

## Les rendez-vous de Janvier à Juin 2023

### Club de Toulouse – Programmation détaillée

#### 10 JANVIER – MÉMOIRE ET DECISION : COMPRENDRE NOTRE CERVEAU POUR MIEUX S'EN SERVIR

On connaît aujourd'hui entre 5 et 10% du fonctionnement du cerveau. Le cerveau est donc une *terra incognita*, un nouveau monde à découvrir. Une partie se construit *in utero* et l'autre partie lors de la confrontation avec l'environnement. Le cerveau est un organe malléable. Comment se faire un « cerveau sur mesure » ? Contrairement à ce que l'on pourrait penser, notre cerveau n'est pas un organe figé, nous pouvons utiliser ses ressources, découvrir des potentiels qui sont présents en chacun de nous, et qui, malheureusement dans nos vies sédentaires et confrontées au stress ne sont pas toujours exploités.

Tout comme un costume que l'on se fait sur mesure, vous pouvez donner à votre cerveau les formes et les contours que vous souhaitez lui donner, ceci en fonction de votre vécu ou de votre expérience sensorielle. L'alimentation participe également en partie, à améliorer ou au contraire à diminuer nos capacités cognitives.

L'organe cerveau est une belle machine de 1 300 cm<sup>3</sup>. Outre son évolution dans le temps, il sera abordé comment cet organe se construit et comment il fonctionne chez l'adulte, car il est reconfigurable à l'infini ! Différentes manières d'améliorer son fonctionnement et d'éviter les dysfonctionnements seront également évoquées.

#### Par Pierre-Marie Lledo

Le Professeur Pierre-Marie Lledo, ancien élève de l'École Normale supérieure, dirige depuis 2001 le laboratoire de recherche Perception et mémoire, et depuis 2014, le département de neurosciences, tous deux situés à l'Institut Pasteur. Depuis 2004, il dirige également le laboratoire de recherche gènes et conscience du C.N.R.S. C'est un membre de l'Académie des sciences européenne.

Il est chroniqueur au quotidien Les Echos et membre du Comité d'éthique de la publicité (CEP) de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité.

A la lumière de ses récentes découvertes, Pierre-Marie Lledo nous invite à revisiter la notion de libre-arbitre et à comprendre la relation qui lie l'intellect à l'affect. Cette expertise nous permet de mieux connaître l'architecture cérébrale dans le but d'accroître nos propres performances. Elle permet une meilleure connaissance de la psychologie humaine. A travers des exercices pratiques, Pierre-Marie Lledo nous invite à entretenir notre cerveau et à optimiser nos prises de décision.

#### 7 FEVRIER – LA BIENVEILLANCE EN ENTREPRISE : PRODUIRE DE LA CONFIANCE ET ACCROITRE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

La bienveillance est une option fructueuse pour l'entreprise. Peut-on, dans ce monde de l'entreprise globalisée, ultra-concurrentielle, « oser la Bienveillance » ? N'est-ce pas un vœu pieux formulé par quelques idéalistes en dehors des réalités opérationnelles du monde ? En réalité, au contraire, les nombreuses enquêtes montrent que les équipes n'aspirent qu'à davantage de Bienveillance en entreprise. Une étude de l'université de Warwick montre que la productivité d'une équipe heureuse augmente de 12 %.

Les sciences humaines et sociales nous montrent que la Bienveillance permet de créer un environnement favorable sur la motivation individuelle, l'engagement, et au final, sur le fonctionnement des petits groupes. Cependant, ces mêmes recherches peinent encore à démontrer que la Bienveillance est à la source de création de valeur pour des organisations, pour la simple et bonne raison que la performance d'une organisation est le résultat d'une multitude de facteurs de causalité, que l'on ne peut réduire à la seule dimension du leadership, des relations humaines ou de la considération de la personne.

Pourtant, a contrario, rien ne nous prouve que la Bienveillance soit antinomique de la performance. Bien au contraire, l'observation d'équipes restreintes montre que le sentiment de sécurité, de lien social, de protection réciproque, de joie et d'expérimentation amènent les équipes à développer un engagement fort dans le travail. Or, l'engagement des collaborateurs est l'une des meilleures clés de la performance.

Oui, il est possible de développer une culture de la Bienveillance ! De nombreux outils seront présentés lors de cette rencontre, sous un angle très opérationnel et pragmatique.

#### Par Olivier Truong

Depuis 20 ans, successivement consultant et manager opérationnel de start-ups, [Olivier Truong](#) a occupé plusieurs postes à responsabilité opérationnelle et fonctionnelle dans une grande entreprise de services. Il est aujourd'hui directeur Culture et bienveillance d'un groupe international dans la logistique.

Diplômé de l'ESCP Europe, titulaire d'un master à HEC et à l'INSEAD en psychologie organisationnelle, Olivier Truong est docteur en sciences de gestion de l'université Paris-1 Panthéon-Sorbonne. Il est certifié du programme de management public en leadership et négociation de la Harvard Kennedy School of Government. Il enseigne la conduite du changement et les transformations organisationnelles dans de grandes entreprises et est membre de la chaire du changement à l'ESSEC.

Il est l'auteur de deux ouvrages sur le management et la bienveillance en entreprise aux éditions Eyrolles en 2017, dont [La bienveillance en entreprise](#), considéré comme une référence sur le sujet. Il intervient régulièrement comme conférencier sur ce thème.

Engagé dans les débats citoyens et le bénévolat associatif, il a créé l'association Phénix qui accompagne des jeunes issus de milieux défavorisés pour aider à leur intégration professionnelle.

## 7 MARS – COMMENT INNOVER : QUELLES STRATEGIES GAGNANTES DANS UN MONDE EN MUTATION

Ce sont souvent les nouveaux entrants qui créent les ruptures stratégiques au détriment des acteurs en place, tout simplement car ces derniers sont ancrés dans leurs croyances et convictions sur leur business historique : les idées qu'ils trouvent leur donnent l'illusion d'innover, alors qu'elles s'inscrivent dans le statu quo de leur existant. Il faut donc prendre le temps de se mettre en phase de destruction ouverte des croyances pour se « recomposer » en nouvel entrant et enfanter la célèbre destruction créatrice, tellement révélée mais si peu appliquée. C'est un point de passage (et non pas une finalité) qui emploie des approches opérationnelles de « désapprentissage » : se mettre en errance dissidente de l'existant en acceptant de se perdre rien que pour s'étonner, développer la curiosité individuelle et partager nos étonnements permet à tout COLLECTIF de devenir visionnaire.

Les DIScontinuités de l'environnement deviennent ainsi des gisements formidables pour se DOTER d'une nouvelle stratégie gagnante, les fameux « choix clés dans la durée » : cela nécessite de prendre le temps de déterminer les LESS choses à faire qui permettront d'obtenir MORE résultats dans la durée. A défaut, l'entreprise risque d'aller dans tous les sens au gré des discontinuités sans rien construire. Au même titre « ajouter more choses à faire dans l'entreprise », exacerbe sa complexité (ragout de nouilles), ce qui nuit à son efficacité, à l'agilité et à l'engagement du collectif

Il faut donc plus que jamais intégrer Innovation et Stratégie pour engager les hommes en conséquence : comme le soutient J. Doerr (célèbre Capital Investisseur), un entrepreneur est celui qui accomplit beaucoup PLUS (more) que quiconque pense possible avec beaucoup MOINS (less) que quiconque pense possible.

### Par Maximilien Brabec

Maximilien Brabec est un homme qui ne jure que par la différenciation ! Diplômé de l'école Centrale et consultant en marketing stratégique, il a travaillé chez IBM, a dirigé des filiales de grands Groupes comme Hachette avant d'être consultant chez KPMG et Ernst & Young. Spécialisé dans la recherche de stratégies de rupture, interviendra aux Cercles de Progrès pour nous dire comment trouver de nouveaux gisements de performance, de nouveaux espaces d'activité et des axes de différenciation pertinents.

Il aime se confronter en toute humilité aux limites de ses propres expériences terrain, et en toute curiosité aux études les plus récentes pour défricher et porter de nouvelles réponses concrètes et opérationnelles auprès des entreprises sur l'innovation et la stratégie. C'est ainsi qu'un de ses ouvrages précédent, *Business Model Vert – L'Économie durable comme stratégie gagnante* - Dunod 2011, a été lauréat du prix qualité performance.

Il vient de co-écrire l'ouvrage '*Manager' APM* sorti en 2022 (ed. Dunod) à travers ce sous-titre '*manager l'innovation managériale*'.

## 04 AVRIL – LA COHERENCE CARDIAQUE – ACCORDER SON LEADERSHIP AU RYTHME DU COEUR

Les performances cognitives et comportementales de tout être humain dépendent de facteurs neurobiologiques et émotionnels. Connaître et utiliser ces derniers de façon appropriée permet d'obtenir de meilleurs résultats avec moins d'efforts, et surtout de mieux s'adapter à un environnement en transformation continue. Nous découvrirons les connexions neurobiologiques entre le cœur, la respiration et le mode de fonctionnement du cerveau en état de flow et en état de blocage. A l'aide d'exercice d'apprentissage, il sera question de respiration cohérente naturelle, pour aller dans la zone de créativité et d'enthousiasme.

L'importance de la mise en place des 4 piliers du modèle « stabilité dynamique » permet de réussir des transformations durables dans tout contexte de changements incessants et de favoriser l'essor de l'intelligence collective. Elle permet de consolider les conditions nécessaires pour que les individus, les équipes et les organisations puissent vivre ces transformations dans un état de flow plutôt que dans un état de blocage.

### Par Alessandro Biscaccianti

Sa conviction : c'est en accordant son leadership au rythme du cœur que l'on peut accéder à ses ressources profondes et développer ses performances, au bénéfice des transformations personnelles, managériales et organisationnelles durables.

Depuis 1997, Alessandro (franco-italien) accompagne des comités de direction et des équipes opérationnelles d'entreprises de toutes tailles et secteurs, en France et à l'étranger, dans la conduite de transformations personnelles, managériales et organisationnelles, en utilisant son approche "LDS - Leading by Dynamic Stability".

Depuis 1990, les recherches scientifiques du HeartMath Institute montrent l'influence du cœur et des processus neurobiologiques sur nos performances physiques, émotionnelles, cognitives, intellectuelles, relationnelles ainsi que sur notre état spirituel. Donc, pour piloter les "trans/formations" continues et accélérées de notre époque, et en rester maîtres, nous les humains ne pouvons qu'aller au rythme de notre neurobiologie, qui nous limite et nous contraint. Mieux en connaître le fonctionnement nous permet d'exploiter davantage nos ressources profondes.

Son approche du "transformational change" intègre complètement ces facteurs neurobiologiques et propose des outils immédiatement opérationnels et cohérents avec le fonctionnement fondamental des êtres humains, permettant d'activer les talents individuels et l'intelligence collective.

Également praticien en Hypnose Ericksonienne certifié par Arche Hypnose Paris avec une spécialisation sur « talent et sérénité ».

## 11 MAI – GESTION OPERATIONNELLE DE CRISE POUR L'ENTREPRISE

Quel que soit leur domaine d'activité, leur taille et leur localisation, les entreprises sont exposées à des risques multiples pouvant déboucher sur des crises : informatiques, sécuritaires, environnementales, réputationnelles, financières, sanitaires, etc. Savoir anticiper la fulgurance des crises par la préparation de son organisation est primordial pour affronter sereinement l'évènement et en limiter les impacts humains, juridiques et économiques.

En situation d'urgence, le collaborateur sous pression réagit différemment : stress, déni, isolement, agressivité, volonté de contrôle, etc. Le changement d'une « posture métier » à une « posture de crise » est source de déstabilisation pour celui qui se trouve confronté à des problématiques complexes et inhabituelles. Le facteur humain est déterminant dans la manière avec laquelle la crise sera gérée, c'est pourquoi il est essentiel d'y préparer les protagonistes de futures crises, afin de réduire les incertitudes et développer des automatismes.

Renforcer sa capacité à gérer efficacement toute situation critique passe par la mise en place en amont d'une organisation de gestion de crise structurée et articulée autour d'une méthodologie de crise, d'outils de pilotage, et d'une gouvernance dédiée. Spécifique au contexte et à la culture propre à l'entreprise, ce dispositif de crise doit être conçu en prenant en compte les risques inhérents aux activités de la structure et prévoir des réponses adaptées.

### Par Arnaud Kremer

Arnaud Kremer est diplômé de l'institut national des hautes études de Sécurité et de la Justice et de l'Ecole militaire (INHESJ). Il a passé 21 ans dans la Gendarmerie nationale, dont 11 ans au sein du GIGN, entre 1994 et 2005, comme responsable de la cellule dossiers d'objectifs et audits.

Expert en sûreté, gestion de crise et intelligence économique, Arnaud Kremer a créé le Cabinet IREMOS en 2006. Spécialisé dans le conseil en sûreté, la gestion de crise et le développement de logiciels de crise, IREMOS accompagne les ministères, les grands groupes, PME et ETI, en France et à l'étranger.

Arnaud Kremer est officier de la réserve citoyenne de la Gendarmerie nationale.

Membre, Chaire Gestion de crise, Université de Technologie de Troyes & École Nationale Supérieure des Officiers des Sapeurs-pompiers

Membre, ADSSH / Association des directeurs sécurités d'hôtels de luxe

## 6 JUIN – METAMORPHOSES FRANÇAISES

Nul atlas ne permet de se repérer dans une France nouvelle, où chacun ignore ce que fait l'autre. L'écart entre la réalité du pays et les représentations dont nous avons hérité est abyssal, et près d'un demi-siècle après l'achèvement des Trente glorieuses, nous continuons à parler de la France comme si elle venait d'en sortir. Pourtant, depuis le milieu des années 80, notre société s'est métamorphosée en profondeur, entrant pleinement dans l'univers des services, de la mobilité, de la consommation, de l'image et des loisirs. « En 2023, regardons la France qui ne baisse pas les bras »

Avec Jérôme Fourquet, nous comprendrons mieux l'archipellisation de la société Française des années 60 à nos jours ; le passage d'une économie de la production à une économie de la consommation, du tourisme et de la logistique depuis 1980 ; la démoynisation, avec l'économie de la débrouille et de la bricole et bien sûr la question du pouvoir d'achat et de l'inflation ; l'ouverture croissante aux influences culturelles et étrangères et enfin le décryptage du paysage politique français pour nous approprier les clés des prochaines échéances électorales.

Une prise de hauteur très instructive. Une analyse didactique et objective, passionnante et indispensable.

### Par Jérôme Fourquet

Jérôme Fourquet est un analyste politique, directeur du département Opinion et stratégies d'entreprise de l'IFOP depuis 2011. Diplômé de sciences politiques et de géographie, Jérôme Fourquet a effectué l'ensemble de sa carrière au sein d'instituts de sondage. Ses travaux portent en particulier sur les comportements et attitudes politiques en lien avec les religions, l'immigration et les questions d'identité. Il est également expert en géographie électorale.

Jérôme Fourquet intervient régulièrement dans les médias français et a publié de nombreux ouvrages notamment avec la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation pour l'innovation politique. Son livre, *L'Archipel français*, publié en 2019, a reçu le prix du livre politique.

En 2021, il reçoit le prix du livre d'économie pour son dernier livre *La France sous nos yeux : économie, paysages, nouveaux modes de vie*

