

Philonomist.

LAB Je pense, donc j'agis

Les modes d'interventions de **Philonomist**

Inspirer, former, transformer

2026



A PROPOS

PRÉSENTATION DE PHILONOMIST

Notre mission

“ Je donnerais toute ma technologie pour passer un après-midi avec Socrate ”

Steve Jobs
Entretien dans Newsweek
Octobre 2001



Petite sœur de *Philosophie Magazine*,
Philonomist aide les organisations
à penser le travail de demain
et à se transformer.

Pour ce faire, elle s'appuie sur
sa rédaction de philosophes-journalistes
et sur le plus grand réseau
de philosophes au monde.

Philonomist.

Nos savoir-faire



INSPIRER ET SENSIBILISER

- **+1000 contenus** (articles, vidéos, tests...) produits par la rédaction de philonomist.com pour s'interroger sur le monde du travail
- **Des conférences et webinars** avec notre réseau de penseurs, pour sensibiliser et provoquer des déclics



FORMER, DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES

- **Des modules de e-learning** ludiques et profonds pour cheminer à son rythme
- **Des ateliers et des parcours de formation** mêlant philosophie et leadership pour s'approprier des outils et les mobiliser en situation



ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS

- **Des diagnostics** pour mettre des mots justes sur ce qui se joue dans le collectif
- **Des missions de conseil** pour définir les bonnes orientations
- **Des projets éditoriaux** (livres, magazines, e-learning sur mesure) pour valoriser un projet d'entreprise

Quelques références

Depuis son lancement il y a 6 ans, Philonomist a collaboré avec
plus de 200 clients



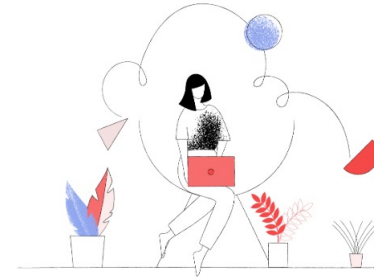
Philonomist.

Présentation des modes d'interventions

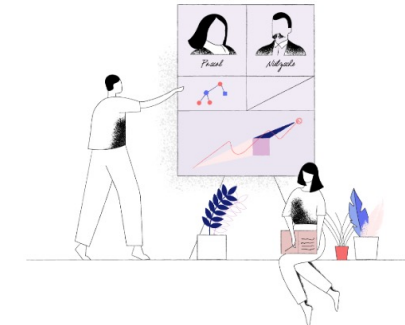
Ce document présente les **3 modes d'intervention** de *Philonomist* :

1. L'**inspiration**, pour animer vos communautés, vos séminaires et vos événements avec les conférences, webinars et tables rondes de Philonomist.
2. La **formation**, pour changer les pratiques et les postures de vos managers, talents et leaders grâce aux ateliers et programmes de Philonomist.
3. La **transformation**, pour concevoir à vos côtés des missions qui permettent de prendre le pouls de votre collectif de travail, d'accompagner vos transformations culturelles, organisationnelles et managériales.

Inspirer



Former



Transformer





INSPIRATION

Les conférences et webinaires

Nos interventions inspirantes

- Avec son réseau international de penseurs, Philonomist organise **plus de 200 conférences, tables rondes et ateliers par an** sur des sujets variés, à destination des collaborateurs, des talents, des managers ou des dirigeants.
- En **présentiel, à distance, ou en mode hybride**, Philonomist propose des **moments d'échange uniques** pour **penser collectivement** les transformations en cours et **provoquer des déclics**.
- À chaque enjeu, son format et son intervenant ! Grâce à un accompagnement tout au long du projet, **Philonomist vous aide à identifier vos besoins pour y répondre avec singularité**.



Nos principes d'intervention



Réflexions et décryptages

Apports théoriques et conceptuels, issus de la philosophie, des sciences ou des sciences humaines



Liens entre théorie et pratique

Mise en relation des concepts avec des cas concrets ou extraits de films, pour faciliter leur appropriation



Interactivité

Interactions fréquentes, pour impliquer les participants et favoriser leur écoute active, à travers des modules de question en ligne

Quelques thématiques phares



Engagement - Par-delà le contrat, quelle part de moi-même j'engage au travail ?

Par Alexandre Lacroix, philosophe et directeur de la rédaction de Philosophie Magazine



Changement - Pourquoi est-ce si difficile de changer ?

Par Samah Karaki, neuroscientifique et psychologue sociale



Décision - Apprendre à décider, avec les philosophes

Par Martin Legros, philosophe, journaliste et rédacteur en chef de Philosophie Magazine



Créativité - La créativité, ça se programme ?

Par Michel Eltchaninoff, rédacteur en chef de Philosophie Magazine



Courage - Qu'est-ce que le courage en entreprise ?

Par Laurence Devillairs, philosophe, écrivain et éditrice



Diversité & Inclusion - En quête d'authenticité, trouver le bon équilibre

Par Ophélie Chavaroché, philosophe, écrivain et consultante



IA - Qu'est-ce qu'une juste hybridation avec les IA génératives ?

Par Apolline Guillot, rédactrice-en-chef de Philonomist et philosophe du numérique



Gestion du temps - Petite philosophie du « time management »

Par Julian Baggini, philosophe, consultant et écrivain



Intergénérationnel - Les défis de la nouvelle génération au travail

Par Quentin Genissel, enseignant et responsable de master (Entrepreneuriat & Innovation, EDHEC)



Sens - Après la crise, comment réenchanter le travail ?

Par Anne-Sophie Moreau, philosophe et directrice de la rédaction de Philonomist

Et plus de 300 autres sujets de conférences, conçus avec près d'une centaine d'intervenants francophones et anglophones

INSPIRATION

QUELQUES RÉFÉRENCES

Appropriation de la transformation culturelle et managériale

Mise en place d'un cycle annuel de webinars et de conférences pour les collaborateurs et les managers pour les aider dans l'appropriation des compétences et des états d'esprit définis par le plan de transformation culturelle et managériale.



OBJECTIFS

- Parler avec rigueur et méthode des différents états d'esprit du plan de transformation
- Créer des conversations de qualité autour des états d'esprit pour favoriser leur appropriation



ACTIVITÉS

- **Un cycle annuel de conférences** en présentiel pour les managers (de 2022 à 2026)
- **Un cycle annuel de webinars** pour l'ensemble des collaborateurs, managers inclus (de 2022 à 2026)
- **La mise à disposition de ressources digitales** via la plateforme Philonomist, déployée pour l'ensemble des collaborateurs



PRESENTATION DU CYCLE 2026

- **Agilité & Curiosité** - Regard philosophique sur le changement : comment cultiver une curiosité exigeante ? avec Apolline Guillot
- **Esprit critique & IA** - L'esprit critique contre la tentation de l'artificiel, avec Apolline Guillot
- **Initiative & Esprit entrepreneurial** - L'art du déséquilibre, avec Laurence Devillairs
- **Changement** - Pourquoi est-il si dur de changer ? Avec Samah Karaki



LIVRABLES & KPI

- Une fiche synthèse par intervention + des ressources digitales en lien avec le contenu des conférences
- Moyenne NPS 2022-2026 : 4,76/5
- 88% des répondants sont satisfaits ou très satisfaits du format, de la durée, des contenus, de l'interactivité et des intervenants



Philonomist permet à nos managers et à nos collaborateurs de faire le pas de côté et de prendre de la hauteur sur des sujets opérationnels en les observant sous un angle inhabituel. C'est à la fois un temps de respiration, d'apprentissage et d'inspiration.

Colette Hamon
Directrice du développement professionnel, CNP Assurances

Incarnation du *Leadership Model*

Mise en place du programme *Inspiring Leaders*, un cycle annuel de conférences hybrides et d'e-learning à destination des VP de Capgemini France pour les aider à mieux incarner le modèle de Leadership.



OBJECTIFS

- Proposer aux VP des intervenants et des contenus de très haut niveau pour leur apporter un regard inédit sur le leadership, le travail et la société.



ACTIVITÉS

- Environ **5 conférences par an** au format hybride
- **5 Expressos** (parcours e-learning interactifs de 15 min) en lien avec les conférences



PRESENTATION DU CYCLE 2026

- **Le modèle de la hâte, une performance durable est-elle possible ?**, avec Corinne Gaudart, ergonomiste au CNRS
- **Peut-on renoncer sans reculer ?**, avec Alexandre Monnin, philosophe expert de la redirection écologique
- **Persuader ou manipuler ? Les enjeux éthiques de la parole**, avec Juliette Dross, philosophe spécialiste de la rhétorique



LIVRABLES & KPI

- Un programme qui fête ses 4 ans avec plus de 100 personnes présentes par session
- Un programme à très haute valeur ajoutée en un minimum de temps, adapté à l'agenda serré des dirigeants



Je souhaite vous adresser mes vibrants remerciements, au nom des équipes Capgemini, pour votre intervention inspirante de ce mardi ! Merci pour cette remise en perspective brillante de cette notion de talent qui est au cœur des préoccupations de l'entreprise, mais qui parfois finit par être galvaudée à force d'évocation/d'invocation à tort et à travers...

Franck Baillet
Directeur L&D, Capgemini

Contacts : Christelle Burgy christelle.burgy@capgemini.com ; Franck Baillet franck.baillet@capgemini.com

FORMATION

Les formations et programmes sur-mesure

Zoom sur quelques formations

1/2



MANAGEMENT

*Cultiver une
« justesse managériale »*



LEADERSHIP

*Maîtriser deux outils clés du leader :
l'autorité et le questionnement*



COOPÉRATION

*Coopérer, ou l'art de faire vivre le
désaccord*

LE CONTENU

- Endosser **une fonction**, incarner **un rôle**
- Cultiver la **justesse** et promouvoir la **justice**
- **Faire grandir** avec le triptyque **de l'adulte : confiance, autonomie, responsabilité**
- Clarifier son « **personal user manual** »

- Intégrer les **nouvelles attentes** au travail
- Maîtriser les ingrédients **du charisme**
- Se positionner vis-à-vis des **4 formes d'autorité** définies par Kojève
- Rédiger sa propre « **maxime d'autorité** »

- Distinguer **coopération et collaboration**
- **Définir et clarifier le rôle du manager**
- Connaître et bien s'approprier **les principes éthiques de la discussion**
- S'entraîner avec un **atelier « disputatio »**

CE QU'ON EN RETIENE

Réflexivité : Une meilleure compréhension de son rapport au management

Réflexes : Une plus grande capacité à agir avec justesse en situation

Méthodo' : Des outils concrets pour écouter, accompagner et faire grandir son équipe

Réflexivité : Une meilleure compréhension des ingrédients d'un leadership

Réflexes : Une capacité à exercer une autorité authentique qui fait grandir

Méthodo' : Des outils de type « boussole du leader » pour s'y référer au quotidien

Réflexivité : Une meilleure compréhension de ce que signifie coopérer en théorie et en pratique

Réflexes : Une meilleure compréhension de son rôle de manager (écoute, prévenance, postures)

Méthodo' : Des outils et principes éthiques concrets pour créer les conditions du dialogue

Zoom sur quelques formations 2/2



ESPRIT CRITIQUE

*Affûter son esprit critique
et celui des équipes*



DÉCISION

Apprendre à cheminer dans la décision



FEEDBACK

*Donner du feedback et conduire des
entretiens difficiles*

LE CONTENU

- Les ingrédients **de l'esprit critique**
- **Les biais cognitifs** et autres obstacles
- **Une méthode en 3 temps** : suspension du jugement, évaluation, résolution
- **Les types d'esprit critique** : faites le test !

- **Les 3 étapes de la décision** : qualification, décision, exécution
- Un outil maison : **la Carte de la décision**
- **Résolution d'un cas en collectif**, guidée par le formateur, pour expliciter les biais culturels, les angles morts et les bons réflexes

- Lever les **obstacles** et créer les **conditions**
- Mesurer **la qualité du lien et de la relation**
- Formuler un **feedback engageant**
- Cultiver la **reconnaissance** et **l'autonomie**
- Savoir gérer **des conversations difficiles**

CE QU'ON EN RETIENE

Réflexivité : Une compréhension de son mode de pensée critique (et de celui des autres)

Réflexes : Un processus en trois étapes pour appréhender chaque situation avec justesse

Méthodo' : Des outils pour exercer son esprit critique en situation, seul et à plusieurs

Réflexivité : mieux comprendre les biais culturels de décision et expliciter l'implicite

Réflexes : un cheminement dans la décision en trois étapes, des questions à se poser et des notions à mobiliser

Méthodo' : résolution d'un cas pratique à l'aide de la Carte de la décision

Réflexivité : percevoir le feedback comme un indicateur de la qualité des liens

Réflexes : Des techniques pour donner du feedback dans des contextes + ou - délicats

Méthodo' : Des outils pour cultiver et structurer une culture du feedback dans son équipe

FORMATION

QUELQUES RÉFÉRENCES

Coopération - Diriger en faisant vivre le désaccord

Cet atelier (3h30) animé par le philosophe Mathias Roux et Raphaël Schwab de Philonomist est proposé 2 à 3 fois par an depuis 2024 à la communauté des dirigeants. 12 à 15 dirigeants s'inscrivent à chaque session pour mieux gérer les « polarités » et **objectiver le désaccord**.



OBJECTIFS

- **Acquérir une compréhension fine des concepts** ayant trait à la coopération et au désaccord en entreprise
- **Mettre en pratique les outils du désaccord lors de l'atelier**, dont les principes de « l'éthique de la discussion »
- **Adopter une posture réflexive sur ses propres manières d'accueillir le désaccord**
- **Passer à l'action** en se projetant dans de nouvelles postures, nouveaux rituels et processus au sein de l'organisation



CONCEPTS

- Principes éthiques de la discussion
- Coopération vs collaboration
- Désaccord raisonnable vs conflit



ACTIVITÉS

- **Apports théoriques + conversation guidée** : Présentation des principaux enseignements sur la coopération
- **Atelier *disputatio*** : objectivation du désaccord et mobilisation des principes éthiques de la discussion
- **Formulation d'engagements collectifs et individuels** identifier des actions, engagements, leviers à développer pour renforcer la culture de la coopération



LIVRABLES & KPI

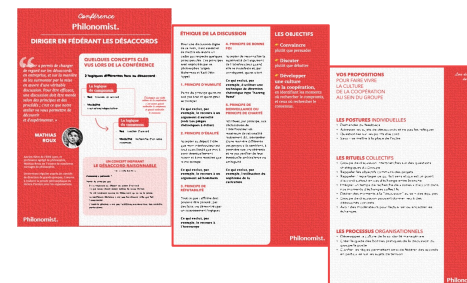
- Une **synthèse détaillée de type mémo** transmises aux dirigeants
- Taux de satisfaction moyen de **4,82** et NPS moyen de **91**

Contacts : Rachel Cihuelo rachel.cihuelo@laposte.fr – Cécile Courtaud cecile.courtaud@laposte.fr

”

Les ateliers proposés par Mathias et Raphaël sont particulièrement utiles et intéressants pour nos dirigeants, qui apprécient à la fois l'apport théorique, jugé passionnant et très clair, mais aussi la mise en pratique qu'ils estiment éclairante. Tout ça dans la limite d'une demi-journée, format compatible avec leurs agendas.

Rachel Cihuelo
Responsable développement
des talents et des dirigeants,
La Poste



Autorité - Leadership & Questionnement

Formation sur 2 jours à destination de participants au « programme Talents » de TotalEnergies. La formation mêle apports de la philosophie, moments réflexifs sur son style de leadership et outils concrets à mobiliser en tant que manager ou dirigeant.



OBJECTIFS

- Décrypter les rouages du leadership et de ses différentes composantes (formes d'autorité, charisme, autonomie, etc.)
- Prendre du recul sur ses propres pratiques de leadership, découvrir avec finesse son « style de leadership » (forces et axes de développement)
- S'outiller et découvrir des outils concrets qui favorisent le développement d'un leadership du XXI^{ème} siècle



ACTIVITÉS

Zoom sur quelques moments-clés de la formation

- **Atelier « Disputatio »** (débat par équipe) sur l'autorité, pour initier une réflexion sur le besoin ou non d'autorité
- **Apports théoriques + conversation guidée** pour découvrir les concepts d'autorité, de charisme, de transmission, etc.
- **Moments d'échanges entre pairs** pour se partager des expériences d'autorité et de leadership réussies ou ratées, et prendre du recul
- **Rédaction d'une lettre testamentaire**, pour expliciter son propre style de leadership et comprendre ce qui importe à chacun



CONCEPTS

- **Les différentes formes d'autorité** (selon le philosophe Alexandre Kojève : le chef, le juge, le père)
- **L'âge adulte** et ce qu'il signifie vraiment (comment l'incarner, comment se parler en adulte)
- **Le triptyque « Autonomie - Expérience - Responsabilité »** et comment le cultiver dans ses équipes



LIVRABLES & TEMOIGNAGES

- **Un « livret du participant »**, outil communiquant complété par les participants au fil de la journée avec leurs propres contributions
- **Un « roadbook »**, présentant l'ensemble des concepts et des contributions majeures des participants partagées pendant la session
- « Une formation différente des autres, proposant un angle d'analyse très pertinent qui sort des poncifs habituels sur le leadership. »
- « Formation rafraichissante, intelligente, bien calibrée, utile, voire indispensable. »
- « La référence à la philosophie n'est pas galvaudée, la connexion avec le "leadership" est réelle, et il s'agit bien d'une formation. »

Contacts : Patrice Hemmel patrice.hemmel@totalenergies.com - Laurence Francisco laurence.francisco@totalenergies.com



TRANSFORMATION

Les missions de conseil et d'accompagnement

Quelques exemples d'accompagnements réalisés



Mesurer l'adhésion à un projet de transformation

- Prendre le pouls du collectif et mesurer le niveau d'adhésion au projet à partir des 5 *capteurs Philonomist*
- Sur la base du diagnostic, définir des orientations stratégiques avec la DG pour renforcer l'adhésion au projet d'entreprise



Définir une nouvelle vision stratégique

- Questionner les contenus existants (valeurs, raison d'être, projet d'entreprise, modèle de leadership, etc.)
- Aligner le CODIR autour de leurs intentions stratégiques
- Produire une nouvelle vision (raison d'être, mission, valeurs, orientations stratégiques)



Instaurer de nouveaux processus de décision et de coopération

- Mener un diagnostic sur les forces et défis organisationnels actuels
- Conception et animation d'ateliers sur la décision pour fluidifier la prise de décision au sein du collectif de travail
- Mettre en place une stratégie de décision et d'initiative au bon niveau, ainsi qu'une politique de traitement des erreurs adéquate



Recréer la confiance entre Directeurs et Managers dans un contexte de profonde transformation

- Mener un diagnostic profond sur l'adhésion de l'entité au projet
- Mener des ateliers de médiation entre directeurs et managers
- Former et outiller les directeurs et managers à la gestion des conflits et des situations difficiles



Accompagner la rédaction d'accords d'entreprise

- Interroger les collaborateurs sur leurs attentes au travail
- Faire intervenir des philosophes autour des évolutions générationnelles
- Définir des grandes tensions à résoudre (ex. individualisation vs. performance collective)
- Arbitrer



... Quelques autres missions

- Diagnostic et recommandations sur comment mieux faire « circuler » la reconnaissance au travail
- Définition des contours d'une nouvelle culture de coopération en mode hybride
- Définition des contours de la transformation managériale
- Travail sur la notion de leadership mutualiste

TRANSFORMATION

QUELQUES RÉFÉRENCES

Refonte des accords d'entreprise

Appui à la définition des nouveaux *accords d'entreprise* de Boiron, dans un contexte de forte transformation de l'entreprise. Mobilisation des parties prenantes et apport de concepts sur les *nouvelles attentes au travail*, via la mobilisation de philosophes.



OBJECTIFS

- Définir de nouveaux accords d'entreprise pour Boiron qui proposent une *nouvelle vision de la « politique sociale »*
- Impliquer les collaborateurs, managers, directeurs, fondateurs de l'entreprise pour identifier les nouvelles attentes au travail.



ACTIVITÉS

- **Un « Forum Politique Sociale »** d'une journée avec les collaborateurs pour définir les nouvelles attentes et aspiration au travail
- **La mobilisation de philosophes** pour identifier sur cette base des *grandes tensions*, propres à Boiron sur sa politique sociale
- **Un séminaire de direction**, mobilisant les philosophes pour arbitrer ces grandes tensions et initier la rédaction des accords
- **La rédaction d'un rapport final** visant à appuyer la rédaction des accords d'entreprise



CONCEPTS

- Grandes tensions : performance individuelle vs. rétributions collectives ; attachement à l'histoire vs. renouvellement complet...
- Concepts abordés : matérialisme et idéalisme en entreprise ; la fin du « bonheur différé » ; les « besoins de l'âme » du travailleur...



LIVRABLES

- **Une synthèse détaillée** des attentes des collaborateurs (motivations, frustrations, leviers d'engagement, mesures concrètes,...)
- **Une analyse philosophique des grandes tensions en jeu**
- **Un livrable final** contenant l'orientation générale des accords et des mesures concrètes associées, validées en séminaire



L'approche de Philonomist (des animations aux restitutions) a été particulièrement pertinente, utile et intéressante pour nourrir nos accords d'entreprise. C'était du super travail !

Eric Lambert
Directeur Financier, Boiron

Transformation de la culture managériale



Philonomist accompagne Rte depuis 2021 dans la transformation de sa culture managériale, en particulier sur les enjeux relatifs à la conduite du changement, à la prise de décision, au droit à l'erreur et à la libération de la parole.



OBJECTIFS

- Transformer la culture managériale pour piloter avec succès l'accélération des activités entre 2025 et 2040.



ACTIVITÉS

- **Réalisation d'un diagnostic** auprès du Top 400 **sur le sujet du changement**, sur la base des 5 capteurs Philonomist
- Pilotage de chantiers ciblés sur **la décision, le droit à l'erreur et la libération de la parole**



PRESENTATION DES ACTIVITES EN 2026

- **Décision : 40 ateliers Philonomist** dans 7 régions auprès du Top 400 (¼ animés par Philonomist, ¾ par les formateurs internes)
- **Redéfinition de la politique du droit à l'erreur** sur la base du diagnostic réalisé avec la Direction Santé au Travail
- **Création d'espaces de dialogue** expérimentaux auprès de 30 collectifs de travail (test en cours pendant 6 mois)



LIVRABLES & KPI

Participation active à la transformation culturelle de l'organisation :

- Synthétisation **des diagnostics réalisés** sur le changement (Top 400) et sur le droit à l'erreur (tous collaborateurs)
- Déploiement de **40 ateliers sur la décision** pour le Top 400 avec des outils actionnables (la Carte et le guide de la décision)
- Déploiement d'un dispositif outillant sur les **espaces de dialogue sur le travail auprès de 30 collectifs choisis**
- Révision du processus de **traitement de l'erreur** et promotion d'un « **leadership Juste** » (d'une logique « disciplinaire » à une logique de progression)

Contacts : **Sophie Moreau-Follenfant (DRH)** sophie.moreaufollenfant@rte-france.com // **Nathalie Perrin (DSaT)** nathalie.perrin@rte-france.com // **David Ketler (DRH adjoint)** david.ketler@rte-france.com // **Stéphanie Roland** (stephanie.roland@rte-france.com)

”

Le rapport Philonomist a provoqué de nombreux déclics auprès du Top 400. J'entends souvent des collègues le citer en réunion. Je le relis moi-même régulièrement.

Jérôme Thoiron
Directeur adjoint
Centre Maintenance RTE Nancy

”

Philonomist a transformé la vision de la décision de nos managers. Plusieurs collectifs utilisent désormais la méthode Philonomist pour prendre une décision collective.

Stéphanie Roland
Chargée de la transformation
managériale de RTE

NOUS CONTACTER

L'équipe du Lab



**Raphaël
Schwab**

07 81 63 76 24
rschwab@philonomist.com



**Tiphaine
O'Byrne**

06 64 68 74 36
tobyne@philonomist.com



**Victorien
Carré**

06 38 67 09 26
vcarre@philonomist.com



**Loïc
de Rosnay**

06 64 53 27 76
lderosnay@philonomist.com



**Olivier
Meunier**

06 75 47 35 68
omeunier@philonomist.com



**Anne
Borromée**

06 51 58 08 45
aborromee@philonomist.com

10 rue Ballu — 75009 Paris

Philonomist.