



Cercles de dirigeants

Key People

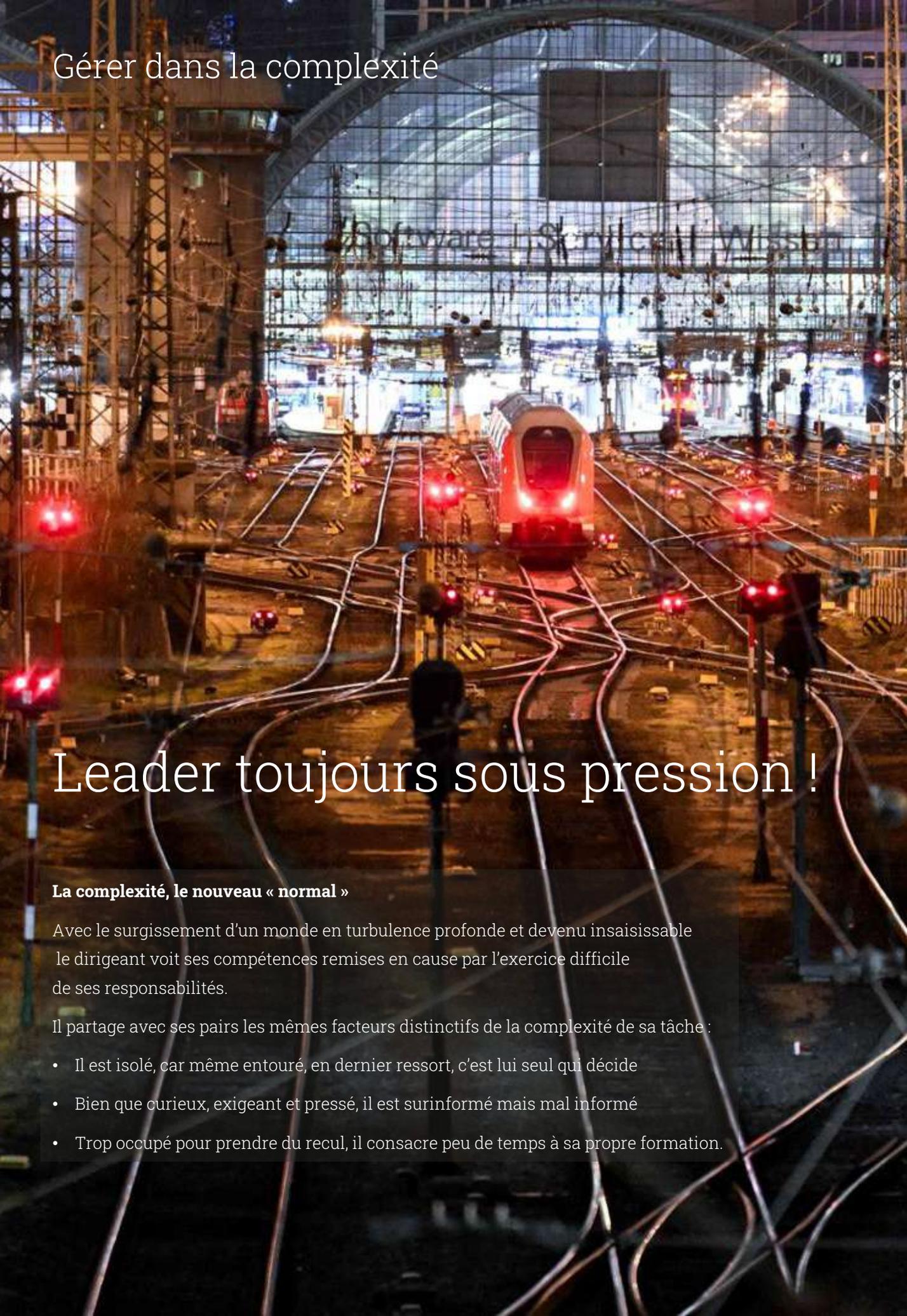
depuis 1994

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

La difficile équation du dirigeant d'aujourd'hui

À l'entrée du XXI^e siècle, l'entreprise vient de conquérir une forte légitimité dans la société française : elle devient, après une période où l'élite lui a longtemps préféré l'État, la référence de l'organisation sociale, le lieu où s'apprécient les vraies réussites individuelles. Jamais on n'a tant vanté les mérites du chef d'entreprise et courtisé son pouvoir à nous sortir de la crise.

Pourtant, diriger une entreprise est, aujourd'hui plus que jamais, un métier aussi exaltant que périlleux.



Gérer dans la complexité

Leader toujours sous pression !

La complexité, le nouveau « normal »

Avec le surgissement d'un monde en turbulence profonde et devenu insaisissable le dirigeant voit ses compétences remises en cause par l'exercice difficile de ses responsabilités.

Il partage avec ses pairs les mêmes facteurs distinctifs de la complexité de sa tâche :

- Il est isolé, car même entouré, en dernier ressort, c'est lui seul qui décide
- Bien que curieux, exigeant et pressé, il est surinformé mais mal informé
- Trop occupé pour prendre du recul, il consacre peu de temps à sa propre formation.

Gérer mais aussi entraîner

La motivation, plus que jamais nécessaire...

Poussées par la tyrannie des marchés et l'arrivée permanente de nouveaux entrants, les organisations se transforment dans une approche résolument innovante.

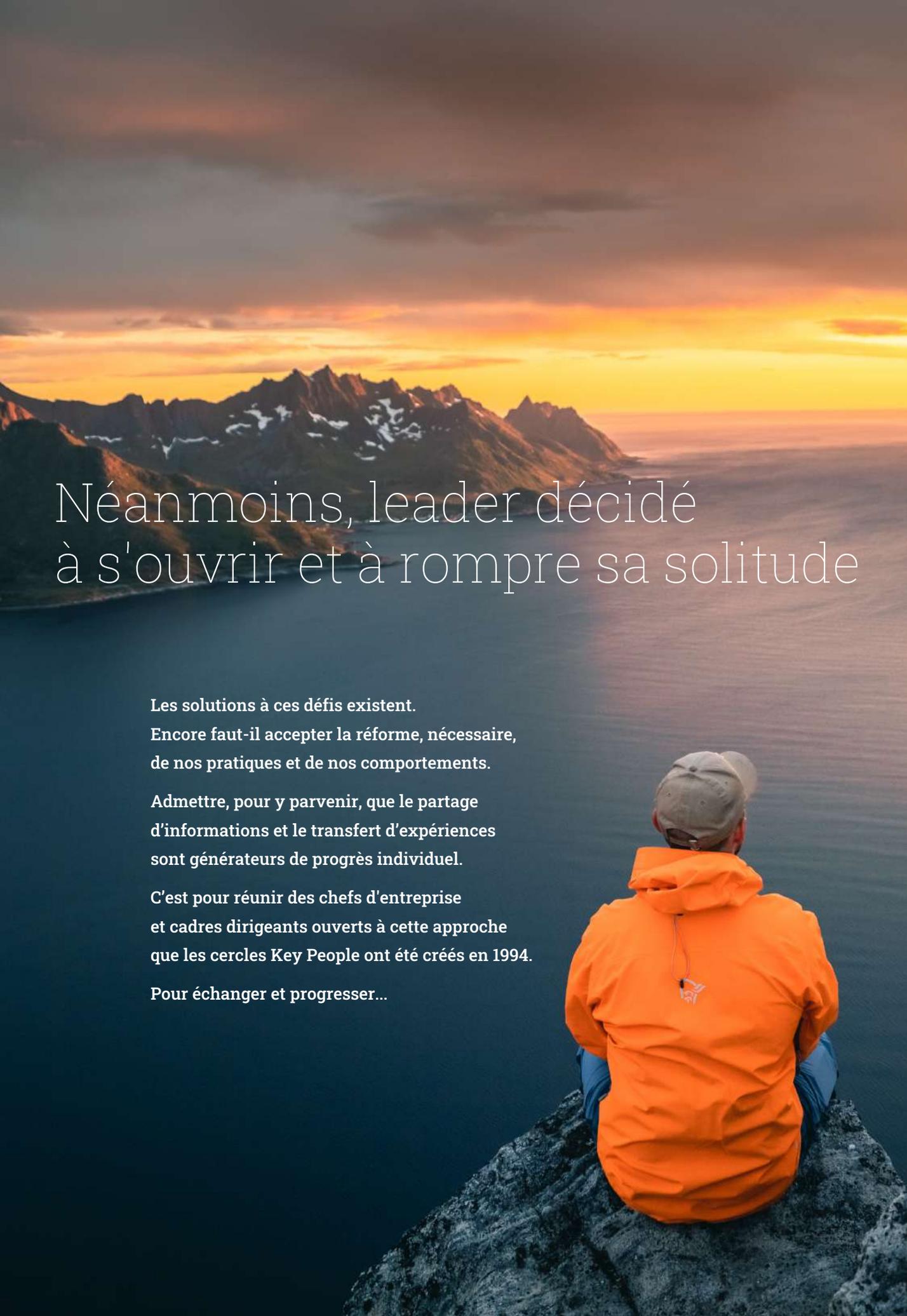
Parallèlement, l'évolution des mentalités affecte le patriotisme d'entreprise.

Dans ces circonstances, comment pratiquer un véritable « professionnalisme managérial » pour redonner enthousiasme et envie de gagner à des collaborateurs désorientés par de nécessaires reconfigurations professionnelles ?

Tel est le nouveau défi des décideurs : motiver sur fond de mutation sociétale et de compétition plus mondialisée que jamais.

Leader au cœur de la mutation...



A person wearing a bright orange jacket and a grey cap is sitting on a dark rock, looking out over a vast fjord. The sky is filled with the warm colors of a sunset, with orange and yellow light reflecting on the water. In the background, there are rugged mountains with patches of snow. The overall mood is contemplative and serene.

Néanmoins, leader décidé à s'ouvrir et à rompre sa solitude

Les solutions à ces défis existent.

Encore faut-il accepter la réforme, nécessaire,
de nos pratiques et de nos comportements.

Admettre, pour y parvenir, que le partage
d'informations et le transfert d'expériences
sont générateurs de progrès individuel.

C'est pour réunir des chefs d'entreprise
et cadres dirigeants ouverts à cette approche
que les cercles Key People ont été créés en 1994.

Pour échanger et progresser...

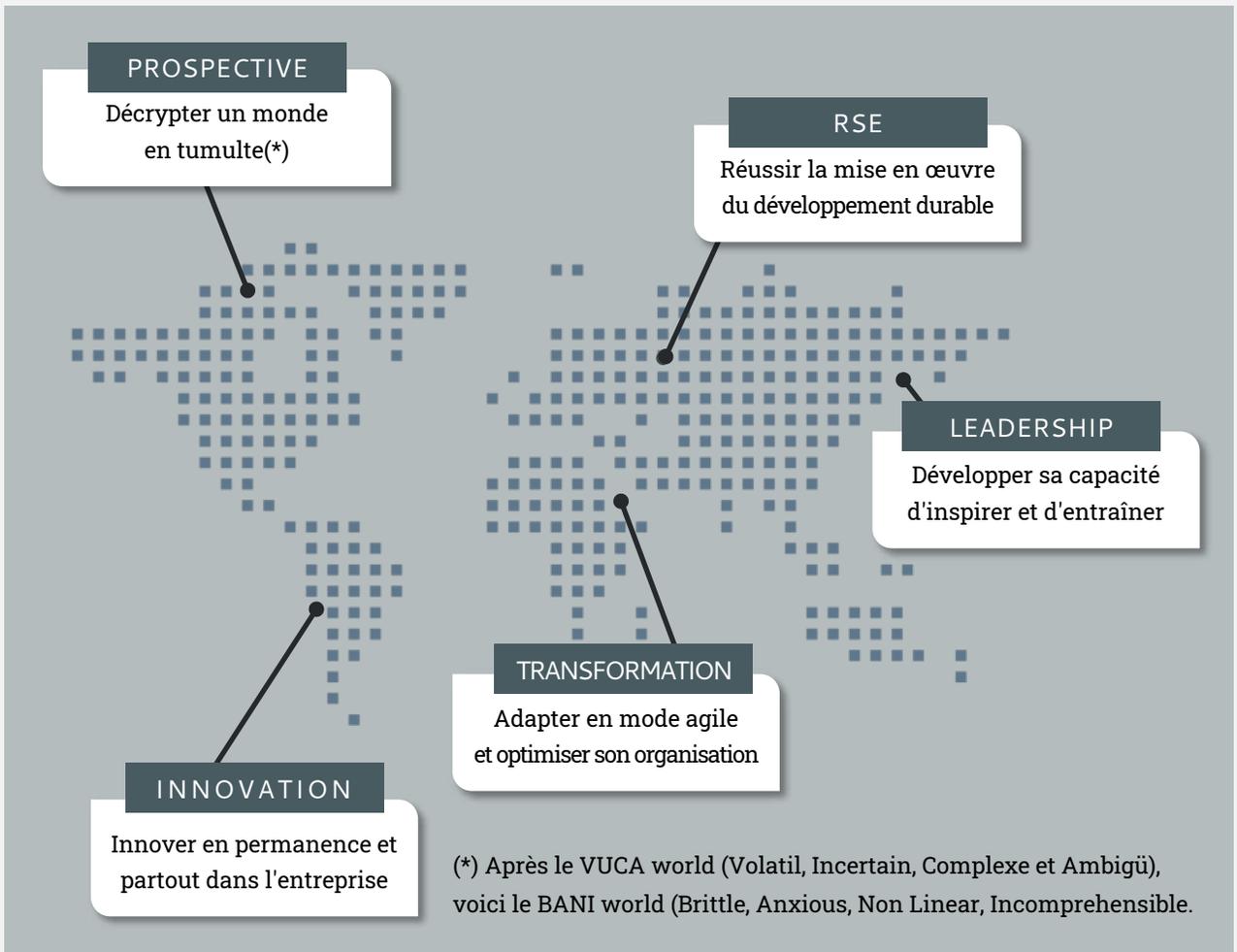
1

Découvrir
les cercles
Key People



1-Permettre à des dirigeants ouverts et curieux d'élargir leur horizon de connaissance pour mieux décider !

Les thèmes : articulés autour des cinq défis d'un dirigeant d'aujourd'hui



Sans cesse renouvelés, nos programmes anticipent au plus près les enjeux stratégiques des chefs d'entreprises et des cadres dirigeants

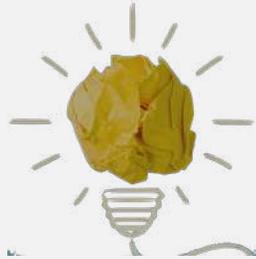
Au sein des cercles, on réfléchit et on échange sur l'environnement des entreprises, leur fonctionnement, leur transformation, les différents aspects du métier de dirigeant... Mais aussi à son équilibre personnel, sa vitalité, sa culture générale, le sens de la vie, de sa vie...

Face à ce monde bouleversé, on se sent moins démuni.

Les thèmes : extrait de la liste de nos sujets actuels

1 - Décrypter un monde en tumulte

- Apprendre à écouter l'inconscient des peuples pour mieux lire les transformations en cours du monde
- Repenser la démocratie pour le XXIe siècle
- L'avenir de l'Europe face au duopole sino-américain

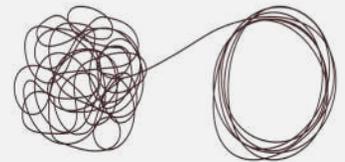


2 - Innover en permanence et partout dans l'entreprise

- Less is more ou comment décomplexifier notre entreprise et innover moins pour innover mieux
- Neurosciences et apprentissage ou comment libérer sa créativité
- L'art d'être un dirigeant apprenant pour innover

3 - Transformer, adapter et optimiser son organisation

- Coopération, adaptation, transformation : ce que nous dit la biologie.
- La performance collective : le rôle du dirigeant
- Jardins à la Française et jardins à l'Anglaise : quelle vision du monde, de l'être et de l'organisation ?



4 - Réussir la transition écologique

- Qu'apprendre des ONG ? De l'économique à la RSE... De la RSE à l'économique
- L'Alter entreprise ou le modèle économique compatible avec les enjeux écologiques ?
- L'âge de l'Anthropocène, un tournant pour l'humanité ?

5 - Enrichir son leadership et sa capacité d'inspirer

- Vers une intelligence de la vulnérabilité, cette force oubliée...
- Agilité et performance collective en environnement complexe : l'exemple des Forces Spéciales
- Intelligence Artificielle et intuition face à la décision



Les intervenants :
des érudits, chercheurs,
penseurs de demain,
enseignants
passionnants...



Des penseurs de demain, des réalisateurs d'aujourd'hui

Nos rencontres sont construites à partir de l'apport intellectuel d'experts reconnus appartenant à tous les grands domaines du savoir et de la recherche : économistes, sociologues, philosophes, scientifiques, psychologues, historiens, écrivains, musiciens, théologiens, anthropologues, critiques d'art... Et également par l'apport de témoins d'expériences porteuses de sens.

Tous inspirants pour les dirigeants d'entreprise

Ce qui les distingue et ce pourquoi nous les sélectionnons, c'est qu'au-delà de leur originalité, ils ont une capacité à communiquer avec passion et pédagogie leurs connaissances à un public de non-spécialistes. Ils partagent entre eux une forte empathie humaine et une intelligence de la simplicité qui stupéfient parfois.



2-Vivre chaque mois une bulle de respiration et une prise de recul qui font beaucoup de bien

Le format en soirée satisfait pleinement des dirigeants aux agendas serrés



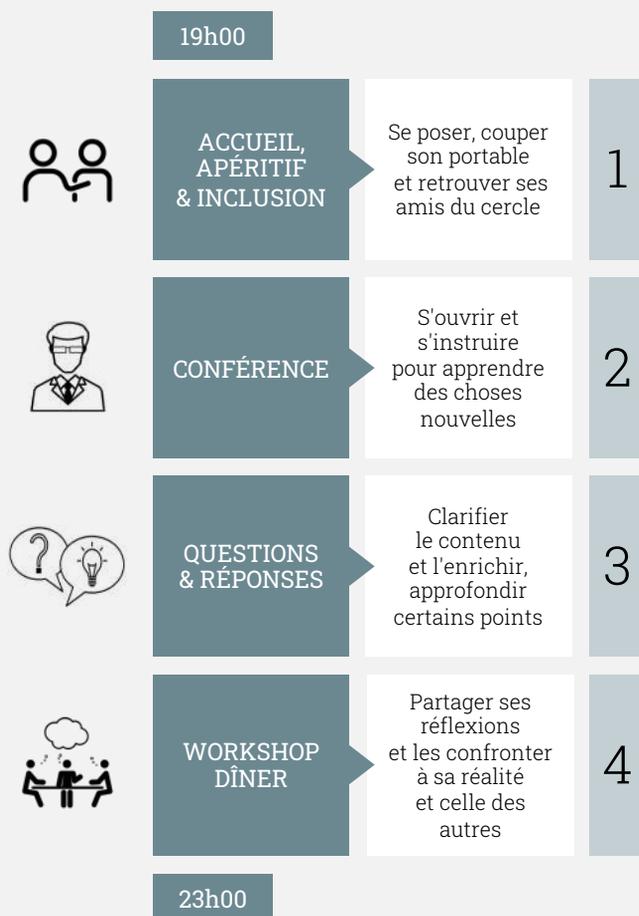
Après 5.000 soirées réalisées, le format est toujours plébiscité par les participants : 4h tout compris, en fin de journée !

L'horaire est immuable : 19h-23h, tous les mois, le même jour de la semaine, le même lieu, de septembre à juin.

Il a été conçu pour des dirigeants organisés, soucieux d'optimiser leur temps mais capables de "se poser" chaque mois pour vivre un moment unique qui les fait s'ouvrir et réfléchir « out of the box ».



Une démarche savamment dosée en 4 séquences, animées par un facilitateur-coach, garant de la dynamique de la soirée.





L'atmosphère intime est propice à vivre intensément, chaque mois, des moments inoubliables qui nourrissent son leadership

Dans une absolue discrétion...

Chaque nouveau membre découvre les vertus d'un cercle à taille humaine (12 p.), entre pairs choisis et non concurrents.

C'est la taille optimum pour cristalliser un climat de confiance, d'entraide et d'amitiés durables entre les membres. C'est aussi la garantie d'un dialogue fécond et personnalisé avec les intervenants.

Partager en profondeur avec les autres membres

Profiter d'un cadre protégé et serein pour échanger avec les autres l'esprit tranquille, sans avoir peur d'être jugé.

Le dialogue est naturel, sans langue de bois, on ose partager ses propres enjeux, ses ressentis, ses émotions.

Des séances de Codev ont lieu régulièrement.

Sous l'impulsion d'un animateur stimulant et bienveillant

Responsable du cercle, il prends soin de chacun, anime les débats et régule le temps de parole. Son rôle est aussi d'entremêler les humeurs de tous pour favoriser l'éclosion d'une alchimie collective mémorable à chaque soirée.

L'ambiance, toujours détendue, redonne de l'énergie positive avant de se quitter.

2

Rejoindre
un cercle
Key People

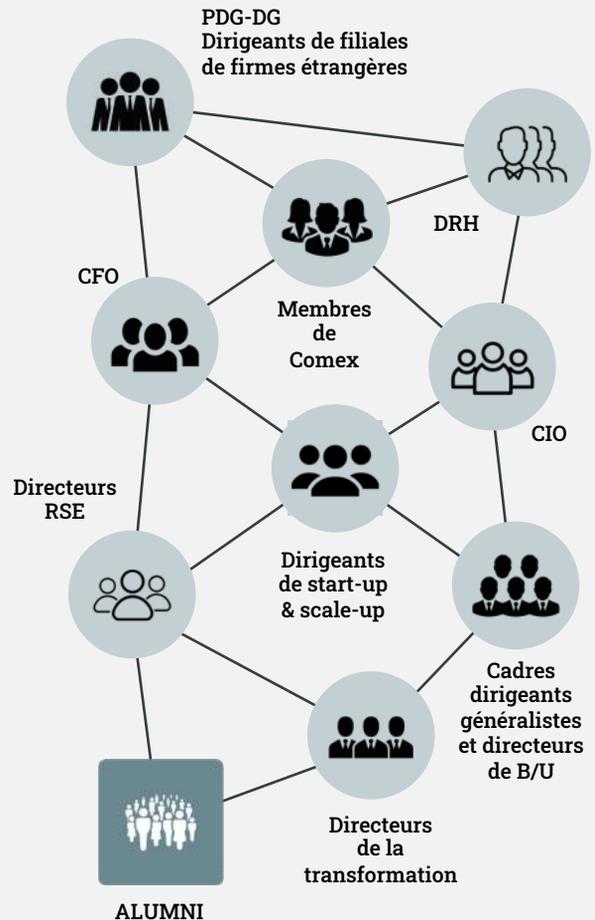
L'organisation en cercles distincts permet d'accueillir une grande variété de profils

Un réseau de cercles à l'identité propre, composé de 12 membres non concurrents

Chaque nouveau membre rejoint un cercle à sa portée dont la composition, soignée, est le fruit d'une sélection minutieuse.

Les thématiques sont d'ordre stratégique et concourent à enrichir sa posture de dirigeant. C'est pourquoi elles sont communes à tous les cercles : prospective, innovation, transformation, écologie et leadership.

Au sein de ce réseau, il va développer des relations professionnelles nouvelles dans une logique d'entraide réciproque. Les transactions business sont prohibées : Key People n'est pas un club d'affaires.



Un choix délibéré pour l'intimité & l'authenticité

Toutes les rencontres ont lieu dans un lieu discret et chaleureux : l'élégant hôtel particulier du Parc Monceau Chateauform Velasquez (Paris 17^{ème}).

Ce sont des chefs d'entreprise, cadres dirigeants ou supérieurs (GE – ETI – PME)

Au fil des années, il se dégage un profil-type des membres des cercles Key People (Plus de 400 depuis l'origine)

Humbles et curieux, ils partagent une même intelligence sensible et sont authentiquement intéressés au sujet humain.



Critères de sélection

Grande curiosité et envie d'apprendre pour s'améliorer

Territoire d'autorité et enjeux comparables aux autres membres

Activité non directement concurrente des autres membres

Forte vision humaine et RSE de l'entreprise

Génération compatible

Adepte du peer-to-peer learning

Sens de l'engagement, loyauté et intégrité

Les membres partagent les mêmes valeurs et se posent les mêmes questions essentielles

Une sélection exigeante pour des échanges de qualité

Les cercles se distinguent par la nature de leur sélection, fondée sur une cooptation singulière et rigoureuse.

Ils rassemblent des dirigeants profondément convaincus de l'importance stratégique du facteur humain dans la performance et des innombrables avantages à développer du "mieux-être" plutôt que du "plus avoir".

En rejoignant un cercle, ils contribuent à faire émerger une nouvelle génération de dirigeants tout autant imprégnée de nouvelles technologies et de mondialisation que de quête de sens et d'équité.

A noter : le cercle accueille ses membres sans distinction de confession ou d'opinion, dans le respect des convictions de chacun.



Les Alumni conduisent sereinement de belles trajectoires professionnelles

CONFIDENTIEL



Annick de Vanssay
DRH et membre
du Comex
du groupe Sodexo

Sylvain Rabuel
Président
du groupe
Domusvi



Billy Sahla
Directeur
général
du groupe
Fleury-Michon



Orli Hazan
Directrice générale
de Carrefour
Banque



**Vice-amiral
Loïc Finaz**
Ancien Directeur
de l'Ecole de Guerre,
écrivain.



Nicolas Sterckx
Directeur général
du groupe Sud-Ouest

Eddy Schmitt
Senior VP Americas
de Steelcase Corp.



Sylvie Préa
Ancienne Directrice RSE
et membre du Comex du
groupe Société Générale



Stéphane Aubarbier
Directeur général
délégué d'Assystem



Sylvie Joseph
Administratrice
du groupe La Poste.
Ancienne Directrice
de la Transformation,



Bernard Pinatel
President Refining &
Chemicals & membre
du Comex de TotalEnergies



Florian Grill
Président
de la Fédération
Française de Rugby



Cécile de Guillebon
Ancienne VP Corporate
Real Estate & FM Renault-
Nissan Alliance



Jean-Philippe Courtois
EVP and President,
National Transformation
Partnerships
de Microsoft Corp.

Ezlisabeth Sandager
Directrice générale
International des
Marques Helena
Rubinstein
Carita de l'Oreal



Quelques témoignages vécus au sein des cercles Key People

CONFIDENTIEL



Denis Terrien, Président de l'IFA, ex Président d'Entreprise & Progrès

"Je suis persuadé de la nécessité de transmettre au sein de nos entreprises un peu de cette richesse intellectuelle et humaine que Piano Nobile nous offre chaque mois, à nous dirigeants... Une référence par les thématiques variées, l'ouverture et la profondeur souvent exemplaires des intervenants. Key People est un réseau de dirigeants exceptionnels par la qualité et la diversité de ses membres."



Olivier Sastre, DGA en charge des RH et du développement durable de Christian Dior Couture ; Lauréat du Trophée "Binôme PDG/DRH".

"Les rencontres Key People, c'est une bulle d'oxygène hors du temps, un moment privilégié qui permet de prendre de la hauteur pour s'enrichir et partager. C'est aussi un climat de confiance, de liberté et de bienveillance qui facilite et stimule les échanges de vues. On s'y ressource vraiment."



Pascal Cagni, Ambassadeur de France pour les investissements internationaux, Président de Business France, ex Président d'Apple EMEA

" Les rencontres des cercles Key People sont un vrai bonheur pour des dirigeants qui comme moi voyagent beaucoup : un lieu privilégié pour prendre du recul, aller à l'essentiel, confronter ses idées à des pairs d'excellent niveau, se cultiver et aussi se détendre ! Les échanges sont facilités par le très bon climat de confiance qui y règne, issue de la sélection des membres sur leur éthique personnelle et de l'animation faite par Key People. Ce qui est fort, c'est le "parler vrai", rare à ce niveau de dirigeants. Et l'efficacité des rencontres : on ne repart jamais sans au moins une bonne idée ! "



Florian Grill, Président de la FFR (Fédération Française de Rugby) et CEO de Cospirit

"Le cercle Key People est une partie de ma vie, de mon équilibre. C'est mon exutoire, un espace de nouveautés où je peux vider mon stress et me ressourcer. C'est aussi une formation personnelle continue. Lors des rencontres, on réfléchit à des choses auxquelles on ne pense pas au quotidien. On s'enrichit des personnes qui ont plus d'expériences que nous et qui nous ouvrent les yeux sur des questions importantes. On évoque aussi des sujets dont on ne peut pas parler dans sa boîte ou à ses collaborateurs. Ces rencontres sont des vrais moments de partage entre des personnes qui ont les mêmes problématiques. C'est facilité par l'approche Key People qui rend possible un climat de bienveillance et d'authenticité qu'on trouve rarement ailleurs avec des dirigeants."



Jean-Paul Mazoyer, DGA et membre du Comex du Groupe Crédit Agricole

"Key People est un endroit qui permet de parler de l'entreprise par analogie, grâce à l'évocation de sujets professionnels par des intervenants extérieurs au monde de l'entreprise (chercheurs, médecins, sportifs, musiciens, professeurs...). Les conférences mensuelles sont pour moi une "évasion", une parenthèse, un moment à la fois de détente et formidablement enrichissant. Le contact avec d'autres dirigeants d'entreprises, dans des secteurs totalement différents, permet un échange d'expériences dénué de concurrence. J'y trouve un moyen de prendre du recul sur mon activité quotidienne, un lieu pour réfléchir différemment."

Pour en savoir plus
sur les cercles Key People,
contacter Norah Manasseh,
directrice des programmes



Tel : 06 87 30 22 71

Mail : nmanasseh@key-people.fr

3

Connaître Key People

Key People, un spécialiste du développement des dirigeants depuis 30 ans

Discrètement réputé, Key People est un observatoire et un laboratoire du leadership culturel et humain des dirigeants de demain

Reconnue pour la qualité de sa veille, l'avant-garde de son ingénierie de projet et l'originalité de ses méthodes pédagogiques, Key People explore, depuis 1994, des façons inédites d'aider les entreprises à décrypter le Nouveau Monde, à évoluer dans celui-ci et à se transformer en conséquence.

Nous agissons en priorité auprès des états-majors et leurs équipes. Nos approches sont spécialement conçues pour encourager et soutenir les chefs d'entreprise, les cadres supérieurs ou dirigeants à agir autrement en prenant conscience de la nécessité de changer de repères, de vision et de posture.

Mais c'est notre engagement indéfectible à remettre l'Homme au cœur de l'entreprise qui a forgé notre discrète et incontestée réputation d'acteur alternatif dans l'accompagnement des dirigeants d'entreprise et la transformation culturelle de leurs organisations.



Key People, partenaires d'institutions prestigieuses

Depuis l'origine, Key People a construit un savoir-faire dans la conception et l'animation de programmes originaux destinés à développer les qualités de leadership requises pour décider, entraîner, agir et relever les défis dans un monde devenu VUCA. Que ce soit dans nos cercles de réflexion de dirigeants, avec nos programmes inter (Crozamento, Konnivences, etc.) ou dans des programmes d'académie intra imaginés sur mesure par nos équipes pour de grandes entreprises.

Cette maîtrise de qualité Premium et surtout l'originalité de nos contenus pédagogiques ont également séduit des institutions réputées dont nous sommes devenus le partenaire au fil des années.



MSC X-HEC ENTREPRENEURS

Programme leadership croisé Grande École "Être entrepreneur de soi et de son projet" [exclusivité Key People]

Premier module de développement personnel collectif et individuel dans une Grande École dès 2006. Durée de 4 jours, 120 étudiants par session, 10 coaches, 4 conférenciers. Module le mieux noté de l'année par les étudiants. Alumni : 1.500 diplômés.



CROZAMENTO®

Programme leadership d'apprentissage croisé pour futurs dirigeants civils et militaires [exclusivité Key People]

Premier module hybridé de ce niveau en France. Plébiscité par les participants depuis l'origine en 2018, il a la faveur des grands groupes qui y inscrivent leurs Hauts Profils (CAC 40 : 38% de la promo, autres grandes entreprises et ETI : 44%, PME & start-up : 18%)



CHANTIERS DE RÉFLEXION

Programmes leadership croisés "Être un leader à l'ère du numérique" & "Comment le leader surmonte les tensions de l'ère VUCA ?" [exclusivités Key People]

Chaque chantier d'une durée de 9 mois a réuni une trentaine de chefs d'entreprise pour les faire réfléchir et produire de la matière apportant des solutions nouvelles aux défis ainsi identifiés.

L'ouvrage relatant le 1^{er} chantier est devenu un best seller de l'édition d'entreprise en France.

KEY PEOPLE

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

5 rue de Castiglione - 75001 Paris

www.key-people.fr

Mail : contact@key-people.fr

