

NOETIC BEES

LE SENS PAR-DELÀ LE CHANGEMENT

Raison d'être

Sensibilisation aux impensés

Chez Noetic Bees, nous sensibilisons les organisations aux impensés qui freinent leur transformation, en révélant les angles morts de leurs habitudes et de leurs modes de fonctionnement.

Nouveau leadership

Nous les accompagnons l'émergence d'une nouvelle forme de leadership, fondée sur le discernement, le questionnement et l'audace du dialogue.

Formation à l'esprit critique

Nous formons les équipes, leurs dirigeants et leurs managers, à cultiver l'esprit critique comme levier d'autonomie, de vitalité organisationnelle et de décision lucide dans un monde incertain.

Restauration du sens

Notre approche vise à redonner du souffle aux collectifs en restaurant des dynamiques de sens, de désir et de responsabilité partagée.

Ingénierie philosophique

Nous mobilisons pour cela une méthode unique d'ingénierie philosophique, qui transforme l'histoire des idées en outils et leviers d'actions et de transformation durable.

Notre conviction

Le défi de l'exécution

Chez Noetic Bees, nous considérons que les organisations ne manquent pas d'idées, de plans ou de cadres de transformation.

Ce qui fait souvent défaut, c'est la capacité à exécuter une stratégie, une vision. Ce qui fait défaut, c'est la capacité des parties-prenantes à s'appropriier les changements, à les comprendre de l'intérieur, à leur donner du sens au sein des collectifs. Le changement ne doit plus être subi ni seulement piloté: il doit être habité, questionné, réapproprié.

Le rôle de la philosophie

La philosophie, depuis toujours, permet aux individus de s'inscrire dans les structures culturelles qui nous influencent et nous mobilisent. Soit en donnant à voir les structures mentales et cognitives qui conditionnent les habitudes et les cultures, collectives et individuelles ; soit en aidant à la structuration conceptuelle et idéologique des systèmes de pensée.

C'est pourquoi nous avons concentré notre valeur ajoutée sur la manière dont les individus et les équipes s'approprient les transformations : en leur redonnant prise, en leur offrant des espaces de questionnement et de discernement, en cultivant des conditions propices à l'émergence de nouveaux récits d'action.

Nos clients nous sollicitent pour :



Passer à l'action

Les changements génèrent parfois des inerties qui nécessitent d'aller au-delà d'une communication descendante, si pédagogique soit-elle.



Dialogue entre cultures

Les inerties viennent souvent de cultures hétérogènes (direction / terrain, métiers, générations, cultures) et d'habitudes non-questionnées.



Déverrouillage complexité

Les outils classiques de conduite du changement ne suffisent plus à déverrouiller la complexité : il s'agit de faire cohabiter des logiques d'action potentiellement contradictoires.



Boussole stratégique

Nos clients ressentent parfois le besoin de sortir de l'opérationnel pour retrouver une boussole stratégique et humaine : nous aidons à la clarification des enjeux (vision, stratégie, etc.).

Nous agissons alors comme facilitateurs du sens, artisans du discernement, metteurs en scène du dialogue.

Nos activités

Nos interventions prennent plusieurs formes, toutes conçues pour renforcer la capacité de discernement des dirigeants et des collectifs :



Chaque mission vise à rendre les acteurs plus intelligents collectivement, sans simplifier la complexité mais en la rendant praticable.

Cas d'usages les plus fréquents de Noetic Bees

1. Accompagner les transformations organisationnelles

Objectif : aider les organisations à traverser des changements complexes en renforçant le sens, la cohérence et l'engagement.

Usages fréquents

- Clarification de la vision, de la raison d'être, de la culture d'entreprise
- Appropriation de nouvelles pratiques managériales ou d'un projet stratégique
- Résolution des tensions entre récit officiel et vécu terrain
- Réconciliation entre injonction de performance et logique de care

Situations typiques

- Fusion, rachat, LBO, changement de gouvernance
- Désengagement des équipes, perte de repères, usure managériale
- Déploiement d'un plan de transformation sans adhésion

2. Développer le leadership et l'esprit critique

Objectif : renforcer les capacités d'analyse, de discernement et de décision dans un environnement complexe et incertain.

Usages fréquents

- Travail sur la posture d'autorité, le courage managérial, la lucidité
- Formation à l'art du questionnement et à la décision en situation paradoxale
- Démontage des biais cognitifs, routines mentales et croyances implicites
- Développement de la pensée dialogique et critique

Situations typiques

- Prise de fonction managériale ou accompagnement d'une nouvelle équipe
- Besoin de former des relais (référents, ambassadeurs, managers coachs)
- Enjeux de responsabilité partagée dans des systèmes éclatés

3. Créer des espaces de réflexivité collective

Objectif : permettre à un collectif de relire son action, ses dilemmes et ses tensions pour ajuster ses pratiques.

Usages fréquents

- Animation d'analyses de la pratique avec mise en scène réaliste des situations
- Travail sur les dilemmes professionnels à partir de cas concrets
- Mise en dialogue des représentations au sein d'une organisation
- Relecture collective de décisions stratégiques ou de pratiques implicites

Situations typiques

- Secteurs du soin, du social, de l'accompagnement ou du terrain syndical
- Climat social tendu, sentiment de décalage ou de double contrainte
- Volonté d'installer une culture du dialogue et de la confrontation constructive

4. Traduire les valeurs en repères opérants

Objectif : faire vivre les valeurs autrement qu'à travers un affichage, en les rendant concrètes et mobilisables dans l'action.

Usages fréquents

- Co-construction d'un référentiel de conduite à partir des valeurs partagées
- Animation de controverses éthiques sur des sujets sensibles
- Formation à l'éthique appliquée dans des contextes de vulnérabilité
- Clarification des rôles (ambassadeurs, référents, managers) dans des dispositifs complexes

Situations typiques

- Déploiement d'une nouvelle charte ou d'un projet associatif
- Tensions autour de la mise en œuvre des principes (inclusion, bienveillance, autonomie...)
- Accompagnement des référents handicap, RSE, QVCT, diversité, etc.

5. Mobiliser la philosophie pour une intelligence économique stratégique

Objectif : décrypter les idéologies de marché, les récits dominants et les grammaires implicites qui orientent les choix stratégiques.

Usages fréquents

- Lecture critique des tendances managériales (agilité, performance, innovation, inclusion...)
- Identification des tensions entre injonctions extérieures et ADN de l'organisation
- Définition d'un positionnement différenciant fondé sur des valeurs assumées
- Anticipation des effets secondaires ou contre-productifs de certaines stratégies

Situations typiques

- Redéfinition d'un modèle économique ou d'un positionnement RH/Marque employeur
- Besoin de repolitiser un débat stratégique pour en éclairer les enjeux implicites
- Construction de scénarios d'évolution ou de différenciation dans un marché saturé