

Voir et entendre

À PROPOS D'O.VISION LEADERSHIP

Clarté. Décision. Exécution.

Dans un monde durablement volatil, incertain, complexe et ambigu, la performance seule ne suffit plus.

Ce qui détermine la solidité, la résilience et l'impact durable d'une organisation, c'est la qualité de la vision, la maîtrise de l'exécution et la solidité intérieure de celles et ceux qui décident.

O.VISION Leadership accompagne les directeurs généraux et membres de comités exécutifs confrontés à des enjeux majeurs, des transformations permanentes et des décisions irréversibles.

Voir juste avant d'agir

Le point de départ

Toute gouvernance solide commence par la lucidité.

Avant d'exécuter, il faut écouter.

Avant de décider, il faut voir.

Notre travail s'appuie sur des questions fondatrices, sans lesquelles aucune décision stratégique ne peut tenir dans la durée :

- Quelle est ma vérité et mon chemin de responsabilité ?
- Quelle est ma mission, ma place et mon identité de décideur ?
- Suis-je au bon moment et en situation pour agir ?

Ces questions constituent le socle des séminaires O.VISION Leadership.

Elles ne relèvent pas de l'introspection, mais de la **maîtrise du jugement**.

La clarté exige du temps, de la rigueur, de la discipline et un engagement durable.

Notre mission

Éclairer, sécuriser, protéger

Les vrais décideurs déterminent la destination, l'itinéraire et le tempo.

La mission d'O.VISION Leadership est claire :

- élever la capacité de décision, sécuriser l'exécution et protéger ce qui doit durer.

Nous accompagnons des dirigeants appelés à :

- Arbitrer avec discernement dans la complexité
- Ajouter la sagesse à l'intelligence
- Accepter la réalité sans la subir
- Transformer l'incertitude en action maîtrisée
- Produire des résultats concrets et mesurables ;

Vision et exécution ne sont jamais dissociées.

La puissance est toujours gouvernée par la sagesse.

La réussite collective prime sur l'ego individuel.

Une approche structurée

Cinq axes indissociables

1. **Processus**
Projets complexes, transformations critiques, accompagnement stratégique long terme.
2. **Modèles économiques**
Création de valeur soutenable, conseil stratégique, executive education.
3. **Haute technologie & intelligence artificielle**
Intégration de l'état de l'art au meilleur niveau.
4. **Méthodes d'organisation**
Structures éprouvées, inspirées des organisations les plus efficaces.
5. **Culture**
Alignement de l'avoir, de l'être et du faire.
Discipline, responsabilité, exécution.
Capacité à saisir le moment juste : **Kaïros**.

Notre engagement

Forger des décideurs d'exception

O.VISION Leadership ne forme pas des managers.

Il forge des décideurs capables de tenir le cap, d'arbitrer avec justesse et d'agir avec autorité lorsque les enjeux sont majeurs.

Nous engageons celles et ceux que nous accompagnons à :

- Décider avec clarté
- Exécuter ce qui est décidé
- Maîtriser la complexité sans renoncer à l'action
- Tenir leurs engagements
- Construire une valeur durable
- Rester unis, quoi qu'il arrive ;

Décider ensemble. Agir ensemble. Avancer ensemble.

O.VISION Leadership/

- **Là où la vision devient décision, et la décision devient œuvre.**

Séminaire : O.VISION Leadership

SÛRETÉ DANS LE JUGEMENT, LA DÉCISION ET L'EXÉCUTION

Décider sous pression, transformer, tenir la ligne.

Les séminaires O.VISION Leadership sont conçus pour les dirigeants pilotant des transformations critiques dans des environnements instables, concurrentiels et sous forte pression.

Au plus haut niveau de responsabilité, l'avantage décisif n'est plus l'accès à l'information, c'est maintenant la qualité du jugement, la capacité à décider l'irréversible et la discipline d'exécution dans la durée.

Ces séminaires intensifs de 5 jours entraînent les DG et Comex à ne plus porter seuls la transformation mais à activer une organisation capable d'agir avec fiabilité, courage et responsabilité.

Le constat : les causes de l'échec des plans de transformation

Les échecs stratégiques proviennent rarement d'une mauvaise vision. Ils surviennent lorsque :

- Les arbitrages structurants sont repoussés (coût politique)
- Les décisions restent réversibles (absence de tenue)
- La résistance interne réécrit la stratégie (le pouvoir bat la vérité)
- L'exécution se dilue dans la fatigue du changement
- La gouvernance n'impose ni responsabilité ni rythme.

La ressource rare est donc le jugement, c'est-à-dire décider avec lucidité, agir avec sang-froid et assumer sans faille.

Le succès ne dépendant pas des intentions mais de la qualité du dispositif humain, les équipes devront être à la fois :

- Compétentes (maîtrise du métier, des technologies, des finances et du risque)
- Capables (discipline et tenue, courage managérial, responsabilité assumée jusqu'aux résultats).

L'objectif du programme : maîtriser jugement, décision et action

Ce n'est pas un programme académique. C'est un programme d'entraînement à l'exercice du jugement, à la prise de décision et à la tenue dans l'action.

Chaque séminaire place les participants en situation réelle de DG/Comex :

- Crises sous pression et asymétrie d'information
- Arbitrages irréversibles
- Contraintes simultanées : marché, régulateur, médias, enjeux sociaux
- Résistances internes et jeux de pouvoir.

La pédagogie est orientée exécution :

- 80% : simulations, études d'opportunité, arbitrages, debriefs niveau conseil d'administration
- 10% : concepts strictement nécessaires (décision, gouvernance, risque)
- 10% : Q&R dirigeants sur situations réelles hors cadre.

La séquence d'entraînement est : Diagnostic → Décision → Gouvernance d'exécution → Tenue dans le temps (culture et pouvoir).

Une architecture à 5 leviers

Les 5 leviers de transformation travaillés comme des arbitrages exécutifs sont :

1. Processus et performance opérationnelle : simplification, vitesse, fiabilité
2. Modèle économique : cannibalisation de portefeuille, fixation des prix, arbitrage du cœur de métier
3. Technologie et IA : passage à l'échelle, ROI, gouvernance, conformité, cybersécurité
4. Organisation et pilotage : responsabilités, métriques, rituels de management
5. Culture et pouvoir : résistance, coalitions, alignement durable, leadership, institutionnel.

Trois collèges d'intervenants :

- Les professeurs : cadres conceptuels ciblés, debriefs de haut niveau
- Les experts praticiens : méthodes d'exécution, discipline de pilotage
- Les personnalités témoins : vérité vécue sur le pouvoir, le risque et l'irréversible.

encadrent 5 mises en situation progressives en tension contrôlée :

1. Les premières 48 heures : gestion de crise majeure
2. Transformer ou décliner : cannibaliser son propre cœur de métier
3. L'IA qui change tout : passage à l'échelle et risques systémiques
4. Tenir la ligne : résistance interne et jeux de pouvoir
5. Point de non-retour : décision réelle miroir du participant.

Format

- 5 jours intensifs du lundi au vendredi)
- 40 dirigeants (grandes entreprises et ETI) par cohorte
- Présentiel premium, diffusion contrôlée
- Admission sur sélection
- Confidentialité formalisée.

En synthèse

Au sommet les préceptes intangibles sont :

- Une décision réversible n'est pas une décision
- La transformation échoue quand le pouvoir bat la vérité
- L'exécution est une discipline
- La performance durable exige des équipes compétentes et capables.

Décider avec sang-froid, exécuter avec maîtrise, tenir la ligne sans faillir

Séminaire : LoveForce & O.VISION Leadership

ÉLEVER LA CONSCIENCE ET PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS STRATÉGIQUES

Un séminaire exécutif destiné aux présidents de conseils d'administration et aux directeurs généraux de groupes mondiaux

CONTEXTE

Pourquoi ce séminaire existe-t-il ?

Le monde est entré dans une ère du leadership où la performance ne suffit plus à fonder l'autorité. Instabilité climatique, fragmentation géopolitique, accélération technologique, transparence radicale, risques systémiques ont modifié la nature même de la responsabilité exécutive.

Les décisions prises au plus haut niveau produisent désormais des conséquences immédiates, visibles et souvent irréversibles, pour les institutions, les sociétés, et l'avenir.

L'intelligence, la vitesse ou l'expérience ne sont plus, dès lors, les compétences les plus recherchées. Le jugement, au sens de capacité à décider, devient essentiel dans un environnement où :

- l'information est incomplète,
- les arbitrages sont irréversibles,
- le pouvoir, la légitimité et la responsabilité se rencontrent.

La plupart des programmes de leadership s'arrêtent là où cette réalité commence. LoveForce & O.VISION Leadership a été conçu précisément pour dépasser ce seuil.

CARACTÉRISTIQUES

Ce séminaire n'a pas vocation à inspirer. Il n'est pas :

- un séminaire de stratégie
- un atelier de vision
- un programme valeurs ou culture
- un événement de networking.

Ce séminaire a vocation à clarifier. Il est :

- un laboratoire de décision de très haut niveau,
- un forum de leadership de nature institutionnelle,
- un espace de réalignement de la conscience et du jugement,

Il est destiné à des dirigeants dont les décisions façonnent des organisations, des marchés et des sociétés. Le nombre de participants est volontairement restreint, non par recherche d'exclusivité, mais parce que profondeur, vérité et pouvoir se développent mieux dans un cadre contenu.

UNE ARCHITECTURE UNIQUE

Deux dimensions, une seule réalité du leadership.

Pendant cinq jours intensifs, les participants travaillent chaque jour sur deux approches complémentaires

Le matin : LoveForce Leadership ; *élever la conscience et aligner l'action*

Une exploration rigoureuse de :

- la légitimité du leadership au XXI^e siècle,
- l'exercice du pouvoir avec responsabilité,
- la conscience comme principe opératoire stratégique,
- la ligne personnelle qu'aucun dirigeant ne peut déléguer.

L'amour n'y est ni émotionnel ni idéaliste. Il y est abordé comme :

- le soin intégré à la gouvernance,
- la responsabilité intégrée à la stratégie,
- la gérance intégrée à l'allocation du capital.

Autrement dit, l'amour comme condition d'une autorité durable.

L'après-midi : O.VISION Leadership ; *sérénité et justesse du jugement*

Un terrain d'entraînement exigeant, centré sur la décision et l'exécution, où les dirigeants affrontent :

- des arbitrages irréversibles,
- des crises sous pression,
- des résistances internes et des jeux de pouvoir,
- des défaillances de gouvernance déguisées en problèmes d'exécution.

À partir de cas réels, de simulations et de leurs propres décisions, les participants eux-mêmes développent leur capacité à :

- décider sans illusion,
- s'appuyer sur des équipes compétentes et capables,
- tenir la ligne lorsque la résistance monte,
- gouverner la transformation dans la durée.

C'est ainsi que le jugement se forge.

UNE INTÉGRATION RARE

Le Ciel et la Terre

Au plus haut niveau, les stratégies échouent généralement pour deux raisons :

- le temps n'était pas le bon,
- l'organisation n'était pas prête.

Ce séminaire intègre un cadre de décision rigoureux, utilisé par des dirigeants de groupes mondiaux :

- Le temps du Ciel : le monde évolue-t-il dans le sens de cette décision, ou contre elle ?
- La situation sur Terre : sommes-nous réellement capables de mettre en oeuvre ici et maintenant, avec nos équipes ?

Les participants repartent avec un système vivant de vérification, utilisable avant le lancement et pendant l'exécution des décisions existentielles.

À QUI S'ADRESSE CE SÉMINAIRE ?

Ce séminaire est conçu pour :

- les présidents de conseil d'administration,
- les directeurs généraux de grandes et très grandes entreprises,
- les dirigeants portant une responsabilité institutionnelle, et non simplement personnelle.

Il est particulièrement pertinent pour celles et ceux qui :

- pensent que l'optimisation court terme détruit la valeur long terme,
- font face à des décisions qui ne peuvent pas être annulées discrètement,
- comprennent que la légitimité conditionne désormais la liberté stratégique,
- savent que le leadership inconscient ne sera pas pardonné par l'avenir.

L'EXPÉRIENCE

L'expérience est :

- confidentielle,
- exigeante,
- intellectuellement rigoureuse,
- personnellement engageante.

Il n'y a ni moralisation, ni abstraction, ni finalité performative. Mais Il y a clarté, courage, et conséquences.

Les échanges ont lieu uniquement entre pairs portant un niveau de responsabilité comparable. Ce qui se dit dans la salle y reste, ce qui s'y décide, non.

DES RÉSULTATS CONCRETS

Les participants repartent avec :

- un cadre personnel de conscience exécutive pour les décisions irréversibles,
- un ensemble clarifié de principes de leadership non négociables,
- un engagement stratégique clair à porter — ou une renonciation consciente,
- une architecture de gouvernance de type conseil :
 - o critères Stop / Pivoter / Persévérer,
 - o mécanismes de remontée rapide de la vérité,
 - o protocoles d'alignement conseil–direction générale.

Par-dessus tout, ils repartent avec une liberté stratégique accrue car les dirigeants qui anticipent les conséquences sont moins prisonniers des crises.

LA VALEUR PROFONDE

Les organisations échouent rarement par manque d'intelligence ou d'ambition. Elles échouent parce que les cadres de leadership ne sont plus adaptés à la réalité. LoveForce & O.VISION Leadership n'aide pas les participants à devenir « de meilleures personnes ». C'est un espace d'où émergent des gestionnaires lucides du pouvoir, capables de maintenir la performance sans dégrader les systèmes mêmes qui la rendent possible.

Aux présidents et directeurs généraux conscients que :

- l'avenir jugera les décisions et non les intentions,
- la légitimité compte autant que les résultats,
- le leadership doit désormais durer au-delà de leur mandat,

ce séminaire offre quelque chose de réellement rare :

- Un espace pour penser clairement.
- Un espace pour décider avec responsabilité.
- Un espace pour exercer une autorité qui traverse le temps.

PARTICIPATION

- Sur sélection
- En groupe restreint
- Format premium, en présentiel, intégralement confidentiel

Ce séminaire n'est pas une expérience que l'on répète, c'est un moment unique que l'on choisit.

Séminaire : Les 5 Eurêka !

POUR LES DIRIGEANTS D'O.VISION DANS 150 PAYS

Vivre des Eurêka ! intérieurs chaque jour

L'Eurêka ! est un étonnement intérieur qui arrive à l'improviste, sans attente particulière. Il concerne surtout des découvertes de phénomènes scientifiques. Les deux plus fameux Eurêka !, dans la culture populaire, sont la poussée d'Archimède et la gravité de Newton.

L'étape initiale est l'ouverture qui est la condition sine qua non de la survenue des Eurêka ! intérieurs, extrêmement profonds et subtils.

Cette ouverture sera appelée à devenir aussi naturelle et automatique que la respiration.

Les 5 Thématiques

Les 5 Thématiques sont vitales pour l'humanité depuis son origine, elles sont comme des parties émergées de 5 icebergs.

Chaque thématique est traitée en 1 journée :

1. Quels dangers et risques pour la vie de posséder un trésor très convoité ?
2. Comment les anciens rois sont devenus rois ?
3. Quelles applications dans la vie professionnelle du proverbe « la parole est d'argent et le silence est d'or » ?
4. Quels problèmes détruisent l'unité d'un couple et l'unité d'une famille ?
 - Quels facteurs-clés de succès consolident l'unité d'un couple et l'unité d'une famille ?
 - Quels problèmes détruisent l'unité d'une communauté et l'unité d'une nation ?
 - Quels facteurs-clés de succès consolident l'unité d'une communauté et l'unité d'une nation ?
5. Qui ne croit pas que l'humanité a une destinée avec un sens ?
 - Qui vit avec la vérité que l'humanité a une destinée avec un sens ?
 - Comment des circonstances exceptionnelles font émerger des héros providentiels ?

Nous n'échangeons pas sur des pensées, des réflexions, des idées, des théories ou des concepts.

D'ailleurs, ChatGPT et d'autres agents de l'IA apportent des réponses de plus en plus riches et détaillées.

La Promesse, le Certificat et le Mandat

Dans notre écosystème, 3 dates sont marquées d'une pierre blanche :

- Dimanche 27 mars 1977
- Dimanche 10 février 2013
- Jeudi 20 juillet 2017.

Pour déployer dans l'espace dans tous les pays et transmettre dans le temps à travers toutes les générations, nous recherchons, sélectionnons, nommons et approuvons des dirigeants qui :

1. possèdent des trésors matériels ou immatériels (**avoir**)
2. sont en position de pouvoir comme les rois, les empereurs, les présidents, les Premiers ministres, les directeurs généraux etc. (**être**)
3. décident et agissent avec leur libre arbitre et leur sens de la responsabilité ; ils proclament leurs décisions et leurs actions publiquement ; et surtout, ils se taisent et restent silencieux (**faire**)
4. sont responsables de l'unité du couple, de la famille, de la communauté et de la nation (**les 10 doigts des 2 mains**)
5. sauvent l'humanité de l'autodestruction (cf **les 36 justes cachés**).

L'organisation de notre écosystème

Notre Mission est double :

1. Réparer notre monde abîmé
2. Construire un monde meilleur.

Notre Règle est double :

1. Fidélité et loyauté
2. Quoi qu'il arrive, nous restons ensemble, nous vivons ensemble et nous travaillons ensemble comme les 10 doigts des 2 mains.

La vision partagée, la cohésion sociale et la coordination opérationnelle sont les 3 principes gravés dans le marbre.

Au niveau de la mise en œuvre sur le terrain des initiatives et des projets dans les territoires, les 2 principes ajoutés sont décentralisation et subsidiarité.

Séminaire sur invitations seulement

5 jours en présentiel, du lundi à 9h au vendredi à 20h :

- Promotion de 120 participants
- 2 Professeurs et 2 Personnalités témoins
- Zéro technologie.

Programme : Équipes compétentes et capables

ENTRAÎNEMENT ET MOTIVATION

Transformer en 5 ans, exécuter dès maintenant.

Votre entreprise n'a pas besoin d'un plan supplémentaire. Elle a besoin de leaders capables de transformer et de délivrer dans la durée.

Dans des marchés instables et ultra-concurrentiels, l'avantage n'est l'intention, mais la qualité de l'exécution collective. Comme un entraîneur d'élite, ce programme identifie, forme et accompagne les leaders appelés à jouer le match décisif de la transformation.

Le constat : la transformation échoue pour une raison simple

La stratégie est rarement en cause. Les entreprises échouent généralement parce que la culture et l'exécution ne suivent pas. Et, lorsque l'engagement faiblit, l'organisation bascule en mode automatique, d'où :

- Des décisions excessivement prudentes
- Des ambitions revues à la baisse
- Des arbitrages politiques
- Une dilution des responsabilités
- Une énergie absorbée par la protection interne.

L'entreprise se neutralise alors elle-même et perd du terrain. La ressource rare n'est donc pas l'information, c'est le jugement, la discipline et la capacité à agir.

L'objectif du programme : conduire la transformation

Former des dirigeants et managers capables de conduire une transformation complète sur 5 ans, sans ajouter de complexité, mais en installant une discipline d'exécution transformationnelle. Ceci implique :

- Une vision claire
- Des priorités nettes
- Une gouvernance solide
- Une exécution rigoureuse
- Une culture de l'action
- Des résultats mesurables.

L'IA et la technologie pourront y contribuer comme accélérateurs de performance, jamais comme substituts au jugement.

Le modèle : un système, 5 axes

La transformation n'est pas une liste de projets, c'est un système cohérent articulé autour de cinq axes :

1. Processus : simplifier, standardiser, industrialiser pour exécuter avec fiabilité
2. Modèles économiques : faire évoluer l'offre, la création de valeur et les revenus
3. Technologie et IA : améliorer vitesse, qualité de décision et productivité
4. Méthodes d'organisation : clarifier gouvernance, rôles et responsabilités
5. Culture : développer responsabilité, apprentissage, ambition et culture des résultats.

L'IA intervient de manière transversale sur l'ensemble prioritaire : processus + modèles économiques + organisation + culture,

Une architecture hybride orientée impact

Track A : 4 mois intensifs (leaders)

Pour ceux qui doivent décider, arbitrer et imposer la trajectoire.

Track B : 8 mois soutenus (équipes)

Pour ceux qui construisent, mettent en œuvre, coordonnent et livrent dans la durée.

Phase 1, en ligne : 40 heures

20 masterclass pour aligner les fondamentaux et accélérer la mise en action.

Phase 2, immersions présentiels : 20 jours

4 semaines thématiques pour exécuter, corriger, apprendre et livrer des résultats concrets.

Les résultats

Le programme produit des livrables opérationnels :

- Feuille de route de transformation sur 5 ans
- Modèle de gouvernance de la transformation
- Plan de transformation culturelle
- Trajectoire business model et performance
- Cas d'usage IA à fort impact
- Rituel d'exécution et KPI de transformation.

Au final, une équipe capable d'absorber la complexité sans perdre la vitesse.

En synthèse

Ce programme développe les compétences et les capacités des équipes et les rend aptes à décider avec lucidité, exécuter avec discipline et délivrer des résultats durables dans des environnements sous pression.

La transformation n'est pas un plan, c'est une capacité organisationnelle.

Séminaire : Planifiez et démarrez !

DES PLANS D'ACTION OPÉRATIONNELS

Un sprint de 5 jours avant un marathon de 5 ans

Dans un environnement instable et sous forte pression, de nombreuses entreprises restent absorbées par l'urgence et peinent à se transformer en profondeur. Or, pressions climatiques, sociales, réglementaires et géopolitiques imposent des transformations profondes sur 5 à 7 ans. Les objectifs sont connus, la question n'est donc plus *Quoi faire ?*, mais *Comment exécuter vite, bien et à grande échelle ?* Ce séminaire aide les entreprises pionnières à traduire ces objectifs en initiatives concrètes, structurées et pilotables.

Le constat : les transformations échouent lors de l'exécution

Malgré des stratégies en général pertinentes, les échecs sont le plus souvent dus à :

- Des arbitrages structurants rendus avec retard
- Des décisions laissées réversibles
- Des résistances internes puissantes
- Une exécution diluée dans le quotidien
- Une gouvernance ne fixant ni responsabilité ni rythme.

La ressource rare n'est donc pas l'information, mais le jugement et la capacité collective à agir avec discipline.

L'objectif du programme : conduire la transformation

L'objectif est double :

Produire des plans d'action opérationnels sur 5 ans, activables immédiatement, avec gouvernance, priorités et discipline d'exécution.

Renforcer les capacités clefs des équipes :

- responsabilité et orientation résultats
- agilité mentale et opérationnelle
- confiance et solidité face à l'incertitude
- culture d'apprentissage et d'amélioration continue.

Le modèle : un système, 5 axes

Les livrables couvrent un système de transformation cohérent :

1. Processus : performance opérationnelle, simplification, fiabilité
2. Modèles économiques : évolution de l'offre, des revenus et de la création de valeur
3. Technologie et IA : usage à impact, industrialisation, gouvernance
4. Méthodes d'organisation : rôles, décisions, pilotage et rituels
5. Culture : cohésion, leadership, responsabilité et culture d'exécution.

Fil rouge : décider avec lucidité, exécuter avec discipline, livrer des résultats mesurables.

L'IA est un accélérateur, et non un substitut ; la technologie amplifie la performance humaine, mais ne remplace ni le jugement ni le leadership.

L'avantage compétitif repose désormais sur :

- la qualité du jugement dans l'incertitude
- la capacité d'exécution dans la complexité
- la maturité collective
- la discipline de gouvernance.

Une architecture orientée action

Le séminaire est conçu comme un dispositif de production : structuration, convergence, arbitrages et décisions concrètes.

Durant 5 jours, dirigeants et équipes clés travaillent avec 5 experts pour :

- Clarifier la vision et la trajectoire
- Construire des plans d'action exécutables
- Définir une gouvernance de transformation
- Sécuriser la discipline d'exécution
- Préparer le passage à l'échelle.

Les ressources mobilisées

- 5 consultants-experts couvrant les 5 axes de transformation
- Benchmarks et retours d'expérience sectoriels
- Facilitation senior pour sécuriser décisions, convergence et livrables.

Les résultats

À l'issue des 5 jours :

- Des briques et des plans définis avec précision permettant une finalisation rapide.
- Un processus d'exécution clair : qui fait quoi, comment, pour quand, avec quelles ressources.
- Des équipes performantes sachant à la fois résoudre les problèmes (qualité, coûts, performances, expériences client) et relever les défis (innovation, adaptation, transformation).

En synthèse

Ce séminaire est un accélérateur de passage à l'action.

Il permet aux dirigeants et à leurs équipes de :

- structurer une transformation sur 5 ans
- aligner vision, organisation et exécution
- installer une gouvernance robuste
- produire des plans d'action concrets et activables immédiatement.

Voyez grand. Commencez maintenant. Exécutez avec discipline.

Créer de la richesse pour éliminer la pauvreté

AGENDA 2030 - ODD 1

Enjeu stratégique du plan d'action opérationnel 2026-2030

Depuis 2015, la mise en œuvre concrète des 17 Objectifs de Développement Durable progresse trop lentement.

Les diagnostics existent, les feuilles de route sont rédigées, mais l'exécution fait défaut.

Dans un monde volatil, incertain et sous tension permanente, les acteurs publics, privés et sociaux restent absorbés par l'urgence.

Il manque :

- des équipes-projets dédiées,
- des décisions courageuses,
- une discipline d'action dans la durée.

Résultat : les intentions sont là, les résultats ne suivent pas.

Constat clé

L'élimination de la pauvreté (ODD 1) ne se décrète pas.

Elle exige la création durable de richesse, produite localement, à grande échelle.

La création de richesse n'est pas une option idéologique.

C'est une condition opérationnelle :

- l'aide ponctuelle soulage,
- la création de valeur structure l'autonomie et la dignité dans le temps.

Principe directeur

Créer de la richesse pour éliminer la pauvreté constitue aujourd'hui le seul consensus réaliste et mobilisateur.

Cela implique de considérer la création de valeur ajoutée comme :

- un chantier d'intérêt général,
- une discipline de projet,
- une responsabilité collective, au même titre que l'éducation ou la santé.

Approche proposée

La transformation repose sur une trajectoire claire en trois temps :

1. Plaidoyer structuré
Faire de la création de richesse un objectif assumé, légitime et partagé.
2. Capacité d'exécution
Recruter, former et équiper des directeurs de projets et des équipes-projets capables de piloter des plans d'action opérationnels.
3. Déploiement à long terme
Lancer, dans tous les pays volontaires, des chantiers de création de richesse sur 20 ans, avec des jalons intermédiaires 2026–2030.

Risque à adresser

Le véritable obstacle n'est ni technique ni financier, il est culturel et politique.

Le « Goliath » contemporain n'est pas une personne, mais un système d'inertie :

- les affaires comme d'habitude,
- la résignation,
- le scepticisme,
- la capitulation avant d'avoir agi.

Décision attendue

Engager une démarche structurée, pragmatique et courageuse visant à :

- passer de l'intention à l'exécution,
- investir dans la capacité humaine à créer de la richesse,
- inscrire l'action dans le temps long, avec des résultats mesurables dès 2030.

Message clé

L'élimination de la pauvreté n'est pas un problème de valeurs.

C'est un problème de création de richesse et d'exécution collective.

Là où il y a une volonté, il y a un chemin.

Encore faut-il décider de marcher.

Écouter et regarder

LE MIROIR POUR CONNAÎTRE QUI JE SUIS

Les dimensions intérieure et extérieure :

1. D'abord écouter, entendre et s'éveiller.
2. Ensuite regarder, voir et agir.

Voici les 7 questions pour découvrir, clarifier, préciser, dévoiler à soi-même puis aux autres qui je suis et ce que je fais :

- Quels sont ma vérité personnelle et mon chemin de vie ?
- Quelles sont ma mission, ma place et mon identité ?
- Ai-je le moment et suis-je en situation ?

Ces questions constituent le socle de travail des séminaires d'O.VISION Leadership. C'est le véritable point de départ.

La maîtrise exige du temps, du temps, encore du temps, pour apprendre, pratiquer et s'entraîner avec rigueur, discipline et engagement dans la durée.



Donner et protéger

LA MISSION D'O.VISION LEADERSHIP

Les vrais décideurs déterminent la destination, l'itinéraire et les dates

- Lumière, clarté, lucidité, discernement et sagesse
- Dans la lumière est cachée l'obscurité
- Dans l'obscurité est cachée la lumière
- Ajouter la sagesse à l'intelligence
- La vie tient l'agenda, avec le destin, la providence et la justice
- Quoi qu'il arrive, nous restons ensemble, nous vivons ensemble, et nous travaillons ensemble comme les 10 doigts des 2 mains
- Accepter la dure réalité de la vie, c'est concéder
- Trouver l'accomplissement en sortant des limites de la bulle individuelle et du silo collectif
- Réunir le David collectif contre le Goliath allégorique
- Toujours faire différemment et mieux
- Résoudre les problèmes et relever les défis
- Vivre des Eurêka ! spontanés
- Chaque jour est un nouveau jour, pour des Eurêka ! nouveaux ; ce temps et ces occasions ne doivent pas être gâchés et perdus à jamais
- Vivre c'est produire de la valeur ajoutée et des résultats concrets chaque jour
- Les personnes qui agissent et réussissent seront félicitées et récompensées
- Maîtriser la vision et l'exécution pour construire un monde meilleur régi par la bienveillance, la sobriété, la solidarité et la diversité dans l'unité
- Maîtriser la richesse et la puissance grâce à la sagesse
- Tirer les gens qui voient et comprennent vers le haut pour les aider à grandir et à réussir
- Laisser les autres vivre tranquillement leur vie
- Accélérer et sécuriser les projets qui nous tiennent à cœur, ainsi que les initiatives de grande envergure.

Renforcer et optimiser

LES 5 AXES D'O.VISION LEADERSHIP

La double mission d'O.VISION

Notre identité et notre place s'inscrivent dans notre double mission :

1. Résoudre les problèmes de l'humanité tout entière en contribuant à réparer notre monde intérieur abîmé.
2. Relever les défis de l'humanité tout entière en contribuant à construire un monde extérieur meilleur.

Les 3 souhaits des décideurs

1. Avoir des équipes de leaders compétents et capables
2. Être des décideurs d'exception
3. Atteindre des objectifs ambitieux et des impacts massifs.

1. Processus

- Démarrer et réussir des projets complexes avec des enjeux majeurs et des délais serrés
- Démarrer et réussir des initiatives de grande envergure qui produiront des impacts massifs
- Accompagner des grandes entreprises sur 5 ans
- Accompagner des ETI et des entreprises moyennes sur 5 ans
- Former des managers de la transformation
- Former des membres des équipes de la transformation
- Former des professeurs et des formateurs
- Organiser des salons des solutions et des congrès annuels.

2. Modèles économique

- Créer de la richesse dans toutes les activités à haute valeur ajoutée
- Conseil aux entreprises
- Executive education pour des managers et des membres de leurs équipes
- Salons des solutions et congrès annuels.

3. Haute technologie et IA

- L'état-de-l'art partout

4. Méthodes d'organisation

- L'efficacité inspirée des meilleures armées

5. Culture

1. Intégrer les principes d'avoir, être et faire
2. Les incarner
3. Les manifester dans les décisions et les actions
4. Réussir des projets complexes et des initiatives de grande envergure
5. Maîtriser la vision et l'exécution
6. Atteindre les objectifs fixés
7. Attraper Kaïros
8. Suivre la discipline
9. Quoi qu'il arrive, nous restons ensemble, nous vivons ensemble et nous travaillons ensemble comme les 10 doigts des 2 mains.

Grandir et réussir

MANIFESTO D'O.VISION LEADERSHIP

Dans un monde durablement volatil, incertain, complexe et ambigu, la performance ne suffit plus.

Ce qui détermine désormais la solidité, la durabilité et l'impact des organisations, c'est la qualité de la vision, la maîtrise de l'exécution et la solidité intérieure de celles et ceux qui décident.

O.VISION Leadership s'adresse aux directeurs généraux et aux membres des comités exécutifs des grandes entreprises et des ETI confrontées à une concurrence extrême et à des transformations permanentes.

Sa finalité est claire : sécuriser la résilience stratégique, élever la capacité de décision au plus haut niveau et permettre une création de valeur durable.

O.VISION Leadership ne forme pas des managers.

Il forge des décideurs d'exception, capables de tenir le cap, d'arbitrer avec justesse et d'agir avec autorité lorsque les enjeux sont majeurs.

Notre conviction est simple et exigeante :

- aucune transformation extérieure durable n'est possible sans transformation intérieure au niveau du leadership.

L'approche O.VISION repose sur cinq piliers indissociables :

- La maîtrise des processus, pour conduire des projets complexes et irréversibles
- Des modèles économiques robustes, créateurs de valeur soutenable
- L'excellence technologique et l'intelligence artificielle, intégrées au meilleur niveau mondial
- Des méthodes d'organisation éprouvées, inspirées des structures les plus efficaces jamais construites
- Une culture forte, alignant vision, discipline et exécution

O.VISION Leadership aligne la vision et l'action, renforce la discipline collective et permet de saisir le moment juste, Kaïros, pour décider et agir.

Son ambition n'est pas l'amélioration marginale, mais l'excellence durable, l'impact mesurable et un leadership qui tient, quoi qu'il arrive.

Conduire et servir

CHARTRE D'O.VISION LEADERSHIP

Cette charte définit les principes opérationnels et les engagements attendus des dirigeants accompagnés par O.VISION Leadership.
Elle ne relève pas de l'intention, elle engage :

- 1. Nous décidons avec clarté**
 - Nous cultivons la lucidité, le discernement et la responsabilité.
 - Nous décidons sur la base des faits, du jugement et du long terme.
- 2. Nous alignons vision et exécution**
 - La stratégie n'est pas dissociée de l'action.
 - Ce qui est décidé est exécuté.
 - Ce qui est exécuté sert une vision claire.
- 3. Nous maîtrisons la complexité**
 - Nous structurons, priorisons et agissons, même dans l'incertitude.
 - L'inaction n'est pas une option.
- 4. Nous pratiquons la discipline**
 - La discipline est une condition de la liberté d'action et de la performance durable.
- 5. Nous tenons nos engagements**
 - Les objectifs sont explicites.
 - La responsabilité est assumée.
 - Les résultats sont mesurés et atteints.
- 6. Nous construisons de la valeur durable**
 - Nos décisions servent l'entreprise, ses parties prenantes et les générations futures.
- 7. Nous intégrons l'avoir, l'être et le faire**
 - Le leadership s'incarne dans la cohérence entre posture intérieure, moyens et action.
- 8. Nous saisissons le moment juste**
 - Nous reconnaissons **Kairos** et agissons avec justesse et détermination.
- 9. Nous restons unis**
 - Quoi qu'il arrive, nous restons alignés.
 - Nous décidons ensemble, agissons ensemble et avançons ensemble,
 - comme les dix doigts des deux mains au service d'une même œuvre.
- 10. Nous montrons l'exemple**
 - Ce que nous faisons crée la norme.
 - Ce que nous tolérons crée la culture.