



Cercle Oikos

Dirigeants familiaux

Un lieu protégé, pour les dilemmes invisibles des dirigeants familiaux.



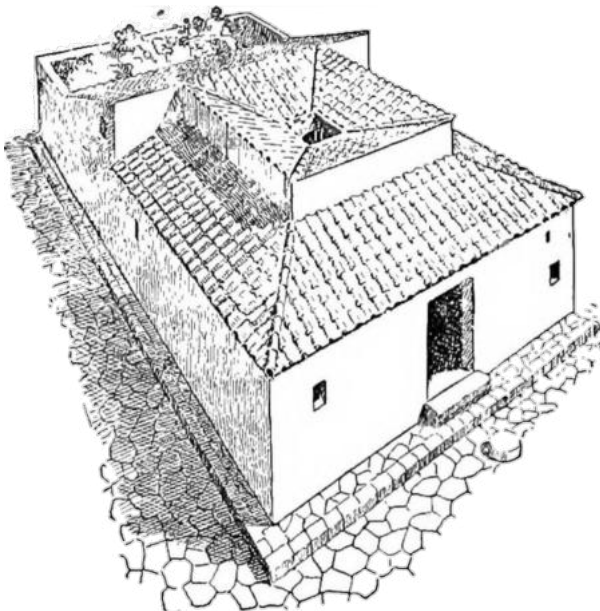
De l'art du dirigeant à l'art de diriger. Depuis 1994...

Cercle Oikos

Pour les dirigeants familiaux

Un lieu rare où la conversation devient profonde, le regard plus nu, et l'exploration des angles morts du pouvoir familial possible.

Ici se cultivent la clarté intérieure, la stabilité dans la tempête affective et l'art de décider sans fracturer.



Oikos

En grec ancien, oikos désigne la maisonnée : l'ensemble des biens et des personnes liés à un même lieu d'habitation et de production.

Plus qu'une maison, c'est une unité vivante : économique, affective, symbolique.

Le grec ne sépare pas famille et entreprise : tout appartient au même monde.

La nouvelle réalité des dirigeants familiaux

L'entreprise familiale à l'épreuve du XXI^e siècle

En Europe, près de 70 % du tissu économique repose sur des entreprises familiales. Mais le rôle du dirigeant issu de la famille propriétaire s'est considérablement complexifié.

Aujourd'hui, il doit :

- Conjuguer performance et loyauté familiale
- Préparer la transmission sans figer l'avenir
- Composer avec des actionnaires parents, cousins, fratries
- Arbitrer entre affect et rationalité économique

Les études récentes montrent :

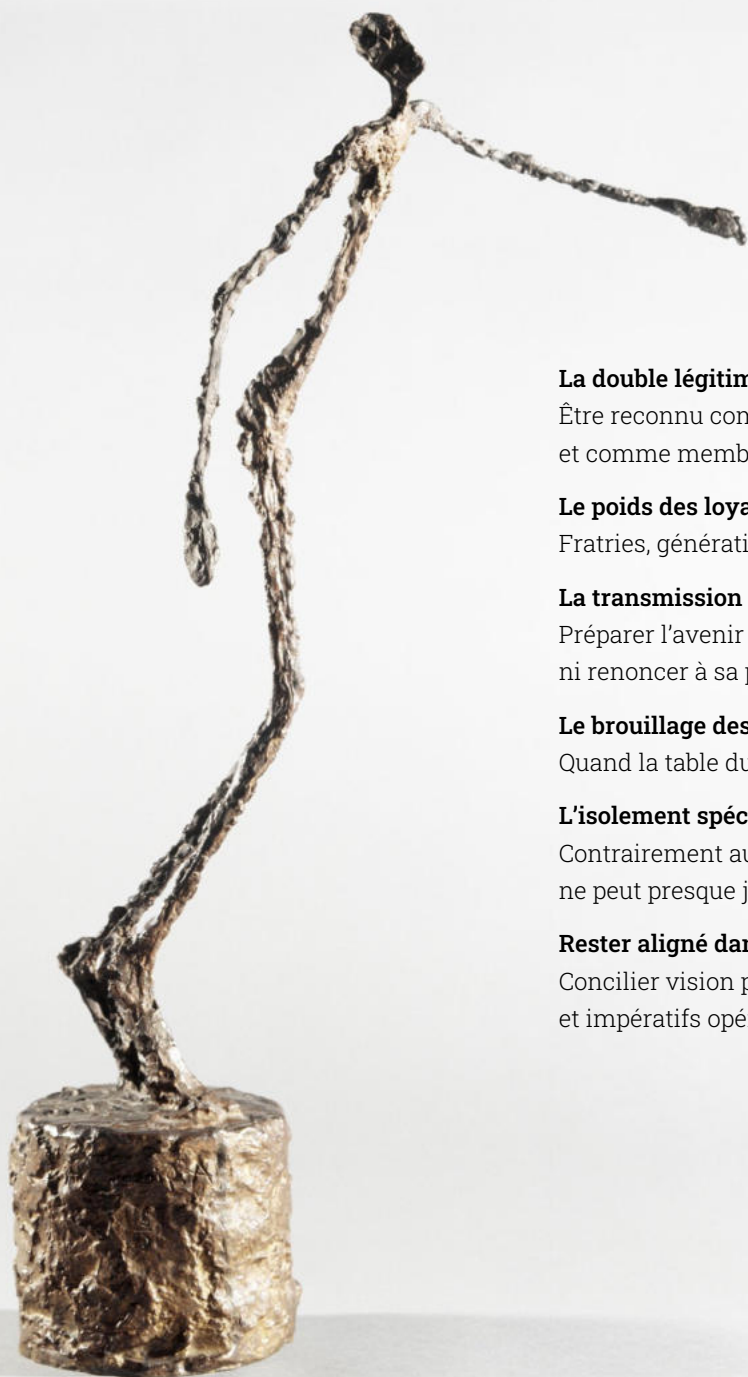
- 1 dirigeant familial sur 2 redoute les conflits générationnels
- 60 % considèrent la transmission comme leur principal défi
- Beaucoup déclarent ne disposer d'aucun espace neutre pour évoquer les tensions intimes du rôle

Le défi n'est pas seulement stratégique. Il est intérieur.

Retrouver clarté, stabilité et justesse dans un système où tout est lié.



Les forces invisibles du rôle



La double légitimité

Être reconnu comme dirigeant compétent et comme membre légitime de la famille.

Le poids des loyautés invisibles

Fratreries, générations, alliances tacites : décider sans trahir.

La transmission

Préparer l'avenir sans figer les héritiers ni renoncer à sa propre trajectoire.

Le brouillage des frontières

Quand la table du conseil devient table familiale.

L'isolement spécifique

Contrairement aux autres dirigeants, le patron-famille ne peut presque jamais parler librement ailleurs.

Rester aligné dans la durée

Concilier vision patrimoniale long terme et impératifs opérationnels immédiats.

Une position puissante, mais délicate : tenir ensemble famille, patrimoine et entreprise. Sous la pression affective et symbolique, la posture s'érode. Elle se travaille. Elle se régénère. Personne ne tient seul.

L'écosystème : tout est là. Et pourtant...

On y rencontre du monde. Beaucoup de contacts. Peu de compagnons. On s'y raconte rarement...

Réseaux Pros et Clubs



Echanges peu convergents

Rencontres riches (FBN, APM, etc.)
mais profils hétérogènes :
actionnaires, conjoints, consultants...
Peu d'espace pour la parole
dirigeante brute.

Business Schools



Logique académique et outils

Les business schools développent
des chaires et des parcours «
Family Business », mais
privilégient une approche
théorique et instrumentée
éloignée du vécu intime
des dirigeants familiaux.

Banques et conseils



Expertises techniques

Les banques privées
et cabinets de conseil
offrent de l'expertise solide...
mais relation fournisseur/client.
Peu de profondeur humaine.



Executive coaching



L'atelier de soi

Un soutien précieux, mais limité
au tête-à-tête. Il éclaire la posture
individuelle, moins les tensions
collectives et systémiques du rôle.
Peu adapté aux dilemmes
globaux du dirigeant familial.



Il existe beaucoup d'offres pour la
famille patrimoniale. Très peu pour le
dirigeant qui est pourtant de la famille.

Oikos recrée cet espace.



Le cercle Oikos

Pour celles et ceux qui dirigent une entreprise dont ils portent aussi l'histoire, la question n'est pas seulement quoi décider, mais comment demeurer fidèle : fidèle à une lignée, à un nom, à des visages parfois absents mais toujours présents.

Dans l'entreprise familiale, les décisions ne se prennent jamais seules. Elles traversent les générations. Elles engagent plus qu'une performance : une continuité. Le véritable instrument du dirigeant familial n'est pas dans les statuts. Il est dans cette solidité intérieure qui permet d'arbitrer sans fracturer, de transmettre sans trahir, de s'affirmer sans rompre.

C'est pour répondre à cette exigence qu'existe le cercle Oikos.



OIKOS, C'EST L'ART DE TENIR
UNE ENTREPRISE ET UNE LIGNÉE
SANS SE PERDRE SOI-MÊME.

Oikos n'est pas un format de plus :
c'est un refuge intellectuel
et humain, confidentiel,
un lieu pour penser librement
ce qu'on ne peut dire ailleurs.

L'expérience Oikos

Chaque mois, douze dirigeants familiaux (2e génération et plus), non concurrents, se réunissent dans un cadre strictement confidentiel.

Autour d'une personnalité éclairante – penseur, historien, philosophe, chercheur – ils prennent de la hauteur sur les tensions propres à l'entreprise familiale.

Chaque soirée (4h) est une parenthèse rare : ralentir, dialoguer entre pairs choisis, déposer sans posture.

On repart avec une vision élargie, une énergie renouvelée, et parfois un déplacement intérieur discret mais décisif.

Une profondeur supplémentaire

Comme les autres cercles Key People, Oikos explore les grandes tensions contemporaines qui façonnent la posture dirigeante.

Mais il va plus loin.

Chaque année, 2 à 3 ateliers sont consacrés au travail approfondi de situations réelles apportées par les membres : transmissions délicates, arbitrages patrimoniaux sensibles, conflits générationnels, loyautés invisibles.

Dans ces séquences, le travail devient collectif, engagé, exigeant.

C'est cette intensité particulière qui distingue Oikos.

Les thèmes explorés

Penser les transformations invisibles qui font – ou défont – les cultures.

Au sein du cercle Oikos, les thèmes ne sont pas des sujets à traiter, mais des angles de regard pour comprendre ce qui se joue quand une organisation se transforme. Ils traversent les grandes tensions contemporaines – géopolitiques, sociales, technologiques, écologiques – non pour apporter des réponses toutes faites, mais pour affiner le discernement et soutenir une posture intérieure capable de tenir dans la durée.



1. Lire en monde en bascule

Décrypter les fractures contemporaines et les changements de paradigmes. Voir au-delà des signaux visibles pour comprendre ce qui travaille les sociétés en profondeur.



2. Réinterroger l'innovation

Sortir d'une vision techniciste pour explorer ses ressorts humains et culturels. Redonner place à l'imaginaire, au droit à l'erreur et au temps long.



3. Transformer sans détruire

Penser les organisations comme des systèmes vivants. Faire évoluer coopérations, management et cultures sans perdre l'âme du collectif.



4. Réconcilier performance et responsabilité

Interroger la place de l'entreprise dans le monde. Passer d'une responsabilité déclarée à une responsabilité incarnée.



5. Approfondir son leadership intérieur

Explorer ce qui fonde une autorité juste quand l'influence remplace le pouvoir. Travailler la lucidité, le courage moral et la décision dans l'incertitude.



Exemples de thèmes Oikos

- Comment réussir le défi de l'intergénérationnel ?
- Repenser la stratégie via le jeu de Go
- Sortir de la violence grâce au conflit
- Le Mittelstand, une particularité allemande ?
- L'ère de la flemme
- Gouvernance familiale Mulliez : les facteurs clés
- Etre un dirigeant juste et pas juste un dirigeant
- Mémoire et transmission au cœur de l'identité
- Sortir du culte de la performance pour plus de robustesse
- Dirigeant : comment anticiper sa vie en stratégie ?
- Que devons-nous aux générations futures ?
- Éthique et performance : les conditions d'une action réussie
- Vers une intelligence de la vulnérabilité

Les effets Oikos

Participer à un cercle Oikos, c'est vivre un **décalage cognitif salubre** : pas de méthode ni d'outil, mais des **analogies puissantes** - histoire, géopolitique, sociologie, art, littérature, etc. – qui redonnent de l'amplitude intellectuelle.

C'est aussi un **entraînement au leadership d'influence** : écouter réellement, accueillir la contradiction, clarifier, formuler finement, relier des visions opposées.

Oikos cultive un **peer-to-peer learning d'exception** : partage de dilemmes, décisions difficiles, confrontation bienveillante entre pairs issus d'une même réalité familiale. Cela renforce lucidité, créativité et qualité décisionnelle.

Enfin, c'est une **école du discernement** : décider dans le brouillard, extraire l'essentiel, traiter l'invisible - confiance, signaux faibles, courage moral, impact humain – au cœur de la performance dirigeante.



Profils des membres

- Dirigeants exécutifs
- Issus d'une famille entrepreneuriale (2^{ème} génération et plus),
- Filiales à l'étranger
- Curieux et humbles, ouverts à la réflexion humaniste.





Cercle Oikos

Dirigeants familiaux

Un lieu protégé, pour les dilemmes invisibles des dirigeants familiaux.

L'essentiel,
en un
regard



Objectif

Ouvrir de nouveaux horizons pour nourrir sa vision, mieux anticiper, diriger plus juste...



Participants

Un cercle à taille humaine (12 dirigeants familiaux, 2^{ème} génération et plus, non concurrents, curieux et humbles, ouverts à la réflexion humaniste.



Thèmes

Choisis au plus près des enjeux stratégiques des dirigeants. 5 pôles sont explorés en alternance : prospective, innovation, transformation, écologie, leadership.

En alternance avec des sujets purement familiaux : intergénérationnel, transmission et succession, rôles et frontières des sphères, culture et valeurs, formation...



Conférenciers

Des érudits, chercheurs, penseurs, enseignants, acteurs porteurs de sens... Une vision pluridisciplinaire, décalée : philosophie, géopolitique, histoire, sociologie, art, etc.



Déroulé

Une conférence inspirante ouvrant sur des échanges entre pairs, en confidentialité. Il est également prévu des ateliers de codev.



Format

Ateliers de 4h en soirée :

- 18h00-18h30 : apéritif d'accueil
- 18h30-20h30 : conférence + Q/R
- 20h30-22h00 : atelier dîner



Facilitateur-coach

Responsable du cercle, il prend soin de chacun, veille à la qualité des échanges, régule les temps de parole et favorise une dynamique collective fertile.



Lieu

Chateaufort Monceau Vélasquez
2 avenue Velasquez 75008 Paris



Cora Sibel

Animatrice-coach du cercle Oikos

Un concept unique très apprécié : ★★★★★

4,8/5

Taux de
satisfaction
moyen

80 %

Taux
d'assiduité
moyen

8 ans

Durée
moyenne
d'abonnement



Modalités d'accès

Le cercle Oikos s'adresse à celles et ceux qui se reconnaissent dans ces tensions invisibles.

L'intégration se fait par la rencontre : un échange, une soirée découverte - sans engagement - pour éprouver si ce lieu est juste – pour vous comme pour le groupe.



Tarif (abonnement annuel)

Forfait 9.000 € HT, tout compris, pour 10 ateliers sur 12 mois roulants (coupure en juillet et août).
Convention de formation.



Pour en savoir plus

Joindre Philippe Le Roux :
Mobile : 06 30 08 34 79
Mail : pleroux@key-people.fr



Key People

De l'art du dirigeant à l'art de diriger.
Depuis 1994...

KEY PEOPLE

De l'art du dirigeant à l'art de diriger

6 avenue Franklin D. Roosevelt 75008 Paris

01 56 77 01 77

www.key-people.fr

contact@key-people.fr

