



# Club Relations Humaines et Sociales 2022

Cycle de formation et de perfectionnement  
au management des Relations Humaines et Sociales

10 Mars

La justice  
organisationnelle :  
le sentiment  
d'injustice au travail

Jean-François  
BERTHOLET



21 Avril

Gérer les ingérables :  
surmonter  
les obstacles  
à la coopération



Jean-Edouard  
GRESY

23 Juin

Manager  
les situations  
critiques



Philippe BAZIN

13 Octobre

Le management  
de soi-même  
et de ses  
énergies



Jacques LAUB

29

Septembre

Sortir des  
pièges des  
préjugés et des  
routines mentales



Patrice  
GEORGET

22<sup>e</sup> année

# Cycle de perfectionnement au management des Ressources Humaines et des Relations Sociales

## Objectifs

- Connaître et comprendre le sentiment d'injustice pour développer outils et pratiques et renforcer le sentiment de justice
- Développer sa capacité de naviguer en tirant les bords face aux vents contraires pour faire face aux ingérables
- Mieux gérer son stress en se préparant de manière optimale pour maîtriser un échange difficile et manager des situations critiques
- Prendre du recul dans la dynamique et les effets des stéréotypes pour sortir des mauvaises habitudes mentales et des conformismes collectifs
- Mieux se connaître pour savoir où gagner en efficacité. Amplifier et gérer sa puissance de travail

## Le + pédagogique

Par l'alternance d'apports théoriques, méthodologiques, d'outils simples et pragmatiques mais aussi au travers d'exercices pratiques sur la base de situations réelles, ce parcours vous permettra d'acquérir les bons réflexes, les attitudes et les comportements nécessaires dans le management des relations humaines et sociales.

## Les formateurs

- Jean-François BERTHOLET**, Enseignant à HEC Montréal et consultant en entreprise
- Jean-Édouard GRESY**, Anthropologue, docteur en droit, médiateur et chef d'entreprise
- Philippe BAZIN**, Associé à un cabinet de coaching international. Enseignant certifié en PNL
- Patrice GEORGET**, Docteur en psychosociologie. Enseignant / chercheur
- Jacques LAUB**, Expert international, spécialiste en management, communication et ressources humaines
- François INTROVIGNE**, consultant dans le domaine des relations sociales (Dialogique)

## Public

- Directeurs d'usine
- Directeurs des Ressources Humaines - Directeurs des Relations Sociales
- RH et RS
- Managers opérationnels
- RH Support

## Pré-requis

- Être confronté ou se préparer à gérer les ressources humaines ou manager la question sociale
- Souhaiter développer ses compétences dans le management humain

Durée	<b>5 jours - 35 heures</b>
<b>Jeudi 10 Mars</b>	<b>La justice organisationnelle : le sentiment d'injustice au travail</b>
<b>Jeudi 21 avril</b>	<b>Gérer les ingérables : surmonter les obstacles à la coopération</b>
<b>Jeudi 23 juin</b>	<b>Manager les situations critiques</b>
<b>Jeudi 29 septembre</b>	<b>Sortir des pièges des préjugés et des routines mentales</b>
<b>Jeudi 13 octobre</b>	<b>Le management de soi-même et de ses énergies</b>

## Notre club en Deux mots...

- Naissance** : 2001
- Partenaires du cycle 2020** : 27 entreprises
- Secteurs d'activité** : • Immobilier / Logement social • Automobile • Préstation de services • Services de santé au travail • Luxe • Agro-alimentaire • Pharmacie • Syndicat professionnel • Fabrication de pneumatiques • Plasturgie • Aéronautique • Électronique • Social • Conseil en management des ressources humaines • Métallurgie • Fabrication de pompes • Chimie • Bâtiment • Restauration • Matériel ferroviaire
- Localisation** : • Lorraine • Paris • Alsace • Lyon • Londres

**ACTUALITÉS SOCIALES À CHAQUE SÉANCE !**

# Editorial

## Se Perfectionner encore et toujours...

Nous venons de vivre deux années chaotiques en raison de la pandémie. Nous avons su et pu nous organiser pour maintenir nos séances en présentiel même s'il a fallu changer des dates, des lieux et quelque fois des intervenants.

Dans les respects des règles sanitaires, nous avons ensemble fait preuve d'agilité et d'une grande capacité d'adaptation. Se retrouver était un besoin.

La période que nous venons de vivre renforce notre conviction sur la nécessité de prendre du recul, de faire un pas de côté, c'est impératif !

Les changements de mentalités sont essentiels pour oser transformer nos organisations.

Depuis 22 ans (102 séances), notre club permet dans un cadre convivial de se perfectionner, de confronter ses pratiques, d'échanger ses expériences... mais aussi de mieux se repérer dans un univers social mouvant avec l'apport d'experts reconnus et de praticiens expérimentés.

C'est un espace à investir pour ceux qui ont la chance et la charge des relations humaines et sociales - pas seulement les DRH et les directions - mais aussi les managers opérationnels.

C'est une belle occasion de renforcer sa solidité intérieure et aussi améliorer sa communication, sa relation, son professionnalisme. C'est riche et passionnant... enthousiasmant !



Au plaisir de vous retrouver dans cette nouvelle aventure au travers de ce passionnant parcours de formation.

**François INTROVIGNE** *Animateur, fondateur du club, consultant dans le domaine des relations sociales*

Depuis plus de 25 ans, François Introvigne, dans le cadre de Dialogique

- ✓ **Conseille, Forme, Accompagne les dirigeants, les DRH, les managers dans leurs problématiques de management des relations humaines et sociales**
- **Négociations sociales** • **Conflits sociaux** • **Transformations / restructurations** • **Relations sociales et syndicales**
- **+ de 6 000 managers formés** • **+ de 300 négociations sociales accompagnées** • **+ de 300 conflits sociaux** • **+ de 100 comités de direction**
- **+ de 25 ans d'interventions à l'université** (Luxembourg, Metz, Nancy, Euromed)

## ...Quelques Verbatims...

- "Quel plaisir de se retrouver ! Toujours intéressant de pouvoir échanger avec les collègues RH" **David KLEIN, Viessmann**
- "Journées passionnantes et riches en apports théoriques" **Jacky LUX, Knauf Industries**
- "Une très belle rencontre où se sont mêlées stratégie et tactique, de belles mises en situation" **Romain RENOUX, Alstom**
- "La gentillesse, la bonne humeur et le dynamisme de l'intervenant" **Stéphane BERTHELEMY, Desrués**
- "Toujours un plaisir d'échanger avec d'autres RH ou non et de découvrir un concept très intéressant pour la pratique personnelle et RH" **Aurélié BONNAURE, Pompes Grundfos**
- "Cela fait du bien de revenir, de pouvoir prendre du recul, surtout dans le contexte actuel. Pouvoir partager les expériences... de pouvoir parler de l'humain tout simplement !" **Laura MAYER, Eagle Industry**
- "Excellent moment passé avec les intervenants et les membres du club" **Nadia HENNER, Afyren Neoxy**
- "Merci et bravo pour la journée !" **Caroline EISENBLAETTER, Fonderie Lorraine**
- "La gestion du Covid au top ; enfin de retour dans le groupe et encore plus d'échanges" **Flavie HERBRECHT, Thyssenkrupp**
- "Encore un intervenant que nous pourrions écouter pendant des heures !" **Sébastien COLIN, Quadral**
- "Merci aux intervenants pour ces journées dynamiques et dynamisantes !" **Corinne LAUER, AST 67**
- "Témoignage à partager au sein de mon entreprise avec les autres managers. Toujours un plaisir et un besoin de passer une journée « hors du bocal »" **Paul RETTER, Paul Kroely Animation**
- "Un moment d'échange unique avec un groupe très convivial et sympathique. Que du bonheur" **Louis WEISS, Ferco**
- "Riche, concret, panel d'options présenté" **Vincent FONTAINE, Sew Usocome**
- "Performance prodigieuse de l'orateur. Exposé limpide et inspirant. Merci" **Christelle FISCHER, Sew Usocome**
- "Possibilité de partager. Echanges d'expériences. Sujets abordés concrets et utiles" **Mohamed ELKHAMLI, Knauf Insulation**
- "Deux intervenants passionnés par les sujets partagés (relations sociales + implication) le tout avec décontraction et humour. Bravo ! Merci pour cette journée riche !" **Magali MEYER, Kroely**
- "Merci à vous deux pour ce moment qui fait du bien, sortir la tête de l'eau l'espace d'une journée et se rendre compte que l'on vit tous la même histoire" **Jodie HEYMES, Les Jus de Fruits d'Alsace**

## La justice organisationnelle

### le sentiment d'injustice au travail et la revanche des salariés

Êtes-vous juste un manager... ou un manager juste ? La justice est un thème complexe qui mène bien souvent à des débats enflammés. Cela est d'autant plus complexe que la notion de justice est une affaire de perception.

Le monde du travail n'échappe pas aux enjeux de justice. Les collaborateurs sont quotidiennement confrontés à des décisions qu'ils qualifient de justes ou d'injustes.

L'allocation du plus grand bureau, la répartition de l'horaire de travail entre les employés, la rémunération, l'uniformité dans les sanctions disciplinaires...

Une équipe où régnera l'injustice connaîtra inévitablement un climat de méfiance et des comportements contre-productifs.

**Jean-François BERTHOLET**  
*Enseignant à HEC Montréal et consultant en entreprise. Spécialiste des questions de diagnostic organisationnel, mobilisation des ressources humaines, justice et climat organisationnel. Optimiste et créatif, il croit que la rentabilité financière peut aller de pair avec la qualité de vie au travail. Excellent vulgarisateur, il amène les managers à se questionner sur l'influence qu'ont leurs croyances et perceptions sur les comportements des salariés.*



- Objectifs :**
- \* Développer une meilleure compréhension de la façon dont l'humain développe une perception de justice
  - \* Connaître et comprendre la justice organisationnelle, ses différentes composantes et ses impacts sur le milieu du travail
  - \* Réfléchir aux applications possibles

- Programme :**
- Pourquoi les humains se préoccupent-ils autant de cette question de justice ?
  - Quels sont les coûts cachés de l'injustice ?
  - Quels sont les éléments qui amènent les employés à considérer leur entreprise comme juste ou injuste ?

## Manager les situations critiques

**Philippe BAZIN**  
*Associé d'un cabinet de coaching international, il intervient sur les sujets du développement personnel. Enseignant certifié en PNL et diplômé en systémique de l'université de Santa Cruz en Californie. Il a publié plusieurs best-sellers sur les thèmes du coaching, du leadership et de la systémique.*



- Objectifs :**
- \* Clarifier les points de repère pour gérer avec succès les situations les plus difficiles du management
  - \* Explorer les éléments clés pour réussir dans des situations à enjeu fort
  - \* Mieux se préparer pour gérer des échanges difficiles

- Programme :**
- S'entraîner et recevoir du feedback sur sa posture dans les moments de tension émotionnelle avec ses équipes
  - Mieux gérer son stress en se préparant de manière optimum pour un échange difficile

Un manager est à la fois connecté à lui-même (authenticité), à l'autre (empathie), au sujet qu'il porte ainsi qu'à l'objectif de l'interaction et des étapes pour l'atteindre.

Afin de trouver la bonne posture dans les moments de forte tension potentielle, le manager, en plus et en complément de son authenticité, doit disposer d'une boîte à outils solide qui lui permet de « bien jouer » les moments les plus difficiles du management.

Au cours de la formation, nous explorerons les moments de forte tension managériale des participants et clarifierons les points de repère de nature à les réussir au mieux.

## Gérer les ingérables !

### Surmonter les obstacles à la coopération

Au travail, un individu consacre plus de deux tiers de son temps à rechercher un terrain d'entente avec ses interlocuteurs ! Supérieurs hiérarchiques, collaborateurs, collègues, clients, fournisseurs... Les face à face sont multiples et peuvent se révéler périlleux.

20 % des situations où une décision concertée doit être prise échouent face à des interlocuteurs qui font obstacle à la coopération.

Ces situations sont non seulement les plus consommatrices de temps et les plus génératrices de stress, elles représentent aussi un coût exorbitant pour les entreprises.

**Jean-Édouard GRÉSY**  
*Anthropologue, docteur en droit, médiateur et chef d'entreprise. Co-fondateur du Cabinet AlterNego. Diplômé de l'EDHEC. Co-auteur d'une douzaine de livres. Il donne des conférences et anime des formations autour du management, du leadership de la négociation et des vertus de la saine conflictualité et de la qualité de vie au travail.*



- Objectifs :**
- \* Repérer sa manière de réagir en situation difficile et définir ses points forts et les points d'efforts
  - \* Développer sa capacité de naviguer en tirant les bords face à un vent contraire

- Programme :**
- Comment aborder et conduire un entretien épineux ?
  - Ne pas fuir, ne pas riposter ou céder, ne pas en faire une affaire personnelle, ne pas chercher à convaincre, ne pas se laisser imposer la méthode, ne pas menacer, ne pas se justifier
  - Comment décrypter et neutraliser les comportements nuisibles ?
  - Mieux cerner les attaques, les manipulations ou les obstructions qui peuvent déstabiliser

## Sortir des pièges des préjugés et des routines mentales

**Patrice GEORGET**  
*Docteur en psychosociologie, enseignant/chercheur et maître de conférence à l'IAE de l'université de Caen. Il a été consultant pour de grands groupes industriels avant d'intégrer le monde de l'enseignement. Il a aussi dirigé l'École Universitaire de Management IAE de Caen (2015 - 2020).*



- Programme :**
- Les biais perceptifs du quotidien : préjugés, routines mentales et « pensée magique »
  - Les biais de jugement sur les individus : normes sociales, stéréotypes et pensée en silo
  - Les stigmates et les prophéties auto-réalisatrices : comment devient-on ce que les autres pensent de nous ?
  - Dépasser la fatigue décisionnelle : comment mettre un peu de raisonnable dans notre irrationalité naturelle
  - La reprise en main : les techniques individuelles et collectives pour prendre du recul

Comment nos préjugés et stéréotypes infléchissent-ils nos jugements et décisions, même dans les situations où nous pensons exercer notre discernement ?

Quels en sont les impacts dans les évaluations que nous portons sur autrui ? Et quelles sont les stratégies pour réguler, voire inhiber les stéréotypes, pour soi-même et autrui, quels sont les outils les plus efficaces ?

Cette formation s'appuie sur des échanges de pratiques pour vivre et comprendre la manière dont certains de nos jugements peuvent être biaisés et contraindre nos décisions

- Objectifs :**
- \* Prendre du recul dans la dynamique et les effets des stéréotypes
  - \* Évaluer son propre périmètre d'action pour gérer les préjugés
  - \* Sortir des mauvaises habitudes, routines mentales et conformismes collectifs

Jeudi 13 octobre

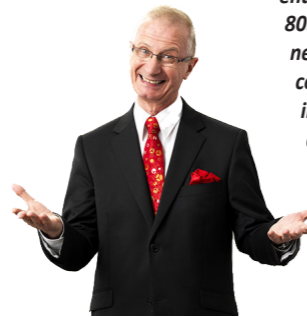
## Le management de soi-même et de ses énergies

On a 24 heures par jour sommeil compris pour travailler, communiquer, gérer les problèmes et les relations avec les autres. Que reste-t-il pour s'occuper de soi-même ?

Dans l'entreprise, la compétition est présente tous les jours, comme les navigateurs, ils nous faut apprendre à gérer nos énergies.

Prendre conscience de nos sources de motivation et d'énergies cachées, comment les découvrir ? Comment utiliser au mieux notre potentiel personnel pour agir et faire la différence. Prendre conscience que les solutions se trouvent en nous-mêmes et que notre attitude décide de notre succès.

Jacques LAUB



est un expert international spécialisé en management, communication et ressources humaines. De nationalité suisse, il anime un institut de formation et de conseil qui intervient dans le monde entier. Il a fondé son cabinet dans les années 80. Animateur chevronné, il anime personnellement bon nombre de formations et de conférences pour de nombreux groupes industriels et commerciaux. Il intervient aussi fréquemment dans le monde du sport individuel et collectif et ceci dans de très nombreuses disciplines au niveau national et international : tennis, football, rugby, basket, golf, navigateur/ course en solitaire.

### Objectifs :

- \* Trouver un équilibre, une sérénité, contrôler sa nervosité, ses angoisses, son stress, savoir réguler son énergie
- \* Apprendre à se déconnecter et se relaxer avec des techniques simples

### Programme :

- Mieux se connaître pour savoir où gagner en efficacité
- Amplifier et gérer sa puissance de travail

## Notre séance-Type

8 h 30	Accueil et échanges autour d'un café avant de démarrer la journée.
9 h 00 à 11 h 00	Actualité sociale / sondages / évolutions européennes / revue de presse / tendances et signaux faibles / évolution de l'échiquier syndical / la presse et la formation / les grands chantiers / les accords significatifs / leçons tirées en commun et partage des axes forts perçus.
11 h 00 à 12 h 30	Intervention de l'expert.
12 h 30 à 13 h 30	Repas pris en commun et tour de table : quoi de neuf chez nous ? On recherche, on a réussi, on se pose des questions.
13 h 30 à 17 h 00	Suite de l'intervention de l'expert.

## Notre club propose

- 5 rendez-vous dans l'année
- Un espace de formation, d'échanges qui additionne une somme d'expériences opérationnelles diversifiées
- Un réseau d'experts connus et reconnus de grande qualité
- Une ambiance studieuse, professionnelle, ludique et conviviale
- La possibilité de développer ses compétences

Ouvert à tous les praticiens, anciens/jeunes, expérimentés ou débutants, issus d'un groupe international, d'une PME ou d'une entreprise familiale... Vous avez votre place !  
L'expérience montre que l'on n'y perd pas son temps et les évaluations ainsi que les verbatims attestent que l'on en sort enrichi !  
C'est riche, enthousiasmant, passionnant...



## Nos partenaires 2021



## Aspects financiers...

### Comment ça marche ?

L'entreprise choisit le nombre de bourses qu'elle souhaite. Elle peut y inscrire :

- La même personne pour l'ensemble du cycle 2022
  - Des personnes différentes suivant les séances
  - Ou concentrer sur les séances choisies les personnes qu'elle souhaite envoyer. (Exemple 2 bourses = 10 séances à répartir comme l'entreprise le souhaite...)
- Si vous avez besoin d'informations complémentaires, n'hésitez pas !



- Tarifs inchangés depuis 2009.
- Agrément de formation n° 41 57 02098 57

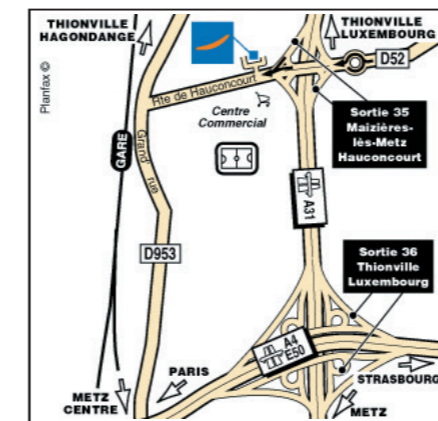
1 personne	2 400 € HT	2 880,00 € TTC
2 personnes	4 400 € HT	5 280,00 € TTC
3 personnes	6 200 € HT	7 440,00 € TTC

Règlement par chèque à l'ordre de DIALOGIQUE  
Virement : CIC - 23 Rue de Paris 57100 THIONVILLE  
IBAN : FR76 3008 7333 2000 0308 7680 121  
BIC : CMCIFRPP

L'adhésion et la participation aux travaux du club couvrent : l'animation et l'intervention d'un expert, notre revue de veille sociale à chaque séance, les dossiers élaborés, un livre de référence remis aux participants, un compte-rendu, les frais de secrétariat, de salle et de restauration.

Si vous passez par un organisme de formation, merci d'être précis lors de l'inscription et dans la convention de formation.

- Inscription / contact : François Introvigne : +33 3 82 88 26 00  
Mail : fr.intro@wanadoo.fr
- www.dialogique.fr



## Aspects pratiques...

Toutes les séances se dérouleront

Hôtel Novotel Metz Amnéville

16 ROUTE DE MAIZIERES LES METZ  
57280  
HAUONCOURT  
FRANCE  
Tel : +33387801818



# Un club pour se former, s'entraîner, échanger...

Avec des experts de haut niveau

■ Psychologie de la négociation : les relations sociales en Europe : 3 styles ■ Être un leader persuasif ■ La communication persuasive... ■ Dialogue social et NTIC ■ Dialectique & polémique ■ Performance de l'équipe : l'exemple de la patrouille de France ■ Qu'est-ce qu'une crise dit de moi ? ■ Négociation : la stratégie de contournement ■ Le bien-être au travail, ça se cultive ! ■ L'Ennéagramme : un outil subtil de connaissance de soi ■ Co-construire une vision partagée pour réussir la transformation ■ Comment développer la motivation et l'implication du personnel ■ Voyage en pays syndical ■ Conduite d'entretien, relations... ■ L'innovation participative mode d'emploi ■ Risques psychosociaux : comment faire face ■ Manager en situation dégradée ■ Gérer les situations conflictuelles ■ Comment s'en sortir avec les journalistes ■ Gestion des personnalités difficiles et dangereuses au travail ■ Développer les leaders par l'action ■ Gérer un conflit : développer la médiation ■ Comprendre et vaincre le burn-out ■ Quels sont les filtres qui vous empêchent de faire équipe ■ Comment impulser la culture du feedback ?

## Ils sont venus...

■ **Philippe ABITEBOUL** France Inter

■ **Jean-Claude ANCELET** ADEIOS ■ **Stéphane ANDRÉ**

Stéphane André Conseils ■ **Patrick AUDEBERT** HEC ■ **Dominique**

**BAUMGARTNER** ■ **Lionel BELLENGER** CENTOR-IDEP (X3) ■ **Stephen BEN-**

**SIMON** ■ **Jean-Michel BERNAD** SCP Avocats (X2) ■ **Véronique BICHERAY** ACC ■

**Pierre BILLAUT** Enquête & Opinion ■ **Jean-Louis BIRIEN** JLB Conseil (X2) ■ **Amélie BORDE**

Charles Cassuto Conseils ■ **Karine BOULLIER** Entreprise & Personnel ■ **Christophe BOURSEIL-**

**LER** ■ **Lylia BOUZAR** Cabinet Bouzar Expertises ■ **Francis BOYER** ■ **Philippe BRASSEUR** Créativita ■

**Michel CALEF** ■ **Antoine CARPENTIER** Anima Conseil ■ **Christophe CARRIER** Co-entreprise ■ **Charles CAS-**

**SUTO** Charles Cassuto Conseils ■ **Christophe CAUPENNE**(\* 2) ■ **Etienne CHOMÉ**, Institut International Lumen

Vitae ■ **Antoine COCHET** ■ **Olga CIESCO** ■ **Yashar CIHAN** Breathing Stone ■ **René-Guy CLOUTIER** ■ **Laurent**

**COMBALBERT** ADN Groupe ■ **Isabelle DEMARCY** ■ **Patrick DUTARTRE** (\* 2) ■ **Frédéric FALISSE** ■ **Alain FAUJAS** Le

Monde ■ **Jean-Christian FAUVET** ISD ■ **Philippe GABILLIET** ESCP-EAP Paris(\*2) ■ **Thierry GADAUD** Cabinet Résolu-

tion ■ **Pascal GALLOIS** PACTES Conseil ■ **Cyril GELY** Art Com' ■ **Michel GHAZAL** Centre Européen de la Négociation

■ **Jean-Edouard GRESY** Alter Nego ■ **Roland GUINCHARD** Impulsion Coaching (\*3) ■ **Christophe HAAG** ■ **Yves HALIFA**

HMA Associates ■ **Antoine HÉRON** ICDD ■ **Eric JAUFFRET** ■ **Nicolas JOUHET** Art Communication ■ **Robert-Vincent**

**JOULE** Université d'Aix En Provence ■ **Alexis KYPRIANOU** Concordia ■ **Hubert LANDIER** MCS Syneo ■ **Matthieu**

**LANGLOIS** ■ **Jean-louis LASCoux** Médiateurs Associés ■ **Jacques LAUB** JLM (X3) ■ **Christophe LAVAL** VPHR ■ **Denis**

**LÉANDRI** Institut ASTREE ■ **Philippe LECLAIR** Stratégie de la Réussite ■ **Éric LE DELEY** ■ **Frédéric LERCLERCQ** Lulis

Avocats (\*2) ■ **Sylvain LECOQ** SLM (\* 2) ■ **Olivier LEINEKUGEL** VALORES ■ **Philippe LEVY** Echo Formation

■ **Laurent MARBACHER** ■ **Sylvaine MESSICA** En haut de l'affiche ■ **Patrick MESTERS** ■ **Élodie MIELCZARECK**

■ **Stéphane MORIOU** ■ **Eric MORTIER** ■ **Philippe NOEL** Magister ■ **Jean-Luc PARDESSUS** ■ **Julien PELA-**

**BERE** ■ **Jacques PERANI** HAY GROUP ■ **Bernard PETRE** ■ **Laurent PEWZNER** ■ **Philippe PIERRE**

■ **Jean-Philippe POUPARD** ■ **Jean-Michel QUEGUINER** JMQ ■ **Denis RATTAIRE** IAC ■ **Isabelle**

**RAUGEL** Sourcing Bureau ■ **Jean-Pol ROULLEAU** Observatoire des Relations Éco. & Soc.

■ **Matthieu SINCLAIR** PARADOXA ■ **Frédéric SOUSSIN** ■ **Gérard TAPONAT** ■

**Joël TARIS** Practys Conseil ■ **THÉÂTRE À LA CARTE** ■ **Maurice THEVE-**

**NET** (\*3) ■ **Dominique TISSIER** ■ **Pierre-Éric TIXIER** Professeur

des Universités à Sciences Po ■ **Thierry WATELET**

■ Presse et entreprise ■ Présider un Comité d'Entreprise ■ La créativité au quotidien ■ La communication non-verbale ■ Crise sociale : la montée des extrêmes ■ Syndicalisme & perspectives pour la France ■ Qu'attendre du dialogue social ■ Management des risques psychosociaux ■ Laïcité : mode d'emploi ■ Conduite du changement ■ Comment transmettre une décision difficile... ■ Savoir reconnaître ses erreurs ■ Oser se réinventer grâce à la crise ■ Profilez vos interlocuteurs et lisez dans leurs pensées ■ Améliorez votre capacité de négociation ■ Opportunités et limites du collaboratif ■ Apprendre à improviser, ça se travaille ■ Gérer et cultiver la dynamique positive de son équipe ■ Ordonnances Macron : quelle stratégie sociale ? Comment piloter le social ? ■ Comment mettre en place une organisation génératrice d'idées et d'enthousiasme ■ La négociation d'influence pour développer son pouvoir et déjouer la manipulation ■ Esprits & outils de la médiation en entreprise ■ Mesure continue de l'ambiance de travail ■ Psychologie de la négociation et de la prise de décision ■ La contagion émotionnelle ■ Comment développer l'autonomie et la responsabilisation ? ■ Comment rebâtir du collectif après ou grâce à la crise ■ L'enjeu actuel de l'implication des salariés dans l'entreprise ■ Leçons d'histoire pour mieux négocier ■ Comment renforcer son collectif face à l'incertitude ■ Leadership et pilotage : les fondamentaux de la gestion d'une équipe