

## Les rendez-vous de Mai à Décembre 2022

### Club de Toulouse – Programmation détaillée

#### 10 MAI – LES RECOMPOSITIONS GEOPOLITIQUES MONDIALES

La guerre commerciale déclenchée par le 45e président des États-Unis perturbe autant les échanges internationaux que le multilatéralisme ; alors même que la Chine, pour assurer la soutenabilité de sa croissance et de sa puissance, lance son méga projet de « Belt and Road Initiative ».

Le Brexit, quant à lui, inhibe la construction européenne et reste lourd d'incertitudes quant à ses conséquences économiques. Un Moyen-Orient de plus en plus complexe et « crisogène » voit émerger une bipolarité Arabie/Iran sur fond de désengagement partiel des États-Unis et de tentative française de médiation.

« Game changer » militaire du Proche-Orient, la Russie, dont le PIB reste pourtant inférieur d'un tiers à celui de la France, se vit en acteur alternatif tandis que Paris vient de décider de normaliser ses relations avec Vladimir Poutine.

En Afrique, la reprise continentale de la croissance ne doit pas faire oublier une cartographie des risques très différente selon les régions. L'Afrique de l'est devenant une véritable matrice économique, la France constate progressivement que la carte de ses intérêts économiques se superpose de moins en moins à celle de son influence politique sur le continent africain. Enfin, dans un monde où, de Hong Kong à l'Algérie en passant par le Chili et le Venezuela ou le Liban, les contestations populaires se multiplient. Il s'agit d'analyser ces nouvelles formes de crises comme l'émergence d'un nouveau type de risque.

#### Par Pascal CHAIGNEAU

Professeur des universités à Paris V Sorbonne, Pascal Chaigneau est directeur du centre HEC de géopolitique et du double diplôme HEC/Sciences-Po. Professeur invité dans plusieurs universités étrangères (USA, Chine, Maroc, Abou Dhabi) et auteur de nombreux ouvrages sur les relations internationales, il est lauréat de l'Institut de France, prix Vernimmen 2012 d'HEC et a été élu à British Royal Society of Arts.

Expert en relations internationales et droit international au sein de la Marine nationale, il est directeur de la chaire de géopolitique de la gendarmerie et a créé le Centre d'études diplomatiques et stratégiques doté du statut consultatif ONU.

1

#### 13 JUIN – COMMENT PRESERVER L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS EN TEMPS DE CRISE ?

Plusieurs mythes entourent l'engagement et la rétention de personnel. Et les stratégies de rétention sont coûteuses et risquent de nous amener dans une spirale de surenchère, avec des résultats trop souvent mitigés.

En matière de rétention de personnel, des solutions existent. Et ce n'est pas nécessairement de faire plus, mais de faire mieux. D'arrêter de faire les mauvaises choses et de commencer à faire les bonnes choses !

Lors de cette journée, vous aurez l'occasion de faire une auto-évaluation de l'état de l'engagement dans votre organisation et de définir des solutions appropriées et adaptées à votre contexte. Vous pourrez ainsi faire émerger l'engagement de vos ressources et faire avancer votre entreprise ! Les gens y resteront par choix...et non parce qu'on les aura retenus. Comble de bonheur : ils seront aussi les ambassadeurs de votre marque employeur.

#### Par Jean-François BERTHOLET

Enseignant à HEC Montréal et consultant en entreprise, Jean-François Bertholet est spécialisé dans les questions de diagnostic organisationnel, mobilisation des ressources humaines, justice et climat organisationnel. Passionné par l'amélioration de la performance, il croit que la rentabilité financière peut très bien aller de pair avec la qualité de vie au travail.

Optimiste et créatif, il va au-delà des lieux communs dans ses interventions. Excellent vulgarisateur, il amène les gestionnaires et dirigeants à se questionner sur l'influence qu'ont leurs croyances et perceptions sur les comportements des employés. Curieux et passionné des nouvelles tendances et recherches dans son domaine, il y trouve des applications pratiques et réaliste pour le terrain.

En plus d'œuvrer dans le monde de la consultation, il prend régulièrement la parole sur les débats du monde du travail, que ce soit par les conférences au Canada et en Europe, par ses interventions radio, ou par des articles publiés dans les revues de gestion.

2



Les Cercles de Progrès  
France

### 13 SEPTEMBRE – TRANSITION DIGITALE ET TRAITEMENT DES DONNÉES : MISE EN CONTEXTE ET CLÉS POUR LES PILOTER

La data est au cœur de l'entreprise en transition digitale tout comme les données et les informations sont le centre des services de renseignements. Ces services ont depuis toujours utilisé un processus de valorisation des données basé sur le C.A.P.I = Collecter, analyser, prédire et influencer. Outil précieux pour les entreprises qui souhaitent réussir leur transition digitale.

La transition digitale, c'est la capacité de mettre en place une prédiction industrialisée. Aujourd'hui, ce qui est intéressant, c'est que la data (en l'occurrence, nous !) est le produit et la ressource. Les renseignements collectent des données sur une cible identifiée et la revendent à des décideurs.

La prédiction change le monde, on peut prédire sur des personnes, des objets, des animaux, des cultures. La compréhension de la data séduit les investisseurs et ce monde est en train de prendre le pouvoir en matière de business. Mais la seule prédiction ne sert à rien. C'est l'influence qui fait la différence, c'est-à-dire, la capacité à monétiser la prédiction. Dans ce monde nouveau, la confiance digitale est essentielle, et le prérequis indispensable de la collecte et de l'analyse de données. Thomas Jesson nous donnera les clés pour aider les entreprises en transition digitale à relever les enjeux actuels autour des données.

#### Par Thomas JESSON

Après des études en droits des affaires et en sciences politiques, Thomas passé 16 ans à la Direction Générale de la Sécurité Extérieure (DGSE). De 1996 à 2012, il a eu la chance de vivre « de l'intérieur » les mutations dues à la fin de la guerre froide et à l'avènement de la société digitale. Traiter des données pour informer nos dirigeants et influencer certains comportements, a été le fils directeur de son activité professionnelle, même si les moyens pour y parvenir ont connu une mutation considérable en 15 ans.

Reconverti dans l'investissement technologique et la gouvernance des données, Thomas a adapté son expérience opérationnelle de la collecte et du traitement des données, pour prédire et influencer les comportements, aux besoins des entreprises. Son expérience à la DGSE l'a amené très tôt à insister sur les impératifs d'éthiques et de gouvernance pour canaliser la nouvelle puissance des données.

Homme de convictions, Thomas essaie d'utiliser son expérience atypique pour sensibiliser aux opportunités offertes par la transition digitale, mais aussi aux risques que ces mutations portent pour notre société si nous n'y prenons garde.

3

Association Les Cercles de Progrès France (CdPF) – Loi 1901

Siège Social : 56 rue Benjamin Baillaud – 31500 TOULOUSE

Tél : 00 33 689 142 680 – Siret 538 842 428 00012 – Organisme de formation N° 753106377 31

[ariane@cerclesdeprogres.org](mailto:ariane@cerclesdeprogres.org) [www.cerclesdeprogres.org](http://www.cerclesdeprogres.org)



Les Cercles de Progrès  
France

### 11 OCTOBRE – NOUVEAUX RAPPORTS AU TRAVAIL : CONSTRUIRE UN MONDE QUI NOUS RESSEMBLE

Génération X, Y, alpha. Quête de sens, de liberté, de diversité. Et si le sujet des nouveaux rapports au travail était plus contextuel que générationnel ? Et si, derrière le "sens au travail", clamé haut et fort par la nouvelle génération de travailleurs, se cachait avant tout un besoin d'individualisation ? Et si la clé pour attirer et engager les talents d'aujourd'hui et de demain résidait "juste" dans un changement de postulat ? Le monde change, les carrières linéaires n'existeront plus. Les entreprises doivent se préparer à des collaborateurs plus volatiles et, plus que jamais, recruter des managers qui aiment les gens.

L'occasion pendant cette journée de réfléchir ensemble sur cette question : Comment attirer et engager les jeunes générations ? Pourquoi les attirer ? Une réflexion également après les 2 ans de crise sanitaire, qui ont changé le rapport au travail. L'impact du télétravail, le décryptage d'un nouveau langage (Bore-out, Brown-out, slashing, switching...), les parcours non linéaires, et enfin mieux comprendre les besoins et les comportements des jeunes générations pour savoir y répondre en tant que dirigeant.

#### Par Anaïs GEORGELIN

Anaïs Georgelin, 32 ans, se souvient avoir été une "révoltée de l'école". Étudiante, elle attendait de travailler pour s'épanouir. Diplômée d'une école de commerce, elle enchaîne trois postes en trois ans. Découvre la surcharge de travail, le stress, la perte de sens et, finalement, l'arrêt maladie. Fin 2013, elle démissionne, devient, le jour, consultante indépendante en transformation RH. La nuit, elle cherche comment libérer le monde du travail et les salariés malheureux. En 2017, elle crée [somanYWays](http://somanYWays.com).

Aujourd'hui, elle intervient auprès de nombreuses entreprises avec plusieurs objectifs : faire comprendre les nouvelles aspirations au travail, et développer des solutions pour permettre à chaque individu d'être durablement acteur de sa trajectoire professionnelle, et à chaque entreprise de (ré)engager ses équipes.

4

Association Les Cercles de Progrès France (CdPF) – Loi 1901

Siège Social : 56 rue Benjamin Baillaud – 31500 TOULOUSE

Tél : 00 33 689 142 680 – Siret 538 842 428 00012 – Organisme de formation N° 753106377 31

[ariane@cerclesdeprogres.org](mailto:ariane@cerclesdeprogres.org) [www.cerclesdeprogres.org](http://www.cerclesdeprogres.org)



Les Cercles de Progrès  
France

## 8 NOVEMBRE – STRESS AU TRAVAIL ET SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DU DIRIGEANT ET SES ÉQUIPES

Le stress au travail est devenu depuis plusieurs années un véritable enjeu pour la santé des individus mais aussi leur performance et celle des entreprises qui les emploient. Nos connaissances scientifiques aussi bien sur le phénomène de stress lui-même (à la base utile) et les sources de stress au travail permettent de définir des actions efficaces de prévention et de gestion du stress. Celles-ci sont d'ordre organisationnel, managérial et individuel. Comme le soulignent de nombreux rapports européens, la France est très en retard dans ce domaine. Chacun peut « apprendre » à développer de véritables compétences à augmenter ses capacités à résister au stress. Pour les managers, il s'agit d'acquérir des pratiques « saines » de management, c'est-à-dire construisant le bien-être des équipes sans réduire leur performance. Pour l'entreprise, à l'image d'entreprises d'Europe du Nord, le bien-être et la santé psychologique des salariés doit devenir une stratégie majeure et un critère décisionnel.

Comprendre son stress et celui de ses équipes est à l'évidence l'une des grandes compétences que devrait posséder tout dirigeant d'entreprise. Patrick Légeron étayera le concept médical du stress en mettant en cohérence des axes fondamentaux de développement personnel.

### Par Patrick LÉGERON

Docteur en Médecine, Psychiatre Post-doctoral Scholar de l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA). Ancien Président de l'Association Française de Thérapie Comportementale et Cognitive (AFTCC). Ancien rédacteur en chef du Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive (Elsevier Masson).

Attaché de consultation, Service hospitalo-universitaire du Centre Hospitalier Sainte-Anne, Paris. Fondateur de STIMULUS, Cabinet de conseil sur le stress et les risques psychosociaux au travail.

Membre et conseiller scientifique des Think Tanks Présage et Promesse sur les sujets sociétaux, économiques et juridiques Enseignant aux Universités de Paris V et Genève, Chargé du module « Stress, risques psychosociaux et bien-être au travail » de l'Executive Master Ressources Humaines de Sciences Po Paris.

Auteur de plusieurs ouvrages, dont : « Le Stress au travail : un enjeu de santé », Éditions Odile Jacob, 2015 – « Les risques psychosociaux », Éditions De Boeck, 2013 – « Quel travail voulons-nous ? », Éditions Les Arènes, 2012 – « Travail, stress et adaptation », Éditions Elsevier, 2002. « La peur des autres », Éditions Odile Jacob, 2000 – « Le stress », Éditions Privat, 1999.

5

Association Les Cercles de Progrès France (CdPF) – Loi 1901

Siège Social : 56 rue Benjamin Baillaud – 31500 TOULOUSE

Tél : 00 33 689 142 680 – Siret 538 842 428 00012 – Organisme de formation N° 753106377 31

[ariane@cerclesdeprogres.org](mailto:ariane@cerclesdeprogres.org) [www.cerclesdeprogres.org](http://www.cerclesdeprogres.org)



Les Cercles de Progrès  
France

## 06 DECEMBRE – POUR ENTREPRENDRE, NE FAUT-IL PAS UNE PART DE GENIE EN SOI ? L'ŒUVRE DE MOZART : INSPIRATION ET TRAVAIL

Pour entreprendre, ne faut-il pas une part de génie en soi ? Or le génie a besoin d'apprendre et de travailler énormément pour rayonner. Il se nourrit et ne se développe qu'au contact des autres. Didier Pillon nous propose une approche originale du concept de génie par la découverte de l'univers sonore et artistique de Mozart sous un aspect nouveau : l'inspiration et le travail.

Didier Pillon nous fera toucher la différence entre le talent et le génie, et comprendre que le génie est intemporel, dans la démesure et ingérable, mais également une personne en plein dans son époque.

Il sera question également des transpositions possibles entre la vie de Mozart et le management des hommes en entreprises. Apprendre à gérer les artistes !

Le dirigeant n'est-il pas un compositeur de talents ?

Cette journée sera un voyage dans le temps, ponctué de morceaux de Mozart, autour des lieux où il a vécu, la lecture de sa correspondance, en vous donnant le sentiment d'être là, avec lui ce jour-là.

### Par Didier PILLON

Didier Pillon est titulaire d'une Maîtrise en Histoire de l'Art (Rennes II) d'un DEA en Histoire et Sciences Humaines et d'un DESS en gestion et direction de projets culturels. Il a été producteur animateur à Radio France, il est un connaisseur passionné de Mozart, de son œuvre musicale mais aussi de la correspondance que Mozart a entretenue avec ses proches.

1<sup>er</sup> prix de conservatoire de Musique.

En 2003, il crée une société de conseil à destination des dirigeants, à travers laquelle il réconcilie, depuis, la culture et le monde de l'entreprise.

Également adjoint au Maire, chargé de la culture à Rennes.

6

Association Les Cercles de Progrès France (CdPF) – Loi 1901

Siège Social : 56 rue Benjamin Baillaud – 31500 TOULOUSE

Tél : 00 33 689 142 680 – Siret 538 842 428 00012 – Organisme de formation N° 753106377 31

[ariane@cerclesdeprogres.org](mailto:ariane@cerclesdeprogres.org) [www.cerclesdeprogres.org](http://www.cerclesdeprogres.org)