

The background is a dark blue field filled with a pattern of orange and yellow dots and lines. On the left side, there is a regular grid of orange dots. On the right side, there are more complex, branching, and irregular patterns of orange and yellow dots and lines, resembling a network or a complex structure. A black horizontal bar is positioned across the middle of the image, containing white text.

Bienvenue dans le long temps



Pourquoi le *long-termisme* est-il important?

**Long-termisme** : explorer, planifier et prévoir le futur

***Long-timism*** : prendre soin du monde au-delà de notre durée de vie

# Une tendance du long temps



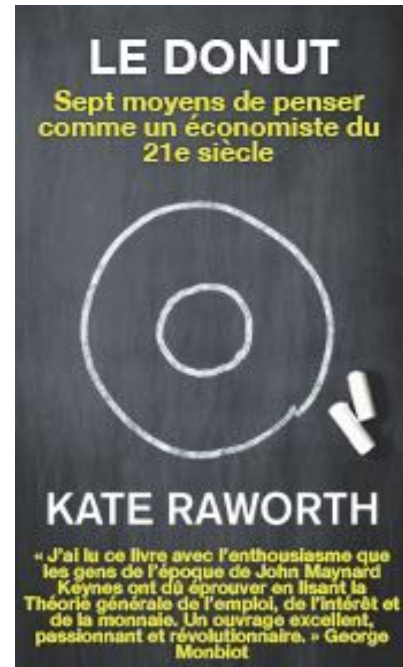
Commissaire aux générations futures pour le Pays de Galles



AUJOURD'HUI POUR DEMAIN  
Projet de loi pour les générations futures



La Bourse à long terme démarre ses activités



**Un tribunal australien conclut que le gouvernement a le devoir de protéger les jeunes de la crise climatique**

Huit adolescents et une religieuse de 86 ans ont intenté des poursuites pour empêcher l'expansion d'une mine de charbon.

# Comment peut-on inclure les générations futures dans l'élaboration de politiques?



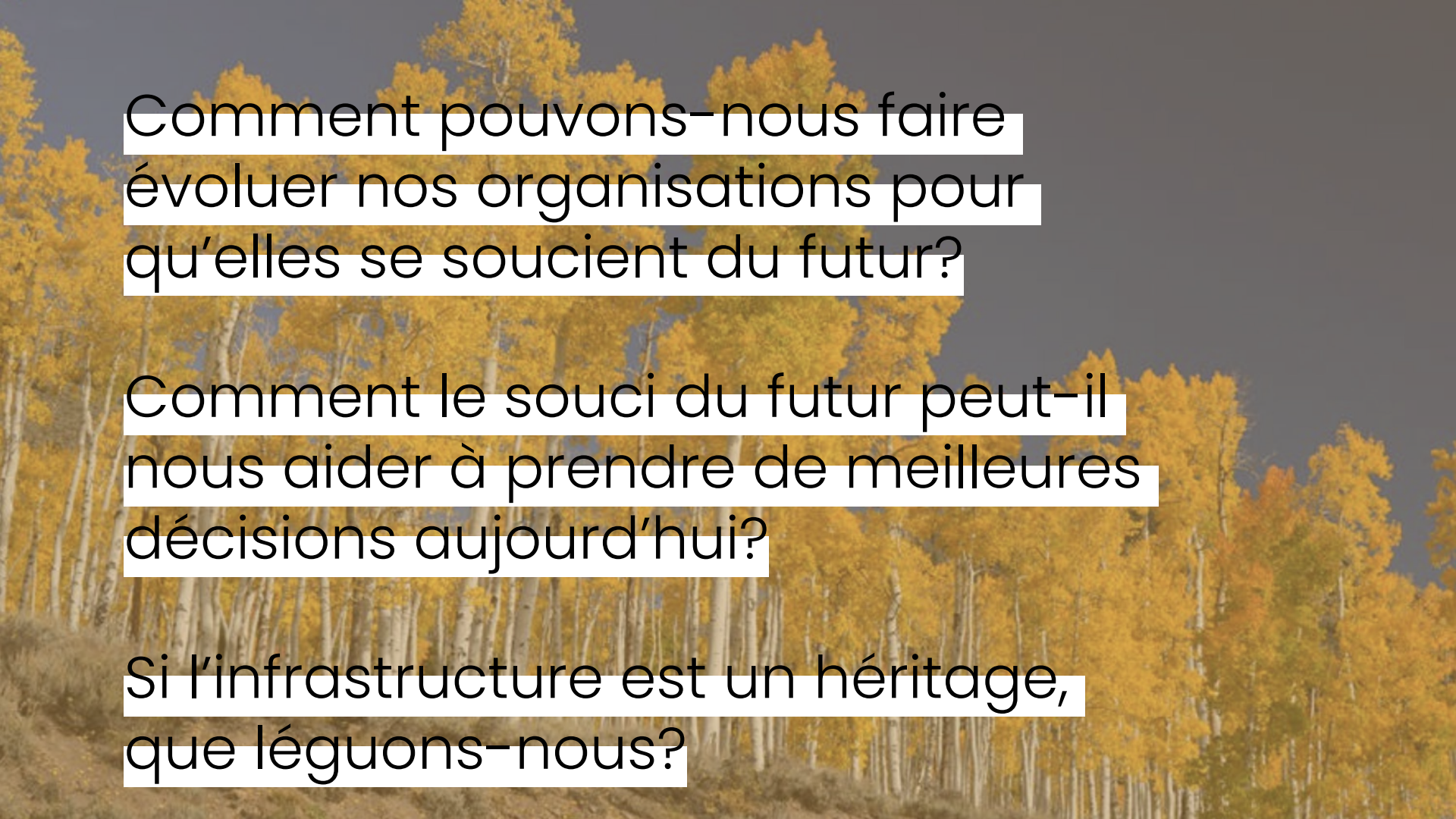
**Les incitatifs favorisent le présent au détriment du futur**



**Les générations futures sont sous-représentées**



**Les générations futures ne sont pas prises en considération**



Comment pouvons-nous faire évoluer nos organisations pour qu'elles se soucient du futur?

Comment le souci du futur peut-il nous aider à prendre de meilleures décisions aujourd'hui?

Si l'infrastructure est un héritage, que léguons-nous?

En pratique...

# Le Feu des enfants





# L'aménagement urbain de demain



Photo : Ritsuji Yoshioka

# Outils du long temps

Outils pour cultiver le  
long-termisme dans les institutions



The Long  
Time  
Project



Climate-KIC

Climate-KIC is supported by the  
EU & a number of European countries



# Six leviers du temps long : Le modèle

Nous avons conçu ce modèle pour aider les organisations à examiner toute l'étendue et le potentiel du long-termisme. Le long-termisme peut s'implanter dans plusieurs sphères d'une organisation et s'ancrer tant dans la culture que dans les activités de celle-ci. Différents leviers seront plus efficaces et attrayants à différents moments et à différentes fins.



## Rituel et routine

Quelle place la réflexion à long terme peut-elle occuper dans les réunions, les examens annuels, les célébrations à la fin d'un projet, les activités sociales liées au travail, les fêtes d'été ou de Noël, les fins d'exercice et les heures du dîner?



## Systèmes et processus réglementaires

Quels processus réglementaires (surveillance et mesure, rémunération des employés, p. ex.) cadrent avec le concept de long-termisme? Quelles infrastructures de réglementation peuvent favoriser le long-termisme (établissement du budget, cycles électoraux, technologie, p. ex.)?



## Normes et comportements

Quels normes et comportements favorisent le long-termisme? Quel type de dynamiques du pouvoir est encouragé par les normes et les comportements?



## Symboles

Comment le long-termisme est-il reflété dans les bâtiments et l'architecture, les logos et les graphiques, les statues ou les icônes, les mascottes, les lieux et les points de vue connus, le style et le ton des communications, les jardins ou les espaces verts?



## Récits et mythes

De quelle façon le long-termisme se manifeste-t-il lorsque vous parlez du ministère, du conseil ou du secteur, des membres célèbres ou reconnus, dans les manchettes des journaux ou lors d'importantes réalisations ou controverses?



## Structures de pouvoir

Comment vos structures organisationnelles (rapports hiérarchiques, organisation de l'équipe) appuient-elles le long-termisme? S'agit-il de structures officielles ou non officielles? Sont-elles hiérarchiques ou non hiérarchiques?

Facteurs opérationnels

Facteurs culturels



**Queensland**  
Government



**Environmental  
Protection Authority**  
Te Mana Rauhi Taiao



**The Scottish  
Government**



**CITY OF MELBOURNE**  
VILLE DE MELBOURNE



**Doncaster**  
Metropolitan Borough Council

Gouvernement de  
l'Écosse

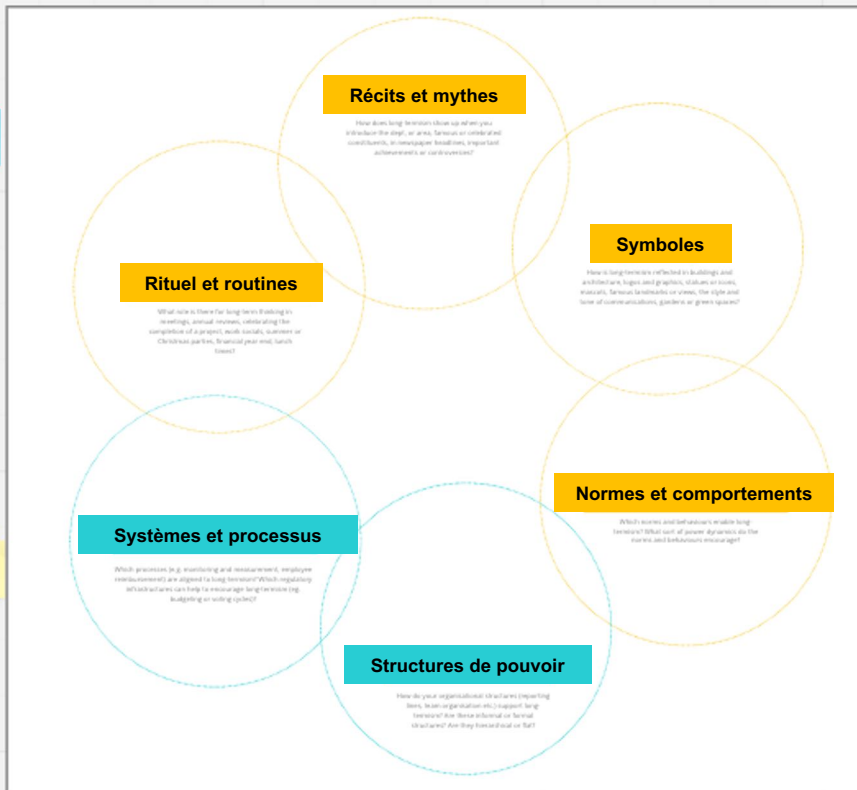
# Leviers pour le long-termisme

Existe déjà

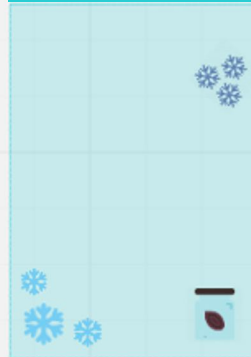
Nouvelle idée

Possibilité /levier

Obstacle



Réserve de semence



## GRUPE X

Nommez votre idée :

Est-ce :

Un objet

Un processus

Un rituel

Autre chose :

Qui l'utilisera?

Décrivez ou dessinez comment elle fonctionne :

Quand sera-t-elle utilisée?

Que faudrait-il faire pour qu'elle soit largement utilisée?

# Index des outils

1. Schématisation du long-termisme
2. Question de l'héritage
3. Chaise inoccupée
4. Personnas du futur
5. Couches humaines
6. Évaluation des répercussions sur les générations futures
7. Prendre conscience du futur
8. Point de vue d'un enfant
9. Questions sur le temps long
10. Jumelage avec le futur
11. Musée de demain
12. Ligne du temps du futur
13. Tout autre façon d'amener son enfant au travail



## Rituel et routine

Questions sur le temps long  
Prendre conscience du futur

Child's Eye View



## Systèmes et processus réglementaires

Génération futures  
Évaluation des répercussions

Jumelage avec le futur



## Normes et comportements

Question de l'héritage



## Symboles

Chaise inoccupée  
Personnas du futur  
Musée de demain



## Récits et mythes

Ligne du temps du futur  
Couches humaines

Tout autre façon  
d'amener son enfant au  
travail



## Structures de pouvoir

Schématisation du  
long-termisme

## **4. Personas du futur : Besoins des citoyens et non-humains**

**Les personas sont de plus en plus utilisées au gouvernement comme façon d'encourager les décideurs politiques à prendre en considération les besoins et points de vue de différentes personnes. Tout ensemble de personas devrait comprendre un ensemble de personas du futur pour susciter des discussions sur les besoins des futurs citoyens à l'égard des services et pour que les besoins des entités non humaines, comme les actifs naturels, soient pris en considération.**



## 7. Prendre conscience du futur



**Prendre conscience du futur peut être aussi simple que de prononcer une brève déclaration au début des réunions ou des événements pour ne jamais perdre de vue les générations futures et celles qui ne sont pas encore nées. Cet outil s'inspire des cérémonies de bienvenue dans le pays et de reconnaissance de pays de l'Australie durant lesquelles le passé colonial du pays est reconnu et des hommages sont rendus aux propriétaires traditionnels et gardiens permanents de ces terres, les Aborigènes.**

Ce rituel simple consiste à prononcer une phrase facile à retenir qui fait écho au contexte dans lequel vous travaillez. Vous pouvez inventer votre phrase ou essayer l'une des phrases suivantes :

*« Avant de commencer, j'aimerais reconnaître que les décisions prises dans cette salle aujourd'hui peuvent avoir des répercussions sur le futur et bien au-delà de la durée du projet, de l'équipe ou de l'organisation. Nous prenons nos décisions en gardant cette réalité à l'esprit. »*

*« Nous reconnaissons que les actions prises aujourd'hui auront des répercussions sur l'avenir. Nous reconnaissons et respectons les besoins des enfants d'aujourd'hui et de ceux qui ne sont pas encore nés. »*


*« Tandis que nous entamons ce travail, nous tenons compte du monde qui existera après notre passage, ainsi que les personnes, les animaux et la nature qui s'y épanouiront. »*

## **10. Jumelage avec le futur**

**Cette initiative vise à créer un rôle fictif ancré, par exemple, 75 ou 100 ans dans le futur. Le membre fictif venu du futur travaille aux côtés de ses collègues du présent et agit en faveur des générations futures au sein d'un portefeuille précis. Faites preuve d'imagination pour aider la personne à « habiter » le futur d'où elle vient!**

# **6. Évaluation des répercussions sur les générations futures**

**L'évaluation des répercussions sur les générations futures est un processus pour prendre en considération les répercussions qu'une initiative aura sur les enfants et ceux qui ne sont pas encore nés.**

The background is a dark blue field filled with a dense pattern of small, bright orange and yellow dots. Overlaid on this are several thick, vertical streaks of a similar color, which appear to be made of many fine, parallel lines, creating a textured, almost fabric-like effect. The overall composition is abstract and visually busy.

Pour en apprendre  
davantage...

# Outils du long temps

Outils pour cultiver le  
long-termisme dans les institutions



The Long  
Time  
Project



Climate-KIC

Climate-KIC is supported by the  
EU & a number of European countries



# The LONG TIME ACADEMY

[LISTEN](#) [PRACTICES](#) [LONG TIME COMMUNITY](#) [TOOLKIT](#) [ABOUT](#)



The Long Time Academy | S1 - TRAILER

**Welcome to The Academy.**



00:00

03:25

1X

[SHARE](#) [SUBSCRIBE](#)

*The Long Time Academy est un site internet de séries balados*

**SUBSCRIBE TO THE LONG TIME ACADEMY**



*The Long Time Academy balados présenté ici n'existent qu'en anglais*

# The LONG TIME ACADEMY

[LISTEN](#) [PRACTICES](#) [LONG TIME COMMUNITY](#) [TOOLKIT](#) [ABOUT](#)

## Running A Long Time Session For An Organisation

The image displays three overlapping panels of a workshop plan for 'Running A Long Time Session For An Organisation'. Each panel features a circular logo in the top right corner with the text 'The Long Time Project'.

**Panel 1 (Left):** Titled 'Running A Long Time Session For An Organisation'. It includes a '00:00-00:20' section: 'Start by welcoming everyone and going straight into the Human Layers meditation.' It also contains introductory text: 'Here's a plan and resources so you can run a workshop to become more long-term with any organisation that you're involved with. There's audio, videos, a workshop plan and links to visual templates- everything you need to run the workshop. If you're running this session in person, you'll need a flipchart/ wall-space to work on, and 4 different colours of post-it notes.' A 'Click here to download them.' button is present.

**Panel 2 (Middle):** Titled 'Running A Long Time Session For An Organisation'. It includes a '00:45-00:55' section: 'Play this 8 minute introduction video to the workshop.' with a 'Click here to watch it.' button. It also includes a '01:00-01:20' section: 'Your Long Time Examples'. The text reads: 'Bring up the Long Time Canvas. If you are doing this online, you can use a tool like Jamboard or Miro- we've created a template here that you can cut and paste. If you're doing it in person, then simply copy the 6 circles of the template onto flipchart paper/ a wall. If the session has more than 5 people in it, then split it into smaller groups of 3-5 people for this stage. Ask the groups to discuss and then map the following three things onto the canvas using different coloured post-its- either virtually, or in real life if you're doing in-person.' A numbered list follows: 1. Existing examples of long-term in the organisation, and elsewhere (blue); 2. Places where there might be opportunities for long-termism (yellow); 3. Any barriers to getting more long-term (red).

**Panel 3 (Right):** Titled 'Running A Long Time Session For An Organisation'. It includes a '02:15-02:25' section: 'Quick Group Share'. The text reads: 'It can be good to jump in at this point and quickly get the small groups to share with everyone what they are working on- ideally in a minute or two. This can help participants get inspired by each others' ideas.' It also includes a '02:25-02:40' section: 'Designing tools II'. The text reads: 'Go back into the same small groups and keep working up the tools and start to talk about how and when you might test the tool you're working on.' It also includes a '02:40-02:55' section: 'Final share'. The text reads: 'Share tools with group and also how and when they will be tested.' Finally, it includes a '02:55-03:00' section: 'Close'. The text reads: 'Thank everyone for their participation. Ideally arrange a call in a month's time to discuss how testing the tool has gone. You might want to close with by each person sharing what has stuck with them from the session, or with a minute's silent reflection, or

*Exemple de boîte à outils pour les organisations*



**EXEMPLES  
PRÉCÉDENTS**

Rituel et  
routine

Normes et  
comportements

Symboles

**POSSIBILITÉS**

Systèmes et  
processus  
réglementaires

Structures  
de pouvoir

Récit

**OBSTACLES**



Comment vous sentez-vous par rapport au futur au-delà de votre durée de vie?

Où voyez-vous la culture et les opérations du long temps?

Quels projets phares auxquels vous participez pourraient transcender votre vie?

De quelle façon votre organisation est-elle plus susceptible de pratiquer le « long-tempsisme »?