



CR réunion Stratégie 5 SoL France du 3 septembre 2009

Participants :

Thierry Amslem, Anne Beaufumé, Daniel Belet, Sylvie Caruso-Cahn, Catherine Chambon, Etienne Collignon, Danièle Darmouni, Mathieu Daum, Irène Dupoux-Couturier, Emmanuel Dupoux, Pierre Goirand, Jean-Pierre Hureau, Sean Lafleur, Josette Larchier-Boulangier, Pascale Le Roux, Laurence Lucas, Elisabeth Martini, Brigitte Monsou, Bruno Pagès, Christopher Peterson, Bernard Prud'homme, Béatrice Quasnik, Marc Tirel, Alain de Vulpian, Constance de Vulpian.

Projets :

CYCLE REAPPRENDRE A ANTICIPER ou LEADERSHIP & ANTICIPATION & CO-CONSTRUCTION. Coût financier, économique et socio humain liés à la crise. Les entreprises se centrent sur le court terme et sur des résultats en termes d'argent à très court terme. Changement par rapport aux années 70 ou 80. Oubli de la culture et centrage sur la finance à court terme. Depuis 2 ans, ces entreprises prennent conscience du problème. Opportunité de SoL ici.

- **A Revolutionary day with Peter Senge. A future awaiting our choice.** Design team: Danièle Darmouni, Sabine, Sylvie Matéra, Laurence Lucas, Pierre Goirand et Matthieu Daum. *The Necessary Revolution*, Peter Senge. Les 3 **niveaux de compétence**. Idée qu'il y a 3 grandes compétences: voir les systèmes plus larges (enjeux mondiaux), collaboration réelle allant au-delà de l'entreprise (ONGs, acteurs mondiaux, consommateurs), être capable de créer des futurs que l'ont désire vraiment. Peter Senge partagera les expériences concrètes de ces 3 compétences. Il faut aussi un moment d'exercice, d'expérimentation dans la journée. Comment transposer le résultat de l'exercice à son organisation ? 100 personnes visées. Journée en anglais. Raccourcir l'invitation. Allonger la biographie et la mettre au départ. Avec Photo de Peter Senge. Envoi invitation début semaine prochaine. L'anglais entre guillemets.
- **Enjeux et pratiques clés du développement d'un leadership intégral.** Design team : Pierre Goirand et Alain Gauthier. Vibrant leadership permettant de créer des organisations vibrantes. Faire le grand écart par rapport aux réalités de l'entreprise et voir ce dont on a besoin demain. Ouvert à tous. Informer les business schools et les universités d'entreprises. 40 à 50 personnes.

- **Etapes de la conscience et de la transformation personnelle.** Laurence Lucas contact Mario Cayer. Mai 2010. Axé développement personnel. 3 jours à Paris.
- **Au carrefour d'intérêts divergents, l'enjeu de l'anticipation avisée : actionnaires, management et entrepreneurs (AME).** Club des Vigilants. D'un capitalisme toxique et court termiste à un capitalisme plus humanisant qui fasse alliance avec la vie. Design team : Laurence Lucas, Irène Dupoux-Couturier, Françoise Beigbeder. Surtout pas trop de consultants. Réunion le 17 septembre pour recruter les personnalités qui seront aux tables apprenantes. En recevoir une vingtaine et en choisir 10. Sean recrutera des actionnaires. Jean-Pierre Hureau veut bien essayer aussi.
- **Quelles intelligences pour le leadership du 21^{ème} siècle ? Esquisse d'un modèle d'alter-leadership.** Design team : Daniel Belet et Sylvie Caruso Cahn. En liaison avec une réflexion personnelle. Juin 2010. Construction des futurs désirés : futurs des modes de management des organisations. SoL doit proposer des choses concrètes aux entreprises. Donner une réponse concrète. Souci de pouvoir toucher des managers. On est dans l'invention de ce qui pourra être fait demain. Logique d'ambition et de construction, pas d'étude de ce qui est actuellement.
- **Innovation, créativité : comment être attractif et pérenne dans le monde en crise au regard du capital immatériel ?** Design team : Elisabeth Martini, Josette Larchier-Boulanger et Béatrice Quasnik. Le vivre ensemble est fondamental pour la pérennité du système. Beaucoup de souffrance dans les entreprises. Revisiter la notion de capital immatériel.
- **Cognitive Neuroscience for managers.** Design team : Emmanuel Dupoux, Danièle Darmouni, Catherine Chambon, Laurence Lucas, Josette Larchier-Boulanger, Alain de Vulpian, Anne Beaufumé. Difficultés à communiquer entre scientifiques et managers (décisions). Créer une université d'été SoL. Faire intervenir des scientifiques et faire travailler les gens pour qu'ils voient en quoi ces expériences les concernent au quotidien. Sur 4 jours avec thèmes particuliers : prise de décision, mémoire, perception avec l'accent mis sur les freins et les échecs. Maximum de 20 personnes. Reproduire une atmosphère de laboratoire. Emmanuel Dupoux prend toutes initiatives vers les membres de Sol pour élaborer le projet.
- **Animer réseau des anciens des FOA.** Animer un groupe marketing.
- **FOA : cycle court.** Nouvelle formule. Choisir 2 disciplines.
- Laurence Lucas : la puissance économique de SoL et de ses intervenants ? Avoir une séance sur les **aspects économiques de SoL**. Chaque chef de projet doit faire un budget. Peut-on prévoir des projets animés par des consultants à titre gratuit ? Travail bénévole sur la recherche mais il

faudrait en sortir et rémunérer la recherche. Croissance aussi du nombre de membres. Projet de charte des membres. A valider avec le bureau dans les 15 jours.

- **Réseau des entreprises apprenantes.** Jean-Pierre Hureau, Brigitte Monsou et Danièle Darmouni. Faire un réseau apprenant de membres d'entreprises. Comment l'apprenance peut nous aider ? Comment faire accepter cette notion à nos dirigeants et managers ? Quelles sont nos expériences ? De quel soutien peut-on avoir besoin ? Idée d'atelier inter-entreprise. Il faut trouver des membres d'entreprises. La cible idéale dans l'entreprise : les agents de changement. Réunion 100% entreprise. Evénement gratuit.
- **Co-consulting.**
- **Atelier Altervision :** Mathieu Daum et Pierre Goirand.
- **Journée GARF/SOL :** grâce au GARF on a un vrai public. Quel thème proposer ? 100 personnes visées. Anne Beaufumé. Thème sur leadership et anticipation. Eventuellement Danièle Darmouni.
- **Plateformes collaboratives ou Web social.** Elisabeth Martini et Marc Tirel. Monter une demi-journée de sensibilisation des entreprises membres et voir en quoi ces outils changent quelque chose dans leur manière de travailler. Puis une journée autour de la transformation des organisations et du **web social** et là animer grâce aux outils. D'abord en intra.
- **Learning expedition ou voyage d'inspiration.** Pierre Goirand. Pour les agents de changement. Danièle Darmouni propose de faire la rencontre chez International Mozaïk.
- **Journées d'échange. Transformation de la culture. Projet SNCF.** Sylvie Caruso Cahn et Pierre Goirand. Faire le point. SoL et ses membres consultants et entreprises en lien avec la SNCF. Partage d'expérience. Une journée avec des managers de l'ingénierie. Travailler sur le thème de la transformation de la culture devant d'autres (autres de la SNCF et autres entreprises) pour apprendre ensemble. Co-production ingénierie SNCF et SoL. Christopher Peterson, Sean Lafleur et Anne Beaufumé.
- **Rédaction du rapport.** Avant la fin de l'année. 50 pages. Feedback sur certaines entreprises. Pourra faire l'objet d'un cahier de SoL. Les personnes qui ont fait l'étude pourraient être interviewées.
- **Approfondissement de la démarche apprenante. Théorie U.** SoL a l'opportunité d'être l'éditeur de théorie U.