

Agilité  
Ensemble  
Vision  
Innovation  
Challenge  
Performance  
Croissance  
Exemplarité  
Appropriation  
Excellence

3<sup>ème</sup> Forum Annuel  
Jeudi 5 octobre 2017  
Hotel des Arts et Métiers

## Dossier Participant

ReThink&LEAD



Jouer Collectif :

Plus de performance par la confiance ?

### ReThink&LEAD :

>> La communauté des C5-Leaders™, acteurs-clefs du changement responsable

>> Un lieu de rendez-vous et des ressources dédiés pour tous ceux qui construisent une croissance pérenne et placent le sens, la confiance et l'intelligence collective au cœur de la création de valeur et de l'innovation

En savoir plus : [contact@rethinkandlead.fr](mailto:contact@rethinkandlead.fr)



**Paule Boffa-Comby,**

**Présidente et Fondatrice du Mouvement **ReThink&LEAD****

« Je suis enchantée d'ouvrir cette troisième édition du Forum **ReThink&LEAD**. Cette rencontre marque un pas supplémentaire dans l'ancrage d'un élan essentiel à l'entreprise en marche vers plus de confiance et de responsabilisation.

L'occasion de continuer et d'approfondir les échanges, de définir les conditions d'une contribution positive et concrète des leaders de changement responsables à un monde de l'entreprise en mouvement en recherche de nouveaux repères pour faire face aux défis d'aujourd'hui.

L'occasion, également, d'ouvrir un nouveau cycle de rencontres sur le thème de : « **Jouer collectif : Plus de performance par la confiance ?** ».

Si chacun a, en effet, conscience que la réussite est désormais collective, ou qu'elle n'est pas, trouver les leviers de la responsabilisation et de l'engagement reste un challenge quotidien pour tout dirigeant et tout leader, où qu'il se trouve dans l'organisation.

C'est la raison pour laquelle notre communauté de leaders de changement responsables, réunis par une volonté commune : « **Créer de la valeur partagée, de la croissance pérenne et de l'innovation par la confiance, le sens et l'intelligence collective** » offrira, cette année encore, à chacun d'entre une enceinte favorable pour affirmer et renforcer sa conviction profonde qu'il est possible de diriger en misant sur ses valeurs -le respect et un pragmatique esprit gagnant/gagnant-, tout en réussissant économiquement!

**ReThink&LEAD : SENS, CONFIANCE & RESPONSABILISATION**

**Un réseau pionnier d'un nouveau paradigme !**

Leaders d'entreprises, françaises et étrangères implantées en France, innovantes et performantes, vous êtes conscients que vous réussissez grâce aux talents des hommes et des femmes qui composent vos équipes. Vous avez compris que pour faire la différence dans l'environnement fortement contraint qui est le nôtre -marges réduites, concurrence exacerbée, coût du travail élevé, il vous faut -avant tout- capitaliser sur vos forces et sur vos atouts, et savoir capitaliser sur les potentiels de vos organisations et tirer le meilleur parti des équipes.

A l'heure où les dirigeants et les entreprises sont souvent challengés dans leur capacité à générer de la valeur partagée et à participer au progrès de la Société, femmes et hommes leaders de changement, vous souhaitez mettre en commun vos questions et surtout y trouver des réponses en prenant appui sur vos forces et sur vos talents ainsi que sur les expériences enrichissantes de vos pairs.

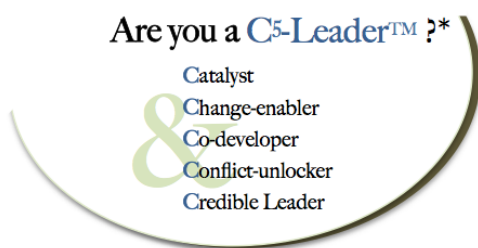
Il reste du chemin à parcourir pour que l'image des entreprises et de ses leaders change et qu'un renouveau s'installe dans la confiance que se portent les différents acteurs : les dirigeants, les collaborateurs, les générations futures et la société. Mais je suis persuadée que le sens, la confiance et la responsabilisation sont des leviers puissants pour la performance et le succès des entreprises et pour l'épanouissement de ceux qui, nombreux, sont prêts à y contribuer. En parler, montrer des réussites, c'est participer à la création de valeur et rendre l'optimisme contagieux et moteur. L'occasion de montrer, par le concret, que l'Entreprise sait contribuer au développement de chacune de ses parties prenantes à hauteur de ce que chacune investit en elle.

Dans ce contexte, nous sommes heureux de vous accueillir autour d'intervenants reconnus, ce jeudi 5 octobre 2017, à l'occasion du troisième forum annuel de **ReThink&LEAD**. »

« Accélérer les transformations et faire une vraie différence par l'évolution des comportements managériaux sous l'impulsion de leaders responsables »

## Une communauté de leaders en intelligence collective : C<sup>5</sup>-Leaders™

Parce qu'il est vain de penser que les règles et modes d'organisation qui ont fait le succès des entreprises hier conservent toute leur validité dans un monde global et ultra-connecté, caractérisé par des mutations profondes, les leaders de changement ont besoin de se réunir pour partager et co-construire demain, dès aujourd'hui. Au sein de cette communauté, chacun peut ainsi trouver un espace de ressourcement et de confrontation constructive, et prendre du recul pour mieux se connaître, revisiter ses repères et rompre la solitude du décideur-agent de transformation en échangeant avec des pairs partageant les mêmes convictions et le désir « d'Agir collectif »



\*Plus de détails sur le site et dans un livre à paraître au printemps

>> **Mieux se connaître** et trouver son style de leadership

>> **Partager et expérimenter** avec d'autres leaders responsables, soucieux d'équilibrer performance économique et humaine et de trouver de nouveaux leviers de croissance par l'intelligence collective.

## Un site-ressources dédié online : témoignages, outils, inspirations

Au-delà des rencontres physiques, chacun des membres de la communauté possède un accès VIP à l'espace de ressources online [www.rethinkandlead.tv](http://www.rethinkandlead.tv), dédié aux opérationnels du changement.

>> **S'inspirer** : des témoignages et vidéos

>> **Agir** : des outils spécialement conçus à destination des leaders de changement à partir d'une solide expérience d'accompagnement individuel et d'équipe

>> **Benchmarker** : des livres et articles commentés pour en dégager les points essentiels et directement opérationnels



## Un cycle de rencontres dédié aux leaders de changement

>> Un Forum annuel, ouvert aux acteurs de changement dans l'entreprise, prolongé tout au long de l'année par des petits déjeuners et soirées réservés aux membres de la communauté C<sup>5</sup>-Leaders.

3ème édition du Forum **ReThink&LEAD**, le 5 octobre 2017 dans les salons de l'hotel des Arts et Métiers, Paris 16

>> Des occasions privilégiées (CEO Series, soirées VIP) pour inciter et soutenir l'action de ces leaders de changement responsable en les faisant bénéficier de l'éclairage de personnes qualifiées, choisies pour leurs convictions, leurs expériences et leur capacité à « walk the talk ».

# Programme du Forum – 5 octobre 2017

**8h00 : Accueil** des participants

**8h30: Introduction** de la conférence :

**“ La confiance au cœur de l'intelligence collective ! “**

**Bertrand Collomb**, Président d'honneur du groupe Lafarge et membre du comité des Sages de ReThink & Lead

**9h-10h30: Table ronde CEOs :**

**“ Jouer collectif : Comment cultiver audace et engagement pour innover et créer plus de valeur “**

**Pascal Démurger**, Directeur général du groupe MAIF

**Elisabeth Moreno**, Présidente France de Lenovo, Directeur Général

**10h45-12h: Table ronde « Zoom -Retour d'expériences » :**

**“Mettre en œuvre une culture de l'initiative et de la responsabilisation – questions concrètes et points d'attention“**, avec :

**Sébastien Cauchy**, HR team LEAD de Decathlon Belgique

**Nathalie Watine**, DRH et directrice de la transformation digitale de Bouygues Immobilier

**12h-12h30: Conclusion “ Jouer Collectif : un nouvel art du pouvoir “**

**Paule Boffa-Comby**, Présidente ReThink & LEAD, auteure de Le Leader Collectif® (Dunod, 2017)

## Axes de réflexion 2017 :

### Jouer Collectif : Plus de performance par la confiance ?

#### **“ La confiance au cœur de l'intelligence collective ! “**

Alain Peyrefitte montrait, en écrivant *La société de confiance* en 1995, combien la confiance était à la base de l'économie libérale et du progrès. Bertrand Martin décrivait, avec *Oser la confiance*, paru en 1997, ses expériences d'un management d'entreprise fondé sur la confiance. Cette confiance indispensable, qui permet à chacun de s'accomplir et de se dépasser, se dissipe pourtant facilement dans nos sociétés où règles, processus et contrôles semblent être devenus une nouvelle manière d'être. Retrouver le pouvoir de la confiance est notre principal défi managérial.

- La confiance est-elle au cœur de la performance ou l'inverse ?
- Quels liens entre confiance et engagement des équipes ?
- Quelles sont les conditions de la confiance ?

#### **“ Jouer collectif : Comment cultiver audace et engagement pour innover et créer plus de valeur “**

Pendant des décennies, les modèles de leadership ont ancré l'image d'un dirigeant omniscient et omnipotent. La complexité et l'incertitude, qui caractérisent le monde économique actuel, appellent des réflexes et des modes d'organisations différents pour gagner en agilité et en performance. Pour autant, le passage d'une culture de la hiérarchie à une culture de la responsabilisation est-il souhaitable ?

- Quel est le rôle du leader dans le jeu collectif ?
- Audace, engagement, responsabilisation se décrètent-ils ? La confiance se manage-t-elle ?
- Comment installer une culture de la confiance, de la responsabilisation ?
- La réserve de productivité de 25% que constitue la motivation des salariés (*source : Francis Mer*) est-elle une réalité ?

#### **“ Mettre en œuvre une culture de l'initiative et de la responsabilisation – questions concrètes et points d'attention “**

En quoi le passage d'un 'culte' de la hiérarchie à une culture de la responsabilisation est-il souhaitable ? Qu'implique-t-il, concrètement ?

- Comment s'assurer que chacun donne le meilleur de lui pour accomplir sa mission ?
- Quels sont les ressorts de la responsabilisation ? Quelles sont les conditions favorables à l'initiative et à l'engagement des collaborateurs ?
- Libérer les potentiels des collaborateurs : Quand ? Comment ? Et à quelles conditions ?
- Comment transformer les résistances en leviers, les contraintes en opportunités ?

#### **“ Jouer Collectif : un nouvel art du pouvoir “**

- En tant que dirigeant(e), quel est mon rôle pour booster le jeu collectif ?
- Une organisation peut-elle évoluer sans que ses leaders évoluent ?
- Les trois portes du changement

# Biographies des intervenants

## Bertrand COLLOMB , Président d'honneur, groupe Lafarge, Membre du comité des Sages de ReThink & LEAD



Bertrand Collomb (1942) est Président d'honneur de Lafarge.

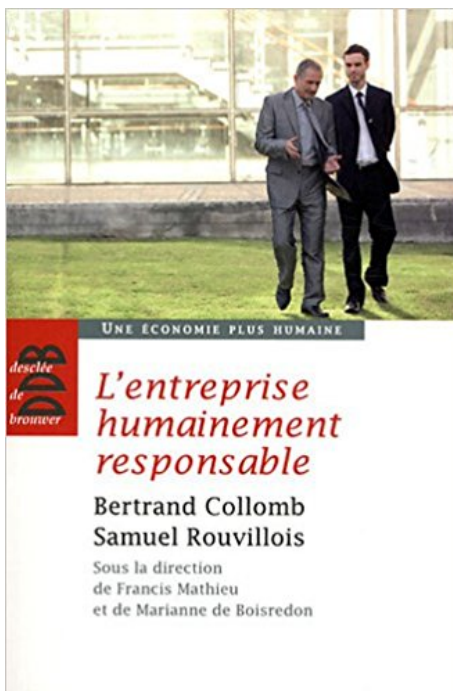
Il a été Président-Directeur général de Lafarge de 1989 à 2003 et Président de 2003 à 2007.

Diplômé de l'École Polytechnique et de l'École des Mines de Paris, Bertrand Collomb est également licencié en droit français et titulaire d'un Doctorat de Management de l'Université du Texas. Il a aussi fondé le Centre de recherche en management de l'École Polytechnique.

Bertrand Collomb est entré chez Lafarge en 1975. Après avoir occupé différentes responsabilités, dont celle de Directeur général de Lafarge en Amérique du Nord de 1985 à 1988, il est nommé Président-Directeur général de Lafarge en août 1989. Il assume par la suite la fonction de Président du Conseil d'administration de 2003 à 2007.

Bertrand Collomb est également un membre fondateur du Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD) dont il a été le Président en 2004-2005. Il est aussi administrateur de Total, DuPont et ATCO. Il est membre de « l'Institut de France » et fut président de l'Académie des sciences morales et politiques

En savoir plus : <http://www.lafarge.com/fr/bertrand-collomb#ixzz4uTaVdXON>  
Follow us: [@lafargegroup](#) on Twitter | [Lafarge](#) on Facebook



### A propos de L'entreprise humainement responsable

Dans un monde en mouvement, traversé par de violentes crises économiques et financières, quelle peut être la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ?

Au milieu de changements souvent brutaux, est-il possible d'humaniser la mondialisation et de donner un sens à l'activité économique, au-delà des seuls bons sentiments ? Car le marché n'est pas une fin en soi, il n'est qu'un moyen : c'est aux hommes d'insuffler des valeurs et de susciter un supplément d'âme dans les entreprises.

Bertrand Collomb, qui a travaillé dans le groupe Lafarge puis l'a dirigé à une période de croissance passionnante, dialogue ici avec Samuel Rouvillois, philosophe et théologien, sur toutes ces mutations de la vie économique et sur le travail.

Et si un autre avenir s'ouvrait, enfin, pour nos sociétés ?

# Biographies des intervenants

## **Pascal DEMURGER**, Directeur Général, Groupe La MAIF



Ancien élève de l'École nationale d'administration (promotion Victor Schœlcher, 1996), Pascal Demurger quitte la fonction publique (Direction du Budget au ministère de l'Économie et des Finances) pour rejoindre en septembre 2002, le Groupe MAIF en qualité de Conseiller à la Direction générale.

Il évolue au sein du groupe à différents postes et prend la direction du groupe MAIF en 2009.

Dès sa nomination à la direction de la MAIF, Pascal Demurger engage l'entreprise dans un plan de modernisation et conduit un nouveau plan stratégique axé notamment sur la transformation numérique, le management par la confiance, et l'économie collaborative.

Il est par ailleurs, notamment, vice-président de la Fédération française de l'assurance et président de l'Association des assureurs mutualistes.

### **A propos de son rôle pour la Maif (linked'in)**

Forte de ses 3 millions de sociétaires, la Maif est un acteur majeur de l'assurance en France. Son chiffre d'affaires en 2015 s'est élevé à plus de 3,4 milliards d'euros.

Comme toutes les entreprises de la « vieille économie », la Maif est, et sera plus fortement encore, confrontée à la « rupture digitale ».

Face à l'ampleur et la rapidité des défis auxquels nous serons confrontés, je suis convaincu que notre pérennité passe par trois orientations complémentaires :

- être en mesure de « hacker » notre propre métier d'assureur par des innovations de rupture et une agilité totale dans leur mise en œuvre.
- considérer la rupture digitale comme une opportunité permettant de développer de nouveaux services hors de nos champs traditionnels d'intervention.
- renforcer encore nos points forts : la qualité de la relation et la fidélisation de nos sociétaires.

Tout cela passe, notamment, par une évolution forte de notre culture pour aller vers une entreprise horizontale, fonctionnant sur la confiance, innovante, agile, cherchant l'épanouissement de ses salariés et bénéficiant de leur pleine capacité d'initiative, d'innovation et d'engagement.

# Biographies des intervenants

## Elisabeth MORENO, Présidente et Directrice Générale, Lenovo France



Elisabeth Moreno, quarante-six ans, diplômée en droit des affaires de l'université de Paris-XII et titulaire d'un executive MBA de l'Essec et de l'université de Mannheim (Allemagne), est présidente-directrice générale de Lenovo France depuis le 11 janvier 2017. Elle a également intégré l'équipe de direction de Lenovo EMEA depuis cette date.

Auparavant, Elisabeth Moreno fut notamment, dès 1997, responsable du département ventes et administration des ventes PME-PMI à Paris de France Télécom.

En 2000, elle a rejoint Dell Computer comme directrice grands comptes puis a intégré l'entité marocaine du groupe en 2009, avant d'être directrice commerciale EMEA pour les grands comptes stratégiques à son retour en France.

En 2012, elle a rejoint Lenovo pour diriger les ventes auprès des multinationales sur l'Europe du Sud. Depuis novembre, elle était directrice commerciale exécutive grands comptes EMEA.

**On linked in :** "Shoot for the moon. Even if you miss, you'll land among the stars..."

I was pretty young when I started my career journey as a business owner. I learnt that successful and sustainable companies are founded on 3 major pillars: people are our best assets, customers are the reason why we exist and our social responsibility goes beyond financial ROI.

I've built my professional experience on these values and I do my very best to activate them in my daily business life.

What makes me excited to come to work each day is the desire to make a difference thru positive impact.

My goal is to build and lead successful multinational organizations and deliver strong performance. I bring my full self to this work with passion, energy and enthusiasm, which comes with : mindful awareness, honesty, simplicity, integrity, fun, play, creativity, innovation, learning, and adaptation.



# Biographies des intervenants

## Nathalie WATINE, Directrice Générale Transformation Digitale et Ressources Humaines chez Bouygues Immobilier



Diplômée de ESI SUPINFO, Nathalie Watine est entrée dans le groupe Bouygues en 1989 à la direction informatique avant d'exercer des responsabilités chez C2S puis à la SAUR où elle est devenue Directrice des Systèmes d'Information.

Depuis octobre 2012, elle occupait le poste de directrice générale Logement France chez Bouygues Immobilier.

Directement rattachée à François Bertière, Président de Bouygues Immobilier, Nathalie Watine est membre du Comité

Stratégique.

Nathalie Watine a été nommée au 1er janvier 2017, directrice générale de la Transformation Digitale et des Ressources Humaines.

## Sébastien CAUCHY, HR team LEAD de Decathlon Belgique



Stimuler, éclairer, libérer la vie au service de l'homme et de son environnement par la prise de conscience individuelle et collective. Telle est ma raison d'être que j'ai la chance de pouvoir vivre au quotidien dans mon métier.

Mes 15 années passées chez Decathlon m'ont permis, via mes différents postes de manager, de grandir en même temps que cette fabuleuse entreprise. Au travers de ce blog, je souhaite témoigner de mon cheminement intérieur et de cette quête vers un changement managérial en profondeur.

**Son parcours (linked'in) :**

HR payroll manager Company Name Decathlon Belgium Dates Employed Apr 2016 - Present

Employment Duration 1 yr 7 mos Location Région de Bruxelles , Belgique

Store Manager Company Name Decathlon International Dates Employed Jan 2014 - Mar 2016

Employment Duration 2 yrs 3 mos Location Namur

Store manager in training Company Name Oxylane Group (Decathlon) Dates Employed Aug 2011 -

Dec 2013 Employment Duration 2 yrs 5 mos Location Wavre

Responsable service client et frais de personnel Company Name Oxylane Group (Decathlon) Dates

Employed May 2010 - Aug 2011 Employment Duration 1 yr 4 mos Location Alleur

# Biographies des intervenants

## Paule Boffa-Comby, fondatrice ReThink & LEAD et Présidente de PEMA-Partenaire, auteure.



Paule Boffa-Comby œuvre depuis 15 ans dans la diffusion et l'accompagnement de nouvelles pratiques managériales adaptées à l'incertitude et à la complexité croissantes du monde d'aujourd'hui.

Elle intervient auprès de grandes entreprises françaises et internationales, notamment des sociétés du Cac 40 et SBF 120, au travers de programmes de développement du leadership, du coaching de dirigeants et d'équipes et de l'élaboration de démarches collectives sur-mesure. Elle s'appuie sur une évolution des process et des comportements pour décupler durablement l'efficacité des équipes et accélérer les nécessaires changements via l'engagement

et l'appropriation des différentes parties prenantes.

Change Catalyst, elle œuvre notamment auprès de PDG, comités exécutifs, dirigeants et DRH, à l'émergence d'un état d'esprit et de cultures propices à la responsabilisation, au développement de l'agilité et de la confiance et à l'émergence de plus d'intelligence collective via un leadership responsable.

Elle développe et coordonne ainsi des missions en véritable partenariat avec ses clients, des entreprises innovantes désireuses de placer le capital humain au cœur de leur stratégie et de leur performance, au travers notamment d'un alignement des stratégies, vision, principes et valeurs, et des talents et comportements démontrés par les différents acteurs de l'entreprise, à commencer par le top management.

Avant de créer PEMA-Partenaire, Paule Boffa-Comby, diplômée de l'EM-Lyon, a mené une carrière dans le conseil et la conduite du changement (Accenture, ex Andersen Consulting) après un début dans le marketing/vente (Danone, Procter & Gamble). Elle a été responsable du programme « Accent sur Elles », initiative pionnière en faveur de la progression de carrière des femmes cadres qu'elle a, dès 2000, positionné en levier de performance et en accélérateur de transformation de la culture managériale au service du business.

Elle est professeur-consultante en Leadership et Développement personnel à l'EML, filiale executive de l'EMLYON Business School.

Elle est membre des comités « Nouveau Management » et « égalité professionnelle » du MEDEF.

Elle est l'auteure de plusieurs ouvrages de références, dont : Le Leader Collectif, Un nouvel art du pouvoir (Dunod, 2017), « Walk the Talk – Une autre façon d'être dirigeant », éditions du Cherche-Midi (2011) et Promouvoir les Talents. Hommes Femmes Entreprises : la combinaison gagnante!, juin 2007 aux Editions Organisation, avec le témoignage de nombreux dirigeants et dirigeantes ; ainsi que co-auteure dans des ouvrages collectifs.



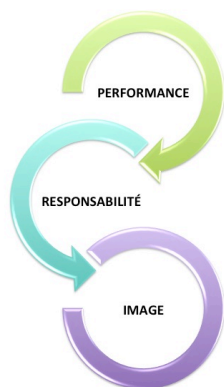
# La genèse du mouvement

Engagée depuis plus de quinze ans auprès des dirigeants et des organisations en transformation et auteure de plusieurs ouvrages de référence sur le leadership, Paule Boffa-Comby dirige le cabinet PEMA-Partenaire, qu'elle a fondée en 2005. Elle est membre du comité « Nouveau management » du Medef et intervenante à l'EMBA d'EM Lyon Business School.

Avant de lancer ce mouvement, Paule Boffa-Comby a rencontré à plusieurs reprises les dirigeants qui l'ont inspiré et sollicité. Elle s'est entourée de ce « comité d'organisation » informel de qualité pour faire de ReThink & Lead le lieu et la communauté de référence des leaders de changement responsable. Chacune des dimensions du mouvement : cette conférence, le site-ressource et les petits déjeuners du C<sup>5</sup>-CEO Series sont autant de réponses pragmatiques aux questions et aux enjeux des dirigeants d'aujourd'hui, des accélérateurs d'intelligence collective et de croissance pérenne.

**Pour en garder l'esprit dans la durée, cette initiative est privée** et soutenue par des sponsors choisis pour leurs valeurs et leurs actions.

## Constat 1 : Les dirigeants-clefs sont confrontés à un triple enjeu



> **PERFORMANCE** : Dans une période de complexité et d'incertitude, les dirigeants doivent faire preuve de créativité et d'engagement et savoir mobiliser leurs équipes pour trouver de nouvelles voies d'optimisation et de croissance

> **RESPONSABILITE** : Ils doivent à la fois gérer les problématiques court terme et créer les conditions de la pérennité de l'organisation sur le moyen long terme, dans un contexte à la fois global et local.

> **IMAGE** : Très regardés, tant en interne qu'en externe, ils doivent faire preuve d'une solide assise personnelle, être capables de prendre le recul nécessaire et mettre en adéquation leurs discours et leurs comportements pour être crédibles.

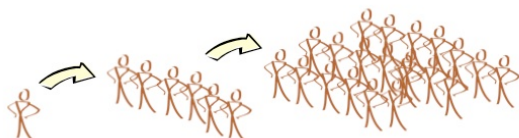
**>> Ces contraintes de compétitivité, de responsabilité et d'image génèrent de fortes pressions et le besoin de trouver, d'implémenter et de valoriser de nouvelles pratiques de leadership et de nouveaux profils de leaders.**

## Constat 2 : La réussite des transformations internes nécessite une cohérence entre « dire » et « faire »

Pour que les équipes se mobilisent en faveur du changement, il faut :

- > qu'elles reconnaissent et respectent leurs dirigeants
- > qu'elles perçoivent une cohérence organisationnelle
- > qu'elles soient fières de leur entreprise et de sa mission

**>> Notre conviction : C'est en partant des dirigeants que les évolutions sont possibles au sein des organisations**





## Walk the talk : les fondations du mouvement

« En 2011, lorsque j'ai osé présenter les valeurs – et même l'exemplarité- comme des leviers de performance, beaucoup me regardaient de manière étrange. Le monde du business pouvait-il –aussi- être un monde de parler vrai et de gagnant-gagnant ? Pouvait-on, réellement, penser un équilibre entre court et long terme, entre global et local, entre économique et humain ? Pouvait-on, réellement, performer mieux en étant cohérent avec ses valeurs, en donnant du sens et en travaillant la confiance ? »

Cela ne faisait aucun doute pour moi. Mon expérience de 15 années d'accompagnement de changement dans de grandes organisations, auprès de dirigeants responsables, m'en ont convaincue. J'ai d'ailleurs écrit ce livre pour partager cette conviction. Mais comment ce message pouvait-il toucher le public et notamment les dirigeants ?

Quand ils venaient aux conférences organisées autour du livre, les dirigeants et managers étaient souvent –comme prévu- un peu dubitatifs et interrogateurs : « *Les valeurs et l'exemplarité peuvent-elles réellement représenter un levier de performance ? Peut-on réellement demander à nos collaborateurs de s'impliquer dans le changement, de rendre l'organisation plus intelligente par leurs idées et leur engagement ? N'est-ce pas un peu idyllique -voire même risqué ?* »

La majorité d'entre eux en ressortaient, pourtant, avec beaucoup d'espoir, d'envie... et de volonté d'essayer de mettre en œuvre plus de collectif, plus d'intelligence participative, et de donner plus de sens aux projets et aux actions menées avec et par leurs collaborateurs.

Savoir que des dirigeants, reconnus et visibles, avaient accepté de parler de leur manière de diriger -plus collective, moins hiérarchique, plus « humaine »- et de la nécessaire évolution des modèles, les avaient, en effet, incité à oser penser qu'une réelle évolution était possible.

Mais plus marquant encore, pour eux, étaient les échanges qu'ils avaient pu avoir avec d'autres dirigeants qui, comme eux, cherchaient « une autre façon d'être dirigeant » ; qui comme eux se confrontaient à des défis qu'ils n'avaient jamais rencontrés auparavant et prenaient conscience qu'ils ne pouvaient plus prétendre tout savoir, tout maîtriser, tout pouvoir. Chacun semblait entrevoir un espoir et (re)trouver l'envie d'y prendre part.

Le mouvement ReThink & LEAD est, en quelque sorte, la formalisation – ou plutôt la concrétisation- de ces graines d'espoir et d'envie, semées ici et là. C'est le pari de l'audace et de la volonté déterminée de rendre possible ces nécessaires évolutions en permettant à tous ceux qui veulent co-construire d'autres repères et de nouveaux modèles, de se réunir et de se ressourcer, entre pairs, sans avoir à démontrer le bien-fondé de leurs convictions et de leurs valeurs.

Le mouvement ReThink & LEAD et la communauté des C5-Leaders rassemblent – justement- ceux qui osent le changement et partagent cette conviction qu'il est possible de créer une synergie entre économique et humain ; ceux qui sont convaincus qu'il est essentiel de créer de la confiance, de donner du sens pour poser les bases de plus d'intelligence collective et par conséquent pour créer de la valeur partagée, de la croissance pérenne et plus d'innovation.

Merci à tous ceux qui y ont cru et qui continuent d'y croire, et à tous ceux qui se laisseront l'opportunité d'essayer. Les évolutions sont en marche, et elles passent par chacun d'entre nous ! »

## Contacts Conférence ReThink & Lead :

Pour plus d'information sur le Mouvement :

**Paule Boffa-Comby**, présidente et initiatrice du Mouvement :

Mobile: 06 80 92 85 89

[www.rethinkandlead.fr](http://www.rethinkandlead.fr)

Pour plus d'information sur les événements et leur organisation :

**Marianne Claveau**

Direct : 01 45 62 38 51

## Contacts journalistes :

Pour recevoir plus d'information et de documentation :

Mail : [journalistes@rethinkandlead.fr](mailto:journalistes@rethinkandlead.fr)

## A propos de notre Comité des Sages :

**Jean-Paul BAILLY**, ancien Président-Directeur-Général du groupe La POSTE, **Bertrand COLLOMB**, ancien Président-Directeur-Général du groupe LAFARGE et **Henri LACHMANN**, ancien Président-Directeur-Général de SCHNEIDER ELECTRIC, sont à nos côtés pour nous éclairer, nous orienter et nous permettre de garder le cap et l'unicité de cette démarche.

# Notre comité des Sages



*"Ce sont les hommes et les femmes qui font le succès de l'entreprise. Ils peuvent se dépasser et résoudre les problèmes les plus difficiles. C'est par l'exemple, et pas simplement le discours ou les systèmes, qu'un patron peut promouvoir cette culture d'entreprise"*

Bertrand COLLOMB,  
Président d'Honneur  
du groupe Lafarge

L'expérience à nos côtés :  
le recul et le pragmatisme de grands patrons, qui ont misé sur l'humain pour plus de performance

A nos côtés pour nous soutenir, nous guider, nous challenger ... et parrainer les groupes de co-développement



*"Le principal rôle d'un dirigeant est d'adapter l'entreprise pour assurer sa pérennité et son développement et de faire en sorte de mettre en place un management de la confiance, fondé sur la prise en considération équitable et équilibré de toutes les parties prenantes"*

Jean-Paul BAILLY  
Président d'Honneur du groupe La Poste. Ancien PDG de la RATP



*"Ce n'est pas le management, mais le manager qui fait la différence. Ce n'est pas le process, mais le comportement qui est important. Ce n'est pas le savoir, mais le savoir-être qui compte."*

Henri LACHMANN,  
Ancien Président-Directeur Général  
de Schneider Electric