

REUNION DE POSITIONNEMENT CDPM 16 MARS 2012 FAUCHON

PROJET DE PV

Etaient présents : Abdelkader Boukhriss, Dominique Drouet, Saïd Sekkat, Brahim Slaoui, Khadija Benbrahim-Kabbaj, Leïla Mamou, Eric Ceconello, Amine Kabbaj, Fayçal Lahjouji, Nabil Mekouar, Abla Benabdallah, Miriam Douiri, Caroline Chabot-Laloy

étaient excusés : Bruno Igounenc, Ghita Lahlou, Mehdi Zouhir, et qui ont participé par écrit , Omar Yacoubi, Claude Raymond, Khadija Klaraki, Virginie Reynaud, Bruno Igounenc .

Coach: Mouhcine AYOUCHE de bmh COACH

à 14 h 45 , Abdelkader Boukhriss, président ouvre cette séance assez particulière précise-t-il, et retrace un bref historique de l'association : Les Cercles de Progrès sont une association de droit marocain qui existe depuis 5 ans créée par Dominique Drouet suite à son expérience au Liban . Il rappelle que Brahim et lui ont fait partie des premiers membres de cette association.

Cette association a des valeurs qui sont en même temps des objectifs:

- progrès de l'entreprise à travers le progrès du dirigeant
- échange, alchimie, on a l'impression de se connaître depuis longtemps, convivialité
- objectif de croissance, créer d'autres cercles

Pendant plusieurs années on a réfléchi en marchant, mais on n'arrive pas à avancer malgré un certain nombre de réunions. On a besoin des échanges et du partage, nos réunions mensuelles ne suffisent pas, la communication (par mail) est insuffisante. Aujourd'hui , rappel du cadre de fonctionnement : l'association marocaine est composée aujourd'hui de 3 clubs, et il y a un cadre international créé depuis décembre 2011 (sensé être le support fédératif et aide à création d'autres clubs dans le monde par ex Toulouse et CDPF), il y a un conseil d'administration qui donne les orientations et pour fonctionnement des clubs des animatrices, + pour Caroline en tant que responsable de l'administration et la gestion, avec les présidents et vice- présidents des clubs.

Il passe ensuite la parole à Mouhcine AYOUCHE qui rappelle que le Coach est un homme de question : son souhait à partir de ce qui vient d'être dit , est que le groupe réponde à la question suivante :

- Qu'est ce qu'on veut atteindre comme objectif à horizon de 3 à 5 ans en gardant à l'esprit le progrès du dirigeant.
- Qu'êtes vous venir faire ici cette après midi ?
Il a demandé au groupe d'élaborer la réponse à cette question en réunion avec soi même :
 - Qu'est ce que j'attends cette après midi,
 - qu'est ce que j'apporte,
 - comment je me sens (dans quelle énergie je suis?)

Attentes	Apports
Clarifier +++	Opinion
Contribuer	Expérience xxx
M'inclure	Energie
Définir son rôle	Envie de faire

Comment	Remise en cause
Comprendre	Ecoute
Convivialité	Feed-back
Moments enrichissants	Volonté de participer
Mieux connaître	Questionner
Echanger	Expérience associative
Qualité des journées	
Fonctionnement prise décision communication	
Bénéficier d'un autre regard	
Orientations	
Conditions d'un meilleur équilibre des clubs Programmation /insatisfactions /organisation	
Mieux connaître cercles	
Etre rassuré sur la volonté, développement	Partager vision
Intervenants marocains	
Essoufflement et adhésion des membres	
Expertise	
Synchroniser passion associative et dirigeant	

Mise en commun / contrat/ des attentes et apports /

Mouhcine AYOUCHE rappelle la règle en 3 points qui doit présider aux débats :

- Non jugement : tout ce que dit une personne est vraie pour elle
- Nature du Feed back pour améliorer (renvoyer une info pour ajuster)
- Ecoute empathique

Il demande au groupe de réfléchir au questionnement suivant :

- D'où venez-vous ?
- Qu'y-a-t-il dans ces 8 ans d'expérience ?
- Quelle est votre énergie fondatrice ?

Le débat fait ressortir les éléments suivants :

SK: plaisir à être ensemble et qualité des intervenants qui sont à la fois les 2 risques ...

MD : qualité des intervenants, enrichissement incroyable, progression personnelle et respect des engagements, envie d'apprendre de découvrir et rencontre, intervenants et progresser avec des personnes qui ont le même niveau de responsabilité,

LM: quand on arrive manque d'inclusion, travailler sur manière d'inclure les personnes qui arrivent,
DD : critique (club fermé) et ne reste pas en général.

EC: Taille des groupes, confiance, groupe intime et amical pour se montrer ...

Ce qui fait bouger CDPM ? = plaisir harmonie qualité développement personnel envie d'apprendre

AK: pas envie d'une université comme les autres

AB: transposer dans notre quotidien, laisser tomber les barrières, confidentialité, indissociable d'où dosage de l'ouverture... essaimage !

BS : authenticité des partages, qualité des membres, permettre partage des valeurs, innovation prise de risque, thèmes, être à l'écoute, dynamique de vivre les crises

Après quelques propositions, le groupe tombe d'accord sur la formulation suivante :

GROUPES DE DIRIGEANTS QUI SONT DANS UNE DYNAMIQUE DE PARTAGE, D'APPRENTISSAGE ET DE PROGRES DANS LA CONVIVIALITE.

Les valeurs de CDPM existent dans la charte:

- **Respect,**
- **Confiance,**
- **Ouverture,**
- **Humilité,**
- **Remise en question,**
- **Progrès,**

Pour Brahim il conviendrait de **les revisiter**, en tous cas de rajouter la Bienveillance.

Les cercles ne sont pas que du développement personnel, ouverture, les réunions doivent tout couvrir, et aider à la compréhension de l'actualité.

BS: la richesse du groupe est le partage d'expériences donc la bienveillance est nécessaire

YL : plusieurs rond- points: il y a un problème sur le fond et sur la forme

Quels sont nos points forts et nos axes d'amélioration pour conserver notre énergie fondatrice et nos valeurs?

Lassitude sur les sujets et qualité des intervenants, ouverture fermeture

On ne partage pas beaucoup sur nos expériences professionnelles, et sur le fait que chacun partage, échange d'expérience, exigence de préparation, pour s'écouter les uns les autres.

AB: ritualiser les programmes, charisme fort, élargir les thématiques, décryptage d'un film autres méthodes pédagogiques, bonnes pratiques vécues dans les entreprises et partagées par les dirigeants. Travailler sur les échanges.

SS : Thématique sur 3 thèmes : environnement international, amélioration des techniques managériales et développement personnel - regret sur équilibre des sujets - d'autre part les fondateurs ont une logique d'expansion (essaimage) , or la décision récente de remodeler les clubs a été ressentie comme imposée , et la volonté d'expansion diversement partagée par la base , Saïd regrette qu'il n'y ait pas eu ce débat.

AK: le développement personnel me donne le plus de levier, d'impact et d'outils pour agir dans mon entreprise.

SS : attention au format d'une journée

Le groupe dégage en suite les points forts et les axes d'amélioration du CdPM :

Points Forts	Axes d'amélioration
Equipe dynamique et engagée	Partage d'expérience professionnelle propre
Développement personnel	Diversification des échanges
Ecoute	Equipe plus à l'écoute de l'ensemble des membres
Remise en question	Débatte du fonctionnement et de la programmation au

	sein de l'association
Réseau international	Plus d'information pour obtenir l'adhésion de tous
	Communication
	Réseau international logique
	Clarifier des conditions d'échange à l'international
	Conjoints cotisation minima
	Expliciter la constitution et veiller à la viabilité des groupes (Stabiliser les groupes)
	pré- programmation : anticipation et clarification des thématiques

BS : je ne comprends pas comment on peut remettre en cause l'ouverture des clubs ...chaque personne qui arrive est une richesse. J'entends les reproches sur la gestion de la séparation mais quand on a fait une réunion sur le sujet il n'y avait personne ...

La mise en place du débat de cette après midi, crée une dynamique de résolution de problème, il était nécessaire et vital de nous retrouver pour cela.

DD : la répartition des groupes était issue d'une alerte de Karim et Miriam sur la perte de vitesse du club du jeudi. Il convenait de gérer les équilibres globaux.

ABK : les choses ne se sont pas passées d'une manière naturelle, nous avons été piégés par notre organisation, nous avons essayé de sauver le club ...nous avons tâtonné.....l'international c'est pour pouvoir échanger avec des dirigeants qui ont les mêmes valeurs que nous avons posées à CDPM...ça fait partie du cadre, on ne peut pas tout remettre en cause

EC : ce qui est risqué c'est de proposer de pouvoir aller à l'un ou l'autre club , on n'est pas à la carte , le groupe a une capacité d'intégration qui n'est pas infinie , 3 ou 4 nouveaux membres par an maximum ... pour moi le réseau international est neutre , c'est une bonne idée qu'on a exporté . Pour ma part je souhaiterais des présentateurs plus décalés...

AB: état des lieux , enlever des choses intéressantes , malaise depuis le début de l'année , le résidentiel avait conforté une forte cohésion du groupe , du coup la scission avec le déficit de communication qui l'a accompagné, et la constitutions d'un nouveau groupe avec la moitié des personnes invitées...le malaise est né de là, trop de choses différentes en même temps et mal expliquées... Qualité d'écoute, problème au niveau de la thématique, souhaits différents et légitimes, format pas toujours adapté, et le format d'une journée par mois n'est pas suffisant.

AK: Le cercle ne va pas répondre à toutes mes questions, je viens pour avoir une info qui me permette de creuser par ailleurs, mais partir avec une boîte à outil je n'y crois pas et c'est dangereux

YL: au lieu de séparer les clubs sur la géographie, on pourrait peut être les séparer sur les thèmes ...

DD: A terme il est bien entendu que chaque club fasse sa propre programmation, mais compte tenu du nombre de membres insuffisants on a fait la même chose pour tous les clubs. On peut porter le débat en interne. La taille maximale d'un club dépend du taux de présence, donc 30 maxi par réunion...

SS : quelles sont les conditions pour création d'un nouveau club ?

YL : notion d'appartenance par thématique ça doit être décidé

DD: c'est du court terme et je ne le sens pas. Ce sont les membres qui définissent leur programmation dans chaque club. Puis il vivra comme il l'entend ...les clubs vont se former et vivre ...
ABK : Rappelle comment s'est passée la procédure de programmation, rétrospective de l'année écoulée, taux satisfaction présence, etc ... 2° partie de cette réunion définir programmation, les propositions ... ne pas subir ...

Reprise après la pause d'un Jeu : qui fonctionne quand chacun occupe sa juste place .
Quand le rêve est à construire ensemble: il n'y a pas de hiérarchie dans un cercle , conforté dans cette place entre repère de droite et de gauche .
Le Coach nous invite à rêver ensemble : "comment je rêve CDPM dans 3 ans ?"

AB : deux groupes

KB : programmation qui plaise à tout le monde ...

BS : continuer à ce que les cercles soient un espace de progrès et liens à l'extérieur (actions communes et projets faits ensemble)

SS : cercles continuent à exister quelque soit leur nombre

AK : espace d'enrichissement et qu'on sache pourquoi on en fait partie, valeurs affichées et partagées

LM: Cercles soient une réelle référence pour les dirigeants

ABK : modèle, plusieurs villes du Maroc et international

EC : discret , confiant , humble ,

SS: ne pas mélanger vision et ambition. Garder notre âme et pas d'ambition démesurée,
Grandir en restant nous même, sans grossir,

DD : sans grandir les cercles vont perdre de leur valeur, il y a d'autres dirigeants qui ont envie de ce concept,

ABK : comment grandir ? Multiplier les espaces pour échanger ...

BS: Tout dirigeant devrait trouver dans les cercles un espace de progrès. Transmettre rayonner.
Notre évolution se fait par rapport à notre environnement

Après partage la phrase suivante est adoptée :

Notre vision serait de grandir et faire grandir dans des cercles qui innovent et se développent.

DD: rappelle la base line de départ: le progrès de l'entreprise grâce au progrès du dirigeant (leader) pour ensuite être raccourcie en :

GRANDIR ET FAIRE GRANDIR AVEC LES CERCLES DE PROGRES.

Le Conseil d'Administration va :

- partager la phrase et
- interroger les membres ... et
- proposer un plan d'action.

Il s'agit de partager la vision, d'atteindre un consensus, décliner les slogans, et tenir le cap. La prochaine étape le 27 avril à Toulouse sera de partager avec CDPI, puis le CA de CDPM en mai en déclinera le mode opératoire.

Rapporter dans les séances, ce qui se passe.

ABK: Les questions posées sont au cœur de la réflexion, professionnaliser l'approche et mode opératoire, association fonctionne sur l'énergie des bénévoles, confier la rédaction à des professionnels pour aller de l'avant. Ecriture des procédures, formalisation, la mise en œuvre doit être confiée à des professionnels.

Qu'est ce qu'on fait pour résoudre le trouble actuel ?

ABK: trouver des solutions stabiliser, mettre en application, si maintenant on doit décliner la mise en œuvre le commentarrêter l'hémorragie, répondre aux questions. Déséquilibre entre 2 clubs.

Questions où positions sont contraires, comment elles sont posées et analysées. Est-ce au Conseil de prendre ces décisions. Quels axes ?

Il y a un processus pour tracer la trajectoire ensemble pour décider ensemble, et après le conseil d'administration actera.

Le CA aura-t-il les moyens de répondre ? Revenir, convaincre expliquer proposition de Leïla pour consolider ce qui a été fait aujourd'hui.

Aujourd'hui il faut faire 2 clubs équilibrés....

L'idée c'est de sortir avec des axes...puis de les travailler en commissions.

Il y a une demande exprimée par plusieurs participants d'une autre séance d'une demie- journée ... car il existe un besoin réel au sein de l'association de continuer à partager.

Rappel : Changement de niveau logique , les problèmes ou dysfonctionnements ne peuvent trouver leur solution qu'en allant au niveau logique supérieur.

Il s'agit de dénouer les non-dits harmonieusement ...

Le CA va travailler en prenant la production d'aujourd'hui, modes comportementaux, décliner des actions etc ...

Il est important de prendre le temps de partager ce qu'on a fait aujourd'hui, distribuer le document à tous et préparer la prochaine réunion.

La séance est levée à 19 H 45.