

BEFLOWWW

BEFLOWWW

Be in the Flow of Wealth and Wisdom

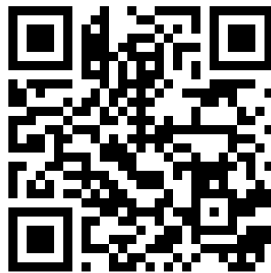


**STANDARD DU
LEADERSHIP
D'INFLUENCE**

Sophie Hébert-Delaunay

Un leader puissant attire.
Mais un leader bon à suivre rassure.
Un leader puissant impressionne.
Mais un leader bon à suivre sécurise.
Un leader puissant concentre l'attention.
Mais un leader bon à suivre distribue la lumière.

C'est exactement là que BeFloww se distingue.



Discours de sa fondatrice

Points clé

BeFloww

Le cadre de référence d'un leadership d'influence
qui unit performance et conscience.

BeFloww est un standard volontaire de leadership d'influence, soutenu par un comité indépendant et porté par une dynamique nationale de dirigeants engagés dans une gouvernance de maturité et d'incarnation..

Leadership d'influence vs Leadership classique

Le leadership d'influence est un modèle de gouvernance fondé sur la maturité, la cohérence et l'autorité naturelle. Il ne repose pas sur le pouvoir formel mais sur la capacité d'un dirigeant à inspirer, responsabiliser et incarner un standard.

C'est un leadership d'impact durable, orienté contribution et transmission.

La thèse de BeFloww sur le leadership du XXI^e siècle

BeFloww défend l'idée que la transformation des organisations commence par la transformation de la posture du dirigeant.

L'équilibre, la lucidité et la responsabilité élargie sont les nouveaux fondements de la gouvernance durable.

Ce que BeFloww apporte concrètement pour les organisations ?

Concrètement, BeFloww rassemble, soutient et met en lumière les dirigeants qui font évoluer leur posture décisionnelle vers un modèle d'équilibre personnel et collectif.

Il encourage l'émergence d'une culture de gouvernance responsable, alignée sur les enjeux sociaux, environnementaux et intergénérationnels.

Le mouvement agit comme un espace de convergence pour un leadership d'influence fondée sur la posture, la cohérence et la responsabilité capable d'intégrer les enjeux globaux dans la stratégie d'entreprise.

En quoi BeFloww complète — sans copier — les modèles RSE ?

Là où les dispositifs RSE structurent des engagements mesurables, BeFloww agit en amont, au niveau de la maturité du dirigeant et de la qualité de gouvernance.

Le mouvement travaille sur la source décisionnelle qui rend les engagements crédibles, incarnés et durables.



Manifeste

I. Pourquoi le leadership actuel est insuffisant

Nous vivons simultanément :

- Une crise de confiance envers les institutions
- Une fatigue des dirigeants (burnout, isolement, cynisme)
- Une polarisation politique et sociale accrue
- Une pression économique court-termiste
- Une urgence écologique mal régulée

Ce n'est pas une crise de compétences. Le monde n'est pas en déficit d'expertise. Il n'est pas en déficit d'intelligence stratégique. Il n'est pas en déficit d'innovation et de visions ambitieuses.

Il est en déficit de maturité du leadership.

Il manque :

- des leaders régulés intérieurement
- des décideurs capables d'arbitrer sans peur
- des figures d'autorité qui élèvent au lieu de diviser
- des modèles de puissance non agressive

Car un dirigeant peut :

- être performant
- être respecté
- être éthique
- ...et pourtant exercer une pression chronique
- ...et pourtant décider dans l'urgence émotionnelle
- ...et pourtant créer une dépendance invisible

Mais ce qui fonctionne à court terme peut fragiliser à long terme.

Et la fragilité finit toujours par apparaître.

Cela peut prendre des formes diverses :

- Une tension constante normalisée comme exigence.
- Une fatigue chronique acceptée comme prix de la réussite.
- Une centralisation des décisions justifiée par l'efficacité.
- Une difficulté à déléguer dissimulée derrière la responsabilité.
- Une culture d'urgence devenue structurelle.

Ces signaux ne traduisent pas une mauvaise intention. Ils révèlent un standard insuffisant de leadership.

Un leadership peut être respectable et néanmoins déséquilibré. Il peut être performant et néanmoins instable. Il peut être admiré sans être durablement bon à suivre.

La question n'est plus de savoir si un leadership fonctionne.

La question est de savoir s'il tient.

Or un leadership mature est d'autant plus crucial aujourd'hui que les enjeux sont grands.

Alors que les priorités internationales sont clairement identifiées. Les cadres d'action existent. Les enjeux climatiques, sociaux, économiques et géopolitiques sont documentés.

Pourtant, les réponses demeurent fragmentées, court-termistes ou déséquilibrées.

C'est à cet endroit que le mouvement BeFloww intervient.

BeFloww pose une autre norme : L'équilibre est le nouveau leadership.

Ce n'est pas un slogan.

C'est une rupture paradigmatique.

II. Ce qui n'est plus acceptable

Dans un monde interdépendant, certaines pratiques ne peuvent plus être considérées comme normales :

- La performance obtenue au détriment de la santé des équipes
- La croissance économique déconnectée de l'impact environnemental

- La centralisation excessive du pouvoir
- La manipulation émotionnelle comme levier d'influence
- La tolérance d'un leadership instable, impulsif ou non régulé

La puissance sans maturité n'est plus acceptable. La visibilité sans responsabilité n'est plus acceptable. L'autorité sans équilibre n'est plus

acceptable.

Être suivi engage des trajectoires humaines.

Aucun résultat ne justifie un déséquilibre structurel. Cela impose une exigence supérieure.



III. Les 5 piliers du leadership mature

BeFloww affirme qu'un leadership digne d'être suivi repose sur cinq piliers fondamentaux.

1/ L'Équilibre intérieur

Un leader mature agit depuis sa propre régulation et sa propre lucidité intérieure.
Il ne dirige ni depuis la peur, ni depuis l'ego, ni depuis l'urgence permanente.
Il incarne la stabilité et l'espoir avant d'exiger la performance.

2/ L'Éthique d'influence

Influencer n'est pas manipuler.
Convaincre n'est pas dominer.
Un leadership d'influence repose sur la clarté, la transparence et la liberté d'adhésion.
Il autorise la contradiction et protège la dignité.

3/ La Co-Élévation

Un leader mature développe l'autonomie autour de lui.
Il forme des successeurs dans ses collaborateurs.
Il distribue son leadership et favorise l'intelligence collective.
La qualité d'un leadership se mesure à la croissance de celles et ceux qu'il accompagne.

4/ La Responsabilité systémique

Chaque décision impacte un écosystème aujourd'hui planétaire.
Un leadership mature intègre les dimensions humaines, économiques, sociales et environnementales définies internationalement dans ses arbitrages.
Il refuse la performance au détriment du vivant.
Il ne dissocie pas court terme et long terme, local et global. Il assume les conséquences de ses choix.

5/ La Transmission durable

Un leadership mature ne cherche pas à durer par contrôle.
Il cherche à durer par transmission.
Il met en avant ses équipes et reconnaît publiquement les contributions.
Il construit des organisations capables de fonctionner sans dépendance excessive à une seule personne.
Un leadership qui ne prépare pas sa propre relève n'est pas mature.

IV. L'engagement BeFloww

BeFloww est un mouvement qui affirme un standard. Il ne remplace pas les cadres internationaux existants qu'il reconnaît. Il soutient l'émergence de leaders capables de les incarner avec maturité.

BeFloww affirme : Diriger engage. Être suivi oblige. L'équilibre en est la condition.

Le mouvement œuvre à :

- reconnaître les leaders dignes d'être suivis
- élever les standards de gouvernance
- encourager une nouvelle maturité dans l'exercice de l'autorité
- créer des espaces de discernement et de transmission

Nous entrons dans une ère où la puissance seule du charisme ne suffit plus.

Une génération de dirigeants choisit d'exercer l'autorité avec équilibre, responsabilité et discernement.

Le leadership d'influence n'est plus une option. Il devient un standard.

BeFloww en est l'affirmation.

Sophie Hébert-Delaunay
Fondatrice



Le Nom



BEFLOWWW

Be in the Flow of Wealth and Wisdom

Be
Etre
Incarner

Flow
Flot
Alignement

Wealth
Abondance
Richesse

Wisdom
Sagesse
Discernement

Ce n'est pas une promesse financière.
Ce n'est pas une promesse ésotérique.
C'est une architecture de gouvernance.

- **Be** = incarner, pas appliquer une méthode
- **Flow** = alignement entre posture intérieure et impact extérieur
- **Wealth** = création de valeur durable (économique, humaine, environnementale)
- **Wisdom** = discernement, lucidité, responsabilité élargie

Autrement dit :

Le leadership d'influence est la capacité à créer de la richesse en restant aligné avec une sagesse élargie.

BeFlowww assume que le leadership d'influence du XXI^e siècle repose sur :

1. Autorité intérieure
2. Discernement stratégique
3. Responsabilité intergénérationnelle
4. Création de richesse alignée

et l'inscrit dans son nom.



Principes

éthique, équilibre, régulation, élévation, responsabilité systémique, transmission, non-dépendance

BeFloww affirme que le leadership d'influence repose sur sept principes non négociables. Ils constituent le socle du standard.

L'Équilibre

Une décision prise dans l'impulsivité, le doute ou l'épuisement fragilise le système. L'équilibre précède l'autorité.

77 % des dirigeants déclarent avoir déjà vécu un épuisement professionnel (Harvard Business Review).
Un leadership déséquilibré finit par fragiliser l'organisation qu'il dirige.

La Régulation

Un leader mature se régule avant de réguler les autres. Sa stabilité intérieure précède la décision.

Les décisions prises sous stress aigu augmentent les biais cognitifs de plus de **30 %** (études en neurosciences décisionnelles).
Un leader non régulé amplifie l'instabilité.

L'Éthique

Le leadership refuse toute performance obtenue par la peur, la manipulation ou l'atteinte à la dignité.

85 % des salariés dans le monde ne se sentent pas engagés ou sont activement désengagés au travail (Gallup).
Un leadership qui tolère la peur ou l'iniquité détruit la confiance. L'éthique n'est pas morale. Elle est structurelle.

L'Élévation

Le pouvoir doit développer l'autonomie, non créer la dépendance.

Seules **14 %** des entreprises estiment disposer d'un pipeline de succession solide (Deloitte).
Un leadership qui n'élève pas crée une dépendance dangereuse.

La Responsabilité systémique

Chaque décision engage un écosystème humain, économique et environnemental planétaire.

Les risques environnementaux figurent parmi les **5 principaux risques** mondiaux identifiés chaque année par le World Economic Forum. Chaque décision économique a désormais un impact global.

La Transmission

Un leadership mature prépare sa propre relève et construit au-delà de lui-même.

70 % des entreprises familiales ne survivent pas à la deuxième génération.
Un leadership qui ne prépare pas la relève fragilise l'héritage.

La Non-dépendance

Un système sain ne repose pas sur la centralisation d'une seule personne.

Plus de **60 %** des PME européennes dépendent fortement d'une seule personne clé.
Un système dépendant est un système vulnérable.



Charte

des Leaders Bons à Suivre

Préambule

Être suivi n'est pas un privilège. C'est une responsabilité.

Diriger influence des trajectoires humaines, économiques, sociétales et environnementales.

Cette influence engage une exigence supérieure.

Les leaders reconnus par BeFloww affirment leur adhésion au standard du leadership d'influence.

I. Engagements fondamentaux

1/ Décider avec équilibre

Je m'engage à ne pas décider dans l'impulsivité, le doute ou l'épuisement chronique.

2/ Me réguler avant de réguler

Je prends la responsabilité de ma stabilité intérieure avant d'exercer mon autorité.

3/ Agir avec éthique

Je refuse toute performance obtenue par la peur, la manipulation ou l'atteinte à la dignité.

4/ Élever plutôt que dominer

Je développe l'autonomie et la capacité de décision autour de moi.

5/ Assumer l'impact systémique

J'intègre les conséquences humaines, économiques et environnementales planétaires de mes décisions.

6/ Préparer la transmission

Je construis au-delà de moi-même et prépare ma relève.

7/ Refuser la dépendance

Je veille à ce que l'organisation ne repose pas excessivement sur ma seule présence.

II. Engagement public

En adhérant à la charte BeFloww, je reconnais que :

- Le leadership est un levier d'influence majeur.
- Mon équilibre personnel impacte directement le système que je dirige.
- Ma responsabilité dépasse le résultat financier.

III. Affirmation finale

Je reconnais que :

Diriger engage.

Être suivi oblige.

L'équilibre en est la condition.



Signer en ligne



Le Cercle des Signataires BeFloww

Le Cercle des Signataires BeFloww réunit des dirigeants qui choisissent d'assumer publiquement un standard plus élevé du leadership. Il ne s'agit pas d'un réseau supplémentaire. Il s'agit d'un engagement.

Signer la Charte BeFloww est un acte. Rejoindre le Cercle est une implication.

Pourquoi un Cercle ?

Parce qu'un standard ne se proclame pas seul. Il se soutient collectivement. Le Cercle des Signataires est l'espace où les dirigeants engagés dans le leadership d'influence se rencontrent, confrontent leurs décisions et élèvent mutuellement leur exigence.

Il ne promet ni opportunités commerciales, ni visibilité automatique.

Il offre :

- Un cadre de réflexion stratégique exigeant
- Un espace confidentiel entre dirigeants
- Une confrontation respectueuse des angles morts
- Une responsabilité partagée face aux enjeux systémiques

L'Édition Fondatrice

Pour cette première édition, le Cercle se réunira lors d'un dîner stratégique des signataires, organisé à l'occasion du Podium BeFloww.

Ce moment réunira un nombre volontairement limité de dirigeants afin de garantir :

- la qualité des échanges
- la profondeur des discussions
- la cohérence du standard

Contribution

La contribution annuelle au Cercle des Signataires est fixée à 900 € TTC

Cette contribution permet :

- l'organisation du dîner stratégique le soir du Podium
- la production du Podium BeFloww
- la diffusion en streaming
- la publication du manifeste et des travaux du mouvement
- le soutien à l'indépendance de BeFloww

Il ne s'agit pas d'acheter un statut. Il s'agit de contribuer à un standard.

Appartenance



Rejoindre le Cercle des Signataires signifie :

- accepter d'être questionné
- accepter de questionner
- accepter d'élever son propre leadership

Parce qu'un leader digne d'être suivi commence par une exigence envers lui-même.

Candidater



Le Podium

*Le Podium BeFloww distingue des leaders dont l'influence contribue durablement
à l'élévation des personnes, des organisations et du vivant.
Il ne récompense ni la notoriété, ni la croissance rapide, ni le chiffre d'affaires.
Il honore la qualité d'impact.*

Le Podium BeFloww n'est pas une remise de prix. Il est un acte de reconnaissance.

Dans un monde où la visibilité ne garantit ni maturité ni responsabilité, BeFloww choisit de mettre en lumière des dirigeants dont l'exercice du pouvoir reflète un équilibre réel, une éthique d'influence et une vision durable.

Le Podium affirme un standard : Diriger engage. Être suivi oblige. L'équilibre en est la condition.

Les critères de sélection

Les leaders reconnus sur le Podium sont évalués selon les 7 principes fondateurs. La sélection est assurée par un comité constitutif indépendant. Aucune contribution financière ne conditionne la reconnaissance.

L'Édition Fondatrice

Lieu : CCI Caen Normandie (à confirmer)

Date : 7 JUIL. 2026

L'édition fondatrice réunira :

- Dirigeants
- Membres du Cercle des Signataires
- Partenaires
- Presse
- Acteurs économiques

Un nombre volontairement limité d'invités afin de préserver la qualité et la portée de l'événement.

Programme

- Ouverture du Manifeste BeFloww
- Présentation du standard du leadership d'influence
- Mise en lumière des lauréats
- Conversations stratégiques
- Conclusion institutionnelle

Participation

- Billetterie visiteurs
- Accès streaming disponible
- Dîner stratégique réservé aux membres du Cercle

Les lauréats et membres du comité ne contribuent pas financièrement à leur reconnaissance.

Appel à candidature (pour les lauréats)

Les candidatures au Podium peuvent être :

- proposées par un tiers
- auto-soumises
- recommandées par le comité

Chaque candidature fait l'objet d'un examen indépendant.

**Candidater ou Proposer une candidature
en fin de document**



Le Comité

règlement intérieur

Article 1 – Objet

Le Comité Constitutif BeFloww a pour mission :

- De garantir l'intégrité du Standard volontaire du Leadership d'Influence ;
- De veiller à la cohérence du référentiel d'évaluation ;
- De examiner et valider les reconnaissances attribuées dans le cadre du Podium BeFloww ;
- D'assurer l'indépendance éthique du mouvement.

Le Comité agit dans l'intérêt du Standard et non d'intérêts particuliers.

Article 4 – Durée des mandats

Les membres sont nommés pour une durée de 2 ans renouvelable une fois.

Afin de garantir la pérennité du Standard :

- Un renouvellement partiel peut être organisé tous les deux ans.
- Aucun membre ne peut siéger plus de deux mandats consécutifs (hors fondatrice durant la phase constitutive).

Article 7 – Confidentialité

Les délibérations du Comité sont confidentielles.

Les membres s'engagent à :

- Respecter la confidentialité des échanges ;
- Protéger les informations sensibles communiquées par les candidats.

Article 10 – Pérennité du Standard

Le Comité veille à ce que le Standard puisse exister indépendamment de la personne de sa fondatrice. Une gouvernance évolutive pourra être mise en place afin d'assurer sa transmission et sa continuité.

Article 2 – Nature du Standard

BeFloww est un standard volontaire national du leadership d'influence.

Il est juridiquement porté par la société SO'VITAL, mais ses décisions de reconnaissance sont assurées par le Comité Constitutif indépendant.

Article 5 – Indépendance et conflits d'intérêts

Tout membre doit déclarer :

- Ses liens économiques directs avec les candidats évalués.
- Toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts.

En cas de lien direct :

- Le membre concerné se retire des délibérations relatives au dossier.
- La Fondatrice se retire systématiquement lorsque le dossier concerne un client accompagné par Leadership & Équilibre.

Aucune reconnaissance ne peut être conditionnée à une contribution financière.

Article 8 – Révision du référentiel

Le référentiel BeFloww peut être révisé :

- À l'initiative du Comité ;
- Après vote majoritaire ;
- En cohérence avec l'évolution des enjeux nationaux et internationaux.

Toute modification fait l'objet d'une version officielle publiée.

Article 3 – Composition

Le Comité est composé de 5 à 7 membres maximum :

- La Fondatrice du Standard (Présidente constitutive)
- Des membres indépendants issus :
 - du monde entrepreneurial
 - de la gouvernance
 - de l'économie
 - ou de l'expertise en responsabilité systémique

Les membres sont choisis pour leur crédibilité, leur intégrité et leur capacité de discernement.

Article 6 – Processus de décision

Les décisions de reconnaissance sont prises :

- Après examen du dossier argumenté ;
- Après échange collégial ;
- À la majorité qualifiée (ex : 4 voix sur 6 minimum).

Aucun score public n'est communiqué.

Seule la reconnaissance ou non-reconnaissance est rendue publique.

Article 9 – Principe de neutralité

Le Standard BeFloww est :

- Apolitique ;
- Indépendant de tout parti ou courant idéologique ;
- Respectueux des cadres internationaux existants.

Il ne se substitue pas aux dispositifs réglementaires, mais agit en complément, en amont, au niveau de la maturité du leadership.



Référentiel d'évaluation du leadership

Structure

- 5 piliers
- 3 niveaux de maturité par pilier
- 4 critères observables par pilier
- Indicateurs qualitatifs (et parfois quantitatifs)
- Auto-déclaration + validation par le comité

Méthode d'évaluation

- Auto-évaluation argumentée
- Dossier documenté
- Recommandation tierce possible
- Entretien structuré après sélection
- Évaluation qualitative par comité indépendant
- Reconnaissance publique sans divulgation de score

Principe

- Aucun lauréat ne contribue financièrement à sa reconnaissance
- Le comité ne peut pas reconnaître un membre dont il est économiquement dépendant
- La fondatrice ne valide pas seule

1 - L'ÉQUILIBRE INTÉRIEUR

Définition

Capacité démontrable du dirigeant à réguler sa posture décisionnelle hors impulsivité, peur, ego ou épuisement chronique.

Seuil

Le stress du dirigeant ne désorganise pas le système

Critères observables

1. Existence de pratiques de régulation personnelle (temps de recul, supervision, rituels de décision)
2. Décisions structurées, non prises sous stress aigu récurrent
3. Capacité à reconnaître une erreur sans défense excessive
4. Le CODIR témoigne d'un climat de stabilité

Niveaux de maturité

Niveau 1 – Intention
Conscience des enjeux mais régulation irrégulière.

Niveau 2 – Stabilisation
Pratiques installées, décisions plus mesurées.

Niveau 3 – Maturité intégrée
Le dirigeant incarne la stabilité. Le système reflète cette régulation.

2 - L'ÉTHIQUE D'INFLUENCE

Définition

Capacité à exercer l'autorité sans manipulation, intimidation ni dépendance psychologique.

Seuil

Les collaborateurs peuvent être en désaccord sans crainte de représailles.

Critères observables

1. Liberté réelle de contradiction dans l'organisation
2. Transparence des critères de décision
3. Absence de pression psychologique comme levier de performance
4. Feedbacks anonymes internes cohérents avec les valeurs affichées

Niveaux de maturité

Niveau 1 – Volonté affichée

Niveau 2 – Pratiques visibles

Niveau 3 – Culture internalisée



3 – LA CO-ÉLEVATION

Définition

Capacité à distribuer le leadership et développer l'autonomie stratégique des collaborateurs.

Seuil

L'entreprise ne s'effondre pas en l'absence du dirigeant.

Critères observables

1. Existence d'un plan de succession documenté
2. Délégation réelle de responsabilités stratégiques
3. Promotion interne significative
4. Reconnaissance publique des contributions

Niveaux de maturité

- Niveau 1 – Centralisation dominante
- Niveau 2 – Délégation encadrée
- Niveau 3 – Leadership distribué

4 – LA RESPONSABILITÉ SYSTÉMIQUE

Définition

Intégration explicite des impacts humains, sociaux, économiques et environnementaux dans les arbitrages.

Seuil

Les décisions tiennent compte des externalités.

Critères observables

1. Existence d'indicateurs ESG ou équivalents
2. Arbitrage court terme / long terme formalisé
3. Intégration des parties prenantes dans la réflexion stratégique
4. Transparence sur les impacts négatifs potentiels

Niveaux de maturité

- Niveau 1 – Sensibilité
- Niveau 2 – Intégration partielle
- Niveau 3 – Arbitrage structuré et assumé

5 – LA TRANSMISSION DURABLE

Définition

Capacité à construire une organisation viable au-delà de la personne du dirigeant.

Seuil

Le dirigeant prépare activement sa propre obsolescence.

Critères observables

1. Dépendance limitée à la figure fondatrice
2. Culture formalisée et transmissible
3. Préparation de la relève visible
4. Capacité de l'organisation à fonctionner sans le dirigeant sur des périodes définies

Niveaux de maturité

- Niveau 1 – Dépendance forte
- Niveau 2 – Anticipation partielle
- Niveau 3 – Organisation transmissible



Le Podium

dossier de candidature

SECTION 1 – Type de candidature

- ☐ Je candidate pour moi-même
 - ☐ Je propose la candidature d'un dirigeant
- Si proposition tierce :
- Nom du proposant
- Fonction
- Lien avec la personne proposée

SECTION 2 – Identité du dirigeant candidat

Nom et Prénom

Fonction

Organisation dirigée

Secteur d'activité

Ville / Pays

Email professionnel

SECTION 3 – Alignement avec le Standard BeFloww

I - Équilibre intérieur

Décrivez une situation récente dans laquelle le dirigeant a su réguler une décision stratégique complexe (pression, urgence, conflit) sans céder à l'impulsivité. (*Question narrative mais factuelle.*)



II - Éthique d'influence

Comment la liberté de contradiction est-elle organisée concrètement dans l'entreprise ?
(Exemples attendus, pas valeurs génériques.)

III - Co-élévation

Quelles actions démontrent une réelle distribution du leadership et un développement d'autonomie autour du dirigeant ? (Indiquer éléments observables.)



IV - Responsabilité systémique

Comment les impacts humains, économiques et environnementaux sont-ils intégrés dans les arbitrages stratégiques ? (*Indicateurs, dispositifs, engagements formalisés.*)

V - Transmission durable

Quelles mesures ont été prises pour préparer la relève et réduire la dépendance à la figure dirigeante ?



SECTION 4 – Impact démontrable

En quoi l'influence du dirigeant contribue-t-elle durablement à :

- l'élévation des personnes ?
- la solidité de l'organisation ?
- l'impact au-delà de l'entreprise ?

(300–500 mots maximum.)

SECTION 5 – Éléments complémentaires

Pièces jointes facultatives :

- Rapport RSE
- Plan de succession
- Articles de presse
- Témoignages
- Indicateurs

SECTION 6 – Déclaration

- ☐ Je certifie que les informations communiquées sont exactes.
- ☐ Je comprends que la candidature ne garantit aucune reconnaissance.
- ☐ Je reconnais que la sélection est indépendante et non conditionnée à une contribution financière.

à envoyer par email à sophie@leadershipetequilibre.fr



BEFLOWW

BEFLOWW

Be in the Flow of Wealth and Wisdom



7 JUIL. 2026

14h-18h (22h)

CCI de Caen Normandie

Le Podium BeFloww ne récompense pas ceux qui réussissent.
Il honore ceux qui élèvent.

Sophie Hébert-Delaunay
Fondatrice