

REUNION DE POSITIONNEMENT CDPM 3 Juillet 2012 FAUCHON

Etaient présents : Abdelkhader Boukhriss, Dominique Drouet, Saïd Sekkat, Leïla Mamou, Eric Lefort, Amine Kabbaj, Abba Benabdallah, Miriam Douiri, Caroline Chabot-Laloy

Coach: Moucine AYOUCHE de BMH COACH

Nous commençons la séance à 16 H 30.

Le président Abdelkhader Boukhriss revient sur la séance précédente : Nous avons précisé nos Valeurs , il nous appartient maintenant de développer dans le concret , en particulier sur le fonctionnement.

MY demande un moment d'intériorité pour s'occuper de notre travail ici et répondre à la question comment voudrais- je vivre cette après midi ?

Abba B. il est nécessaire de prendre du recul et ne pas rester dans sa solitude de patron , l'apport de CDPM permet d'échanger avec des pairs sur ses pratiques et aussi partager réflexions sur une thématique . Objectif comment maintenir cet objectif en terme de fond ? en terme de forme pour maintenir la présence et la motivation.

Eric L pense qu'il faut travailler sur la taille des groupes et les thèmes .

MY reprend ce qui a été fait la dernière fois :

1. revisiter valeurs , respect confiance, ouverture, humilité, remise en question, progrès
2. définition qui sommes nous ?
3. axes d'amélioration
4. vision

Amine K demande des éclaircissements sur ce qui a été fait entre les deux séances, a besoin de savoir quelle est l'étape d'aujourd'hui?

Miriam D : Les nouveaux membres sont demandeurs d'infos , souhaitent plus de communication, + d'éclaircissements. Son attente est un travail sur l'organisation, les fonctions, et surtout comment comment répartir les 2 groupes.

Dominique D : un sujet qu'il aimerait faire avancer c'est la notion d' engagement , et aussi on n'arrive pas à faire partager ce qui se fait avec tout le monde , il y a aussi des difficultés de communication, entre la France et le Maroc . 3 membres du Liban voudraient venir au week end pour se booster et redémarrer au Liban ...

Leila M: A eu un problème d'intégration en tant que nouvelle, et aujourd'hui souhaite contribuer à la trajectoire , remise en question de la forme, focus sur présentation , améliorer en intermédiaire. N'a pas toujours le temps de partager , espère mieux se nourrir de ces rencontres , a aussi un enjeu personnel "ai-je envie de rester ou pas" .Est prête à être acteur du processus .

Saïd S: reformule pour lui les problématiques , il perçoit qu'au sein de CdPM il y a 3 groupes : 1 petit groupe minoritaire qui a l'initiative, et est actif , un autre groupe plus consommateur de séminaire et qui n'est pas concerné par l'expansion des cercles, enfin une grosse majorité frustrée de ne pas être associée aux décisions sur les clubs et les Cercles . Comment arriver à ce que chacun trouve son compte ?

Abla B: elle connaît plus de monde , le week end résidentiel favorise les échanges

Il y a un problème de taille des groupes .

MY : les valeurs sont elles déclaratives ou bien est-ce que le groupe fonctionne en incarnant ces valeurs ? est ce que c'est suffisant ou besoin de les revisiter ?

AB : les valeurs sont comme un idéal , et ont été exprimées après que l'on ait constitué ce groupe. Une grande partie partageait une histoire commune et donc des valeurs communes. On formalise aujourd'hui ce que nous partageons. On n'est pas dans une secte qui exprime des valeurs et recrute sur ces valeurs, à l'inverse on a mis un nom sur ce que nous partageons. Je suis convaincu que nous les incarnons, peut être pouvons nous nous interroger sur où met-on le curseur sur l'intensité? , mais nous sommes complètement dans les valeurs qui nous unissent, avec l'âge elles évoluent, et c'est dans l'épreuve que l'on peut s'en rendre compte .

L'objectif de l'après midi est le comment en terme de taille des groupes, des thèmes, de l'organisation, et la communication.

AK : c'est toujours important de conscientiser nos valeurs, nos valeurs ne bougent pas mais on change de priorité. Les valeurs c'est ce qui cimente le groupe. Comment faire adhérer les autres dans le process pour faire adhérer les membres au fonctionnement Le travail a été diffusé à tout le monde par un compte rendu est-ce suffisant ? faut-il faire plus

LM : il fait vérifier les attentes de chacun .

MY : un travail de maintenance est nécessaire . Il est important de savoir que nous avons la même représentation de la même valeur. A ce stade des échanges pas besoin de revenir sur les valeurs , mais plutôt sur l'organisation.

EL: Il y a eu un changement de cap qui satisfait moins les personnes ? Personnellement est là parce qu'il ne s'y retrouve plus , il y a un changement et ça ne correspond plus à ce qu'il avait trouvé au départ.

SS : Nous ne sommes pas nombreux pourquoi pour cette réunion n'attire-t-elle pas plus de monde ?

Abla B : c'est la saison d'été , fin des vacances. J'ai remarqué cependant un fort attachement aux cercles , le problème ça a été un changement de format sans information , et ce n'est pas très clair pour les nouveaux. Il y a des efforts à faire en communication, sur le positionnement et sur les valeurs , pour distiller les valeurs pendant la journée , pendant le prochain résidentiel partager cela avec le plus grand nombre .

MD: ce sera le moment pour communiquer .

LM : provoquer 1/2 journée pour parler de ça en Septembre. Le faire de manière ludique. dernier stage vision intégrale , travailler les participants par rapport au groupe.

AB: échangeons sur le comment : Les leaders, ceux qui consomment , et ceux du milieu qui cherchent à faire évoluer le "schmilblick" . On a une taille indépendante du charisme des gens qui constituent le groupe. Nos mécanismes de fonctionnement , font que nous cherchons une formule pour faire avancer les choses vite . Nous avons perdu cette patience de faire évoluer les choses à petits pas.

MY : où en est-on par rapport au rythme d'évolution ?

AB : on a démarré les 2 premières années à 35. 5 ans après on est 40. Le 3 Juillet 2013 on devrait être 60 au Maroc. plus on est de fous plus on rigole.

SS : n'est pas d'accord avec des objectifs de croissance , ceux qui sont de l'autre côté n'en ont rien à faire du nombre et veulent privilégier la qualité des rapports plutôt que la quantité .

Abla B: Savoir ce qu'on veut et l'afficher pour tout le monde . pour que chacun soit content d'y être . Cooptations . Sortir avec un format qui permette de satisfaire tout le monde . Démarche pro sur ce genre de choses. Etre 10 sur 40 c'est un très bon rapport . Par contre , se mettre d'accord sur un format attractif , et nous atteler à la communication . Suggestion, à un moment où il y a la plus large audience , et de forme ludique , ex clown d'entreprise pour mesurer les attentes et repasser à travers l'humour.

ABoukhriss : il y a un format qui existe Cercles groupes de 15 à 28. Taux de présence 80% 24 personnes en permanence , + les épouses. Programmers différentes par club alors qu'on a mutualisé pour économies budgétaires . Il faut avancer sur le rôle du Président de Club, définir ses prérogatives , animatrices , idem. Le problème du lieu a pesé (travaux qui augmentaient le temps de travail). Dans les arbitrages on a fait des bêtises en laissant des personnes passer d'un groupe à l'autre.

EL :programmation, il y a trop de développement personnel. Trop de changements majeurs.

AK : même nombre de personnes. si on veut l'implication des membres , comment re-répartir les groupes : comment se constituent les groupes , par décision des membres entre eux ? qui décide de ces constitutions ?

MY : ne cherchez vous pas quelque chose de + fort que l'engagement qui est l'implication ? la différence entre engagement et implication . anecdote des oeufs au bacon: le veau ou le porc sont impliqués , ils donnent d'eux mêmes, la poule s'engage . l'engagement est contractuel, volontariste (la poule dit je donne 2 oeufs par jour) . Il n'y a pas à être impliqué dans quoi que ce soit , sinon on y laisse sa peau. Arriver peut être à formuler : Je m'engage à venir à 80% des séminaires.

ABoukhriss : Les membres qui paient et ne viennent pas ça ne nous intéresse pas. Le thème est très important , les relations interpersonnelles sont importantes.

AK : pistes pour creuser telle ou telle thématique. Champ d'exploration et d'ouverture. Innovant, différent, quelque soient les thèmes . Charisme sur thématiques avant-gardistes, décalées.

Clé = dosage des thèmes . Chaque Club peut réaliser sa propre programmation.

DD : il faut travailler sur le nombre et sur les thèmes

AB : consolider le club du mercredi et du jeudi

EL : diversité équilibre statutaire . variété de sujets.

AK: quotas ok . chaque cercle est autonome et redistribution dans les cercles.

AB: nous vivons une période transitoire , deux clubs à fauchon , même programmation mais ancrage par rapport à u club . renforcer le club du jeudi , demander à certaines personnes de passer du mercredi au jeudi. au Conseil d'administration.

Abla B : attentes différentes , fixer un % par rapport thématique 1/3 dvt personnel 1/3 géopolitique 1/3 management. Taille du groupe , cibler 20 personnes . Régler la présence des conjoints comme non prioritaires, programmation mutualiser le plus possible . il faut innover ailleurs.

SS : valoriser les points : mutualiser la même programmation pour les 2 clubs . rééquilibrer 2 clubs , colonne vertébrale de 5 ou 6 membres dans chaque club. Essaimage , 5 par 5 .

EL : essaimage , reprendre une âme dans cette âme

SS: faire plus de rencontres interclub. dosage des thèmes .

DD : ne pas formaliser pour tout le monde .

Format : mutualiser 2 clubs 3° à venir interclub et week end commun

programmation : attractivité charisme animateur , innovation méthode pédagogique, avant gardisme de la thématique . Dosage . qualité des échanges , privilégier la diversité.

Proposition de DD : se connaître soi-même est important, se connaître mieux entre nous aussi : pourrait-on prévoir une réunion sans intervenants pour un coaching entre pairs (comme ce qui s'est fait à Toulouse, en prenant des études de cas) . Co-animation sur des attentes différentes des dirigeants , comment booster le club, engager 2 ou 3 personnes . 2 volontaires : Dominique et Leila sont volontaires . Prendre une décision en juillet et septembre réunion programmation , c'est possible de faire une demi journée .

Bouclage : travail sur 2 questions fondamentales : format des clubs et programmation , nécessité de communiquer et aussi comment injecter du nouveau dans cette expérience . Qu'en faire de ces 2 journées ? partager cette réflexion lors de nos prochaines réunions .

plutôt choisir comme axe de développer au sud (Cameroun ou autres ?)

échange d'expérience et résolutions adoptées pourquoi recommandations . Pour faire adhérer et rassurer. Envoi au préalable pour établir une réflexion.

Idée de thème = le mind mapping.

donner solennité qu'il faut dans la restitution. Partager avec les autres restitution . Vu de l'extérieur rapprochement des points de vue écoute , incarnation des valeurs . axe principal des clubs pour cimenter .

Un temps de partage et accueillir le feed- back des membres.

En conclusion :

Travail à réaliser sur la programmation , la réunion de programmation de septembre s'est faite dans ce sens : choix avec les membres , après un jeu collectif qui a permis de revisiter quelques thèmes de la saison dernière .

Il est impératif de mieux communiquer , le nouveau site sera un plus dans ce sens et il faut redéfinir le rôle du président de club .

Il faut stabiliser les deux clubs qui se réuniront désormais tous les deux à Casablanca (Fauchon) pour cela , 5 membres volontaires vont "migrer" au Jeudi et animer le recrutement et l'animation .

Enfin , les thèmes restent mutualisés pour les deux clubs au moins pour cette année 2013 afin de stabiliser