

Top 30 de mes citations

Stratégie & dirigeant

1. "Un dirigeant ne manque pas d'idées. Il manque de décisions assumées."
→ [ENIUS]
2. "La stratégie commence là où le confort s'arrête."
→ [ENIUS]
3. "La stratégie ne se joue pas sur ce que l'on ajoute, mais sur ce que l'on assume de ne pas faire."
→ [ENIUS]
4. "Mieux vaut une décision imparfaite qu'une absence de décision." (p.60)
→ [LF]
5. "On comprend un dirigeant à la lumière de ses choix." (p.60)
→ [LF]

Gouvernance & management

6. "Le rôle d'un dirigeant n'est pas de tout comprendre, mais de tout rendre clair."
→ [ENIUS]
7. "Une équipe ne se désengage jamais sans raison. Elle se fatigue d'un flou qui dure."
→ [ENIUS]
8. "Quand tout le monde est d'accord trop vite, c'est souvent que personne ne pense vraiment."
→ [ENIUS]
9. "La première conversation fixe les règles invisibles de la relation." (p.40)
→ [LF]
10. "Manager, c'est l'art d'obtenir de chacun le meilleur de lui-même." (p.62)
→ [CE]

Lucidité & posture

11. "La lucidité est la compétence la plus sous-estimée du dirigeant."
→ [ENIUS]
12. "On ne pilote pas une entreprise avec des certitudes, mais avec des arbitrages."
→ [ENIUS]
13. "Diriger, c'est accepter de voir ce que les autres préfèrent éviter."
→ [ENIUS]
14. "Ce que vous croyez être une décision est souvent un réflexe." (p.74-75)
→ [LF]
15. "Le doute n'est pas une faiblesse. C'est une matière première mal exploitée."
→ [ENIUS]

Transformation & performance

16. "Ce qui freine une entreprise n'est presque jamais sa stratégie, mais ce qu'elle refuse de regarder."
→ [ENIUS]
17. "Les organisations ne changent pas quand on leur explique. Elles changent quand on les confronte."
→ [ENIUS]
18. "Un bon plan sans tension ne transforme rien."
→ [ENIUS]
19. "Ce qui est planifié rassure, mais ce qui est imprévu transforme." (p.66-67)
→ [LF]

Collectif & altérité

20. "L'ignorance de l'autre est l'ennemi de l'efficacité collective."
→ [ENIUS]
21. "Personne n'est un modèle, chacun est une contribution à la vie de l'autre."
→ [ENIUS]
22. "Ce n'est pas la différence qui crée le conflit, c'est son ignorance." (p.24-25)
→ [LF]
23. "La tolérance, ce n'est pas permettre à l'autre de s'exprimer, c'est permettre à l'idée de l'autre d'exister."
→ [ENIUS]
24. "Je n'ai pas les moyens de faire l'économie d'une rencontre."
→ [ENIUS]

Culture d'entreprise

- 25. "La culture est le cadre de référence du groupe." (p.4)
→ [CE]
- 26. "Vous, dirigeant, vous incarnez la culture de votre entreprise." (p.10)
→ [CE]
- 27. "Les valeurs ne sont pas des mots, elles sont des pratiques." (p.25)
→ [CE]
- 28. "Chaque décision influence durablement la culture de votre entreprise." (p.16)
→ [CE]

Résilience & trajectoire

- 29. "Un raté, c'est juste une pièce du puzzle, pas la fin du jeu."
→ [ENIUS]
- 30. "L'important, ce n'est pas ce qui vous arrive, mais ce que vous faites de ce qui vous arrive."
→ [ENIUS]

Mes citations

Stratégie & dirigeant

- “Un dirigeant ne manque pas d'idées. Il manque de décisions assumées.”
- “La stratégie commence là où le confort s'arrête.”
- “Ce n'est pas l'information qui éclaire une décision, c'est le courage de la prendre.”
- “Un Codir inefficace est souvent un lieu où l'on parle beaucoup... pour éviter de trancher.”
- “La stratégie ne se joue pas sur ce que l'on ajoute, mais sur ce que l'on assume de ne pas faire.”
- “Créer un monde de certitude dans un monde d'incertitude.”

Gouvernance & management

- “Le rôle d'un dirigeant n'est pas de tout comprendre, mais de tout rendre clair.”
- “Une équipe ne se désengage jamais sans raison. Elle se fatigue d'un flou qui dure.”
- “Le vrai problème du management moderne n'est pas le manque d'outils, mais le manque d'exigence.”
- “Quand tout le monde est d'accord trop vite, c'est souvent que personne ne pense vraiment.”
- “Seul un propos simple et clair permet l'atteinte de l'objectif.”
- “Je n'ai pas les moyens de faire l'économie d'une rencontre.”
- “Pour réussir, il vous faut rassembler les compétences avec une grande persévérance.”

Lucidité & posture

- “La lucidité est la compétence la plus sous-estimée du dirigeant.”
- “On ne pilote pas une entreprise avec des certitudes, mais avec des arbitrages.”
- “Le doute n'est pas une faiblesse. C'est une matière première mal exploitée.”
- “Diriger, c'est accepter de voir ce que les autres préfèrent éviter.”
- “Il est plus facile de mettre l'autre en cause que de se remettre en question.”
- “Ne fuyons pas l'économie, c'est l'Esperanto de la morale.”

Transformation & performance

- “Ce qui freine une entreprise n'est presque jamais sa stratégie, mais ce qu'elle refuse de regarder.”
- “Les organisations ne changent pas quand on leur explique. Elles changent quand on les confronte.”
- “Un bon plan sans tension ne transforme rien.”

Collectif & altérité (nouvelle thématique forte)

- “Penser et créer un collectif pour chacun.”
- “L'ignorance de l'autre est l'ennemi de l'efficacité collective.”
- “Personne n'est un modèle, chacun est une contribution à la vie de l'autre.”
- “C'est en partageant ses lumières que l'on éclaire le chemin de l'autre.”
- “La tolérance, ce n'est pas permettre à l'autre de s'exprimer, c'est permettre à l'idée de l'autre d'exister.”
- “Je n'ai pas les moyens de faire l'économie d'une rencontre.”
 - “Je ne suis pas assez riche pour faire l'économie d'une rencontre.”
- “Unir les énergies, c'est se donner le pouvoir d'oser.”
 - “La seule conjugaison des énergies permet d'oser.”
- “Valoriser nos différences, c'est cultiver l'excellence.”
 - “C'est dans la différence que naît l'excellence.”

Résilience & trajectoire

- “Un raté, c'est juste une pièce du puzzle, pas la fin du jeu.”
- “L'important, ce n'est pas ce qui vous arrive, mais ce que vous faites de ce qui vous arrive.”

Issues de mon livre : « Leçons de leadership au pays de La Fontaine »

Stratégie & dirigeant

- “On comprend un dirigeant à la lumière de ses choix.” (*inspiré p.60*)
- “Mieux vaut une décision imparfaite qu’une absence de décision.” (*p.60*)
- “Un objectif clair peut mobiliser avant même que les moyens existent.” (*Kennedy, p.35-36*)
- “Penser, c’est déjà rendre l’objectif concret.” (*p.64*)

Gouvernance & management

- “La première conversation fixe les règles invisibles de la relation.” (*p.40*)
- “Une règle non partagée devient un frein, jamais un cadre.” (*reformulation p.40-41*)
- “Le diable se cache dans les détails... et le manager dans leur maîtrise.” (*p.42*)
- “Un projet mal compris ne se corrige pas, il se reproduit.” (*synthèse p.42-43*)

Lucidité & posture

- “Ce que vous croyez être une décision est souvent un réflexe.” (*p.74-75*)
- “Nous ne choisissons pas nos réactions, nous choisissons parmi celles que notre histoire nous a apprises.” (*p.74-76*)
- “Le comportement est une mémoire qui agit.” (*synthèse p.74-78*)
- “Changer sans comprendre, c’est promettre de recommencer.” (*Corbeau, p.72-73*)

Transformation & performance

- “Les organisations avancent moins par révolution que par accumulation invisible.” (*p.58-59 / vert*)
- “Ce qui est planifié rassure, mais ce qui est imprévu transforme.” (*p.66-67*)
- “Un plan tient... jusqu’au premier contact avec la réalité.” (*synthèse globale*)

Collectif & altérité

- “Ce n’est pas la différence qui crée le conflit, c’est son ignorance.” (*p.24-25*)
- “Deux personnes peuvent viser la même action et ne jamais emprunter le même chemin.” (*p.32-33*)
- “L’autre n’est jamais totalement prévisible.” (*p.31*)
- “Comprendre l’autre, c’est accepter qu’il ne pense pas comme vous.” (*synthèse globale*)

Comportement & décision

- “À chaque situation, nous ne décidons pas : nous sélectionnons un comportement.” (*p.74-76*)
- “Nos décisions sont souvent des habitudes déguisées.” (*synthèse*)
- “Le contexte ne change pas les hommes, il révèle leurs préférences.” (*p.78-79*)
- “Nous croyons décider... nous répétons.” (*synthèse forte*)
- “Le comportement précède la stratégie.” (*interprétation structurante*)

Rapport au réel & perception

- “On ne voit pas le réel, on voit ce que l’on sait en faire.” (*Newton, p.52-53*)
- “Certains cherchent à convaincre, d’autres à comprendre.” (*p.52*)
- “L’observation est plus rare que l’intelligence.” (*synthèse Newton*)

Temps & évolution

- “Le comportement d’aujourd’hui est la trace de toutes nos expériences passées.” (*p.74-76*)
- “Nous évoluons en couches successives, jamais en rupture totale.” (*p.78*)
- “Sous pression, nous redevenons celui que nous étions.” (*p.78-80*)

Issues de mon livre : « Culture d'entreprise des racines et des hommes »

Culture d'entreprise

- “La culture est le cadre de référence du groupe.” (p.4)
- “La culture d'entreprise ne s'impose pas, elle se vit... elle se découvre.” (p.4)
- “La culture de votre entreprise ne change pas : elle évolue.” (p.20)
- “La culture d'entreprise est construite sur la durée par les actes d'hier, d'aujourd'hui puis de demain.” (p.17)
- “L'acte fondateur crée la culture.” (p.15)
- “La culture est le support de l'adhésion au groupe.” (p.17)

Stratégie & dirigeant

- “Vous, dirigeant, vous incarnez la culture de votre entreprise.” (p.10)
- “Les stratégies qui fonctionnent sont celles qui respectent le passé commun et que l'on applique durablement.” (p.34)
- “Il sera plus simple d'expliquer votre stratégie en vous appuyant sur les réussites du passé.” (p.33)
- “La responsabilité du dirigeant consiste à définir un chemin de valeurs.” (p.34)

Gouvernance & management

- “Manager, c'est l'art d'obtenir de chacun le meilleur de lui-même.” (p.62)
- “Mobiliser la bonne compétence, au bon endroit et au bon moment.” (p.38)
- “Le comportement des membres de votre équipe importe autant que leurs compétences.” (p.38)
- “Recruter par similarité est un leurre.” (p.52)

Culture & décision

- “Les décisions sont toujours influencées par le référentiel culturel.” (p.14)
- “Les premières décisions créent le cadre de référence décisionnel.” (p.13)
- “Chaque décision influence durablement la culture de votre entreprise.” (p.16)

Collectif & altérité

- “Il ne peut y avoir d'adhésion par décret.” (p.16)
- “L'adhésion est un ressenti individuel.” (p.16)
- “Le message culturel doit être vécu pour être compris.” (p.17)
- “Le groupe humain crée toujours ses codes et ses références.” (p.23)

Confiance & relation

- “La confiance se construit sur des actes concrets.” (p.24)
- “Seule une collaboration durable crée la confiance.” (p.24)
- “La confiance naît de la reconnaissance des compétences de l'autre.” (p.24)

Valeurs & pratiques

- “Les valeurs ne sont pas des mots, elles sont des pratiques.” (p.25)
- “Les valeurs réellement mises en œuvre sont la partie émergée de la culture.” (p.25)
- “Les valeurs vivent dans les actes du quotidien.” (p.25)

Temps & évolution

- “Les pratiques évoluent, les valeurs perdurent.” (p.26)
- “Les changements s'opèrent dans la durée, jamais brutalement.” (p.34)
- “Les évolutions culturelles sont des sédimentations successives.” (p.4)

Changement & transformation

- “Les tsunamis culturels créent rarement de la valeur.” (p.35)
- “Changer les pratiques sans préserver les valeurs ne fonctionne pas.” (p.35)
- “La culture doit évoluer sans être révolutionnée.” (p.35)

Identité & ADN

- “La culture est le fruit de l'histoire des fondateurs.” (p.20)
- “La culture résulte du passé et aide à construire l'avenir.” (p.17)
- “L'entreprise est un modèle unique construit par son histoire.” (p.32)

Performance & culture

- “La culture est un levier de développement et d’action.” (p.17)
- “L’adhésion des collaborateurs conditionne la performance.” (p.26)
- “Les pratiques culturelles influencent la réussite des projets.” (p.33)

Posture du dirigeant

- “Vous êtes le chef d’orchestre des équilibres de votre équipe.” (p.49)
- “Votre comportement influence toute la dynamique du groupe.” (p.49)
- “Vous êtes le garant de la cohésion et de l’évolution de l’équipe.” (p.52)