



Les Cercles de Progrès
France

Mardi 9 avril 2013 – Compte rendu

« Les Kogis et le Management »

par Eric Julien

Lieu : Banque Populaire - Balma

• La vie du Cercle du Pastel

11 membres étaient présents pour cette journée, soit un taux de participation de 65 %.
Etaient excusés, Marc de Bisschop, Joël Gimeno, Hervé JeanJacques, Dominique Prost, Alain Llanès et Richard Chiche.

Nous avons été très heureux d'accueillir Etienne Lafond (Groupe RMP) et Alain Dubout, Directeur du Zénith de Toulouse, invité par Olivier Desrousseaux.

Il est important que chacun continue à se mobiliser pour élargir le Cercle du Pastel, et le message d'Eric Julien aujourd'hui devrait nous conforter dans les initiatives déjà prises et/ou celles qui sont en cours... Merci d'avance à tous pour votre engagement dans la cooptation de dirigeants d'entreprise.

Vivre ensemble, coopérer, mobiliser les énergies, mutualiser les ressources, écrire une histoire ensemble ! sont les grandes lignes des idées développées lors de cette formidable journée.

• Intervention d'Eric JULIEN

Eric Julien, géographe, accompagnateur de montagne, diplômé en Sciences Politiques, Président de l'Association Tchendukua, est consultant externe en entreprise depuis plus de 10 ans, spécialisé dans l'accompagnement au changement et l'intelligence collective.

Sa vie a basculé en 1985, victime d'un œdème pulmonaire dans les montagnes de la Sierra Nevada de Santa Marta, à plus de 5.000m d'altitude en Colombie. Les indiens Kogis l'ont recueilli et lui ont sauvé la vie. Comment les remercier ? : Tenir la promesse de les aider à récupérer leurs terres, dont ils avaient été spoliés.

Eric Julien nous remercie chaleureusement de l'accueillir et de savoir prendre le temps de passer cette journée ensemble. On sent une vraie sincérité, pas de remerciement de circonstances... Il est évident qu'il est de plus en plus rare de Prendre le Temps !

L'intervenant nous demande de réfléchir à deux questions :

→ Qu'est-ce qui est important pour vous aujourd'hui ? Combien de temps y consacrez-vous ?

→ Qu'est-ce qui est essentiel pour vous ? Combien de temps y consacrez-vous ?

Puis chacun présente son voisin et évoque ses attentes :

Changer d'air, remise en question, recherche d'harmonie, partager, prendre du recul, casser la routine sont les objectifs qui reviennent le plus souvent.

Qui sont les Indiens Kogis ? : Ce sont les héritiers de l'une des plus brillantes civilisations du continent sud-américain, les Tayronas, massacrés au XVI siècle par les conquistadores. Autrefois plusieurs centaines de milliers, ils ne sont aujourd'hui plus que 12.000. Ils vivent dans le Nord de la Colombie et subissent depuis le milieu du siècle dernier une dépossession ininterrompue de leur terre (guérillas, narco trafiquants, Farc, ELN..). Des sauvages, des archaïques, des invisibles ? Ne sont-ils pas porteurs de ce que nous sommes en train de perdre ? N'y a t'il pas quelques principes fondateurs que l'on pourrait se réapproprier ?





Les Cercles de Progrès France

Après avoir vécu quelques temps avec eux, Eric Julien a créé en 1997 Tchendukua Ici & Ailleurs, pour leur permettre de racheter des terres et préserver leur culture.

Cette séance a permis à Eric Julien de nous livrer son expérience de vie avec ces (ses) Indiens Kogis, les raisons de son engagement auprès de cette tribu, et le sens de cette rencontre qui le font vivre aujourd'hui dans une démarche d'harmonie, en quête de paix et de beauté.

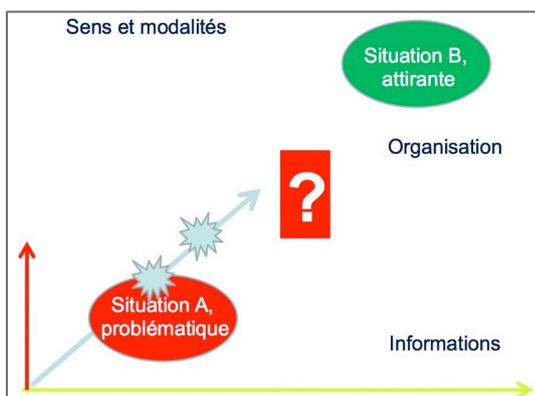
« *Il n'est pas de renouveau qui ne commence par un retour à l'ancien* » Régis Debray

Il faut inventer d'autres manières d'être et d'agir ensemble, dans un monde fini, où les déséquilibres de toute nature s'accroissent jour après jour.

« *Un système génère des questions et des paradoxes, intelligibles dans le système, mais qui ne peuvent pas y trouver de solution. Il est nécessaire de pouvoir en sortir pour l'ouvrir à de nouvelles intuitions* »-

Kurt GÖDEL (1906-1978) Vienne le 23 décembre 1929 / Mathématicien et Logicien

L'évidence aujourd'hui est un discours brouillé, une perte de sens partagé et un déficit de pédagogie. Vers quelle grille de lecture se pencher et comment donner l'envie au collectif « d'y aller ». Comment se mettre en mouvement ?



2 schémas présentés par Eric Julien qui insiste sur le sens et les modalités (énorme déficit sur cet axe route), ainsi que sur la différence des états intérieurs.

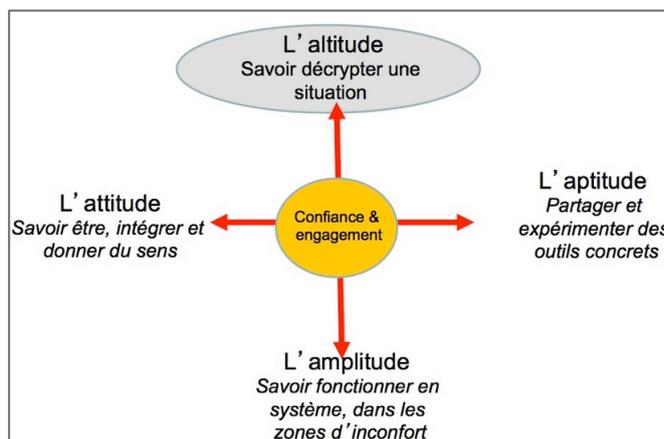
On « crève » des informations, tout comme de l'organisation.

Par contre, passer du temps sur le sens et tenir compte des diversités, sont des facteurs rarement pris en compte par les managers et qui permettent « d'écrire une histoire » et de construire un discours fort en impact.

Prendre le temps pour la phase d'analyse, la recherche de solutions, partager la vision d'un projet dans ses moindres détails

Management pierre : basé sur le savoir, le manager sait, il y va, tout court.

Management cheval : On précise les enjeux, on réunit ses collaborateurs, on canalise les énergies, on réfléchit à COMMENT on y va ?



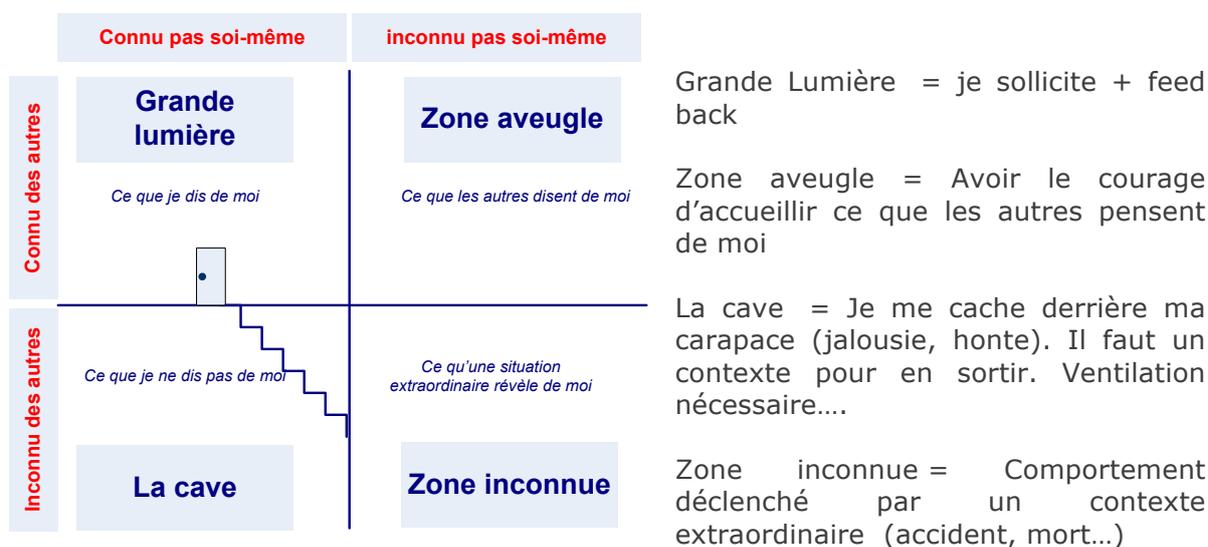


FENETRE DE JOHARI

Une des particularités des Kogis est leur regard croisé sur le monde qui vient, avec une capacité de dialogue qualifiée par Eric Julien de « Voyage Intérieur ».

Dialoguer est fondamental, et la Fenêtre de Johari se révèle être un outil, un repère structurel favorisant la connaissance de soi et la connaissance de ce que les autres perçoivent et savent de nous.

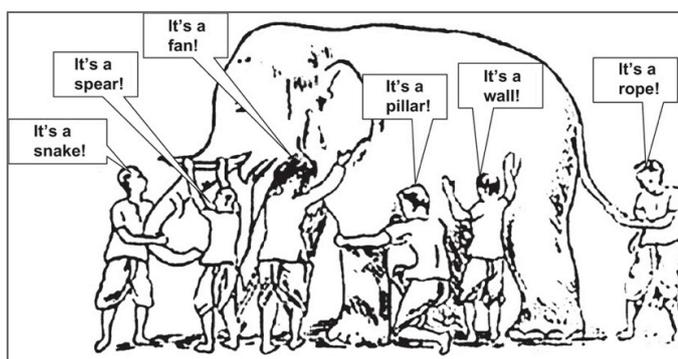
« Pour mieux te connaître, écoute les autres »



Nous sommes des êtres de subjectivités du fait de notre histoire. Y'a t'il un processus garant de la transmission pour transmettre l'essentiel ?

Eric Julien nous rappelle l'histoire de l'éléphant et des 6 aveugles :

Méfions nous des organisations où chacun travaille dans son coin et où le central ne connaît pas l'activité globale. Cette histoire, où chacun a sa part de vérité, nous enseigne également à être plus tolérant envers les autres, concernant leurs points de vue, une manière de vivre en harmonie avec ceux qui pensent différemment de nous ?



Lorsque l'on prend la parole :

- Nourrir ce qui nous relie
- Remercier
- Encourager
- Etre responsable de ses propos, privilégier le sens
- Ecouter activement





Les Cercles de Progrès France

Un exercice sur la confiance en début d'après midi à permis à chacun d'être à tour de rôle **guide ou aveugle**, sensations de surprise et d'angoisse pour certains de lâcher prise et de sécurité pour d'autres.



Jeu qui renseigne sur **la relation avec l'autre**, et qu'Eric Julien a commenté suivant la grille d'analyse des styles sociaux suivants :

Les promoteurs : ils entraînent, mais comment ?

Les contrôlants : ils visent l'objectif sans se préoccuper des autres, à quel prix ?

Les facilitateurs : ils règlent les problèmes et sont dans la conception

Les analystes : les « oui mais »

Certains axes de posture ne fonctionnent pas très bien, voire même pas du tout (Axe contrôlant/facilitant par ex). Seul un management réfléchi et de qualité permet une bonne relation afin de mettre les tendances de chacun sur la vraie valeur ajoutée.
(réf Management Comportemental Gérard Fransès – Oct 2011 CdPF)

Grille d'analyse des styles sociaux

<i>Expansif</i>		<i>Réservé</i>		
L E A D E R S	Promouvant	Facilitant	S U I V E U R S	
	Stimulant Enthousiaste Energique Créatif	Intuitif Parle beaucoup Affirmatif		Amical Coopératif Confiant
A s c e n d a n t	Déterminé Efficace Orienté vers le bénéfice	Impatient Gagneur Intéressé aux résultats	Patient Spécialisé Précis	Parle peu Pense / écrit Exact, ponctuel
	Contrôlant	Analysant		

Vous retrouverez sur le site internet le détail de chaque « style social », ses motivations, ses buts, ses craintes, ses situations d'inconfort ou de confort.





LES KOGIS

80 familles, 350 personnes, trois villages.

Ils **transmettent**, **agissent** ensemble, **pensent** le monde, **créent** des espaces de confiance et **construisent** une histoire ensemble → cohérence de leur système de vie. Leur fonctionnement est en lien direct avec la terre et issu d'une observation fine du vivant. Il est structuré autour d'une **autorité « avec »** qui mobilise, anime les « processus », et valorise les talents, plutôt qu'une autorité « sur » qui décide et demande que les individus exécutent. Le pouvoir étant partagé, la responsabilité l'est aussi, facilitant l'engagement et la motivation.

**« Dis le moi, je l'oublie
Montre le moi, je le retiens
Implique-moi, et je le comprends »**

Eric Julien a captivé notre attention en racontant son expérience et en nous apprenant un peu mieux qui étaient les Kogis, comment fonctionnait une famille, le « mamu », le « chaman », l'impact du vivant, quid de laalebasse, de leur habit, leur religion, la scolarité, la gestion des conflits... Emportés par son témoignage, nous aurions pu l'écouter de longues heures et échanger plus longtemps encore. Son support pédagogique est en lien sur le site internet, via votre espace privé.

Evoquer les Kogis en entreprise auprès de dirigeants, c'est rendre accessibles ce principe du vivant dont ce peuple premier est porteur : coopération plutôt que compétition, dont découle le respect, la solidarité, le partage, la patience, et une vision commune qui donne du sens aux projets à partager par tous les acteurs du collectif.

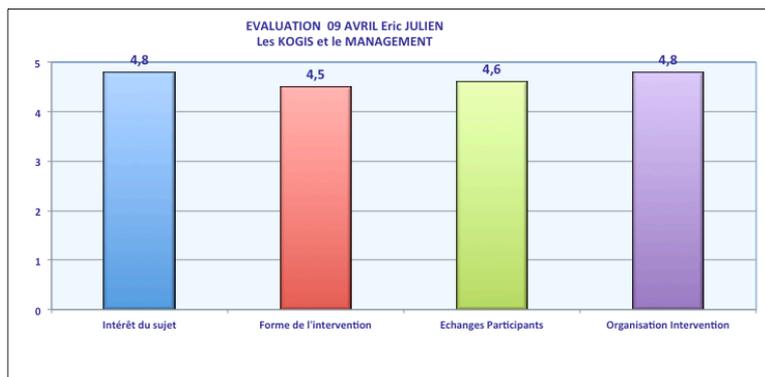
Ce qui est important n'est pas tant le contenu que le processus pour y arriver, co-construire un chemin ensemble, et faire émerger les réponses qui sont là ! en utilisant au mieux les ressources.

• **Votre évaluation**

Une journée que l'on pourrait qualifier de « vivre ensemble », tant par le témoignage émouvant de l'intervenant que par la richesse des échanges. La sensation d'avoir emmagasiner du POSITIF, et d'avoir permis cette prise de recul que vous venez chercher lors de ces journées.

Un point de vue original et de nombreux apports culturels, même si la passerelle avec l'entreprise peut paraître encore incertaine pour certains d'entre vous.

Et un projet évoqué trop rapidement par Eric Julien, Toulouse AGIR ENSEMBLE, pour créer un fond de dotation territorial avec cette devise « donnons-nous les moyens d'écrire une histoire ensemble... »



**Prochaine rencontre, le
Mardi 14 Mai 2013
Séance Interne à Cordes
sur Ciel, restitution des
séances précédentes et
travail sur un cas
d'entreprise apporté par
des dirigeants.**

