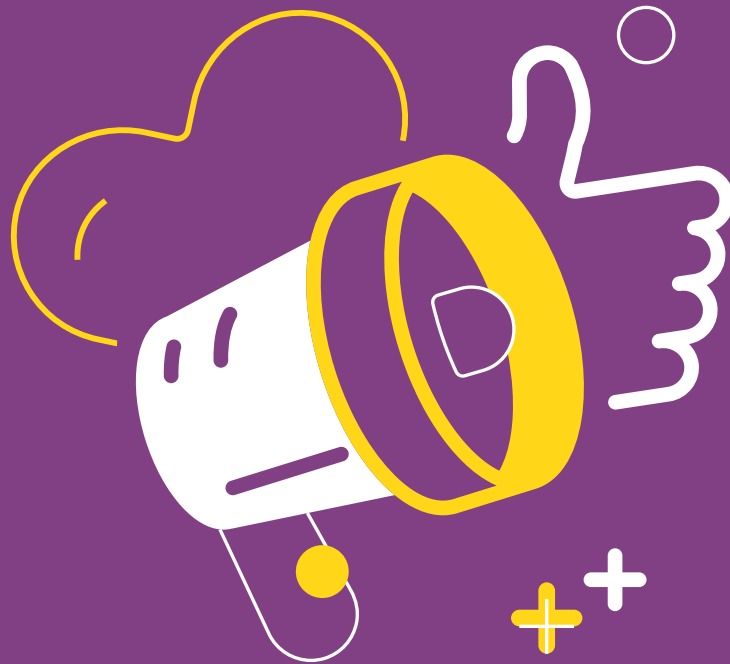
This informal discussion time can be proposed:

- at the start of the session, in the form of a welcome coffee;
- at the end of the session, in the form of a lunch or evening buffet.

The sessions of the 2021 cycle of the +1 collective included a welcome coffee and were followed* by a lunch at the REcyclerie, during which the members of the collective were also encouraged to mingle, thanks in particular to coloured napkins arranged on the tables (blue for Employees, pink for Clients, purple for Shareholders, orange for Society and green Planet).

The 2021 review meeting and the launch of the 2022 cycle, which took place in the evening, was followed by an evening buffet.

**with the exception of the December 2021 session, for health-related reasons.*



#5 SHARING, REINFORCING AND DUPLICATING THE **+1** APPROACH

Transparency and **usefulness** are at the heart of the scheme because, beyond the mobilised collective, each individual needs to find out more about the methods used and the actions identified in order to adapt them to their own individual context. Hence the name "+1": so that each individual can become a member, receive information and take action.

A DEDICATED TOOL: THE LOGBOOK

The **logbook** is a deliverable produced at the end of a +1 cycle. It allows you to:

- put into perspective the **objectives of the scheme**, the **context** of the approach and the **challenges** it involves;
- present the **themes** of each of the sessions, the **lessons** learned by the group following the work carried out, together with the proposed **solutions**.

The basics of a +1 logbook:

The logbook is intended to be widely **shared in open source**.

Ideally, it should include:

- A **memorandum of intent**, to set out the origins and the objectives of the approach taken;
- A **summary** of each session that brings together the lessons learned and the solutions proposed by the sub-groups;
- An overall **review** of the work carried out in terms of major themes/guidelines;
- The **potential solutions for the future**, in the form of actions to be implemented in the future and opportunities for the further development of the approach;
- The **list of the members** of the collective.

A MOVEMENT TO BE TRANSMITTED

Each company and organisation that launches its +1 system is encouraged to distribute its logbook not only to its stakeholders but also more widely, in order to help **accelerate the movement for ecological transformation**.

Completed log books can be sent to: lecollectifplusun@gmail.com to be collected and shared on the Veolia website.

This will thus make it possible to regularly add to the deployment kit and to inspire potential future participants who wish to deploy +1 in their own context.

The challenge is to contribute to the strengthening and deployment of the dynamic of companies and organisations opening up to their stakeholders, with the objective of putting ecology into actions.



After the +1 pilot scheme, Veolia decided to produce a 28-page logbook in paper and pdf format, shared on its website and on its networks.

However, this tool may take a completely different form depending on the needs and context of the organisations that initiate it, but should remain easy to share and fully accessible.

Read the [+1 2021 logbook](#) on the Veolia website.

Local operational variants of the "+1" pilot scheme are already being rolled out:

- **on the scale of a Veolia Group contract in Nice** for waste recovery in the city, in order to support dialogue between all the stakeholders involved in the contract;
- **on the country scale, in Prague, at the headquarters of Veolia's Central and Eastern Europe region**, working on behalf of a Veolia business unit to engage the main national and municipal stakeholders in the Czech Republic with ecological transformation;
- **in order to develop innovation** to support the deployment of a new Veolia solution linked to improving indoor air quality;
- **for a Group customer, Bouygues Immobilier**, who wishes to adapt the +1 system to its own business challenges;
- **in support of Veolia's strategy**, to strengthen dialogue with its stakeholders in relation to the Group's main priorities.

Follow the latest news about "+1, the ecology turned into actions" on [veolia.com](https://www.veolia.com).





**THE ECOLOGY TURNED
INTO ACTIONS**

DEPLOYMENT KIT APPENDIX

AN INITIATIVE LAUNCHED BY VEOLIA

**IN PARTNERSHIP WITH USBEK & RICA AND THE RECYCLERIE,
SUPPORTED BY COMITÉ 21**

TABLE OF CONTENTS APPENDIX

#1 Creating a collective

p. 36

Une démarche d'engagement

ANNEXE 1 La Charte d'engagement du dispositif pilote de +1

Comment solliciter ses parties prenantes ?

ANNEXE 2 Le mail d'appel à candidature envoyé aux collaborateurs Veolia

ANNEXE 3 Le mail type de sollicitation de partie prenante type

ANNEXE 4 Les membres du collectif +1 en 2021

ANNEXE 5 Un questionnaire de satisfaction type

#3 Creating a approach

p. 46

Comment construire le temps d'inspiration ?

ANNEXE 6 Les icebreaker proposés dans le cadre du cycle 2021 de +1

Comment construire un atelier d'intelligence collective ?

ANNEXE 7 Les fiches utilisées dans le cadre des ateliers du cycle 2021 de +1

- Fiche sous-thématiques types
- Fiche portrait de la situation
- Fiche d'identification des freins
- Fiche solution débridée
- Fiche dispositif concret

ANNEXE 8 Exemples de poster solutions réalisés dans le cadre des sessions +1 du cycle 2021

ANNEXE 9 Exemple de déroulé détaillé d'une session de +1

#4 Favouring a friendly work environment

p. 57

Focus sur l'accueil des membres du collectif

ANNEXE 10 La roue de la raison d'être de Veolia

ANNEXE 11 Exemples de badges réalisés pour les membres du collectif +1



LA CHARTE D'ENGAGEMENTS DE « +1, POUR UNE ÉCOLOGIE EN ACTIONS »

*Une initiative de Veolia, en partenariat avec
La REcyclerie et Usbek & Rica, soutenu par le Comité 21*

POURQUOI +1

La « transition écologique », cela fait un moment qu'on en parle : on est censé savoir et on est censé faire. Et pourtant, on ne sait pas forcément toujours très bien, et on ne fait pas du tout assez. Parce qu'il y a des freins, souvent économiques, réglementaires ou encore psychologiques.

« +1 », par la mobilisation collective, ambitionne d'aider à les lever afin de permettre le passage à l'acte, de mettre véritablement la transformation écologique en actions. S'engager avec "+1", c'est s'ajouter individuellement à celles et ceux qui contribuent à la construction d'un futur souhaitable. C'est aussi le faire de manière décloisonnée, avec un panel d'acteurs aux intérêts parfois divergents mais qui, ensemble, souhaitent trouver un chemin commun.

La transformation écologique exprime une **évolution radicale et volontariste** pour porter les solutions dont nos sociétés ont besoin. Elle suggère une **écologie « à hauteur d'homme »**, nécessitant le **rôle actif de tous** pour provoquer les évolutions nécessaires.

Le rôle des entreprises est essentiel dans la mise en mouvement de cette transformation, au travers de :

- l'adaptation radicale des modes de production et de consommation,
- l'accélération de l'émergence de nouveaux modèles qui mettent l'écologie au cœur de tous les processus, de toutes les délibérations, de tous les arbitrages,
- la prise en compte des impératifs économiques, environnementaux, sociaux et sociétaux comme un tout indissociable, pour un impact positif et maximal,
- l'engagement d'être avant tout utile avec et pour toutes les parties prenantes.

Quels sont dès lors les premiers pas, les premiers actes, pour lancer cette dynamique commune ? Quel est le socle commun permettant de démarrer ce chemin essentiel ensemble ? « +1 » souhaite permettre à ses membres et à la société de manière générale, de rentrer dans une nouvelle écologie, du quotidien pour produire un guide d'actions concrètes à destination de celles et ceux qui ont envie, comme nous, de "s'engager".



Alors que nous sommes tous embarqués dans des flots qui s'éloignent, dans une société qui se fracture, la transformation écologique doit nous permettre de resserrer les liens, afin de mettre en récit et en actions une nouvelle vision de l'avenir qui soit fédératrice, celle d'une écologie partagée.

L'ALLIANCE TRANSPARENTE D'ACTEURS ENGAGÉS

« +1 » est un dispositif porté par Veolia en partenariat avec la REcyclerie et Usbek & Rica, trois acteurs de nature différente, mais qui se retrouvent autour de l'urgence de faire. Cette initiative est soutenue par le Comité 21.

Afin de créer cette dynamique commune, 50 parties prenantes issues d'horizons variés, auront la responsabilité de travailler à ce guide d'actions à destination du plus grand nombre. Des salariés, des investisseurs, des experts, des élus, des entreprises, des académiques, des acteurs de la société civile, qui portent des visions parfois opposées, mais que nous rendrons complémentaires, pour l'intérêt de toutes et tous.

Ce métissage permettra à chacun de sortir de son couloir de nage, pour rentrer dans une véritable démarche collective et dépasser des blocages historiques.

La transparence du dispositif est totale : avant, pendant et après les séances. Nous mettrons 100% des ressources mobilisés et 100% des résultats en partage. Car, au-delà du groupe de travail des 50, chacun pourra s'informer sur les actions identifiées et se les approprier. D'où l'appellation « +1 ». Pour que chacun puisse en être, s'informer, se mettre en action.

U-T-I-L-E

Avec la transparence, l'utilité est le deuxième grand mot d'ordre de « +1 ». Mi *think-tank*, mi *do-tank*, « +1 » se veut être un dispositif inspirant résolument tourné vers l'action.

L'ensemble des recommandations issues des ateliers, consigné dans un livrable final, représentera autant de potentielles implémentations, pour qu'entreprises, décideurs et société civile puissent mieux travailler ensemble.

Faut-il instaurer une chambre de controverse ou d'anticipation dans les entreprises ? Comment s'assurer de la prise en compte des générations futures dans les prises de décision ? Qui pourra le mieux représenter les intérêts de la nature ? Comment l'entreprise peut-elle réellement devenir « apprenante » ? ...

« +1 » se donne l'ambition de proposer des réponses utiles et appropriables à ces grandes questions d'avenir.

DROITS ET DEVOIRS DU MEMBRE +1

Parce que les enjeux de la transformation écologique impliquent que nous soyons davantage que la somme de nos individualités, je m'engage en tant que membre de « +1 » à participer aux trois sessions de l'année 2021. En cas d'empêchement lors d'une de ces sessions, je m'engage à trouver un remplaçant pour me représenter.

Parce que les enjeux de la transformation écologique sont exigeants, je m'engage en tant que membre de « +1 » à lire les informations qui me seront envoyées tout au long du dispositif, ainsi qu'à écouter, participer, proposer et débattre pendant chacune des trois sessions.

Parce que les enjeux de la transformation écologique méritent que nous soyons unis, nous, en tant qu'organisateur et participants du dispositif, nous engageons à nous exprimer librement, avec sincérité et bienveillance, dans le respect de la parole de l'autre. Sans projet caché, chacun devra partager ses intimes convictions et ses expertises sur les sujets qui seront à l'étude.



Parce que les enjeux de la transformation écologique supposent de fédérer le plus grand nombre, chaque membre de « +1 » deviendra ambassadeur de la démarche. Des kits de contenus seront proposés pour que chacun puisse partager auprès de sa propre communauté des informations sur « +1 », ses travaux et ses livrables.

Parce que nous sommes ce que nous partageons, Veolia, Usbek & Rica et la REcyclerie s'engagent à publier les propositions issues des groupes de travail.

Fait à Aubervilliers, le 18/08/2021,

Signature des organisateurs du dispositif +1 précédée de la mention « lu et approuvé »

Veolia

Usbek & Rica

La REcyclerie

lu et approuvé


lu et approuvé




Signature du membre de +1 précédée de la mention « lu et approuvé »

Chers collaborateurs,

Convaincu du rôle et de l'utilité des entreprises face aux attentes de la société, Veolia est l'un des premiers groupes français à avoir défini sa raison d'être, sous l'impulsion d'Antoine Frérot.

Nous pensons que les entreprises doivent réinventer leur place dans la société. Pour ce faire, elles doivent exprimer la nature de leur contribution, au sein d'un **écosystème élargi de parties prenantes**.

Cela demande de construire **de nouvelles interfaces avec la société** : de nouvelles modalités de veille et d'écoute, de nouvelles modalités relationnelles, de nouvelles modalités de contributions à ce qui les entoure.

Dans ce contexte, Veolia propose de créer un **prototype de dispositif de concertation avec ses parties prenantes "+1, pour une écologie en actions"**.

"**+1**" a pour ambition de **réunir 50 membres de différents horizons** (jeunes, citoyens, ONG, collectivités, entreprises, investisseurs, startups, salariés, experts,...) pour proposer des actions concrètes à impact significatif et positif à mettre en œuvre, dans l'intérêt du plus grand nombre.

Initié par Veolia, Usbek & Rica et La REcyclerie, l'objectif du projet "+1" est de **réfléchir ensemble aux premiers pas, aux premiers actes pour lancer une dynamique commune au service de la transformation écologique***.

Les membres de ce panel seront sollicités lors de **trois demi-journées, en fin d'année**. Il leur sera proposé de rencontrer des experts sur des sujets liés à la transformation écologique, qui seront, nous le souhaitons, de véritables moments d'inspiration et d'exploration de ces enjeux. Ils travailleront également lors de ces sessions, en sous-groupes, pour proposer des fiches d'actions qui seront ensuite partagées plus largement.

Afin que ce panel de parties prenantes soit le plus représentatif possible, nous souhaitons qu'il **intègre 10 collaborateurs du Groupe**, choisis parmi les collaborateurs d'Ile-de-France, comme il y aura par ailleurs 10 clients, 10 représentants des partenaires financiers, des territoires et de la planète. Pour des questions logistiques et sanitaires, ce panel qui sera **réuni en présentiel à la REcyclerie**, sera exclusivement français.

Nous avons ainsi le plaisir de vous **proposer de devenir membre de notre dispositif "+1, pour une écologie en actions"**. Afin de sélectionner ces 10 personnes qui seront membres de ce collectif pour ces 3 rendez-vous en 2021 (14 septembre, 12 octobre et 7 décembre de 9h à 12h à la REcyclerie, suivi d'un déjeuner), nous vous demandons de partager avec nous, en une dizaine de lignes maximum, les raisons qui vous incitent à vouloir faire partie de ce collectif.

avant le 8 juillet

à l'adresse suivante : lecollectifplusun@gmail.com

Nous vous remercions tous par avance pour votre intérêt et mobilisation à nos côtés, au service de la transformation écologique !

Bien à vous tous,

Jean-Marie Lambert, Directeur des Ressources Humaines & Olivier Brousse, Directeur Stratégie & Innovation

Pourquoi devenir membre de "+1" :

- faire partie d'un collectif innovant et engagé,
- élargir et enrichir son regard sur les enjeux des différents acteurs de la société,
- représenter la voix des salariés Veolia au sein du collectif "+1" et porter leurs intérêts dans le débat, - contribuer à trouver des pistes d'actions et de solutions au service des grands défis environnementaux et sociétaux de demain.

Plus d'information sur "+1" :

- un document de présentation en pj

** La transformation écologique exprime une évolution radicale et volontariste de nos modes de production et de consommation pour porter les solutions dont nos sociétés ont besoin. Elle suggère une écologie "à hauteur d'homme", nécessitant le rôle actif de tous (entreprises, associations, institutions, citoyens, collectivités, ...) pour mettre en œuvre les évolutions nécessaires.*

En pièce jointe : **Brochure +1, pour une écologie en actions.pdf**

Bonjour,

Nous avons le plaisir de vous proposer de devenir membre de notre dispositif " +1, pour une écologie en actions ".

" +1 " a pour ambition de réunir 50 membres de différents horizons (jeunes, citoyens, ONG, collectivités, entreprises, investisseurs, start-ups, salariés, experts,...) lors de sessions de travail pour proposer des actions concrètes à impact significatif et positif à mettre en œuvre, dans l'intérêt du plus grand nombre.

Initié par Veolia, Usbek & Rica et La Recyclerie, l'objectif du projet " +1 " est de s'ajouter individuellement à celles et ceux qui contribuent à la construction d'un futur souhaitable, en le faisant de manière décloisonnée. Il s'agit de réfléchir ensemble aux premiers pas, aux premiers actes pour lancer cette dynamique commune au service de la transformation écologique.

Les membres de ce panel seront sollicités lors de trois demi-journées, en fin d'année. Il leur sera proposé de rencontrer des experts sur des sujets liés à la transformation écologique. Ils travailleront également lors de ces sessions, en sous-groupes, pour proposer des fiches d'actions qui seront ensuite partagées plus largement.

Nous aimerions donc pouvoir vous compter parmi nous en tant que membre de " +1 ".

Vous trouverez ici une charte d'engagement qui précise l'ambition du projet ainsi que les rôles et responsabilités de chacun des membres participants et organisateurs : [lien charte d'engagement](#)

A vos agendas ! //

Les dates des trois sessions sont d'ores et déjà définies :

- mardi 14 septembre 2021
- mardi 12 octobre 2021
- mardi 7 décembre 2021

Les sessions seront proposées en matinée (de 8h30 à 12h et seront suivies d'un déjeuner).

Au plaisir de vous en dire plus par mail ou par téléphone.

L'équipe +1

LES MEMBRES DU COLLECTIF



• **EMPLOYEES** • **1. Jean-François BULTEAU** Director of Operations and Works, OTV Grand Paris, Veolia Water Technologies • **2. Guillaume DARMOUNI** Project Manager – Strategy, Strategy & Innovation Department, Veolia • **3. Marion DE BARBEYRAC** Expert Lawyer, Legal & Contractual Department, Water Activity in France, Veolia • **4. Hervé DEROUBAIX** Trade Unionist, former Secretary of the European Works Council, Veolia • **Charlotte ESMIEU** Project Director Sales & Marketing, Environment Industry & Construction Maintenance, Veolia • **5. Alexandre ESPINOZA** Financial Structuring Director, Finance Department, Veolia • **6. Arno HUSSON** Policy Officer, MIB'Innov Department, Environmental Maintenance Industry & Construction, Veolia • **7. Philippe IMBERT** CSR Director - Grand Lyon Water, Veolia • **8. Catherine LASSERRE** Director of HR Development and Social Innovation, Water Activity in France, Veolia • **9. Amélie LEMAITRE** PMO, Transformation Department, Recycling and Waste Management, Veolia • **10. Benoît REZEAU** Deputy Director, Markets and Offers Division, Water Activity in France, Veolia • **11. Charleyne TERRY** Sales Manager, Marne et Oise Territory Development, Water Activity in France, Veolia • **12. Claudia THEVENET** Business Manager, Materials Recovery Division, Ile-de-France Industrial Waste Center, Veolia • **13. Thierry WITKOWICZ** Business Partner, Business Support & Performance Division, Veolia • **14. Abdelkhalik ZENATI** Operations Manager, SARP, Veolia •

• **CLIENTS** • **Sandrine BOUTTIER-STREF** Vice-president, Global Head of Corporate Social Responsibility and Societal Impact, Sanofi • **15. Frédérique COLAS** First Deputy Mayor, Joigny, Bourgogne-Franche-Comté Region • **16. Gérard EUDE** Vice-president for Economic Development, Higher education and Research, Communauté d'Agglomération Paris-Vallée de la Marne • **Emmanuelle FOURNIER** Operational Launch Manager, Les Jardins d'Arcadie • **Jean-Marie GUÉRIN** Director of Industrial Coordination, Naval Group • **David KIMELFELD** Director of Kimelfeld Conseil, former President of the Lyon Metropolitan Area • **Marion PEDEUTOUR-GADRAS** CSR Manager for Professional Products Division & Leader of "Salons pour le Futur," L'Oréal • **17. Johan PIVRON** Director of Corporate Real Estate, Major Projects and Innovation, Bouygues Immobilier • **Pauline PLEWA-DELPLANQUE** QSE Coordinator, Razel-Bec – FAYAT Group • **18. Pierre-Emmanuel REYMUND** Head of the "Prospective, Partnerships, Territorial Innovation" mission, Toulouse Métropole • **19. Caroline SIGURET** Zero Waste Project Manager, Leroy Merlin • **20. Pierre TEBALDINI** Cabinet Director, Communauté d'Agglomération Marne et Gondoire • **21. Zinou ZEGLI** Industry and Crafts Officer, Water Agency Seine-Normandie •

• **SHAREHOLDERS** • **22. Clémence BÉGUIER** Venture Capital Analyst in Cleantech and Smart Cities, BPI • **23. Antonin COBOLET** Corporate Relations Developer, BPI • **24. Zoé CONSTANTIN** Investment Director, IMPACT Partners • **25. Stéphane DUBUIS** Former Managing Director of MACIF & Managing Director of Collecticity • **26. Jean-Baptiste DUCHATEAU** Employee Shareholder, Veolia • **27. Hadrien GAUDIN-HAMAMA** ESG Analyst, Mirova • **28. Philippe HERMANN** Senior Sustainable Finance VP, Veolia • **29. Anne-Claire IMPERIALE** Co-Head of Socially Responsible Investment, Sycamore AM.



DUCHATEAU Employee Shareholder, Veolia • **27. Hadrien GAUDIN-HAMAMA** ESG Analyst, Mirova • **28. Philippe HERMANN** Senior Sustainable Finance VP, Veolia • **29. Anne-Claire IMPERIALE** Co-Head of Socially Responsible Investment, Sycamore AM • **30. Bénédicte KATLAMA** Member of Shareholder Consultative Committee, Veolia • **31. Marie MARCHAIS** Head of Engagement Platform, Forum pour l'Investissement Responsable • **32. Stéphane MARCHAND** General Delegate, Institut du Capitalisme Responsable • **Hugues MITTON** Member of Shareholder Consultative Committee, Veolia • **33. Nicole SABLON** Member of Shareholder Consultative Committee, Veolia • **SOCIETY** • **34. Kevin ANDRE** Founder, Kawaa • **35. Emmanuelle AOUSTIN** Member of Regenerative Alliance network • **36. Matthieu AUZANNEAU** Director, The Shift Project • **37. Jacques BERGER** Managing Director, Action Tank Entreprise & Pauvreté • **Célia BLAUDEL** Deputy Mayor of Paris in charge of Paris 2030 and Resilience, Paris City Hall • **Irène COLONNA D'ISTRIA** Programs and Partnerships Developer, Makesense • **38. Marie DE PENANROS** Director of Transformation, Quality & CSR, ALD • **39. Claire DUFOUR** Head of Development, Ecological Transition, Groupe SOS • **40. William ELLAND-GOLDSMITH** Managing Director, Mouvement UP • **Agathe EUZEN** Research Director & Deputy Scientific Director at the Ecology and Environment Institute, CNRS • **41. Laetitia G.** Member of the Les Amis Recycleurs association • **42. Nathalie JAOUI** President & CEO, Crit • **Benoît BOURRAT** Managing Director, National Network of Pimms Médiation • **43. Alexandre JOST** Founder & CEO, La Fabrique Spinoza • **44. Marine KERDAFFREC** Junior Designer, Humaniteam • **45. Amandine LEPOUTRE** Co-founder & President, Thinkers and Doers • **46. Jean-Christophe LEVASSOR** Director, La Condition Publique • **47. David MENASCE** Director, Archipel&Co • **Caroline NEYRON** Managing Director, Impact France • **48. Matthieu PAILLOT** President and Founder, Kisaco • **49. Nils PEDERSEN** General Delegate, Global Compact • **PLANET** • **50. Stéphanie BARRAULT** Head of CSR and Communication Department, CITEPA • **51. Grégoire CAZCARRA** Author and Association President • **52. Benoît GALAUP** Head of Biodiversity, Resources and Digital, Entreprises Pour l'Environnement • **53. Flora GHEBALI** CEO, Coalitions • **Géraud GUIBERT** President, La Fabrique Écologique • **54. Anne LE CORRE** Co-Founder, Le Printemps Écologique • **Emmanuelle LEDOUX** Managing Director, Institut National de l'Économie Circulaire • **55. Xavier LEFLAIVE** Senior Administrator & Team Leader of Resilience - Adaptation - Water for the Environment Directorate • **56. Perrine MEUNIER** Head of Strategic Projects & Founder, Le Filon • **Alexandre RAMBAUD** Senior Lecturer and Co-Director of Ecological Accounting Chair, AgroParisTech • **57. Amélie ROUVIN** Founder, ECHOSOPHIA • **58. Romain TROUBLE** Managing Director, Tara Ocean Foundation • **Anne-Laure VAN DER WIELEN** General Secretary, 2030.

"+1, pour une écologie en actions" - Votre avis sur la session #1 du mardi 14 septembre

+1 est un prototype de concertation entre parties prenantes d'horizons différents, pour construire un chemin commun au service de la transformation écologique. Il s'incarne et vit par le collectif que vous représentez. Il est donc essentiel pour nous de recueillir votre avis à chaque étape clef de son déroulement, pour l'améliorer et ainsi le rendre le plus efficace et utile possible.

Nous vous remercions de bien vouloir prendre le temps de répondre à ce questionnaire.

***Obligatoire**

L'INTENTION DU DISPOSITIF

1. L'enjeu de "+1" est de mieux travailler ensemble avec des profils variés, en apprenant notamment à mieux se connaître. Cette première session a-t-elle répondu, au moins en partie, à cet enjeu selon vous ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

2. Pourquoi ?

3. L'intention est de dessiner un chemin commun au service de la transformation écologique. Ces premiers pas vous donnent-ils envie de poursuivre ce chemin ensemble ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non
 Autre : _____

4. Pourquoi ?

LES ÉTAPES DU DISPOSITIF

1. Le jeu des Fake News (qui avait pour objectif d'entrer dans le sujet de l'Écoute de manière ludique)

5. Avez-vous apprécié cette proposition d'entrée en matière ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

6. Pourquoi ?

7. Souhaiteriez-vous commencer les prochaines sessions de "+1" (le 12/10 et 07/12) différemment ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

8. Avez-vous des commentaires et/ou suggestions ?

2. La Keynote (pour s'inspirer avant le travail collectif)

9. Qu'avez-vous pensé de la Keynote (interventions & table ronde) proposée en début de session ? *

Une seule réponse possible par ligne.

	Très insatisfaisant(e)	Insatisfaisant(e)	Satisfaisant(e)	Très satisfaisant(e)
La qualité des interventions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le rythme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La durée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Avez-vous des commentaires et/ou suggestions ?

3. L'atelier d'intelligence collective (pour apprendre à se connaître et trouver ensemble des solutions concrètes d'écoute)

11. Êtes-vous satisfait(e) de l'atelier d'intelligence collective en termes : *

Une seule réponse possible par ligne.

	Pas du tout satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)
de méthodologie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d'accompagnement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de rythme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d'ambiance dans le groupe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de durée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de livrable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Avez-vous des commentaires et/ou suggestions ?

13. Le travail collectif réalisé pendant l'atelier avec les membres de votre groupe * vous a-t-il semblé utile et concret ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

14. Pourquoi ?

EXPRESSION LIBRE

15. Quels sont les 3 mots que vous utiliseriez pour qualifier "+1" ?

16. N'hésitez pas à nous faire part de toutes remarques, suggestions, interrogations que vous n'auriez pas pu exprimer dans les parties précédentes du questionnaire.

IDENTITÉ

17. NOM *

18. Prénom *

MERCI ET RENDEZ-VOUS LE 12 OCTOBRE PROCHAIN !

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

LE JEU DES FAKE NEWS

Le principe : un quizz collectif jubilatoire pour actualiser les connaissances de l'auditoire sur une thématique donnée, déconstruire les présupposés - anciens et nouveaux - et expliquer en creux les enjeux du sujet, l'état de l'art, les perspectives pour le futur.

Le format : on soumet au public une série de 10 affirmations surprenantes à propos du sujet. Parmi ces 10 affirmations, se trouvent 5 actualités vérifiées et 5 informations fabriquées. Le but du jeu étant de distinguer les affirmations vraies des fausses.

La durée : entre 5 et 15 minutes selon le nombre de questions.

Exemples d'affirmations :

1 / L'entreprise Patagonia a annoncé en novembre 2020 la nomination de sa première Chief Nature Officer. Sa mission ? Représenter la Nature dans les instances de direction de l'entreprise.

FAUX : Cependant la question de la personnification de l'environnement mérite d'être posée. Certains militants appellent désormais à étendre la citoyenneté aux animaux pour renforcer la déclaration universelle de leurs droits. Autre cas juridique, en 2008 déjà l'Équateur inscrivait dans sa constitution la personnalité juridique de la Nature et l'attribution notamment à la Pacha Mama (terre mère) de divers droits : existence, maintien, et régénération de ses cycles vitaux, de sa structure, ses fonctions et ses processus évolutifs, ainsi qu'un droit à la restauration en cas de préjudice. Comment défendre les droits d'espèces et d'écosystèmes avec lesquels nous sommes incapables de communiquer ? Comment limiter les biais d'interprétation anthropomorphiques ? Peut-être en se focalisant sur la notion de soutenabilité afin de dépassionner les débats.

3 / Le Danemark est le premier pays au monde à avoir nommé un ambassadeur auprès des GAFA.

VRAI : Casper Klinge, "ambassadeur de la tech" du Danemark, contribue à définir et défendre une vision européenne de la tech avec diplomatie auprès des géants du numérique tels que Facebook ou Google. Nommer un ambassadeur auprès de ces entreprises relève-t-il du rapport de force entre superpuissances ou de la simple collaboration entre État et secteur privés ?

6 / Dans leur livre, "Capitaux futurs", une économiste et un sociologue estiment qu'il faut intégrer le capital sympathie dans la comptabilité des entreprises en plus des capitaux financiers, naturels et sociaux. Celui-ci serait dédié à l'évaluation des impacts positifs et négatifs de l'entreprise tels qu'ils sont "perçus" au sein d'un panel test.

FAUX : Cependant, à l'heure où les ressentis de chacune et chacun (en interne, avec les partenaires, jusqu'au sein du grand public) prennent une importance croissante lorsqu'il s'agit d'évaluer la gestion d'une entreprise. La considération qu'elle est capable de témoigner au plus grand nombre en lien avec la diversité des enjeux qui l'agite s'impose comme un élément clé de sa politique. Pour autant, la question du greenwashing et social washing n'en est que plus prégnante, alors comment trier le grain de l'ivraie ?

LE MOT

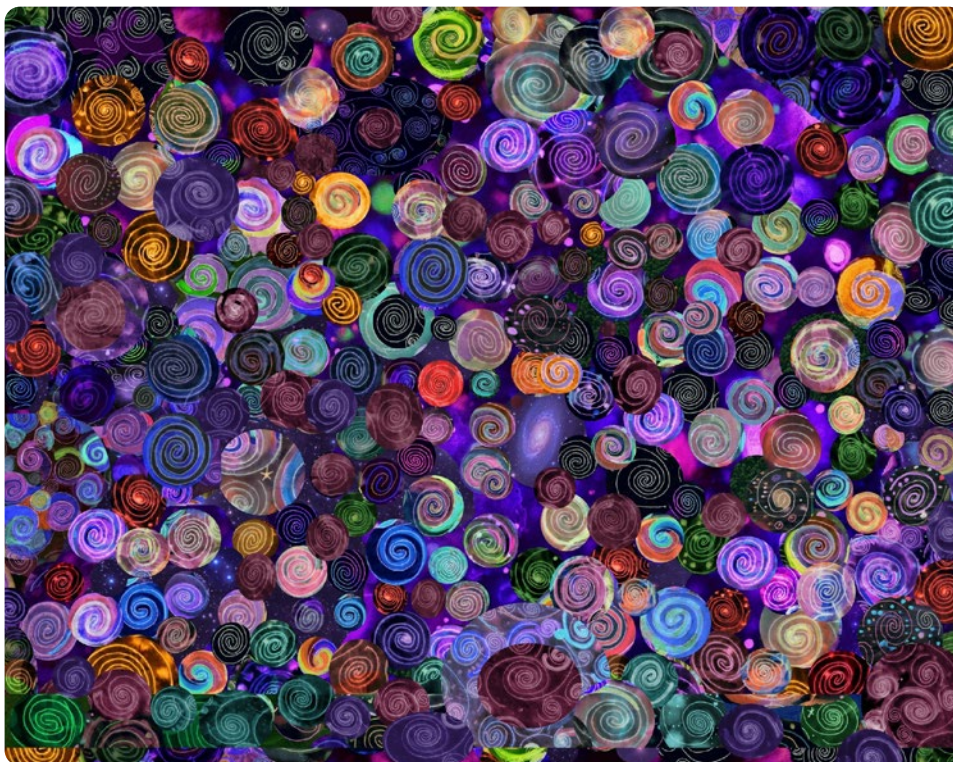
Le principe : quel mot évoque une thématique donnée aux participants pour lancer la réflexion et inspirer un collectif.

Le format : la question est posée et via une application de type slido.com, les participants peuvent entrer le premier mot qui leur vient à l'esprit. Une fois le temps écoulé, un nuage de mots est projeté à l'écran. Il réunit tous les mots entrés par les participants.

La durée : 5 minutes

Exemples d'affirmations : quel mot vous évoque la Transformation Écologique ?

CONNAISSANCES ET SAVOIR-FAIRE



SI LA FORMATION EST UN LEVIER DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE DE L'ORGANISATION, « QUOI » ENSEIGNER ?

Il faut définir un socle commun d'informations indispensable à un futur éco-responsable. Identifier les nouvelles pratiques à privilégier et celles à proscrire. Comment sélectionner ces dernières en accord avec un cap commun, la raison d'être de l'organisation ?

- Quelles sont les connaissances incontournables à posséder sur nos futurs écologiques et climatiques ?
- Quels sont les savoir-faire également incontournables ?
- Comment prioriser les compétences d'avenir ?
- Comment les enseigner ? Par qui ?
- *Quid d'une attestation professionnelle d'aptitude écologique ?* Le socle commun pour tou•te•s ?
- Y-a-t'il des postes / personnes prioritaires à former sur des compétences spécifiques / cruciales ?
- Quelles connaissances / compétences sont essentielles pour intégrer la finitude des ressources, revoir les indicateurs de performance, équilibrer le progrès technique, le progrès social et le progrès environnemental ? Et pour revoir notre relation au travail ? En référence à la revue de presse fournie en amont de l'atelier : après la permaculture, certains proposent la perma-ingénierie (responsable et soutenable) ; et si nous inventions aujourd'hui le permamanagement ?

SAVOIR-ÊTRE ENSEMBLE

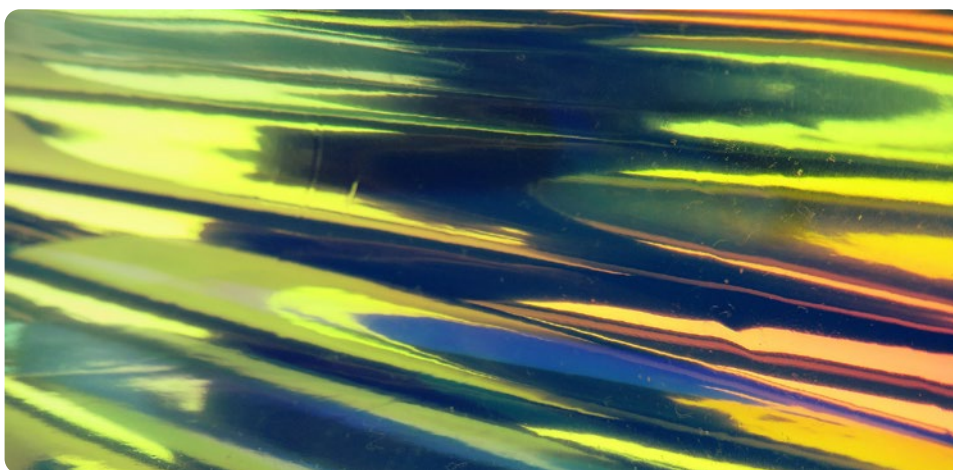


SI LA FORMATION EST UN LEVIER DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE DE L'ORGANISATION, « QUOI » ENSEIGNER ?

Après les connaissances et savoir-faire, les savoir-être (*soft skills*) sont essentiels au collaborateur ou à la collaboratrice écoresponsable. Comment permettre un changement de posture dans nos relations interpersonnelles, envers autrui, le collectif et la planète ?

- **Quels sont les savoir-être essentiels à la transformation écologique ?**
- **Comment les prioriser ?**
- **Comment les enseigner ?**
- **Y a-t-il des savoir-être à éviter ? Lesquels ?**
Ex. « compétitivité » = à proscrire / « perfectionnisme » = à préférer / « carriérisme individuel » = à proscrire / « ambition collective » = à préférer.
- **En quoi « l'anticipation permanente » peut être un savoir-être incontournable ?** L'anticipation permanente, c'est essayer d'entrevoir les conséquences de ses choix dans un futur plus grand que nous (générations futures, transfrontière, etc.).
- **Comment faire de la transformation écologique un levier d'inclusion ?**
 - **Comment ne pas favoriser les plus favorisés (socialement) ?** Le recrutement par la valorisation des *soft skills* est discriminant envers les personnes neurodivergentes (introvertis, tendances autistiques, etc.), les personnes très compétentes sans *soft skills*, les personnes issues de milieux plus difficiles. Et la « diplômanie » (la course aux diplômes comme levier de réussite) discrimine les classes populaires, malgré le mythe de la méritocratie.
 - **Comment éviter de créer de l'homogénéisation, à la recherche d'un « standard » de *soft skills* ?**
Comment éviter à un manager ou un RH de valoriser son alter ego en matière de *soft skills* plutôt qu'une diversité de profils différents de lui ?

RECONVERSIONS, NOUVEAUX MÉTIERS ET ATTRACTIVITÉ



SI LA FORMATION EST UN LEVIER DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE DE L'ORGANISATION, « COMMENT » ENSEIGNER ?

C'est d'autant plus un défi pour les collaborateurs ancrés dans une longue expérience et culture d'entreprise. Certains métiers vont disparaître. D'autres, ceux de la transition, sont moins attractifs (ex. métiers physiques) et peu syndiqués. Comment éviter les reconversions subies ?

COLLECTIF

- Si l'on n'évolue pas, est-on has-been et obsolète ? Comment impliquer les moins aptes au changement ?
- Comment impliquer et co-créeer les parcours de formation ? Comment faciliter les reconversions collectives et le transfert de compétences entre pairs ?
- Comment construire des pépinières de reconversion ?

ATTRACTIVITÉ

- Comment rendre attractifs les métiers de la transition, qui forcent parfois à s'éloigner de sa vocation d'origine ? Souvent, les emplois à créer sont aujourd'hui peu rémunérés, physiquement difficiles, peu syndiqués et avec des rapports sociaux difficiles. Il y a donc peu d'incitation à quitter les secteurs vieillissants qui sont les plus développés en matière de protection. La pénibilité des métiers peut être envisagée sur le plan de l'organisation du temps de travail.
- Comment rendre attractives les mutations inévitables des métiers en tension sans les subir ? Par exemple, comment transformer un secteur de passionnés comme celui de l'aéronautique ?

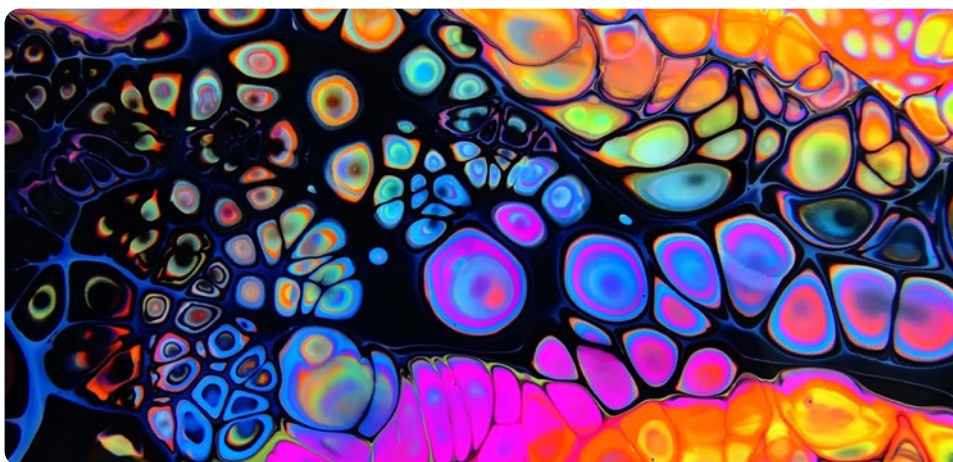
MOTIVATION

- La motivation est une clé du changement. Travailler sur les critères suivants :
 - image renvoyée par le métier
 - pénibilité
 - rémunération
 - utilité pour soi
 - utilité pour le collectif
 - prime à la formation

DANS LA DURÉE

- Comment rassurer et mettre en place des garanties de sécurité de poste avant de se lancer ?
- Comment se projeter dans le changement par des dispositifs de test des nouveaux métiers / compétences pour inspirer de nouvelles vocations ? *Quid d'un « vies-ma-vies-pro » ?*
- Comment employer le mécénat de compétence pour dégager de la ressource humaine d'accompagnement à la reconversion ?

INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE



SI LA FORMATION EST UN LEVIER DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE DE L'ORGANISATION, « COMMENT » ENSEIGNER ?

Former à la transformation écologique de manière impactante ne se passe plus dans une salle de classe. La formation doit être multimodale, multitemporelle et personnalisée aux aptitudes, au temps disponible et aux ambitions de chacun. Comment la formation peut-elle faire de chaque formé-e un acteur ou une actrice ?

- **Qui forme** aux nouveaux métiers et compétences ?
Les formateurs ne sont pas assez nombreux, et il faut faire évoluer les visions et programmes pédagogiques des formateurs, alors même que les temps de formation vont s'amplifier (temps long et formation continue).
- **Comment former massivement**, rapidement et de manière personnalisée ?
- **Quel nouveau modèle économique** pour un nouveau type de formation ?
- Comment confectionner des parcours pédagogiques réellement efficaces et **adaptés aux compétences**, malgré l'ampleur de la transformation nécessaire ?
Sachant que l'on retient 10 % de l'information en classe, 20 % en cherchant soi-même et 70 % en situation réelle.
Comment donner une formation :
 - personnalisée (au bon moment, à la bonne vitesse, à la bonne difficulté, adaptée à l'expérience passée)
 - expérientielle (apprendre à 70 % en situation réelle de travail)
 - hybride (mixée à 10 % de temps de classe et 20 % d'autonomie en ligne [*« blended learning »*])
 - collective (transmission pair à pair, équipes modulables et aux compétences hétérogènes)
 - motivée
 - y trouver un intérêt
 - avoir un objectif en tête en rapport avec ses pratiques professionnelles
 - découvrir par soi-même le sens de ses actions
 - et avoir la volonté de changer

L'ENTREPRISE ET SON ÉCOSYSTÈME APPRENANTS



SI LA FORMATION EST UN LEVIER DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE DE L'ORGANISATION, « COMMENT » ET « AVEC QUI » ENSEIGNER ?

Embarquer l'ensemble des collaborateurs dans une transformation doit se faire malgré les différences de hiérarchie, de culture, de sensibilité, sans laisser les moins aptes de côté. Former le collectif, c'est dépasser le collaborateur ou la collaboratrice. Comment transformer un écosystème transhiérarchies, et dans la durée ?

- **Comment former massivement (à grande échelle) et rapidement**, de manière personnalisée (p. ex. miser sur l'autodiagnostic, sur des temps privilégiés RH, sur l'intelligence artificielle, sur la récolte de données personnalisée) ?
- **Au-delà des collaborateurs**, comment étendre la formation aux partenaires / parties prenantes de l'organisation ? Comment former l'écosystème ensemble pour une transformation collective ?
- **Du formé au formateur**, comment étendre le rayonnement des collaborateurs proactifs au-delà des frontières de l'organisation ?
- **Comment adapter le cadre de travail** pour suivre les nouvelles compétences de manière cohérente ?
- **Comment évaluer**, non pas le savoir acquis, mais la pertinence et l'appropriation du savoir acquis ?
- **Comment organiser la formation** du formateur ou de la formatrice ?
- **Qu'est-ce qui peut mesurer** une transformation réussie au regard des priorités établies ?
- En tant qu'organisation apprenante, comment permettre aux **différents secteurs et hiérarchies de participer** au processus de formation ? Comment créer des opportunités pour tou·tes (les séniors, intermédiaires, nouvelles et nouveaux) de transmettre du savoir ?
- **Comment gérer l'organisation entière comme une entité apprenante**, pourvue de son comportement (somme des actions), de son savoir-être (somme des comportements et discours), soumise à l'introspection et à la remise en question (collective) ? *Quid d'une psy ou d'une ostéo d'organisation ?*
- **Comment permettre aux RH, managers et collaborateurs d'influencer** ou de co-créer les enjeux et modalités de formation ?

PHASE 1 IDENTIFIER ET QUALIFIER DES FREINS

FICHE PORTRAIT DE LA SITUATION SÉLECTIONNÉE

Nommer la situation :

.....
.....

Sur quel sujet :

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

Résumer la situation :

Qui est impliqué :

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

À quelle fin/pourquoi les parties échantent :

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

Quels moyens de discussion/d'échange :

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

Temporalité de l'échange :

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

Entourer la bonne réponse :

crise <—> opportunité <—> réussite
vécue <—> ou non <—> du futur
interne <—> externe <—> public
dialogue <—> guerre <—> mutisme

PHASE 3 DISPOSITIF CONCRET DE FORMATION

DISPOSITIF CONCRET

Nom du dispositif de formation :

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

Résumer son fonctionnement :

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

Contexte :

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

Type d'utilisation :

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

Exemple d'usage

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

Liste des parties prenantes

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

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

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


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

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

MODULE 1 LA GOUVERNANCE — IDENTIFIER QUI DÉCIDE ET COMMENT DÉCIDER

CONCLAVE CITOYEN

Séquence de prise de décision permettant la transformation écologique des organisations.



PHASE 3 DISPOSITIF CONCRET DE PRISE DE DÉCISION

DISPOSITIF CONCRET

Nom du dispositif de prise de décision:
CONCLAVE CITOYEN

Type d'initiative:
CISIVE INCLUSIVE
BOUCLE DE TRANSPARENTS
QUI IMPLIQUENT DES
CHANGEMENTS PRATIQUES
INDIVIDUELS ET COLLECTIFS
DANS UN TERRITOIRE
DIVERSE

Exemple d'usage:
- RÉDUCTION DE LA CROISSANCE
AUTONOME DANS UNE VILLE
- POLITIQUE D'ÉCLAIRAGE
PUBLIQUE
- POLITIQUE DE RECHERCHE
DU BOCAL POUR LE
(gestion du territoire...)

Résumé son fonctionnement:

Contexte:
TRAVAIL AU SART, S'UN
ÉVALUATION DE PARTIE
PRENANTE REPRESENTATIVE
DE LA DÉMOCRATIE

**Spécification de la
participation / sujet
Avec un plan d'experts**

**RÉUNION DU CONCLAVE
JURÉVA POUR DE DÉCISION
A L'ÉVALUATION POUR
AIE EN DÉMOCRATIE**

Liste des parties prenantes
TOUT CITOYEN (AGE, CSP...)
ACTEURS COLLABORATEURS
ACTEURS SCÉNARIOS
ACTEURS PUBLICS
* ENTREPRISES, UNIVERSITÉS...
* BUREAUX, INSTITUTEURS...

GROUPE N°9
« LA GOUVERNANCE »

Membres du groupe:

- Anne REUVIN
- NINA SABLON
- Jérémy FAILOT
- Caroline SIOUROT
- Anne DURIEU
- Coline WATTEGE

animateur(trice)
HÉLÈNE MILLET

PHASE 1 IDENTIFIER ET QUALIFIER DES FREINS

Nom du frein / défi lié à votre module du processus de décision:

BOUCLE POLITIQUE AU
SART CITE 1000 / ACTIVATION
VILLE

Éléments responsables de ce défi / frein:
PRIA CARRIERE
GOUVERNANCE

Marges de manœuvre qui peuvent / ont pu lever ce frein:
BOUCLE DE TRANSPARENTS
A DÉFINIR A UN
SEUL SCÉNARIO TERRITORIAL
AVEC LES INTERVENANTS
NÉCESSAIRES


PHASE 1 IDENTIFIER ET QUALIFIER DES FREINS

Nom du frein / défi lié à votre module du processus de décision:

CONSCIENCE INDIVIDUELLE
ANCIENNE / ÉLÉMENT A
ASSE DE VIE

Éléments responsables de ce défi / frein:
Individuel / collectif
difficulté à changer les
comportements liés à la
gestion de la ville

Marges de manœuvre qui peuvent / ont pu lever ce frein:
BOUCLE JERÉMY DURIEU
AIEA GOUVERNANCE



**CONCLAVE
CITOYEN
9 PARTIES - PRENANTES**



Usbek & Rica



avec le soutien du



**POUR UNE ÉCOLOGIE
EN ACTIONS**

**MARDI 7 DÉCEMBRE
DE 8H30 À 14H**

PROGRAMME

8h30

Café d'accueil

8h50

Mot de bienvenue dans la Salle Plénière

9h00

***L'ice breaker*, animé par Thierry Keller**

9h10

Keynote « La parenthèse inattendue »

10h

Ateliers du collectif +1

12h

**Mot de conclusion dans la Salle Plénière
Exposition des posters Actions**

12h15

Déjeuner

VEOLIA'S PURPOSE...

AN IMPROVEMENT APPROACH SHARED WITH AND FOR OUR STAKEHOLDERS

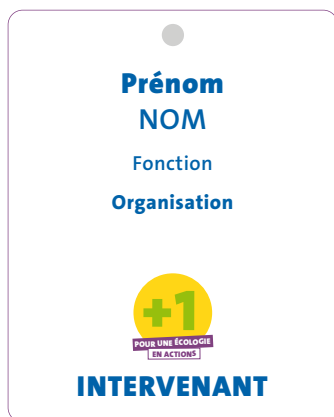
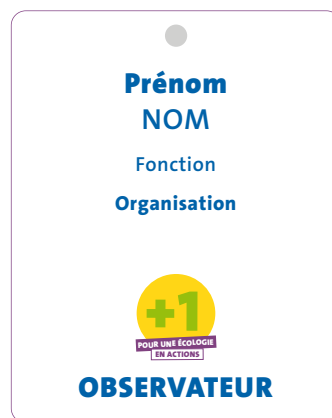
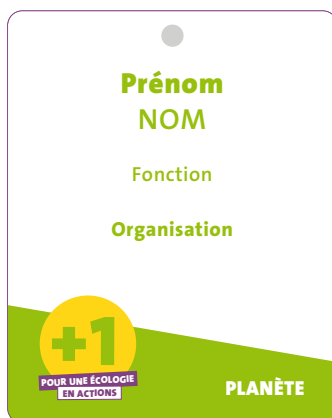
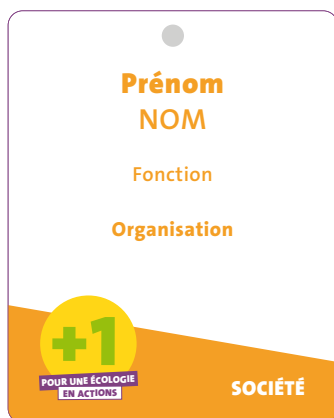
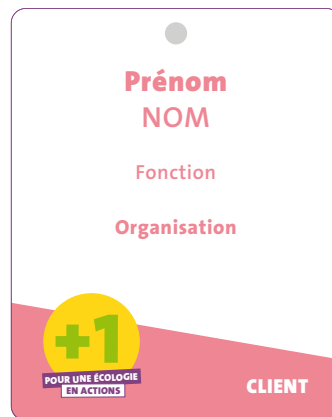
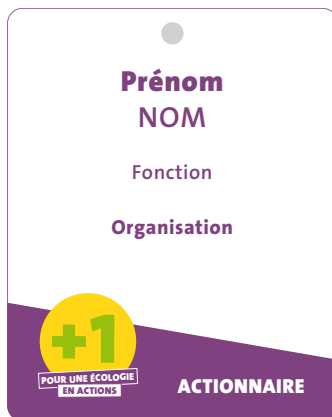
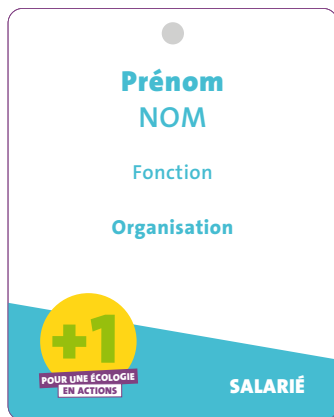
1. Our stakeholders
2. Our performance
3. Our commitments
4. Our objectives



UN Sustainable Development Goals (SDGs)

Veolia plays a part in all 17 SDGs at different levels and has a direct impact in 13 of them.





OUR AMBITION IS HUGE, BUT SO IS OUR DETERMINATION

WE ARE ACTING

FOR ECOLOGICAL BIG CHALLENGES

We are working to combat climate warming; promote the circular economy; decontaminate the air, water and soil; protect biodiversity and facilitate access to resources; for a **better and more sustainable future for all.**

FOR TRANSFORMATION

Given the urgency we face, "transition" is no longer enough. We are embarking on a genuine "transformation" to implement the solutions our societies need – solutions to **turn the tide!**

FOR MAXIMUM IMPACT

With **Impact 2023**, we are making decisive, impactful choices to accelerate, reinvent and promote the activities that have the greatest impact on both today and tomorrow.

FOR A MULTIFACETED PERFORMANCE

We are looking for the best **balance** between economic and financial, environmental, human resources, social and commercial performances, which for us form an indivisible whole.

FOR AND WITH OUR STAKEHOLDERS

We are moving forward in a process of continuous improvement, acting collectively for and with our stakeholders, because we will achieve success through being **useful** to them, not the other way around.

WITH OUR FULL COMMITMENT

Every day, wherever we operate, we, the **Resourcers**, mobilize our talents and expertises to move forward together, never give up, be optimistic. Because that is how we play our part in **Resourcing the world.**

Ecological transformation, that is our purpose.

Resourcing the world



LES PARTENAIRES



Veolia aims to become the benchmark company for ecological transformation. Operating on five continents, the Group designs and implements useful and practical solutions for water, waste, and energy management that are helping to radically change the world.



The REcyclerie, a former railway station on the Parisian “Petite Ceinture” (Little Belt) line was renovated in 2014 for use as a third-party eco-responsible experimentation center to raise awareness and mobilize a wide audience with regard to the challenges and alternatives of a more responsible and sustainable society, in a fun and guilt-free way. This ecological center is open to all and offers a café-canteen, an urban farm, a repair workshop, a library, and an eco-cultural program. Veolia has been its main partner since its opening.



Usbek & Rica is a media company that explores, questions, and sometimes asserts opinions, but, first and foremost, aims to encourage everyone to reflect on the issues of identity, climate, governance, and our relationship with technology. How does it achieve this? By hosting a new and contributive media website, designed to appeal to the widest possible target audience; by creating a free space for mutual support that is open to all; by launching major citizen lotteries to test drive our future reality. While the debating of ideas represents the core of the Usbek & Rica approach, above all, this media outlet aims to be useful and action-oriented.



Le Comité 21, a French association for sustainable development, is helping to transform society to adopt a sustainable model, based on the 2030 Agenda and the 17 Sustainable Development Goals (SDGs). Both a “think tank” and a “do tank”, Comité 21, with more than 400 members, establishes networks between stakeholders and creates the conditions for effective partnerships between public authorities, the private sector, and civil society.

