

Projet de traduction et de sous-titrage des vidéos de Frédéric Laloux
« Insights for the Journey »

Retour d'expérience

**par Guillaume Jouquet
& Coline Pannier**

Pourquoi un retour d'expérience ?

Nous avons participé, avec une trentaine d'autres bénévoles qui ne se connaissaient pas, à un projet de traduction et de sous-titrage en français des 133 vidéos « Insights for the Journey » créées par Frédéric Laloux dans le prolongement de son livre Reinventing Organizations. Ce projet a duré environ 1 an, entre octobre 2018 et novembre 2019.

Qui sont ces personnes ? Pourquoi ont-elles fait cela ? Comment se sont-elles organisées ? Qu'est-ce qui fait que ça a fonctionné ? Peut-on en tirer des leçons utiles en termes d'organisations opales ? C'est ce que nous avons voulu essayer de comprendre en faisant ce retour d'expérience.

À partir d'interviews et de questionnaires, nous avons récolté le témoignage des participants pour le croiser avec notre propre ressenti. Nous vous souhaitons une bonne lecture et un agréable voyage dans l'univers des sous-titres et des organisations opales !

Coline et Guillaume

27 mars 2020

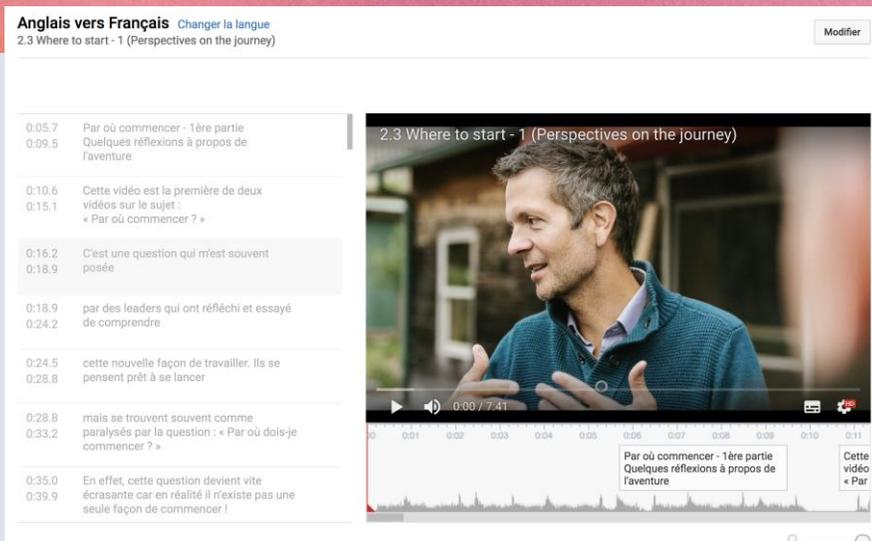
Aux origines, une initiative individuelle

En septembre 2018, Bruno Sбилle, enthousiasmé par les vidéos produites par Frédéric Laloux, souhaite rendre ce contenu accessible aux francophones ne parlant pas l'anglais. Il se lance alors dans la traduction et le sous-titrage d'une vidéo, un type de contribution encouragé par la plateforme YouTube qui inclut un module de sous-titrage directement accessible à la communauté.

Bruno se dit qu'en montrant l'exemple, il encouragera d'autres personnes à proposer des traductions. Hélas, les jours passent et rien ne se passe. Personne ne prend le relai.

Il traduit une deuxième vidéo mais commence à se sentir découragé face l'ampleur de la tâche. Il faut dire que traduire une seule vidéo prend plusieurs heures et que Frédéric Laloux a annoncé qu'il en produirait une centaine !

Bruno réalise qu'il n'y arrivera pas seul. Il entre alors en contact avec Nicolas Mereaux, lui aussi praticien agile et traducteur à ses heures perdues. Ensemble, ils sollicitent leur réseau pour recruter d'autres volontaires. Le projet commence rapidement à se structurer.



L'interface de sous-titres de YouTube

Une croissance organique par réseaux

Au total ce seront plus de 60 personnes qui répondront à l'appel, dont 35 participeront au projet. Parmi ces 35 participants, 11 réaliseront 80% du travail. Le projet attire des gens de toutes origines et professions : salariés et indépendants, venant du secteur de la banque, de l'enseignement, de l'associatif... Tous ont en commun d'avoir été touchés par les idées développées par Frédéric Laloux.

Historique du projet

2018	
17 octobre	Prise de contact entre Bruno et Nicolas via la communauté des traducteurs agiles.
19 octobre	Message de recrutement posté dans un forum agile.
20 octobre	Création du tableau Trello et arrivée des premières recrues.
23 octobre	Création de la carte « Décisions et conseils de traduction » sur Trello.
24 octobre	La vidéo 1.1 est mise en relecture.
5 novembre	Nouveau message sur Twitter et Slack, nouvelle vague de recrutement.
8 novembre	F. Laloux délègue à Bruno les droits de publication des sous-titres sur YouTube.
6 décembre	Première réunion de l'équipe de traduction en visio-conférence.
2019	
25 février	Réunion d'équipe #2.
25 mars	F. Laloux envoie aux traducteurs un message de remerciement et d'encouragement.
29 mars	Message de recrutement de F. Laloux sur Facebook et sur la news lettre de "Enlivening edge". Importante vague de nouvelles recrues.
23 avril	Réunion d'équipe #3.
17 juin	Réunion d'équipe #4.
11 septembre	Réunion d'équipe #5. Rappel des troupes pour la dernière ligne droite.
2 novembre	Traduction officiellement terminée des 133 vidéos.
8 novembre	Réunion #6, dernier appel avant clôture du projet.

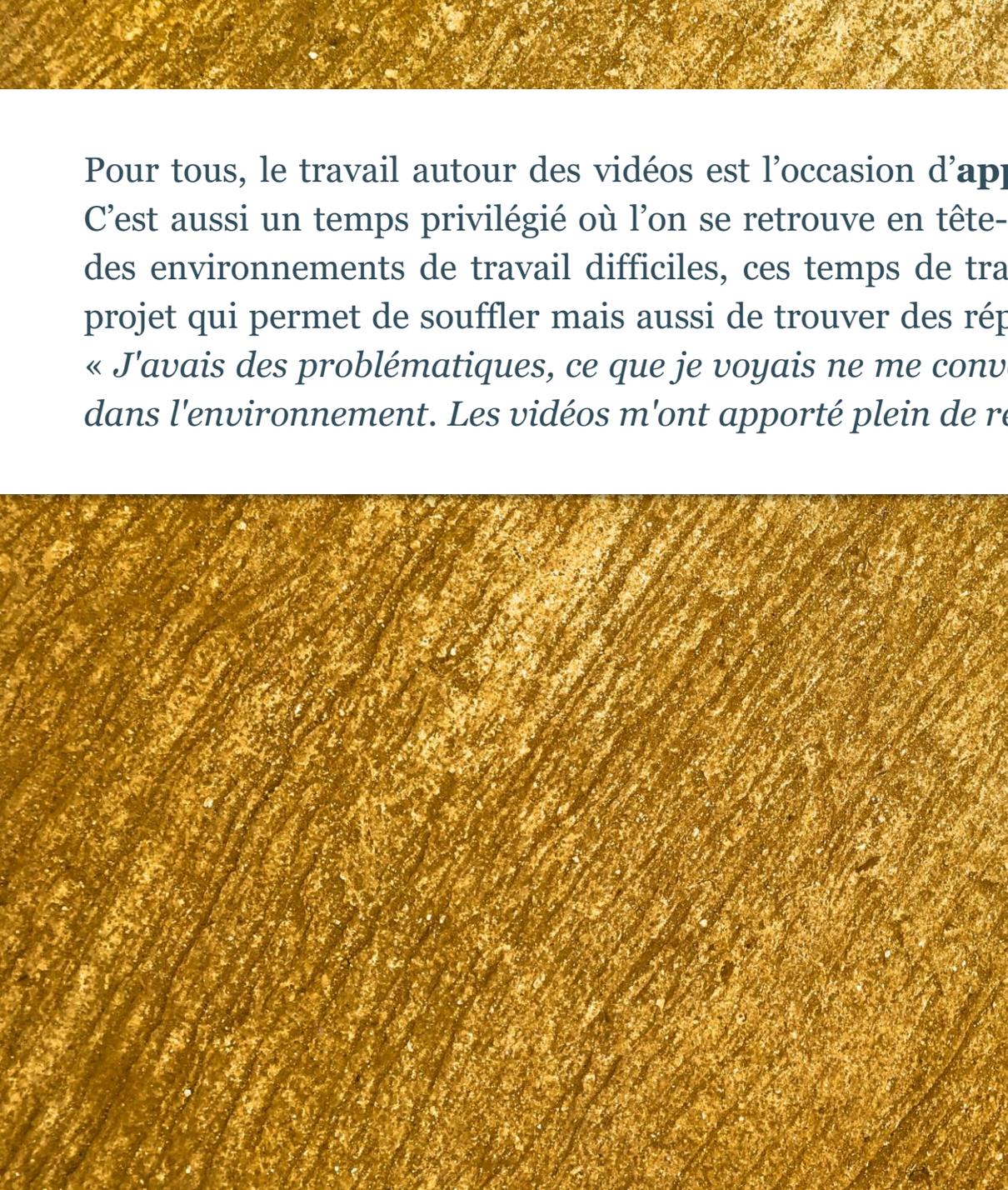
Quelles sont les motivations des participants ?

« *Reinventing Organizations* me porte complètement. »

- Catherine

Dans la démarche de ceux qui ont répondu au questionnaire on constate un **besoin de cohérence**, où la recherche de nouveaux modes de travail se fait souvent en parallèle avec un cheminement personnel. Plusieurs participants au projet racontent avoir vécu une situation de burn-out, d'autres évoquent une quête de sens après des expériences dans des entreprises où le respect des humains était trop souvent relégué au second plan.

Pour certains, il faut se convaincre « *qu'une collaboration agile (et humaine) où chacun peut être lui-même est possible, qu'elle est très épanouissante et productive.* » Le succès du projet est porteur d'espoir et confirme l'intuition qu'on peut **travailler autrement**.



Pour tous, le travail autour des vidéos est l'occasion d'**approfondir sa connaissance du contenu**. C'est aussi un temps privilégié où l'on se retrouve en tête-à-tête avec l'auteur. Pour ceux qui sont dans des environnements de travail difficiles, ces temps de traduction sont une parenthèse bienvenue. Un projet qui permet de souffler mais aussi de trouver des réponses aux défis opérationnels du quotidien :
« J'avais des problématiques, ce que je voyais ne me convenait pas mais je ne trouvais pas de réponse dans l'environnement. Les vidéos m'ont apporté plein de réponses. »

« Travailler sur les vidéos m'a permis de vraiment assimiler certains des messages de Frédéric et de comprendre mieux son approche. »

- Martine

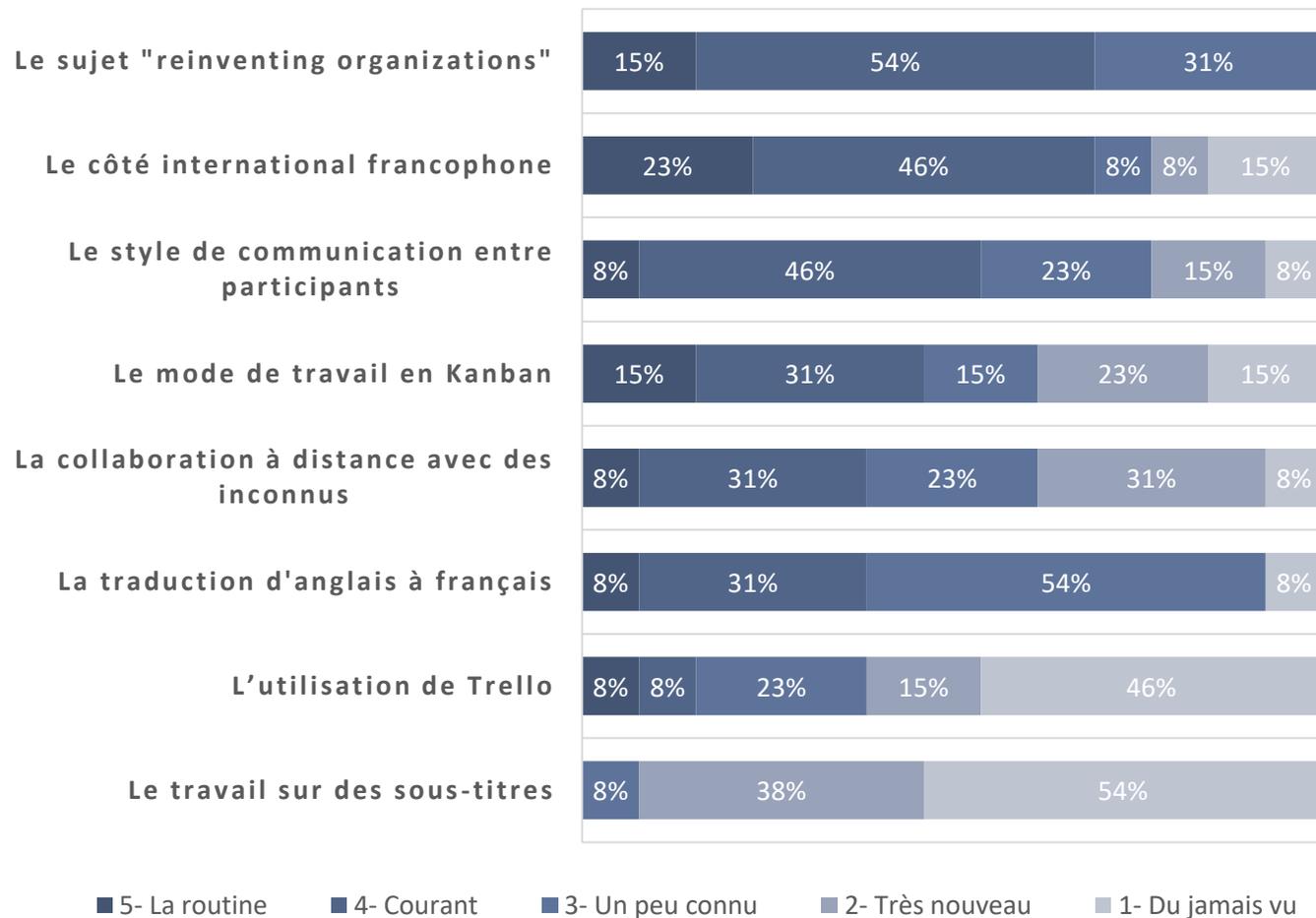


« *J'ai eu envie de contribuer à la transmission de cette vision.* »

- *Cécile*

Parmi les motivations des participants, on notera aussi l'envie de **donner de son temps** en vertu du principe « pay what feels right, » un principe qui accompagne Reinventing Organizations depuis la sortie du livre. Frédéric Laloux nous invite à participer à l'économie du don à la fin de chaque vidéo : si l'on bénéficie de ce que l'on reçoit, il est fertile de donner quelque chose en échange. D'autres mettent l'accent sur la nécessité de **diffuser les idées de Reinventing Organizations**. « *Je trouve que les enseignements sont tellement riches que c'est important de permettre au plus grand nombre d'en profiter,* » explique Nolwen.

Question: « Par rapport à tes expériences de travail précédentes, ce projet était-il inhabituel pour toi ? »

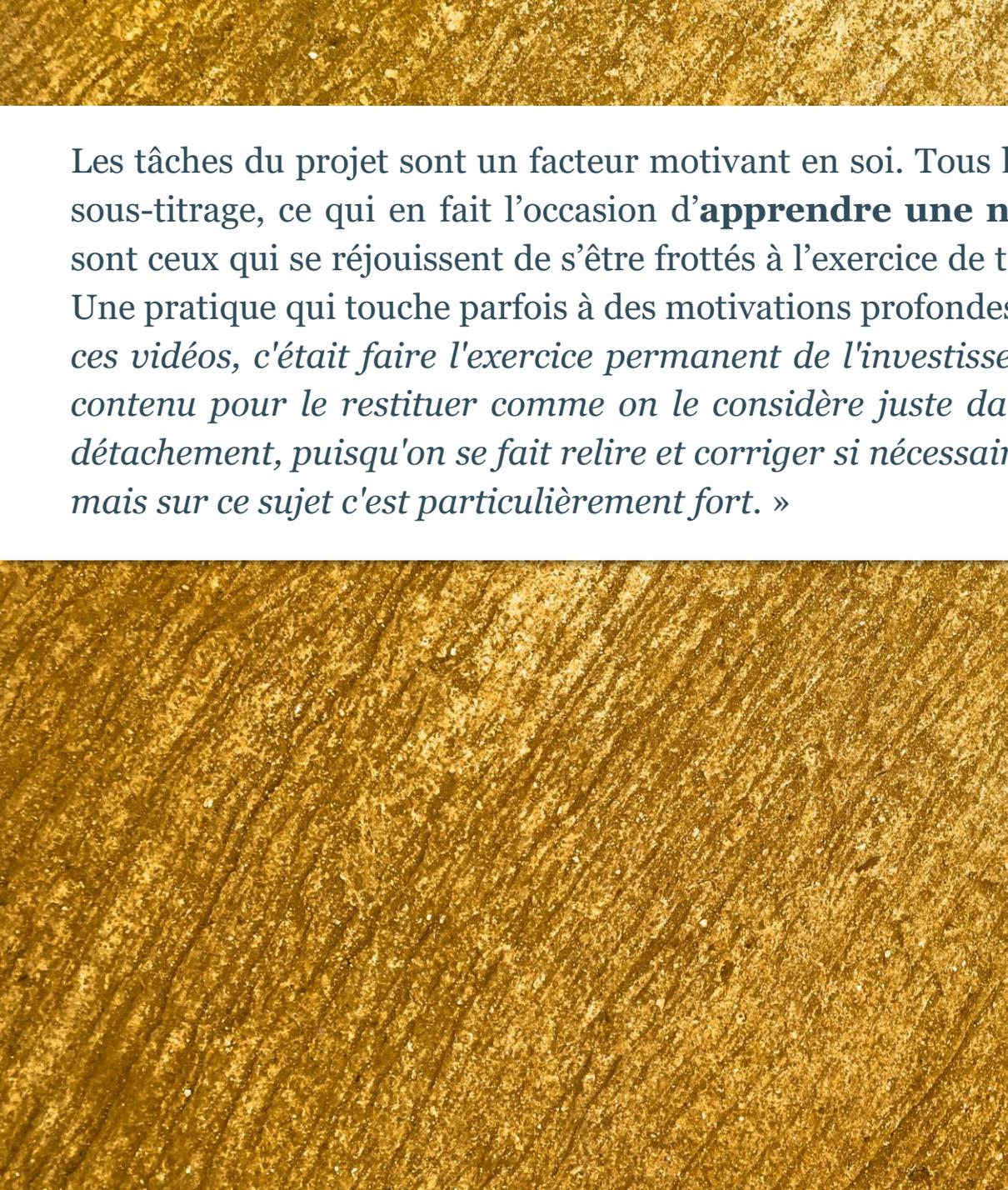


Ce qui était plutôt **habituel** pour les répondants (courant ou la routine) :

- Le sujet « Re inventing Organizations » pour 69%.
- Le côté international francophone pour 69%.
- Le style de communication entre participants pour 54%.

Ce qui était plutôt **inhabituel** (jamais vu, très nouveau ou peu connu) :

- Le travail sur des sous-titres pour 100%.
- L'utilisation de Trello pour 85%.
- La collaboration à distance avec des inconnus pour 62%.
- La traduction d'anglais à français pour 62%.
- Le mode de travail en Kanban pour 54%.



Les tâches du projet sont un facteur motivant en soi. Tous les participants sont des novices du sous-titrage, ce qui en fait l'occasion d'**apprendre une nouvelle compétence**. Nombreux sont ceux qui se réjouissent de s'être frottés à l'exercice de traduction et d'ajout des sous-titres. Une pratique qui touche parfois à des motivations profondes, comme pour Laetitia : « *Traduire ces vidéos, c'était faire l'exercice permanent de l'investissement personnel (on s'approprie le contenu pour le restituer comme on le considère juste dans la langue de destination) et du détachement, puisqu'on se fait relire et corriger si nécessaire. C'est vrai pour toute traduction, mais sur ce sujet c'est particulièrement fort. »*

« J'étais très content de la qualité de ma traduction et bien sûr le fait de bouger ma petite carte sur le Trello :-) »

- Olivier



« *Fabuleuse expérience humaine à portée de clavier.* »

- Fafi

Enfin, certains mentionnent comme source de motivation **l'énergie positive des initiateurs du projet et du groupe de travail.** « *L'expérience d'un projet collectif avec des inconnus et sans frontières* » ainsi que « *l'esprit du groupe* » contribuent à l'envie de s'engager. Une ambiance de travail chaleureuse qui restera dans tous les cas comme l'un des points forts du projet, comme en témoigne la carte Trello de remerciement en fin de projet où les participants ne tarissent pas d'éloge pour une « *expérience extraordinaire menée à bien merveilleusement* » et « *un cadre collectif exemplaire et précieux.* »



Les outils du projet

Au centre du projet, un tableau Kanban

Trello est un outil populaire utilisé pour la gestion de tout type de projet, mais qui est particulièrement adapté à des projets Agiles ou collaboratifs relativement simples. Avec son système de colonnes, il permet de reproduire sous un format digital le principe du tableau Kanban. **Le travail en cours y est représenté sous forme de cartes qui se déplacent de gauche à droite d'une colonne à l'autre à mesure que le travail progresse.**

Pour notre projet de traduction de sous-titres, les unités de travail ont facilement trouvé leur périmètre : **1 carte = 1 vidéo.**

6.2 Beyond maximization and self-preservation (Evolutionary Purpose) [09:28]

☰ 14 📎 2



6.3 Purpose as the guiding star (Evolutionary Purpose) [09:36]

☰ 33 📎 2



6.4 Do you have the courage to face reality? (Evolutionary Purpose) [10:02]

☰ 9 📎 2



6.5 How to determine purpose (Evolutionary Purpose) [10:34]

+ Add another card



Exemples de cartes dans une colonne Trello

Le tableau Trello

The screenshot shows a Trello board interface with the following elements:

- Board Title:** Insights for the journey FR
- Board Settings:** Personal, Private, Invite, Burndown Chart
- Columns (Workflow Stages):**
 - Lisez-moi !** (Read me!): Contains a video card titled "Introduction au Projet de traduction des vidéos..." and a checklist card "1. Sous-Titrer les vidéos de F.Laloux".
 - À traduire** (To be translated): Contains cards 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, and 7.7.
 - En cours de traduction** (In progress): Contains cards 5.4, 5.8, 5.9, and 5.10.
 - À relire** (To be reviewed): Contains cards 6.2, 6.6, and 6.9.
 - En relecture** (For re-review): Contains cards 5.7, 5.3, 5.2, and 5.5.
- Card Details:** Each card displays a title, a duration in brackets (e.g., [08:06]), and a list of comments or replies.
- Bottom Bar:** Includes a search bar, a home icon, and a "Boards" tab.

Capture du tableau pendant le projet

Le flux de travail

Chaque vidéo, donc chaque carte, passe nécessairement par les mêmes étapes : à traduire, en cours de traduction, à relire, en cours de relecture, terminé, 'terminé-et-déjà-mentionné-dans-une-com'. Les colonnes correspondant à chacune de ces étapes sont donc restées stables tout au long du projet.

Deux autres colonnes ont été ajoutées pour répondre à des besoins hors du flux de travail principal, d'un côté une colonne « Lisez-moi » à la gauche du tableau et de l'autre une colonne « Discussions – Forum, » qui s'est insérée tout à droite.

Intitulé de colonne	Fonction et rôle dans le processus
 Lisez-moi !	Guidelines telles que la carte « Décisions et conseils de traduction, » trucs et astuces, tutoriels pour démarrer.
 À traduire	Backlog des vidéos, mis à jour en fonction des nouveaux contenus ajoutés par F. Laloux.
 En cours de traduction	Les cartes sont placées dans cette colonne par la personne qui décide de traduire la vidéo correspondante.
 À relire	Dès qu'elle a fini la v1, la personne qui a traduit la propose à la relecture.
 En relecture	La personne qui entame la relecture déplace la carte dans cette colonne.
 Terminé :-)	Une fois la traduction validée, la carte rejoint cette colonne pour avoir de la visibilité sur les contenus terminés.
 Terminé et déjà mentionné dans une Com'	Une personne dédiée déplace la carte dans cette dernière colonne du processus, pour suivre l'avancée des annonces sur les réseaux sociaux.
 Discussions - Forum	Discussions ne portant pas sur une carte en particulier.

4.4.7 What happens to career progression? (Self-management: teams, colleagues and former managers) [11:05]
in list Terminé et déjà mentionné dans une Com'

MEMBERS

SUGGESTED

Join

Feedback

ADD TO CARD

Members

Labels

Checklist

Due Date

Attachment

Cover

POWER-UPS

Get Power-Ups

ACTIONS

Move

Copy

Make Template

Watch

Archive

Share

Description Edit

<https://www.youtube.com/watch?v=IHfY2arJIE>

Attachments

SBV

captions 4.4.7 CG après relecture.sbv
Added 5 Sep 2019 at 21:05 - Comment - Delete - Edit

Add an attachment

Activity Hide Details

Write a comment...

Bruno Sbillé moved this card from Terminé :-) to Terminé et déjà mentionné dans une Com' 11 Sep 2019 at 21:36

Catherine Garner moved this card from En relecture to Terminé :-) 6 Sep 2019 at 14:31

Catherine Garner 6 Sep 2019 at 14:30

Merci Jimmy 😊

Reply

Bruno Sbillé 6 Sep 2019 at 13:48

@card publié...malgré l'absence scandaleuse de label rouge 😊

1 Reply

Catherine Garner 6 Sep 2019 at 10:04

@xgobert parfait, je viens d'envoyer, et donc @brunosbille tu peux publier !

Reply

Xavier Gobert 6 Sep 2019 at 09:31

@catherinegarner3 Ouaaaah quel travail précis de relecture dis donc. Merci pour tous ces conseils. Je les ai tous intégrés. Pour moi tout est OK on peut foncer avec cette traduction.

Les cartes Trello comme espace de discussion

Pour un groupe de travail à distance comme le nôtre, avec un groupe de volontaires disponibles de façon intermittente, Trello est particulièrement adapté car il présente l'avantage de faciliter les discussions asynchrones sur une tâche ou un sujet.

Ainsi, les conversations de fond qui se produisent fréquemment entre les relecteurs et traducteurs se font directement sur la carte de la vidéo concernée, et non par échange d'e-mails. Cela permet de garder une trace des échanges et le projet gagne en transparence, puisque les autres membres du projet peuvent consulter la discussion et s'y référer en cas de besoin.

Un autre participant peut également être invité à rejoindre la discussion grâce au tag « @ » ; et pour un appel à l'ensemble du groupe, il suffit d'utiliser « @board ». Sachant où trouver l'information, les participants gardent ainsi en permanence la visibilité sur le projet.

Exemple de discussion sur une carte

Des réunions Skype pour créer du lien

Le deuxième canal de communication est l'outil de conférence vidéo Skype, où l'équipe s'est retrouvée 6 fois au cours du projet.

Ces réunions virtuelles sont un moment important de synchronisation, où des solutions ad hoc sont évoquées pour répondre à des problèmes en cours, mais également un temps d'échange plus informel qui permet de faire plus ample connaissance avec les autres traducteurs et de remotiver les troupes.

Pour ne pas multiplier les canaux de communication, l'e-mail reste très secondaire.

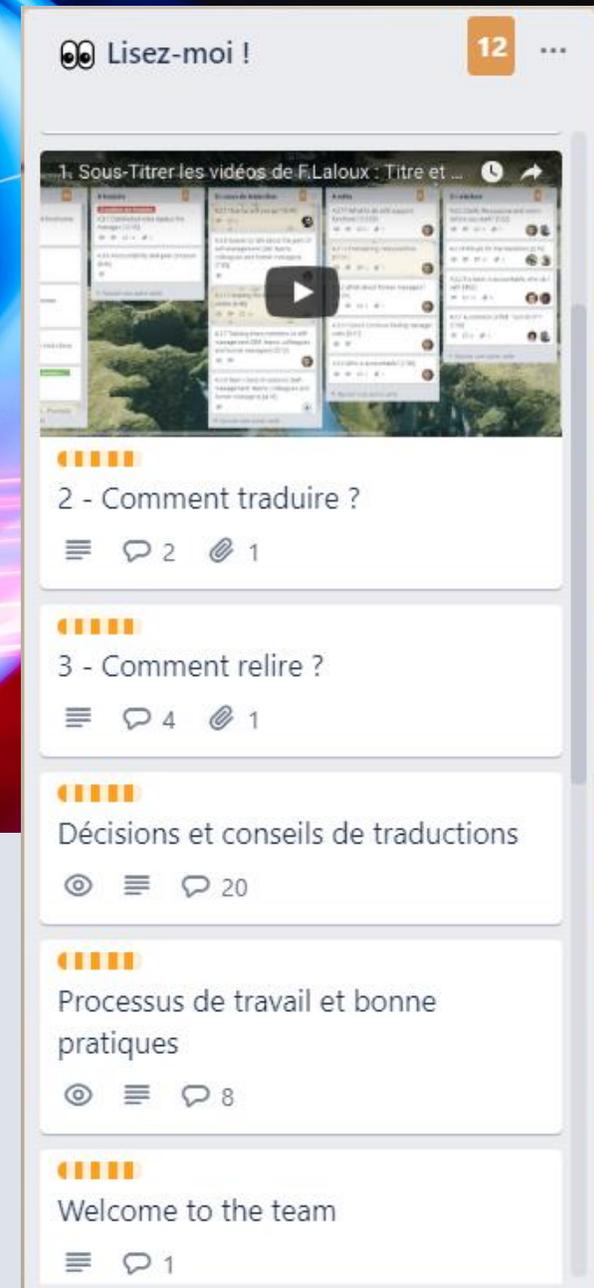
*« C'est un certain minimalisme
qui a fait l'efficacité. »*

- Bruno

La colonne « Lisez-moi ! »

Pour la formation des nouveaux arrivants, une colonne spéciale est créée à gauche du tableau. Intitulée « Lisez-moi, » elle regroupe toutes les informations nécessaires pour démarrer. On y trouve au départ la carte « Décisions et conseils de traduction, » une carte qui prend de l'ampleur à mesure que le projet avance et que les traducteurs s'accordent sur certains termes récurrents.

Cette colonne va s'étoffer par la suite avec l'ajout de bonnes pratiques et tutoriels. À la demande de certains nouveaux et pour faciliter l'intégration, elle va même s'enrichir de vidéos introductives qui explicitent le fonctionnement du projet et la marche à suivre pour proposer sa première traduction.



La colonne « Lisez-moi ! » en fin de projet

Pourquoi ça a marché ?

De façon naturelle, le projet de traduction a fonctionné en suivant les 3 grands principes des organisations opales décrits par Frédéric Laloux :

- **L'autogouvernance**
- **La plénitude**
- **La raison d'être évolutive**

Quelle que soit leur maturité sur le contenu, les traducteurs en herbe se reconnaissent souvent dans une volonté de mettre en application et de tester les principes proposés dans le livre et les vidéos de Frédéric Laloux. Il est donc logique que la manière dont le projet est organisé soit elle-même une expérimentation autour de ces principes.

Pour une des participantes, il s'agit « *d'expérimenter la cohérence et la congruence d'appliquer les principes de Reinventing Organization à l'échelle du projet,* » alors qu'un autre a particulièrement apprécié « *le travail d'équipe avec des personnes "opales," en mode opale.* »

A travers ce projet de traduction, nous avons donc, individuellement et collectivement, consciemment ou intuitivement, mis en pratique les principes-mêmes des vidéos que nous étions en train de traduire dans une sorte de mise en abîme récursive. Le chemin s'est fait en cheminant.

L'autogouvernance

L'aventure a démarré autour d'un noyau dur de volontaires, puis s'est élargie toujours sur la base du volontariat. Une forme a naturellement émergé avec un binôme d'initiateurs moteur du projet, un noyau dur de participants actifs et des contributeurs occasionnels.

Bruno, à l'origine du projet, n'a jamais voulu endosser un rôle de chef, ni dans ses paroles, ni dans ses actes, ni dans sa posture. Il est arrivé que des participants fassent appel à lui, par exemple pour arbitrer un désaccord entre un traducteur et un relecteur ou pour valider une traduction sur laquelle il y avait un doute. Il refuse ce rôle et invite les traducteurs et relecteurs à échanger entre eux, à utiliser éventuellement la sollicitation d'avis et à prendre leurs responsabilités.

La sollicitation d'avis a été utilisée de façon formelle, par exemple pour homogénéiser la traduction des titres de la section 4, mais aussi de façon moins formelle et plus systématique quand tout un chacun lance un message général sous Trello @board : « *Est-ce que vous avez déjà traduit ce truc là, qu'en pensez-vous ?* »

Cette absence de hiérarchie ne signifie pas pour autant absence de structure. La structure du projet est clairement explicitée par le tableau de bord en mode en Kanban établi sous Trello. Quelques règles de base simples sont formalisées dans la colonne « Lisez moi. » La carte de référence « Décisions et conseils de traduction » est alimentée au fur et à mesure par les traducteurs.

Tous les 2-3 mois, un rendez-vous Skype est ouvert à tous les participants pour y discuter des problèmes concrets qu'ils rencontrent, proposer des solutions et les formaliser dans la colonne « Lisez-moi » de Trello. **La simplicité prime, on est dans l'émergence, dans l'organique, on est attentif aux besoins qui apparaissent et on adapte.**

📅 Décisions et conseils de traductions

in list  [Lisez-moi !](#) 

LABELS



Martine 16 Sep 2019 at 10:15

Section 5 : Décisions de traduction durant le Skype du 11 Sept.
- Appreciative Inquiry - reste en anglais comme dans le livre
- Up whole - pleinement soi-même (eux-mêmes...)



2



[Reply](#)



christie.theys 23 Aug 2019 at 17:04 (edited)

Noms d'organisation (d'après la liste du gros livre, pp. 94-96 et en reprenant ceux de Nicolas - si vous en avez d'autres, je peux les incorporer à cette liste)

- AES : Secteur de l'énergie - groupe mondiale
- BSO/Origin : Conseil en informatique
- Buurtzorg : entreprise de soins à domicile dirigée par Jos de Blok

Extraits de la carte « Décisions et conseils de traduction »

À aucun moment il n'y a besoin d'une validation venant d'en haut. Le contrôle hiérarchique - du sommet vers la base - est remplacé par un **système autocorrectif** basés sur les 3 facteurs clés de succès identifiés par Frédéric Laloux :

1. Nous nous sentons directement concernés

La participation fluide basée sur le volontariat avec de faibles barrières à l'entrée ou à la sortie permet dans notre cas une appropriation psychologique forte.

A video frame showing a man with short grey hair, wearing a blue sweater over a white shirt, speaking. The background is a blurred indoor setting. The text '1. PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP' is overlaid on the left side of the frame.

1. PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP

Capture de la vidéo « Comprendre les principes de l'autocorrection »

2. Nous avons conscience des conséquences directes de nos actes

Ce deuxième point demande que nous définissions ensemble ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, ce qui pour nous a eu lieu **notamment lors des réunions sur Skype et des sollicitations d'avis où nous avons établi ensemble des sortes de « normes. »**

Il demande ensuite que nous puissions **suivre des données objectives et fiables sur ce qui se passe réellement.** À cet égard le rôle du tableau Trello, où chacun pouvait visualiser sa contribution à l'avancée du projet, a été crucial pour le suivi du travail en cours. Il exige enfin que nous ayons des espaces de discussion pour pouvoir en parler, exigence qui pour nous a été remplie par les canaux de communication déjà évoqués.

1. PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP

2. EVERYONE DIRECTLY EXPERIENCES THE OUTCOME OF THEIR WORK



Capture de la vidéo « Comprendre les principes de l'autocorrection »

3. Nous pouvons agir facilement sur le système pour le corriger

Cela se fait à travers la sollicitation d'avis, la participation aux discussions sur Skype, les contributions dans le « Lisez-moi » de Trello, mais aussi dans la **boucle rétroactive** entre traducteur et relecteur, sachant que les rôles et les binômes sont interchangeables. Le contrôle par la hiérarchie est ici remplacé par un contrôle des pairs.

1. PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP

2. EVERYONE DIRECTLY EXPERIENCES THE OUTCOME OF THEIR WORK

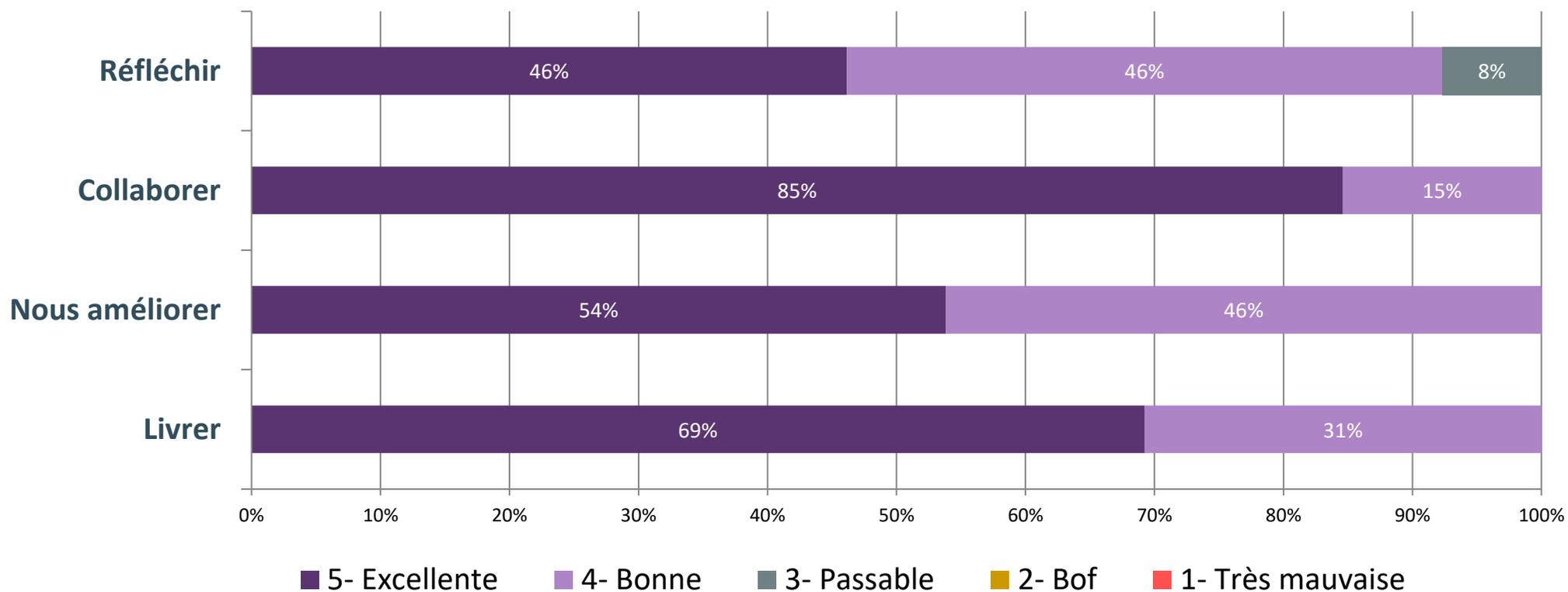
3. EVERYBODY HAS POWER TO MAKE CHANGES



Capture de la vidéo « Comprendre les principes de l'autocorrection »

L'évolution du projet a en quelques occasions été source de tensions, qui malgré leur aspect désagréable sont comprises dans une perspective opale comme des moments positifs. **Les tensions sont en effet l'occasion d'observer un écart entre une volonté affichée et une réalité opérationnelle ; une fois exprimées elles permettent de progresser vers un état plus équilibré.**

Question : « Comment évaluerais-tu notre capacité collective à... »



Un exemple de tension a été la gestion des personnes inactives sur le tableau Trello. Après avoir dépensé beaucoup d'énergie à relancer les inactifs, une personne a pris l'initiative de retirer les membres du tableau qui ne s'étaient pas manifestés depuis plusieurs mois. La décision n'a pas toujours été bien reçue et ce feedback a donné lieu à une discussion importante sur les attentes des participants.

Outre le fait de clarifier les attentes, l'expression de cette tension a permis de redistribuer la responsabilité vers d'autres membres du projet et de mettre en place des process plus adaptés pour garantir la **sécurité psychologique** des participants.

AUTOGOUVERNANCE

Quelques vidéos traduites pour aller plus loin :

[3.4 Redevenir un simple mortel](#)

[3.6 Fédérer un groupe de premiers adeptes](#)

[3.9 Faites des appels à volontaires, arrêter de nommer](#)

[4.1.6 Malentendu n° 2: Plus de structures, ni de processus, ni de règles](#)

[4.1.10 Malentendu n° 6: Le contrôle est mauvais](#)

[4.1.11 Comprendre les principes de l'autocorrection](#)

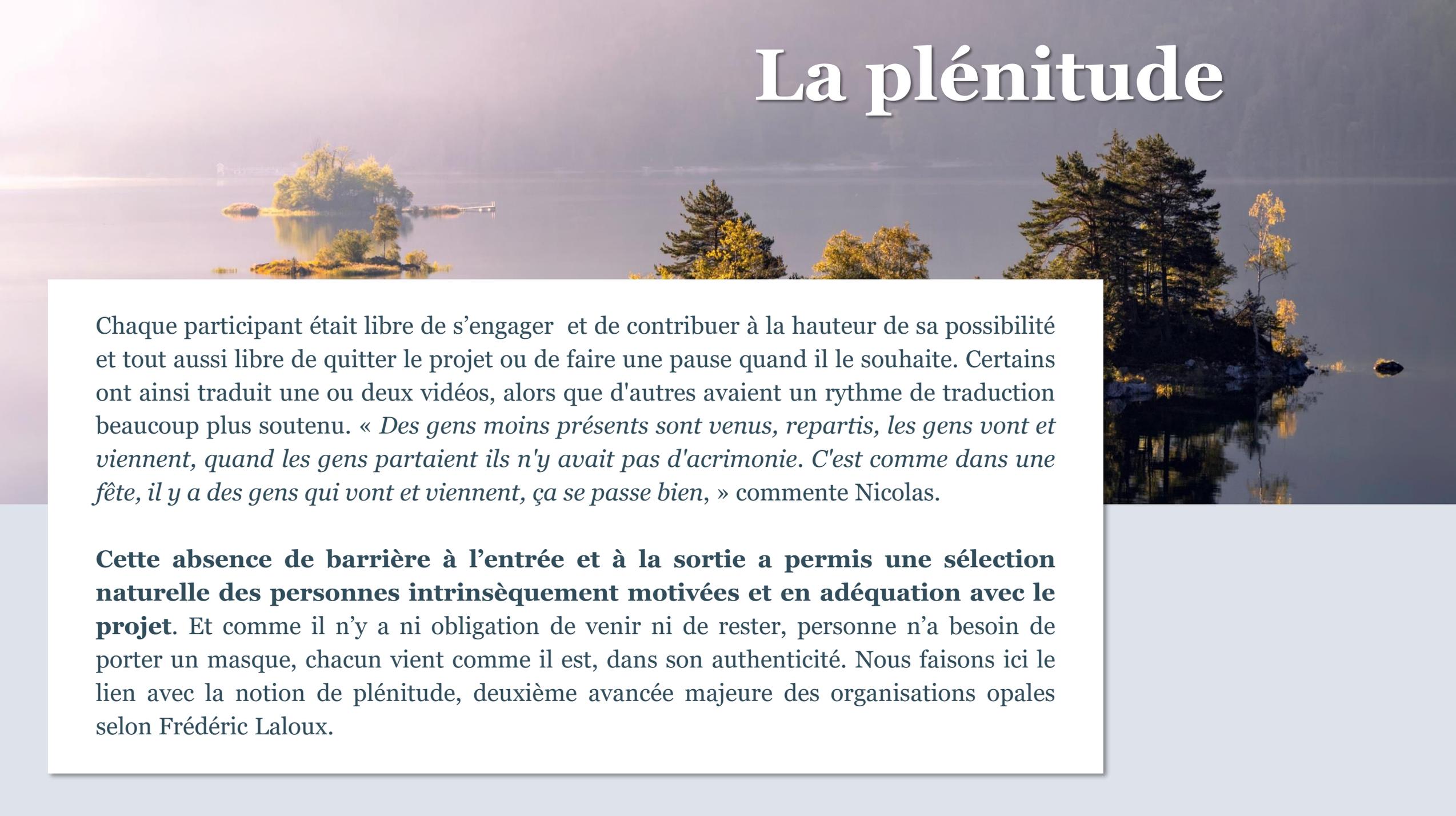
[4.2.12 Formaliser les nouvelles pratiques](#)

[4.2.13 Rendre la structure visible](#)

[4.3.6 Responsabilité et pression des pair](#)

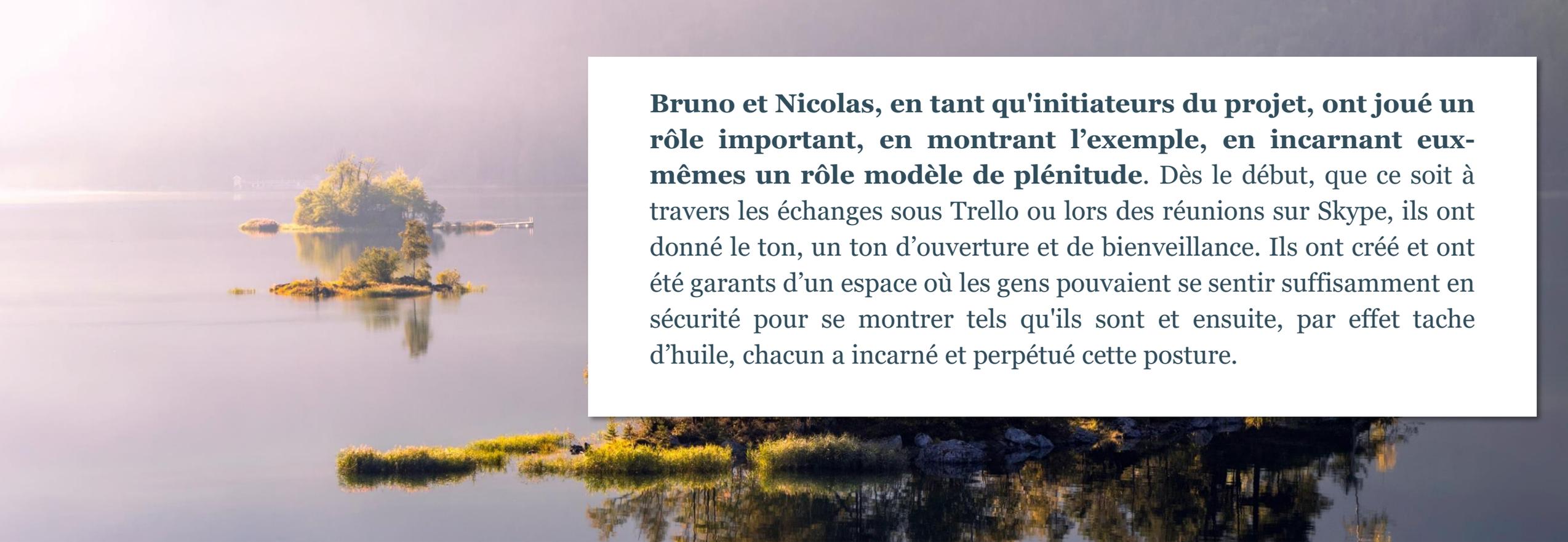
[4.3.9 Sessions d'introspection en équipe](#)

La plénitude

A scenic landscape featuring a calm lake with a small island in the distance. The foreground is dominated by several tall, dark evergreen trees, some of which are illuminated by a soft, golden light, possibly from the setting or rising sun. The sky is a pale, hazy blue, and the overall atmosphere is serene and peaceful.

Chaque participant était libre de s'engager et de contribuer à la hauteur de sa possibilité et tout aussi libre de quitter le projet ou de faire une pause quand il le souhaite. Certains ont ainsi traduit une ou deux vidéos, alors que d'autres avaient un rythme de traduction beaucoup plus soutenu. *« Des gens moins présents sont venus, repartis, les gens vont et viennent, quand les gens partaient ils n'y avait pas d'acrimonie. C'est comme dans une fête, il y a des gens qui vont et viennent, ça se passe bien, »* commente Nicolas.

Cette absence de barrière à l'entrée et à la sortie a permis une sélection naturelle des personnes intrinsèquement motivées et en adéquation avec le projet. Et comme il n'y a ni obligation de venir ni de rester, personne n'a besoin de porter un masque, chacun vient comme il est, dans son authenticité. Nous faisons ici le lien avec la notion de plénitude, deuxième avancée majeure des organisations opales selon Frédéric Laloux.



Bruno et Nicolas, en tant qu'initiateurs du projet, ont joué un rôle important, en montrant l'exemple, en incarnant eux-mêmes un rôle modèle de plénitude. Dès le début, que ce soit à travers les échanges sous Trello ou lors des réunions sur Skype, ils ont donné le ton, un ton d'ouverture et de bienveillance. Ils ont créé et ont été garants d'un espace où les gens pouvaient se sentir suffisamment en sécurité pour se montrer tels qu'ils sont et ensuite, par effet tache d'huile, chacun a incarné et perpétué cette posture.

« Nous libérons un énorme surcroît d'énergie quand nous laissons tomber le masque, quand nous osons être pleinement nous-mêmes. »

- Frédéric Laloux

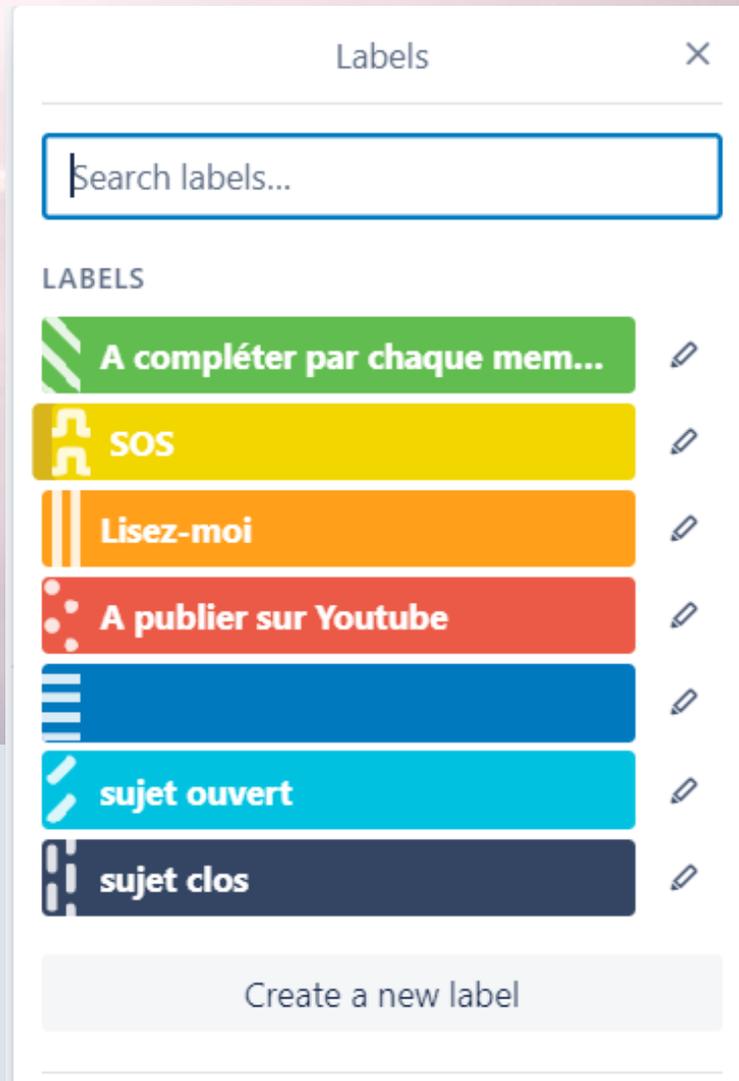


« On se sent très soutenus par des personnes qu'on ne connaît pas... »

- Fafi

Le rôle critique de la sécurité psychologique a également été mis en avant par les recherches du projet Aristote de Google qui ont montré qu'elle était le principal facteur clé de succès du travail en équipe. On retrouve aussi cette notion dans le mouvement Modern Agile mentionné par l'un des participants.

Ce climat de sécurité psychologique fait que les membres du projet n'ont pas peur de s'exprimer, ils s'engagent dans un dialogue productif qui favorise les comportements d'apprentissage proactifs.



Un label SOS pour appeler à l'aide

Le label jaune : dérisquer la culpabilité

Le climat de bienveillance ne se reflète pas que dans les postures mais se retrouve aussi dans les process.

À un moment du projet, l'équipe a remarqué qu'il pouvait arriver qu'on bloque sur une traduction ou une relecture qui devenait trop longue ou trop difficile, la carte restant alors plusieurs semaines voire plusieurs mois dans une colonne. Cette situation était source de stress pour la personne concernée, qui avait le sentiment de ne pas tenir ses engagements, mais aussi pour les autres membres de l'équipe qui voyaient la tâche stagner.

Le diagnostic est parti du constat que **souvent notre ego nous pousse à vouloir finir ce que nous avons commencé, et à nous sentir coupables de ne pas y arriver.** Pour *dérisquer la culpabilité*, un nouveau label a été créé, le « label jaune, » qui permet d'appeler à l'aide sur une carte pour avoir du soutien ou pour qu'un autre traducteur prenne le relai.

Un lieu pour échanger : le Café opale

Une autre initiative emblématique a été la création du « Café opale », un espace de discussion ouvert sous Trello pour parler des sujets qui n'étaient pas forcément en lien direct avec l'exercice de traduction en lui-même.

Le Café opale a participé à la transmission de l'enthousiasme, grâce à des échanges informels, et a renforcé le sentiment d'appartenance à l'équipe.

@card c'est qui les émojis sur les colonnes ? J'adore !

C'est moi, je plaide coupable m'sieur

👍 1 🙌 1 😊 Reply



Catherine Garner 14 Aug at 10:09

@card ce n'est pas moi qui ai mis les emoji sur les colonnes mais je trouve ça également super 🙌

😊 - Reply



Bruno Sbile 14 Aug at 10:05

@xgobert Ok j'ai inscrit la traduction section 8 dans "Décisions de traductions"

😊 - Reply



Bruno Sbile 14 Aug at 10:04

@card c'est qui les émojis sur les colonnes ? J'adore !

😊 - Reply



Alexandre Auquier 14 Aug at 08:06

@brunosbile , ok pour le split ! 🙌
@xgobert , ta proposition est plus concise, j'aime bien aussi 😊
@card , je ne sais pas qui a ajouté des emoji sur les titres de colonnes mais je suis fan 🙌

L'intérêt pour le sujet et l'adéquation avec les pratiques utilisées tout au long du projet permettent de déployer les énergies en tirant parti de la motivation intrinsèque des participants.

Le déplacement des cartes sur le tableau Trello vient renforcer le sentiment d'accomplissement, avec le feedback positif de la tâche terminée. Une boucle qu'une participante décrit bien : « *J'ai ressenti une sorte d'addiction à un moment, dès que t'en as fini une tu as envie d'enchaîner.* »

C'est toute la force de la démarche opale que l'on retrouve ici dans la recherche de la plénitude, où le projet collectif crée de l'énergie en permettant à chacun de libérer sa passion et sa créativité.



PLÉNITUDE

Quelques vidéos traduites pour aller plus loin :

[1.11 Comment être garant de l'espace](#)

[4.1.13 Autocorrection : voter avec les pieds](#)

[5.4 Incarner un modèle de plénitude](#)

[5.1 Que signifie pour vous la plénitude?](#)

[5.6 Inviter la plénitude dans des espaces collectifs](#)

La raison d'être évolutive



RAISON D'ÊTRE ÉVOLUTIVE

Quelques vidéos traduites pour aller plus loin :

[6.1 Que signifie vraiment la raison d'être évolutive ?](#)

[6.12 Pourquoi je n'aime pas le mot « vision »](#)

[6.3 La raison d'être pour étoile polaire](#)

Au départ, il y a un objectif plutôt simple et clair : traduire et sous-titrer les vidéos de Frédéric Laloux. **Rétrospectivement, nous nous sommes aperçus, au travers des motivations exprimées lors des retours d'expérience de chacun, qu'il y avait un alignement autour d'une raison d'être un peu plus profonde.** Quelque chose tournant autour de l'envie d'approfondir, de tester et de diffuser les principes des organisations opales, bref d'apporter sa pierre à l'édifice.

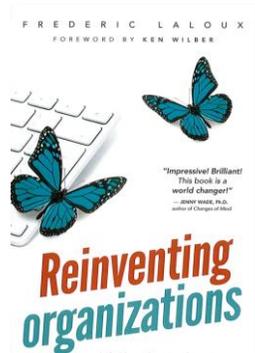
Même si cette raison d'être n'a jamais été affichée, ni même explicitée au cours du projet, ça ne l'a pas empêché d'exister ni de guider les participants. Nous n'avons pas eu besoin d'une phrase de type « vision » ou « mission » pour nous motiver, ni pour qu'un alignement se produise. **Comme si la raison d'être avait son existence propre, inspirait et guidait les personnes à son écoute.** Il semble, rétrospectivement, que cette raison d'être existait implicitement et que le projet a fonctionné sans qu'elle n'ait eu besoin d'être explicitée a priori.

L'équipe des traducteurs

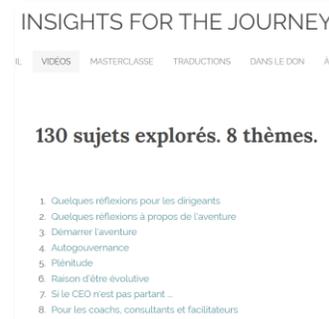
Alain Mertens, Alexandre Auquier, Alice Barralon, Anthony Praud, Bruno Sille, Catherine Garner, Cécile Ribreau, Christie Theys, Coline Pannier, Corinne Vialle, Edouard Bry, Eric Decossaux, Fafi Aglan, Francesco Lopes, Guillaume Jouquet, Iris Vloder, Jerome Grandbastien, Julie Liébert, Laetitia Le Grelle, Marion Malaty, Maryange Dichi, Nicolas Mereaux, Nolwen Grassin, Olivier Masset, Sandrine Laplace, Simon Billy, Vanessa Abramow, Xavier Jacques-Jourion

Références

Reinventing Organizations



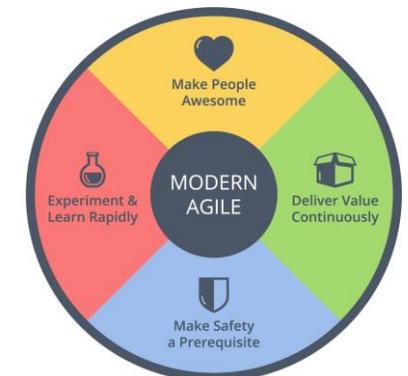
Insights for the Journey



Heart of Agile



Modern Agile



Contactez Guillaume Jouquet: <https://www.linkedin.com/in/guillaumejouquet/> et Coline Pannier: <https://www.linkedin.com/in/colinepannier/>

Cette œuvre est mise à disposition librement selon la licence « Creative Commons Attribution – Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International ».

Vous devez créditer l'œuvre avec la mention : Coline Pannier et Guillaume Jouquet (CC BY-SA 4.0).

