



## Cercle Saint-Exupéry

Bâtisseurs de culture

---

Un lieu d'altitude pour celles et ceux  
qui transforment les cultures,  
souvent avec l'influence pour seul pouvoir.



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

# Cercle Saint-Exupéry

## Pour les dirigeants bâtisseurs de cultures vivantes

Un espace d'altitude où l'on interroge sa manière de transformer : comment faire bouger les mentalités, les routines et les pouvoirs, sans se perdre soi-même en route ?

Un lieu rare : conversation profonde, regard nu, exploration des angles morts du rôle, loin des récits officiels. Entre pairs choisis.

Ici se cultivent la clarté intérieure, la puissance d'influence et l'art d'ancrer des transformations qui tiennent.



### **Antoine de Saint-Exupéry [1900 - 1944]**

*Pilote, écrivain, témoin des bouleversements de son temps, il a raconté les hommes dans la tempête, la responsabilité, la fraternité. Il a montré que "bien voir" est souvent une affaire de regard plus que de technique.*

# La nouvelle réalité des “bâisseurs de culture”

En peu d'années, tout a changé : digitalisation, IA, transition écologique, nouveaux modes de travail, quête de sens... Les organisations comprennent que la clé n'est plus seulement dans les outils, mais dans la culture qui permet de les accueillir. La vraie frontière n'est pas technique mais intérieure : une transformation ne tient que si les femmes et les hommes qui la vivent peuvent, eux aussi, se transformer.

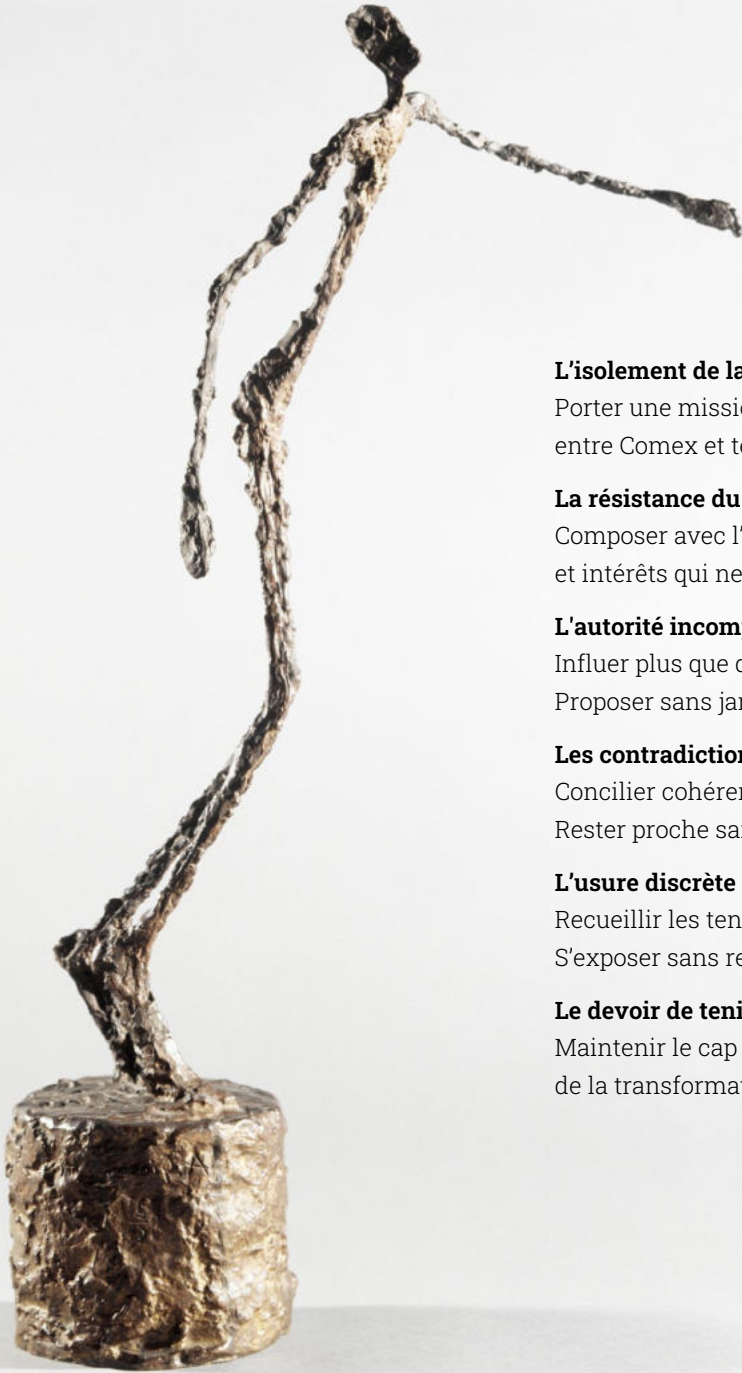
Qu'ils pilotent la Transformation, le Digital, l'Innovation, la RSE, les RH ou la DSI, les dirigeants partagent cette même responsabilité : faire progresser les façons de penser, de coopérer, de décider. Même les experts les plus techniques doivent agir sur l'invisible – croyances, relations, comportements –, ce qui fait la culture vivante.

C'est une mission de navigateur : avancer dans l'incertain, éclairer sans forcer, influencer sans disposer toujours du pouvoir. Une tâche exigeante, souvent silencieuse, mais décisive : près de 70 % des transformations échouent faute de culture alignée.

La réussite appartient à ceux qui savent bâtir les conditions d'un nouvel élan intérieur. Ce sont eux, aujourd'hui, les véritables bâtisseurs de culture.



# Les forces invisibles du rôle



## **L'isolement de la fonction**

Porter une mission centrale sans appui constant. Tenir entre Comex et terrain, dans une solitude presque organique.

## **La résistance du système**

Composer avec l'inertie. Ébranler habitudes, loyautés anciennes et intérêts qui ne se déplacent qu'à regret.

## **L'autorité incomplète**

Influer plus que décider. Orienter sans posséder. Proposer sans jamais garantir l'exécution.

## **Les contradictions du rôle**

Concilier cohérence et vitesse. Ambition et prudence. Rester proche sans se laisser aimer.

## **L'usure discrète**

Recueillir les tensions, soutenir l'élan, préserver les liens. S'exposer sans relâche, dans un travail qui s'use en avançant.

## **Le devoir de tenir**

Maintenir le cap malgré les obstacles. Préserver les conditions de la transformation face à la dispersion et au renoncement.

L'expertise ne suffit pas. Une posture intérieure constante permet de rester lucide et aligné. Mais elle s'use et doit être régénérée. Nul dirigeant ne peut le faire seul.

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

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

## University intra et inter



### La montée en compétences

Les dirigeants y trouvent des outils récents mais éloignés des dilemmes du pouvoir. En intra consanguin, on travaille peu le vécu humain du rôle. Il manque un espace pour déposer les tensions émotionnelles.

## Réseaux Pros et Clubs



### Les arènes de visibilité

Communautés utiles pour s'informer et réseauter, mais très codifiées : chacun protège son image. Les échanges restent superficiels, loin d'un vrai besoin de lucidité et de décompression.

### La vitrine intellectuelle

Abondance de contenus - conférences, études, podcasts.  
C'est stimulant mais passif : on écoute puis on retourne à la tempête.  
Peu d'espaces pour vraiment transformer ces idées entre pairs.

## Conférences & think tanks



## 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.



Il manque un lieu où l'on pense au-dessus du quotidien et entre pairs qui comprennent réellement la charge du rôle.

**Saint-Exupéry recrée cet espace**



# Le cercle Saint-Exupéry

Pour celles et ceux qui transforment les cultures, la question n'est pas seulement quoi faire, mais comment demeurer solide : conserver un regard juste, une influence maîtrisée, une stabilité intérieure dans le brouillard. Le véritable instrument du dirigeant est là : dans cette force intérieure qui s'affine avec le temps.

**C'est pour répondre à ce besoin essentiel qu'existe le cercle Saint-Exupéry.**



SAINT-EXUPÉRY, C'EST L'ART DE TENIR  
UN CAP DANS LA NUIT, LA CAPACITÉ  
DE VOIR CE QUE LES INSTRUMENTS  
NE MONTRENT PAS ENCORE,  
LA FRATERNITÉ ENTRE PILOTES  
CONFRONTÉS AU MÊME CIEL DIFFICILE.

Saint-Exupéry réunit chaque mois douze dirigeants non concurrents, impliqués dans la transformation culturelle, autour d'une **personnalité éclairante** ouvrant des perspectives neuves sur le leadership des transformations invisibles :

- Penseur, chercheur, historien, philosophe, anthropologue, artiste...
- Témoin d'un monde en mutation (écologie, technologie, société...).

Chaque soirée (4h) est une **parenthèse rare** : ralentir, dialoguer entre pairs choisis, se déposer, se laisser déplacer par un regard venu d'ailleurs, partager questions, expérimentations, échecs...

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

Saint-Exupéry 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.

# Les thèmes explorés

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

Au sein du cercle Saint-Exupéry, 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 Saint-Exupéry 2024-2025

- Manager la complexité : apprendre de la pensée stratégique chinoise (Expert interculturel)
- Neurosciences et apprentissage : comment développer notre intelligence adaptative (Neurobiologiste)
- Sortir de la violence grâce au conflit (Philosophe)
- Destins d'empires : déclin inévitable ou éternel retour ? (Historien)
- L'ère de la flemme (Economiste et essayiste)
- Sortir du culte de la performance pour plus de robustesse (Biologiste)

# Les effets Saint-Exupéry

Participer à un cercle Saint-Exupéry, c'est vivre un **décalage cognitif salutaire** : 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.

Saint-Exupéry cultive un **peer-to-peer learning d'exception** : partage de dilemmes, décisions difficiles, confrontation bienveillante. 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 impliqués dans la transformation culturelle : Chief Transformation Officers, CDO, DRH, RSE, Innovation, CIO, etc.

## Entreprises représentées

Tous types (GE, ETI, PME) : Orange, Equans, Naval Group, Hitachi, Suez, BNP Paribas, Lagardère...

## Qualités

Curieux, humbles, ouverts à la réflexion humaniste.





## Cercle Saint-Exupéry

Bâtisseurs de culture

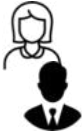
Un lieu d'altitude pour celles et ceux qui transforment les cultures, souvent avec l'influence pour seul pouvoir.

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 impliqués dans la transformation culturelle (CTO, CDO, DRH, RSE, Innovation, CIO...) 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.



### 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. Pratique de codéveloppement sur demande.



### Format

Ateliers de 4h en soirée :

- 19h00-19h30 : apéritif d'accueil
- 19h30-21h30 : conférence + Q/R
- 21h30-23h00 : 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 Velasquez  
2 avenue Velasquez 75008 Paris



### Stéphane Riot

Animateur-coach du cercle Saint-Exupéry

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 Saint-Exupéry 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 6.100 € 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](http://www.key-people.fr)

[contact@key-people.fr](mailto:contact@key-people.fr)

