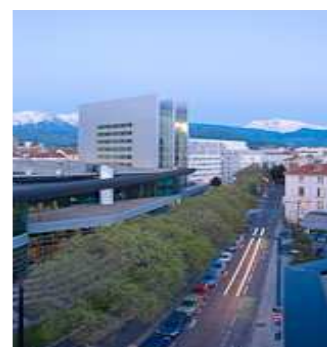




Rapport Annuel d'Activité 2015



Version du 10/02/2016

Grenoble École de Management
12, rue Pierre Sémard
BP 127
38003 Grenoble Cedex 01



Table des matières

Chapitre un – Présentation	7
Problématique.....	7
Vision	8
Valeurs.....	9
Mission	9
But et Objectifs.....	9
Axes de recherches.....	10
Méthodologies	10
Rayonnement	11
Partenaires	11
Les partenaires financiers.....	12
Les partenaires académiques.....	12
Les soutiens officiels.....	13
Chapitre deux – Vie de la chaire.....	14
Présentation du fonctionnement et de l'équipe.....	14
Stratégie de la chaire.....	15
Evènements de la chaire	15
Rencontres avec les entreprises partenaires	15
Journée de pratique de la pleine conscience	16
Séminaire de rentrée.....	16
Séminaire de recherche.....	16
Communauté de pratiques	16
Conférence annuelle	17
Aperçu graphique des événements.....	18
Communication et presse	19
Newsletters	19
Actualités sur site	19
Actions de communication internes à GEM	19
Production de matériel promotionnel	19

Site internet	20
Aperçu graphique	20
Articles de presse	21
Chapitre trois – Productions et activités scientifiques.....	23
Stratégie de recherche et productions.....	23
Publications	23
Articles dans des revues internationales ou nationales avec comité de lecture	23
Articles dans des revues sans comité de lecture et revues professionnelles	24
Livres.....	26
Chapitres dans ouvrages collectifs	26
Contributions académiques web.....	27
Direction de collection	28
Rapports de recherche	28
Prix attribués à des publications	28
Publication des partenaires.....	28
Conférences et Colloques.....	28
Actes de colloques nationaux et internationaux.....	28
Communications nationales et internationales sans actes.....	30
Conférences professionnelles et grand public	31
Autres activités scientifiques.....	33
Supervision de thèses et mémoires	33
Jury de thèse ou mémoires soutenus	34
Reviewer ad hoc (revues et colloques)	35
Conseils scientifiques	35
Travaux de recherche sur la Mindfulness	35
Chapitre quatre – Formation.....	37
Cours enseignés en formation initiale.....	37
ESC Ecole Supérieur de Commerce	37
EMSI Ecole Des Managers de Système d’Information	40
Formation continue.....	41
Masterclass.....	41
Formations sur mesure	41

Formations longues.....	42
Ateliers	42
Chapitre cinq – Projets 2016	44
Annexe 1 – La chaire.....	46
Annexe 2 – Stratégie	47
Annexe 3 – Stratégie de recherche	48
Annexe 4 – Les équilibres de la chaire	49
Annexe 5 – Les productions	50
Annexe 6 – Les productions en 2015	51

Chapitre un – Présentation

Problématique

Depuis des années, le vocabulaire militaire s'est imposé pour décrire les situations économiques. Hyper compétition, arène concurrentielle, OPA hostiles, mais aussi harcèlement au travail, rébellions des cadres...C'est bien la métaphore guerrière qui sous-tend toutes ces expressions. Ainsi, les conséquences de la « guerre économique » sur les marchés et les individus sont omniprésentes, de l'école maternelle à la fin de la carrière professionnelle.

L'enseignement du management est principalement fondé sur le paradigme suivant : la stratégie économique trouve ses racines dans la stratégie militaire. En cela, l'entreprise a fini par intégrer comme une composante « objective » et incontournable la domination ou la destruction du concurrent en vue d'une victoire destinée à contrôler le marché.

C'est à partir de ce fonctionnement initial que vont se déclarer les conditions favorables à, d'une part, l'émergence d'une certaine forme d'aliénation (perte du savoir, du sens et de l'intérêt au travail) des employés, quels que soient leur niveau hiérarchique et leur spécialité, et d'autre part, l'apparition de « dommages collatéraux » : perte de conscience en situation, perte d'efficacité et d'efficience, désengagement professionnel, perte de sens, anxiété généralisée, burnout, dépression, suicide.

Le problème de l'exaltation de ces valeurs guerrières, souvent traduites par des métaphores sportives socialement plus supportables, et la focalisation portée sur la performance individuelle vont alors amplifier le phénomène. Là où par le passé, le travail collectif et la coopération, le « vivre ensemble », permettait de mieux traverser les moments de tensions, l'esprit de compétition forcené et omniprésent isole aujourd'hui la personne et génère souffrance et apathie.

L'entreprise ne sait plus aujourd'hui quelle direction prendre, quel modèle appliquer : comment conserver les bienfaits de la performance et de la création de valeur tout en sauvegardant le bien-être des collaborateurs, avec le but à court terme, certes, de préserver leurs aptitudes à produire, mais également celui, plus ambitieux, de participer à la paix sociale ?

Le concept de Mindfulness prend ici pleinement sa place dans le cadre de la psychologie positive et de ses implications dans le monde de l'entreprise. Traduit en français par le vocable de « pleine conscience », il a fait l'objet de nombreux travaux et d'un développement de plus en plus important de méthodologies d'intervention en médecine, en psychologie et aujourd'hui dans les sciences du management.

Les habitudes et les expériences du passé nous conduisent trop souvent à être en réaction face aux situations rencontrées. Le monde du travail actuel nous pousse à anticiper les événements à venir avec comme seuls guides nos peurs et nos préjugés. Dans la plupart de ces situations, le stress est présent, la satisfaction absente, la sensation de bien-être inexistante et la performance est au mieux obtenue, mais avec douleur ou, au pire, absente et avec souffrance. Combien de temps poursuivre ses efforts

et ses sacrifices avec l'espoir d'un avenir meilleur ? Pour combien de personnes cet espoir semblera-t-il être toujours repoussé à demain, jusqu'à ce que la rupture survienne ?

La Mindfulness, en s'appuyant sur des bases à la fois ancestrales et contemporaines, porte son attention sur le présent. Elle conduit le collaborateur, non plus à une réaction incontrôlée aux événements — « pourquoi ne l'ai-je pas dit ? » ou encore « je n'ai pu me retenir, c'était plus fort que moi ! » —, mais à une réponse en conscience des enjeux et responsabilité ; ni dans la culpabilité d'un « raté » ou d'un « trop tard », ni dans l'angoisse d'un « à venir ».

C'est à partir de ces constats et de ces errements précédemment évoqués que la psychologie positive a fait émerger le souci de mieux comprendre les nombreuses qualités humaines telles que la résilience, l'optimisme, l'affectivité positive, le sentiment d'efficacité personnel, l'altruisme. Les chercheurs de ce domaine pensent aujourd'hui que le succès et la performance dans les entreprises sont plus la conséquence de l'intelligence émotionnelle et relationnelle des collaborateurs et des leaders que de leurs seules capacités cognitives. Cette intelligence se manifeste à travers des comportements journaliers qui favorisent, non seulement, la confiance envers les aptitudes individuelles, mais aussi et surtout collectives : demande d'aide, travail en équipe ou décisions collectives.

Plusieurs hypothèses sont alors proposées dans cette chaire pour progresser face à ces problèmes :

- La Mindfulness est une dimension individuelle pouvant être considérée comme une qualité, une propriété collective de certaines entreprises conduisant à une performance durable.
- La gestion préventive du stress et le développement du bien-être au travail améliorent non seulement la satisfaction des collaborateurs, mais aussi la performance à long terme de l'entreprise tout en participant à la paix sociale.
- Le développement personnel du manager est un axe majeur de prévention du stress et d'amélioration du bien-être et de l'efficacité au travail.
- L'éducation à la paix économique des managers et ingénieurs est une voie possible voire nécessaire tant en formation initiale que continue, si l'on veut changer les modes de management et pérenniser la performance des entreprises dans le cadre d'une économie partagée et durable.

Vision

Si les êtres humains se sont un jour rassemblés pour mettre en commun leur force de travail, c'était avant tout pour tendre vers un mieux vivre ensemble et leur permettre de prendre soin les uns des autres.

Nous croyons que l'entreprise et les organisations d'aujourd'hui conservent ce but : produire et renforcer le tissu social de manière durable, pacifique et respectueuse des femmes, des hommes et de l'environnement.

Dans notre vision, les richesses créées ne sont pas une fin en soi. Elles participent aux moyens qui

permettront d'atteindre ce but au profit de la société d'aujourd'hui et de demain. En apportant nos compétences, nous nous efforçons de contribuer au développement de la société.

Valeurs

La Chaire Mindfulness, Bien-être au travail et Paix économique privilégie et défend les valeurs suivantes :

- La liberté et la paix
- Le respect et l'ouverture
- Le courage et la joie
- La responsabilité et la collaboration
- La bienveillance et l'éthique
- Le goût de l'effort et du partage

Mission

La Chaire Mindfulness, Bien-être au travail et Paix économique a pour mission de contribuer au développement des connaissances, des pratiques et des formations centrées sur le bien-être au travail, le développement personnel des managers, l'évolution des modes de management et l'appréhension de nouveaux modèles de gouvernance centrés sur les plus hautes valeurs humaines au profit d'une création de richesses durables et partagées favorisant l'épanouissement des entreprises et la paix sociale.

Nous souhaitons faire avancer la science, les connaissances et les méthodes concernant la vie au travail et la communauté économique. Les recherches sont de nature pluridisciplinaire, combinant les sciences du management, la psychologie, la médecine tout autant que leurs fondations philosophiques, tous ces champs visant à des applications dans les domaines de l'entreprise, de l'économie et l'enseignement en école de management et d'ingénieur.

But et Objectifs

La création de la chaire a pour but de s'inscrire le plus directement possible dans les préoccupations de la vie publique et économique. Pour cela, ses moyens seront essentiellement le développement de travaux de recherche appliquée et l'élaboration de modules d'enseignement dont l'objet sera de comprendre comment les dimensions clés de notre humanité peuvent affecter la vie personnelle, la vie collective et la création de richesses dans le monde du travail.

Les objectifs généraux de cette chaire sont de :

- Créer une structure d'excellence qui met ses ressources au service de la recherche et de l'enseignement dans les domaines de la santé et du bien-être au travail ainsi que du développement économique à travers une vision durable pour tous.
- Favoriser, par la recherche, la prise en compte des besoins des femmes et des hommes de l'entreprise en matière de santé, de bien-être et de sens de leur propre vie.

- Participer à la mise en place de formations innovantes et transformatrices vers des modes de management intégrant les plus hautes valeurs humaines.
- Participer par la recherche et le développement de la formation à la transformation du modèle industriel et économique pour la création de richesses partagées.

Axes de recherches

La recherche appliquée, combinée à l'expérience et les expérimentations de terrain d'une équipe pluridisciplinaire, permettra de mieux appréhender les modalités de changement des organisations et des modes de management.

Pour cela, les recherches s'articuleront autour de trois axes principaux :

AXE 1 – Mindfulness, bien-être et management : cet axe explore les fondements théoriques de la Mindfulness et de ses effets. Les travaux de la chaire s'orienteront sur la compréhension du fonctionnement de la Mindfulness, de son applicabilité possible à l'entreprise et de ses impacts en matière de bien-être, de régulation des relations managériales et de création de valeur.

AXE 2 – Stress, bien-être et performance au travail : par cet axe, la chaire veut contribuer au développement des connaissances et des pratiques personnelles, managériales et organisationnelles en gestion préventive du stress, du bien-être et de la performance dans les organisations. Il est en relation proche avec l'axe numéro un en élargissant son champ.

AXE 3 – Éducation à la paix économique : cet axe se penchera sur les dimensions concrètes de l'état de guerre économique dans lequel nous nous trouvons et sur la possibilité d'envisager, par l'éducation, les opportunités d'un changement vers un modèle de paix économique combinant la nécessité de la création de valeur à celle de la considération de la personne, quel que soit son rôle dans la chaîne de valeur (collaborateur, client, fournisseur, etc.) : du soin de soi au souci de l'autre.

Méthodologies

L'orientation de la chaire consiste essentiellement à favoriser la recherche appliquée et multidisciplinaire. Ceci permettra aux partenaires de bénéficier immédiatement des résultats obtenus.

Les recherches menées au sein de la chaire utiliseront les méthodologies classiques de recherche quantitative et qualitative dans les sciences du management, mais pourront s'ouvrir à la fois à des méthodologies provenant d'autres champs de recherche et à des méthodes non conventionnelles telles que le *storytelling* ou l'utilisation de données biophysiques plus habituelles dans les sciences médicales.

Rayonnement

Les publications de la chaire auront pour visées d'inviter à la réflexion et à l'action en prise directe sur la réalité du management, de fournir des éléments de réponse sur les thèmes évoqués, de proposer des approches et des méthodes directement utilisables dans l'entreprise et enfin de produire des modules de formation initiale et continue (mastères spécialisés par exemple).

Les travaux de recherche issus de la chaire conduiront à des publications de type :

- Essais, ouvrages méthodologiques et autres livres et chapitres de livres
- Articles dans des revues scientifiques à comité de lecture
- Articles dans des revues professionnelles
- Actes de colloques nationaux et internationaux
- Études de cas professionnelles

Les contributions intellectuelles de la chaire seront présentées annuellement aux entreprises partenaires et des temps de discussion, d'échange et de synergie seront prévus pour envisager les éventuelles actions à développer avec ces entreprises. Enfin, les connaissances produites par les activités de recherche de la chaire nourriront les enseignements des différentes écoles de Grenoble Ecole de Management.

Partenaires

La Chaire Mindfulness, Bien-être au travail et Paix économique a pour but le développement de savoirs et d'enseignements dans les domaines préalablement définis.

De façon principale, la chaire fonctionne grâce aux donations des partenaires financiers établies pour 3 ans. Ces donations sont orientées vers la Fondation pour le Développement de l'Homme et de la Société (FDHS), abritée à la Fondation de France (FDF). Cette dernière émet en retour un reçu fiscal vers le mécène permettant une réduction d'impôts sur les sociétés de 60%.

Les axes de recherche de la chaire sont définis en collaboration avec les différents mécènes, dans le cadre d'un conseil scientifique et professionnel composé de représentants des mécènes et de la chaire. Les travaux de recherche sont d'intérêt général.

En participant à la chaire, les échanges entre les chercheurs et les managers favorisent une lecture transversale des thèmes abordés et s'enrichissent de la multiplicité des points de vue.

De façon secondaire et tout à fait exceptionnelle, une organisation peut contracter directement avec la chaire sur un sujet de recherche spécifique qui lui est propre. Dans ce cas, le partenaire ne passe pas par la fondation, ne peut recevoir de reçu fiscal, mais bénéficie directement des travaux de recherche. La chaire est soutenue par la Fondation pour le Développement de l'Homme et de la Société sous l'égide de la Fondation de France.

Les partenaires financiers

Groupe A.Raymond



Böllhoff Otal



UDIMEC Grenoble



Mutuelles du Mans Assurances



HPE



Alixio



e2v



Guichon Valves



ETS André Cros



Sodexo



Milestone Investisseurs



Les partenaires académiques

Mindfulness Research Center Bangor
University UK



IRBA - Institut de recherche
biomédicale des armées



Université Grenoble Alpes



Maison des Sciences de l'Homme



Les soutiens officiels

Ars Industrialis - Bernard Stiegler



Christophe André



Thomas d'Ansembourg



Psychologies Magazine



La Fabrique Spinoza



Chapitre deux – Vie de la chaire

Présentation du fonctionnement et de l'équipe

Une carte heuristique présentera en annexe 1 le fonctionnement de la chaire et son équipe à travers les différentes spécialités et les différents rôles.

Des changements organisationnels ont eu lieu en 2015 avec pour résultat la prise en charge de secteurs d'activité de la chaire par plusieurs membres de la chaire, et par la répartition de l'équipe de chercheurs en trois groupes : les **membres internes réguliers** (enseignants et chercheurs dédiant une partie leur plan de charge (PCO) de GEM à la chaire et post doctorants de la chaire), les **membres associés extérieurs** (4 enseignants et chercheurs appartenant à d'autres institutions collaborant avec la chaire), les **membres associés internes** (10 chercheurs collaborant à la recherche et aux projets de la chaire).

Cette organisation a répondu à une forte croissance de l'activité de la chaire d'une part, et d'autre part au départ de Dominique Steiler, titulaire de la chaire, en août 2015 pour une année au Centre de Recherche en Théologie (CTI) à Princeton aux Etats Unis. Il y conduit de la recherche sur la paix économique. La prise en charge des différents secteurs d'activité s'est faite comme suit :

- la coordination générale par Christelle Tornikoski pendant la période d'absence de Dominique Steiler, tandis que celui-ci garde la responsabilité stratégique de la chaire et la responsabilité managériale des chercheurs.
- la coordination de la recherche par Christelle Tornikoski, qui consacre 3 jours de sa charge de travail GEM à la chaire.
- la gestion et de l'animation de la communauté de pratiques à Agnès Muir-Poulle. Agnès Muir-Poulle coordonne également la publication du livret des résultats des travaux de cette communauté « EnVies de Changer » qui paraîtra dans la première moitié de l'année 2016. Elle assure ces activités dans le cadre de son allocation GEM à la chaire de 23j par an.
- l'administration des événements et de la communication de la chaire est prise en charge par Caecilia von Hildebrand qui travaille 4,5 jours semaine pour la chaire.

Compte tenu de l'augmentation conséquente des événements et des activités de la chaire au cours de l'année 2015, Margaux Ravix est venu prêter main forte à Caecilia von Hildebrand une journée par semaine, à partir de février et ceci pour un an. A son tour, Vanessa Bruandet est arrivée dans l'équipe administrative pour 5 jours par semaine en novembre en tant qu'intérimaire, puis en CDD poste d'assistante de la chaire pour prendre peu à peu la responsabilité du fonctionnement administratif de la chaire et devenir support pour l'organisation des événements.

La gestion pédagogique de la chaire par Raffi Duymedjian jusqu'en septembre 2015. Ce secteur d'activité est depuis temporairement pris en charge par Christelle Tornikoski.

En 2015, une équipe de coordination constituée des responsables en recherche, pédagogie, communication, administration et communauté de pratiques a été mise en place. Cette équipe a pour but de coordonner les différentes activités et de faire circuler les informations de la chaire parmi les chercheurs et les partenaires.

En ce qui concerne l'équipe de la recherche, les membres réguliers sont :

- Lionel Stub, entré comme post-doctorant dans la chaire en 2012, a été embauché en tant que professeur assistant par GEM en 2013 et consacre désormais tout son temps de sa recherche à la chaire.
- Mathieu Molines et Marie Holm sont tous les deux post-doctorants travaillant à 5 jours par semaine pour la chaire.

L'équipe des responsables d'activité et les chercheurs susmentionnés constituent les membres réguliers de la chaire. A eux se joignent les 14 enseignants et chercheurs mentionnés plus haut. Tous figurent sur le site de la chaire et sur la carte heuristique présentée en annexe 1.

Stratégie de la chaire

La stratégie de la chaire (annexe 2) a été élaborée au dernier trimestre 2013. Elle a été validée par l'équipe de la chaire et par le Comité Exécutif (COMEX) en 2013. Elle court sur la période 2013-2016. Cette stratégie globale reprend, entre autres, la stratégie de recherche (cf. annexe 3), la stratégie financière et la stratégie de communication.

Elle a permis également de mettre en exergue les équilibres fragiles de la chaire qui sont à maintenir (cf. annexe 4). Les évolutions des actions stratégiques seront présentées au COMEX.

Evènements de la chaire

Les événements de la chaire ont poursuivi le développement amorcé en 2014 et ont crû en fréquentation courant 2015. Certaines de ces actions sont développées sur l'année 2016 (année scolaire 2015-2016). Elles sont évoquées ci-dessous afin de donner un regard complet sur ce que représentent à ce jour les évènements de la chaire.

Rencontres avec les entreprises partenaires

4 rencontres entre les entreprises partenaires et les chercheurs de la chaire ont eu lieu en 2015 réunissant une moyenne de 27 personnes (contre 17-22 personnes l'année précédente). Elles ont abordé les thèmes suivants :

- 6 mars : La psycho-sociologie
- 4 mai : La paix économique et présence de Matthieu Ricard
- 30 juin : Restitution d'une année de travail de la communauté de pratique
- 16 octobre : Les achats créateurs de valeur : vers une pacification des relations inter-organisationnelles et de nouvelles compétences.

Journée de pratique de la pleine conscience

Deux journées de pratique de la pleine conscience en présence des membres de la chaire et de plusieurs membres des entreprises partenaires ont été organisées les 4 juin et 27 novembre. Erwin Glatter a assuré l'animation de la pratique tout au long de la journée pour une vingtaine de personnes à chaque fois.

Séminaire de rentrée

Suite au succès du séminaire de rentrée en 2014, cette action a été reconduite à la rentrée 2015. Il a toutefois été réduit à une demi-journée (plutôt qu'une journée entière) pour être associé au séminaire de recherche, ceci le 9 octobre. Ce séminaire, animé en intelligence collective par Marine Simon (partenaire associée de la chaire depuis décembre 2015) a eu pour but de permettre à chacun des membres présents de la chaire de s'exprimer sur ses envies, ses besoins, ses satisfactions et insatisfactions dans le but de faire un état des lieux actuels et de discuter et poser des décisions sur nos modalités pratiques de fonctionnement.

Séminaire de recherche

Depuis l'année académique 2015-2016, deux séminaires de recherche sont proposés par an. Le séminaire de recherche a eu lieu le 9 octobre sur une demi-journée.

Ilios Kotsou, doctorant en psychologie à l'Université Libre de Bruxelles, a présenté son travail sur les émotions : Le développement des compétences émotionnelles : définition effets et processus.

Communauté de pratiques

Pour poursuivre notre ambition politique de transformer l'entreprise du XXI^e siècle, la chaire a créé un lieu de partage et d'analyse de pratiques pour les entreprises qui le souhaitent, à la rentrée 2014. A ce moment, 11 personnes, membres des entreprises partenaires, et entreprises invitées non partenaires, professeurs et chercheurs, ont participé à ces rencontres réparties sur 4 dates.

Dans son fonctionnement, les entreprises et les membres de la chaire choisissent de travailler sur un thème annuel défini en commun. Ce thème fait l'objet d'une décision de reconduction ou de renouvellement en fin d'année.

Chaque entreprise participante désigne en son sein un responsable dont la mission est de :

- Définir un sujet spécifique en interne en lien avec le thème et une transformation des pratiques : soit un projet déjà existant, soit un nouveau projet
- Mener un travail préparatoire à la première rencontre collective pour alimenter les discussions et voir les évolutions durant l'année
- Conduire le projet dans l'entreprise
- Présenter les actions en rencontre collective
- Débattre, critiquer et enrichir les réflexions et les perspectives en sessions collectives.

Le rôle de la chaire sera d'être l'animateur de ce réseau. En contrepartie, elle identifiera des questions de recherche pertinentes et concrètes pour de futurs projets.

Une journée de bilan sur la communauté de pratique a été proposée aux entreprises partenaires en juin 2015 et sera renouvelée en 2016.

Les travaux menés par la communauté feront l'objet d'une publication à destination du grand public pour partager les connaissances menées sur le thème du changement des attitudes au travail en 2016.

Conférence annuelle

La Chaire Mindfulness, Bien-être au travail et Paix économique a organisé son troisième évènement public le 4 mai 2015 au World Trade Center de Grenoble sur le thème « Altruisme et Paix économique : des valeurs clés pour l'entreprise » avec pour intervenants Matthieu Ricard et Dominique Steiler. La conférence a été animée par Olivier de Lagarde journaliste à France Info. Cette action représente une augmentation de plus de 500% de fréquentation des conférences publiques de la chaire. Par ailleurs, la conférence a été filmée et retransmise en direct et a été mise à disposition en différé sur le site de la chaire. A ce jour elle a été vue plus de 1200 fois grâce à ce dispositif.

Intervenants : Matthieu Ricard, Dominique Steiler, Olivier de Lagarde.

Collaboration avec les services de Grenoble Ecole de Management :

- Dikomo – Communication
- Dikomo – Relations publiques
- Pôle CRM
- Moyens Généraux
- Reprographie
- Accueil
- Membres de la chaire
- Associations d'étudiants GEM

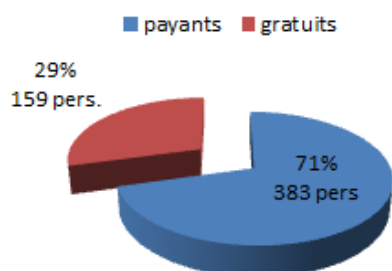
Collaboration avec des institutions externes :

- World Trade Center
- Presses Universitaires de Grenoble

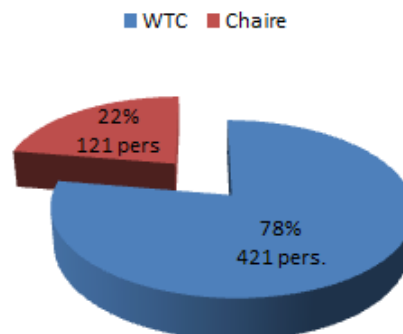
Inscriptions et présences :

- Nombre de personnes présentes : 542
- Visionnage en ligne de la conférence en live, puis en différé : 1270

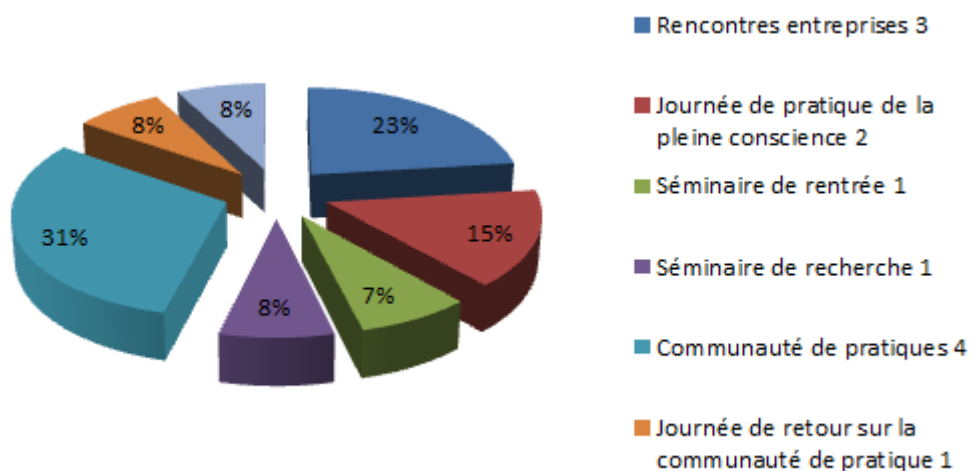
Présences à la conférence 2015
542 personnes



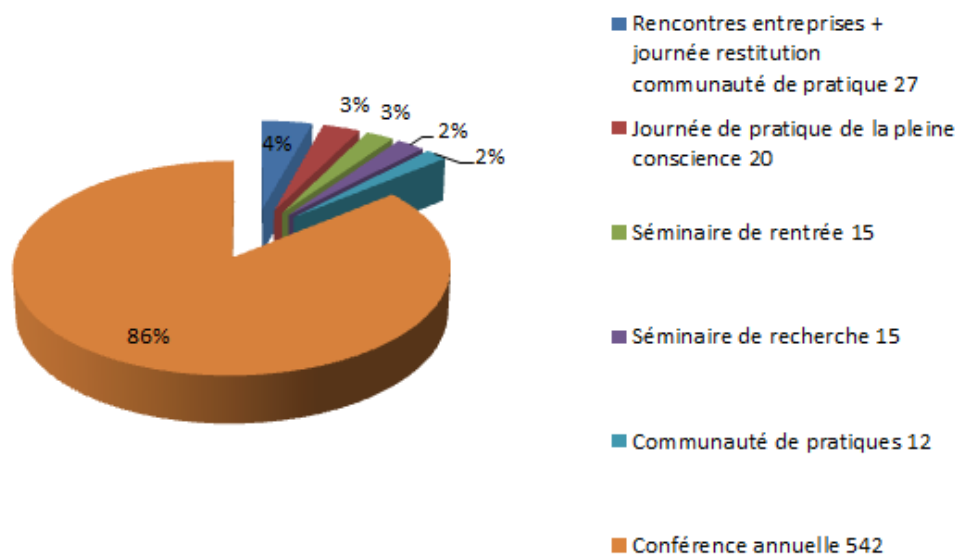
Répartition quota WTC-Chaire
542 personnes



Aperçu graphique des événements



Aperçu de la fréquentation par type d'événement



Communication et presse

Newsletters

Diffusion de 2 Newsletters.

Actualités sur site

36 actualités publiées et 3 compilations envoyées à un public ciblé.

Actions de communication internes à GEM

Les actualités ont été publiées sur le réseau social interne et en plus sur 4 diapositives défilant sur les écrans.

Production de matériel promotionnel

- 1 plaquette en deux versions : français et anglais.
- 1 sous-titrage anglais de la conférence de la chaire
- 1 vidéo : de la conférence de la chaire.
- 1 reportage de 2'50 sur la conférence de la chaire avec sous-titrage (réalisation Dikomo) paru dans la Grenoble Business Review (GBR) – participation au comité de rédaction de la GBR.
- 1 reportage de 13 minutes est en cours de préparation et sera terminé et diffusé dans la GBR d'avril 2016.
- 1 photo de groupe

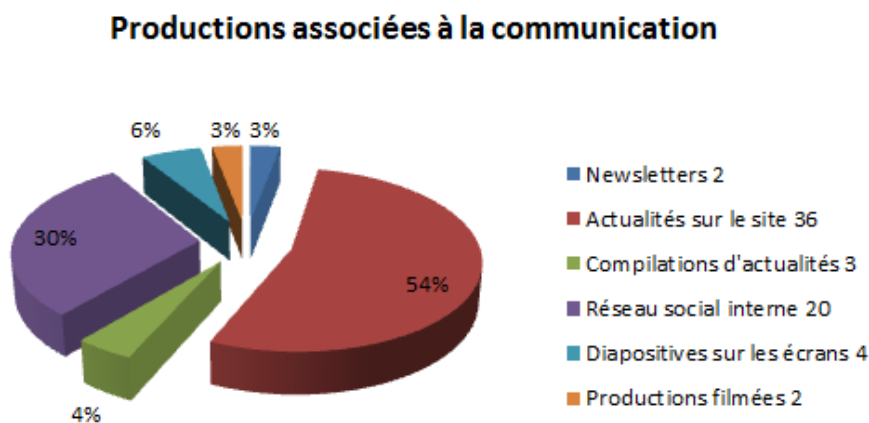
- Suivi du développement de la base de données professionnelle permettant des envois ciblés comme pour les compilations d'actualités. Développement d'options de mailings depuis la base de données.

Coordination de l'édition du premier écrit de la communauté de pratique avec la Dikomo.

Site internet

- Développement des outils de mailing depuis le site.
- Intégrations de vidéos.
- Refonte complète d'une interface bilingue synchronisée et mise à jour des composants.
- Installation des modules pour les médias sociaux.

Aperçu graphique



Articles de presse

- 2015 (novembre, 27), Spécial GEM, Quand le bien-être booste les performances
- 2015 (novembre, 14), L'Usine Nouvelle.com, Au bord de la crise de nerfs ? Misez sur le slow management
- 2015 (novembre, 27), Le Journal des Entreprises, Grenoble. GEM lance une master class pour aider les managers à faire face au stress
- 2015 (octobre, 25), The Independent On Sunday, MBA Guide : Focus – it's all in the Mindfulness
- 2015 (octobre, 20), Le Dauphiné Libéré, Elles ont choisi de manager autrement
- 2015 (octobre, 6), Présences, Innovation managériale, bien-être au travail et performance ?
- 2015 (sept/oct), Yoga Journal, Ne plus chercher un but, mais un point de départ, interview de Dominique Steiler
- 2015 (juillet), Journal CCI, Entrepreneurs des futurs : Rhône Alpes se positionne en pointe, interview d'Antoine Cros
- 2015 (juillet, 2), Gestion Sociale, Workshop interentreprises sur le bien-être au travail
- 2015 (juillet, 1er), L'OBS, Hors -Série, Méditer et travailler : Quand l'entreprise fend l'armure
- 2015 (juillet, 1er), L'OBS, Hors -Série, L'effort de ne rien faire
- 2015 (juillet), Acteurs de l'économie, Méditer, un bienfait professionnel ?, interview de Lionel Strub
- 2015 (juin, 8), Nouvelobs.com, Comment dire non à son chef (en restant poli)
- 2015 (mai, 28), Bref Rhône Alpes, A la recherche de l'entreprise bienveillante
- 2015 (mai, 8), ECO des Pays de Savoie, Pour une entreprise créatrice de valeurs
- 2015 (mai, 5), Le Dauphiné Libéré, Matthieu Ricard et Dominique Steiler, l'altruisme en entreprise
- 2015 (mai), Présences, Altruisme et Paix économique : deux valeurs clés de l'entreprise
- 2015 (avril, 16), Cadremploi.fr, Comment la méditation entre dans l'entreprise
- 2015 (avril, 16), Stratégies, Quand l'entreprise se met au zen
- 2015 (mars, 29), Le Républicain Lorrain, Chasseur de Stress, Dominique Steiler
- 2015 (mars, 27), Inforisque.info, Le bonheur au travail au microscope de la psychologie positive, Marie Holm
- 2015 (mars, 15), Psychologies magazine, Osez l'impertinence constructive, Agnès Muir-Poulle

- 2015 (mars, 5), Psychologies.com, Test Travail: êtes-vous un impertinent constructif, Agnès Muir-Poulle
- 2015 (mars, avril, mai), Le Cercle Psy, Méditer en cravate, Lionel Strub, Rebecca Shankland
- 2015 (février, 18), MarieFrance.fr, Petit Bambou, la méditation version 2.0
- 2015 (février, 12), Huffington Post, Qu'est-ce que la science nous apprend sur le bonheur au travail?, Holm M., Jost A., Duquesne F.
- 2015 (janvier, 20), Harvard Business Review, Se sentir protégé pour mieux expérimenter et explorer, Raffi Duymedjian et Lionel Strub
- 2015 (janvier, 20), Le Journal du Net, Soyez impertinent au travail, interview d'Agnès Muir-Poulle
- 2015 (janvier, 19), Les Echos, Bons chiffres, bon CEO? Landrieu V., Poissonnier H.

Chapitre trois – Productions et activités scientifiques

Stratégie de recherche et productions

La stratégie de recherche est présentée en annexe 3 à l'aide d'une carte heuristique. Elle présente entre autres les différents types de productions (cf. annexe 5) de la chaire qui va s'attacher à la fois à développer les connaissances dans les sciences de gestion, mais en décroissant également vers d'autres champs de recherche complémentaires.

Publications

Articles dans des revues internationales ou nationales avec comité de lecture

- Bloemmen M., Bobulescu R., Le N. T., Vitari C., (2015), Microeconomic degrowth: The case of Community Supported Agriculture, *Ecological Economics*, vol. 112, pp. 110-115
- Bobulescu R., (2015), From Lotka's biophysics to Georgescu-Roegen's bioeconomics, *Ecological Economics*, vol. 120, pp. 194-202
- Guilloton L., Bruneau O., Trousselard M., Zagnoli F., Blanc P.A., De Greslan T., Drouet A., (2015), Impact des céphalées parmi le personnel militaire déployé au sein de l'hôpital médico-chirurgical de Kaboul, *Revue Neurologique*, no. 171, 792-795.
- Holm M., (2015), Cultivating alternate mindsets to restructure the global economy by reducing stress and enhancing innovation, *International Journal of Business and Economic Development*, vol. 3, no. 2, pp. 47-66
- Lanhers C., Pereira B., Naughton G., Trousselard M., Lesage F.X., Dutheil F., (2015). Creatine Supplementation and Lower Limb Strength. Performance: A Systematic Review and Meta-Analyses, *Sports Med* DOI 10.1007/s40279-015-0337-4. [IF: 5,32].
- Le N. T., Steiler D., (2015), Entretien avec Antoine Raymond. Un regard rétrospectif du métier de "Patron", *Les Cahiers Internationaux de Sociologie de la Gestion*, no. 13, pp. 27-42
- Reynaud E., Guedj E., Trousselard M., El Khoury-Malhame M., Zendjidian X., Fakra E., Souville M., Nazarian B., Blin O., Canini F., Khalfa S., (2015), Acute stress disorder modifies cerebral activity of amygdala and prefrontal cortex, *Cognitive Neuroscience*, 6(1): 39-43. DOI: 10.1080/17588928.2014.996212. [IF:1.84].

- Trousselard M., Dutheil F. & al., (2015), Stress management programs in Paris' fire-fighters: a randomized controlled trial. *Medical Acupuncture*, 27(5): 367-375. DOI: 10.1089/acu.2014.1052.
- Trousselard M., Dutheil F., Naughton G., Cosserant S., Amadon S., Dualé C., Schoeffler P., (2015), Stress among nurses working in emergency, anesthesiology and intensive care units depends on qualification: a Job Demand-Control survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health* DOI:10.1007/s00420-015-1065-7. [IF: 2,32].
- Trousselard M., Chennaoui M., Coste O., Rabat A., Van Beers P., Leger D., (2015), Sleeping under ocean. *PlosOne* 10(5): e0126721. doi:10.1371/journal.pone.0126721 [3,5].
- Trousselard M., Canini F., (2015), What are the ethical problems raised by the increase of cognitive capabilities in the defence structure: The French legal structure, the ethical position of the French military health service. *Psychology*, 6: 501-515. [IF:0,51].
- Van Greef J., Van Wietmarschen H., Schroën Y., Babouraj N., Trousselard M., (2015), Systematic approaches to evaluation and integration of eastern and Western medical practices. *Medical Acupuncture*, 27(5): 384-395. DOI: 10.1089/acu.2015.1123. [tracked for IF].

Articles dans des revues sans comité de lecture et revues professionnelles

- Defélix Ch., Sanséau P.-Y., (2015), Gestion des compétences, des PME montrent la voie, *L'Expansion*, Octobre, pp. 1-5.
- Devillier N., (2015), L'alerte éthique et la dénonciation légitime d'un acte touchant l'intérêt général, *The Conversation*, pp. Online
- Holm M., Octobre 25, (2015), Focus: It's all in the Mindfulness, *MBA Guide*, Print Edition, The Independent, London, UK.
- Muir-Poulle A., Janvier (2015), Soyez impertinent constructif au travail, *Cultivez un état d'esprit constructif*, *Journal du Net*
- Muir-Poulle A., (2015), Réussir à poser des limites, Osez l'impertinence constructive, *Psychologies Magazine*, Journal papier et Online, pp. 14-18
- Muir-Poulle A., (2015), Gérez le pot de départ d'un collaborateur, *Le Parisien*

- Muir-Poulle A., Octobre, (2015), Tabous professionnels et non-dits, des maux sans mots, Acteurs de l'économie
- Muir-Poulle A., (2015), Quel impertinent constructif êtes-vous ? Test en ligne, Psychologies Magazine.com, pp. online
- Poissonnier H., (2015), De nouvelles compétences collaboratives - Des gisements de performance essentiels pour les entreprises en difficulté, Revue de l'Acheteur - Beschaffungsmanagement, vol. 11/2015, no. 11/2015, pp. 26-31
- Poissonnier H., (2015), L'achat peut créer de la valeur, L'Essor Tribune, Grenoble, France
- Poissonnier H., (2015), Acxias-EM Grenoble: pour le lancement de Quiz achats, un débat sur la création de valeur, La Lettre des Achats, Paris, France
- Poissonnier H., Lorenzi J.-M., (2015), Travailler avec des PME: une stratégie gagnante pour les acheteurs publics, Le Cercle Les Echos, pp. online
- Poissonnier H., (2015), Trésorerie des entreprises: vrai problème et fausses solutions, Le Cercle Les Echos, pp. online
- Poissonnier H., (2015), Du cost-killer à l'acheteur intrapreneur, Revue de Management et de Stratégie, pp. online
- Poissonnier H., (2015), Innovation : aux origines des succès français, The Conversation, pp. online
- Sanséau P.-Y., (2015), Réduction et aménagement du temps de travail : le cas Français. International Labor brief, 09/15, pp. 28-40.
- Sanséau P.-Y., (2015), Entreprendre en France: nuances des discours et forces des carcans, Le Cercle Les Echos, pp. Online
- Sanséau P.-Y., (2015), Innovation technologique, viendrait-elle toujours de là où on ne l'attend pas?, Le Cercle Les Echos, pp. online
- Sanséau P.-Y., (2015), 35 heures à l'hôpital: la bombe était bien à retardement, Le Cercle Les Echos, 2015, pp. online
- Sanséau P.-Y., (2015), Quand les entreprises participent à l'innovation pédagogique, Grenoble Business Review, Grenoble, France

- Sanséau P.-Y., (2015), Chouchou du boss. Est-ce vraiment la place rêvée?, Management, Paris, France
- Sanséau P.-Y., (2015), Et vous, que faites-vous pour ne pas tout remettre au lendemain ?, Santé magazine
- Sanséau P.-Y., (2015), 20 actions simples pour faire de vous un meilleur manager, Journal du Net
- Sanséau P.-Y., (2015), Parcours Ulysse - Plus que des études, un travail de conseil, Grenoble Ecole de Management
- Strub L., Shankland R., (2015), Méditer en cravate, Le Cercle Psy, 2015, pp. 84-87
- Vitari C., (2015), Slow Management, and what HR can learn from it?, HR Grapevine
- Vitari C., (2015), Becuwe M., Management: inspirez-vous de la nature, Chef d'entreprise

Livres

- Muir-Pouille A., (2015), Petit traité d'impertinence constructive, comment créer un dialogue fertile en entreprise ? Grenoble, PUG

Chapitres dans ouvrages collectifs

- Cuny C., Allain G., (2015), La gestion de l'information chez les Digital Natives : modifications cognitives ou nouvelles stratégies de traitement de l'information? dans La Génération Y, le manager & l'entreprise, Benoit Meyronin Ed., Presses universitaires de Grenoble, pp. 75-91
- Coste D., Né I., Fornerino M., (2015), Management: Stepping back through arts. In : Arts and Management, Routledge, Sous presse
- Gumb B., Né I., (2015), Le spectacle intégré comme métaphore du management contemporain: mort ou renaissance de la situation ? In : Le management entre civilisation et barbarie, Collection Perspectives Organisationnelles, L'Harmattan, Sous presse
- Joannides V., Jaumier S., Hoque Z., (2015), Patterns of Board Room Discussions Around the Accountability Process in a Non-profit Organization dans Performance Management in Non-profit Organizations: Global Perspectives., Zahirul Hoque, Lee Parker Eds, Routledge, New York, Etats Unis, pp. 234-259

- Martin-Krumm C., Tamminen K., Oger M., Trousselard M., Ferrer M. H., Van Capellen P., Fredrickson B., (2015), Emotions, leviers des apprentissages. In M. Campo et B. Louvet (Eds.), Les émotions en sport – Education Physique, Performance et Santé, Bruxelles : Editions De Boeck, Sous presse
- Tornikoski C., Suutari V., Festing M., (2015), Compensation Package of International Assignees, dans The Routledge Companion to International Human Resource Management, Collings, D. G., Wood, G. and Caligiuri, P. Eds, Routledge, 289-307
- Trousselard M., (2015), Prévention du stress, du burnout, expérience chez les soignants et les militaires, Des pratiques psychocorporelles à la médecine intégrative : états des lieux et perspectives, Éditions Dunod, série aide-mémoire, Paris, Sous presse
- Vitari C., (2015), Social Equity and Ecological Sustainability: New Framework and Directions for the IS Community dans From Information to Smart Society - Environment, Politics and Economics., Mola, Lapo, Pennarola, Ferdinando, Za, Stefano Eds, Editorial Springer-Verlag, pp. 8

Contributions académiques web

- Poissonnier H., Comment utiliser les outils de pilotage pour optimiser ses achats, Harvard Business Review France, 2015 - <http://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2015/01/5891-comment-utiliser-les-bons-outils-de-pilotage-pour-optimiser-ses-achats>
- Poissonnier H., Comment les achats sont devenus une fonction stratégique, Harvard Business Review France, 2015 - <http://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2015/08/7967-comment-les-achats-sont-devenus-une-fonction-strategique/>
- Duymedjian R., Strub L., Se sentir protégé pour mieux expérimenter et explorer, Harvard Business Review France, 2015 - <http://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2015/01/6070-se-sentir-protege-pour-mieux-experimenter-et-explorer>
- Holm M., Branchereau C., Qu'est-ce que la science nous apprend sur le bonheur au travail?, Journal en ligne de les Éditions Législatives, 2015
- Holm M., Quand science et entreprises œuvrent ensemble pour un quotidien professionnel épanoui, Fabrique Spinoza, 2015 - <http://fabriquespinoza.fr/les-contenus-des-journees-du-bonheur-au-travail/>
- Molines. M., Pourquoi les entrepreneurs devraient s'intéresser à la Blockchain ?, Harvard Business Review France, 2015

- Sanséau P.-Y., Chouchou du boss, est-ce vraiment la place rêvée?, Capital.fr, 2015
- Steiler D., Le bonheur pour vous c'est quoi?, NéoBien-être, 2015

Direction de collection

- Duymedjian R., Huissoud J.M., Steiler D., Éducation à la paix économique, PUG, Grenoble

Rapports de recherche

- Friedl K., Torbjorn J., Breivik T.J., Carter III R., Leyk D., Opstad P.K., Taverniers J., Trousselard M. (2015). Neuroperformance Enhancement Strategies: The Metabolically Optimized Brain. Rapport NATO, HFM 219.

Prix attribués à des publications

- Muir-Poulle A., Petit traité d'impertinence constructive, Prix du livre de management, Réseau des Directeurs Commerciaux de France, Novembre 2015

Publication des partenaires

- Uso J., La décentralisation normative, Office et Culture, Décembre 2015, N°38, pp. 62-68
- Uso J., Modernité managériale, Office et Culture, Novembre 2015, N°37, pp. 52-54

Conférences et Colloques

Actes de colloques nationaux et internationaux

- Birkenmeier B., Sanséau P.-Y., (2015), Training & job performance in the US banking industry dans 15th Annual Conference of the European Academy of Management (EURAM), Warsaw, Pologne
- Brewster C., Dickmann M., Suutari V., Mäkelä L., Tornikoski C., (2015), Will you still love me tomorrow? International assignments, career : capital and marketability dans Academy of Management Conference, 2015, Vancouver, Canada
- Calamel L., Sanséau P.-Y., (2015), Le prêt de main d'œuvre comme dispositif en construction sur un campus d'innovation. Analyse à l'aune de la théorie de l'acteur réseau, 26ème congrès AGRH, AGRH Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines, Montpellier, France
- Calamel L., Sanséau P.-Y., (2015), Analysis of the emergence of a HRM operation within an innovative ecosystem: lending labour, 31st EGOS Colloquium, EGOS, Athens, Grèce

- Calamel L., Sanséau P.-Y., (2015), Emergence of HRM tools in projects at competitiveness clusters: analysis and insights in the light of Actor network theory, 15th Annual Conference of the European Academy of Management (EURAM), EURAM, Warsaw, Pologne
- Duymedjian R., Ferrante G., Germain O., (2015), About the availableness of the entrepreneur. Revisiting the dwelling and building modes in entrepreneuring, EGOS Conference 2015, EGOS, Athènes, Grèce
- Boutinot A., Castellano S., Duymedjian R., Ivanova O., (2015), An Alternative Explanation of the Disconnection between Institutionalization and Legitimation: Art Nouveau's Rise and Decline through the Deleuzian Lens, EGOS Conference, Athènes, Grèce
- Duymedjian R., Janssen F., Ferrante G., (2015), Domesticating bricolage a second time: what does the way by which bricolage is appropriated by entrepreneurship research tell us about the field? dans Babson College Entrepreneurship Research Conference, Boston, Etats Unis
- Duymedjian R., Lavissiere M. C., Ferrante G., Germain O., (2015), An entrepreneurial theory of encountering: using deleuzian and linguistic analysis to grasp the role of encounter in entrepreneurial narrative dans Babson College Entrepreneurship Research Conference, Boston, Etats Unis
- Germain O., Duymedjian R., Ferrante G., (2015), The world is flat: horizontalizing the playfield of the bricoleur dans 10 the Organization Studies Summer Workshop and Special Issue: Organizational Creativity, Play and Entrepreneurship , Chania, Grèce
- Holm, M., Islam, G., (2015), New Spirit(ualities) of Capitalism: Mindfulness and the Dualities of Humanistic Management dans 31st EGOS Colloquium, Athens, Grèce
- Holm M., (2015), Secular spirituality at work: organisational benefits of well-being and creativity, Spirituality and Creativity in Management World Congress, Barcelona, Espagne
- Holm M., Amdam R. P., Lemaire J., (2015), International Development of Yara from 2004 to 2008 : Strategic, HR and Financial Aspects, Atlas-AFMI Annual Conference, Hanoi, Vietnam
- Holm M., Islam G., (2015), Varieties of Spiritual Experience at Work: Institutional Trajectories of Alternative Mindsets Movements in the Workplace, International Symposium on Process Organization Studies, Kos, Grèce
- Holm M., (2015), Towards a Workplace Wellness Perspective: Cultivating Mindfulness to Reduce Stress and Enhance Well-being, Journée de recherche sur le stress et les risques psychosociaux, IAE d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, France

- Molines M., Adamovic M., (2015), The Role of Peer Justice and Cultural Values in Multinational Self-Managed Teams, Australian and New Zealand Academy of Management (ANZAM), Queenstown, Nouvelle Zelande
- Le N. T., Vu M. C., (2015), International Accounting Standard (IAS) and International Financial Reporting Standards (IFRS) - Experience in building Vietnamese Accounting Standards (VAS) for Vietnam dans 5ème Conférence annuelle d'Atlas/AFMI Association Francophone de Management International, Hanoi, Vietnam
- Sanséau P.-Y., (2015), Le Bonheur à l'Ecole: perspectives internationales dans 1er Ateliers du Bonheur à l'Ecole, Paris, France
- Suutari V., Mäkelä L., Dickmann M., Tornikoski C., (2015), the long-term effect of international assignments on the careers of assigned and self-initiated expatriates: a follow-up study dans EURAM Annual Conference, Warsaw, Pologne
- Trousselard M., Steiler D., Canini F., (2015), Mindfulness and emotion regulation: existing knowledge. International Conference for research on Emotion, Genève, Suisse, 8-10/07
- Trousselard M., Khalfa S., Canini F., (2015), How psychological activity can rely to the neurobiology of resilience. The Mindfulness example. 14th European Society for Traumatic Stress Studies conference, Vilnius, Lituanie, 10-13/06

Communications nationales et internationales sans actes

- Boateng A., Joannides V., (2015), Making Ontology & Reflexology Concrete: From Autoethnography to Grounded Theory, 4th International Conference and Doctoral Consortium on 'Sharing Research Methods Across a Variety of Countries and Cultures', Lyon, France
- Holm M., (2015), Oppmerksomt nærvær: oppnå et positivt sinn på jobb, Mindfulnesskonferansen: Norsk forening for oppmerksomt nærvær, Oslo, Norvège
- Molines M., Strub L., Shankland R., Boissicat N., Duymedjian R., Steiler D., Sanséau P.-Y., Ne I., (2015), Effects of a Mindfulness-based intervention on entrepreneur women's mental health and self-efficacy: a pilot study, Mindfulness and Compassion: The Art and Science of Contemplative Practice , San Francisco, United States of America
- Molines M., Shankland R., Strub L., Boissicat N., Steiler D., (2015), Mindfulness and well-being in the workplace, Mindfulness and Compassion: The Art and Science of Contemplative Practice , San Francisco, United States of America

- Molines M., Adamovic M., (2015), Fairness Perceptions of Dissimilar Team Members: The Mediating Role of Interpersonal Justice and the Moderating Role of Diversity Beliefs, European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo, Norway
- Molines M., Adamovic M., (2015), The Individual Peer Justice Perspective in Teams, European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo, Norway
- Poissonnier H., (2015), Impulser des solutions écologiques et des modes de consommations durables: le rôle clé des achats, 3ème colloque international de la coalition des ONG pour les OMD - "Aller vers le post 2015... nouveau paradigme pour une sobriété heureuse", Genève, Suisse
- Ricard M., Steiler D., (2015), Altruisme et Paix économique De nouvelles valeurs pour l'entreprise, Grenoble, France
- Shankland R., (2015), La gratitude un bonheur partagé. UNESCO, Paris, France.
- Shankland, R., (2015), Promouvoir la santé psychologique des jeunes par des interventions brèves de psychologie positive. Colloque Compétences Psychosociales, ESPE, Lyon, France.
- Shankland, R., (2015), L'éducation positive : poser des limites avec fermeté et bienveillance. Conférence à la Maison des Habitants Teisseire/Malherbe, 22 octobre 2015, Grenoble, France.
- Vitari C., David C., (2015), Sustainable management model: Innovating through permaculture dans 31st EGOS Colloquium, Athens, Grèce

Conférences professionnelles et grand public

- D.Steiler, (2015), Management et paix économique, Conférence Humanisme & Mindfulness, Arvillard, France.
- D.Steiler, (2015), Mindfulness et Paix économique, Paris Saclay : le laboratoire du bien-être au travail ?, Paris, France
- Holm M., Fradin J., Jost A., Tanqueret S., (2015), Qu'est-ce la science nous apprend sur le bonheur au travail?, Fabrique Spinoza, Paris, France

- Holm M., Abdelgaber S., (2015), Qu'est-ce que la science nous apprend sur le bonheur au travail ?, DireLeTravail, Paris, France
- Holm M., Fradin J., Jost A., Tanqueret S., (2015), Qu'est-ce que la science nous apprend sur le bonheur au travail ?, Institut de NeuroCognitivisme, Paris, France
- Lesavre L., (2015), De la Mindfulness à l'improvisation, Dialogues en humanité, Lyon, France
- Lesavre L., (2015), « Apprendre à gérer son stress et celui des autres; le théâtre outil ludique et pertinent », Congrès de l'association Française des Dentistes, Paris, France
- Muir-Poulle A., (2015), Présentation de la Chaire à la conférence «Meet the expert », Paris Campus de GEM, Paris, France
- Muir-Poulle A., (2015), Présentation de la Chaire à la conférence «Meet the expert », GEM, Grenoble, France
- Muir-Poulle A., (2015), Conférence PMI « Leadership en pleine conscience », GEM, Grenoble, France
- Muir-Poulle A., (2015), Comment développer un état d'esprit constructif pour innover et favoriser l'intelligence collective ?, Salon du Bien Etre Vitaelia, Porte Maillot, Paris, France
- Muir-Poulle A., (2015), De la nécessité de développer l'impertinence constructive pour le bien être des individus et la performance durables des organisations, Colloque ARDRH, Besançon, France
- Poissonnier H., Bertrand G., Sauvage M., Noël S., Bourany T., (2015), Table Ronde: les achats créateurs de valeur, Acxias, Paris, France
- Poissonnier H., (2015), Le rôle des achats indirects et de l'environnement de travail dans l'économie française, Le Salon des Achats et de l'Environnement de Travail, Paris, France
- Poissonnier H., Agassoussi J.-P., (2015), Les achats créateurs de valeur, Salon de l'Industrie, Lyon, France
- Poissonnier H., (2015), Les succès de l'écosystème grenoblois: le rôle clé de l'innovation collaborative, Wave BNP Paribas, Grenoble, France

- Poissonnier H., (2015), Impulser des solutions écologiques et des modes de consommation durables: le rôle clé des achats, Colloque à l'ONU « Aller vers le post-2015... nouveau paradigme pour une sobriété heureuse », Genève, Suisse
- Ricard M., Steiler D., (2015), Altruisme et Paix économique De nouvelles valeurs pour l'entreprise, Altruisme et Paix économique De nouvelles valeurs pour l'entreprise, Grenoble, France
- Strub L., (2015), Mindfulness en entreprise, Dean & Deray, Paris, France
- Strub L., (2015), Initiation à la pleine conscience, Commission Bien-être, CJD, Grenoble, France
- Strub L., (2015), Présentation de la pleine conscience, Plénière, CJD, Annecy, France
- Strub L., (2015), Présentation de la pleine conscience, Plénière, ANDRH, Chambéry, France
- Tornikoski C., Muir-Pouille A., (2015), La place de l'Homme et du Citoyen dans la société du futur - COP21 , ENSE3, 2015, Grenoble, France
- Tornikoski C., Cros, A. (2015). Coopération action sur le Vivre ensemble, Comment être en paix avec soi-même pour être en paix avec les autres ? Agora aux Dialogues en Humanité, Lyon, France.
- Verdonk C., Peyrefitte S., Vieira-Ladoux C., Trousselard M., (2015), The role of Mindfulness functioning in the psychological adjustment of Special Forces soldiers exposed to combat stress. International Convention of Psychology Science, Amsterdam, Pays-Bas

Autres activités scientifiques

Supervision de thèses et mémoires

Thèses en cours

- | | |
|-----------------|---|
| Trousselard M., | - Poupon C., (en cours). Le design des spatialités des voyages extraordinaires ou comment lutter contre le stress des individus en situation d'isolement et de confinement. Co-directeur. |
| Trousselard M., | - Michou G., (2015). Etude exploratoire du lien entre pratique de la plongée, état mindful et santé. |

Trousselard M., - Tanguy G., (2015). Sport contraint et réponses physio-psychologiques de stress chez les personnels militaires.

Trousselard M., - Lamour G., (2015). Evaluation de l'intérêt des simulateurs d'aube et de crépuscule dans la capacité opérationnelle, le sommeil et l'humeur des sous-marinières.

Encadrement Masters de recherches

Trousselard M., - Belrose C. (2015). « Impact sur la motivation au traitement d'un travail thérapeutique individuel et en groupe centré sur les réponses physiologiques, émotionnelles et comportementales dans une population de personnes souffrant d'un trouble des conduites ». Mémoire de master II de psychopathologie. Direction (Université de Paris-Ouest Nanterre La Défense).

Trousselard M., - Beneton F. (2015). « Plongée et bien-être ». Mémoire de master II de physiologie des environnements extrêmes. Codirection avec le Dr Coulangue (Université Aix-Marseille).

Jury de thèse ou mémoires soutenus

Thèse de doctorat

Steiler D., - Hofmans W-J., 11/12/2015, Genève, Coaching efficiency for Directeur de these. Executive managers.

Sanséau P-Y., - Al Sowaidi M., Exploring the relationship between emotional intelligence, leadership styles, and the organizational effectiveness of Non Profit Organizations. Thèse de DBA GEM

Grand mémoire

Steiler D., - Chassagnol, Sevaistre, Sibaud : Conscience du bien-être au travail, préoccupations des managers et productivité

Mémoire

Poissonnier H., - Dang-Nguyen H., Ozalp E., Copin R., Negre E., De Oliveira Prata D., La responsabilité territoriale de l'acheteur, MS Management de la Fonction Achats

Poissonnier H., - Chedli S., Morillon K., Policand E., Sauvignet C., Le mécénat de compétence, MS Management de la Fonction Achats

Reviewer ad hoc (revues et colloques)

- Holm M., Academy of Management Reviewer: Management, Spirituality and Religion
- Sanséau P-Y., Revue Française de gestion
- Sanséau P-Y., Revue Management & Avenir
- Sanséau P-Y., Personnel Review
- Sanséau P-Y., Colloques: AGRH – EURAM – EGOS
- Sanséau P-Y., Organismes de recherche: CRSH Canada

Conseils scientifiques

Steiler D., - Depuis 2015, Member of the panel of Experts, International Council for Stress Management Professionals (ICSMP), East Sydney, Australia.

Travaux de recherche sur la Mindfulness

Etude académique des effets de la Pleine Conscience en entreprise

En 2015, près de 100 managers formés à la Pleine Conscience (PC) et autant en groupes contrôle ont été encadrés par un protocole de recherche visant à :

1. Tester l'efficacité de programmes de formation à la pleine conscience menés en entreprise à destination d'une population de managers, entrepreneurs ou collaborateurs.
2. Mettre au jour les processus de la pleine conscience.
3. Evaluer les effets des programmes de pleine conscience et plus généralement de la pleine conscience elle-même sur des indicateurs qui font sens dans le cadre de l'entreprise.

Exemple d'indicateurs mesurés : engagement au travail, prise de décisions, stress perçu, défusion, intelligence émotionnelle, évitement expérientiel, résilience, auto-efficacité, optimisme, climats de travail (cohésion, collaboration), confiance, performance ...).

Les hypothèses émises varient selon les possibilités offertes par le terrain, l'échantillon, la demande de certaines entreprises. Le but et l'axe principal de cette recherche est d'étudier la transformation individuelle opérée à travers la pratique de la pleine conscience.

8 terrains de recherche ont permis de récupérer les données de cette recherche en 2015

Terrains non partenaires

- Novartis : étude pilote (terminée)
- MAIF : étude pilote (en cours 2 groupes pour l'instant)
- Société Générale Finance (via Potential Project) : étude pilote (terminée)

- Société Générale Risque (via Potential Project) : étude pilote
- Centre des Jeunes Dirigeants : étude pilote

Terrains partenaires

- Sodexo : étude pilote (terminée) + étude déploiement (en cours)
- MMA: étude pilote (en cours 3 groupes pour l'instant)
- Grenoble Ecole de Management, service DIKOMO : étude pilote (terminée)

Chapitre quatre – Formation

Cours enseignés en formation initiale

ESC Ecole Supérieur de Commerce

Module Affirmation de soi dans les relations conseil

Public : étudiants de 2 et de 3^{ème} année

Durée : 12 heures dans un module de 27 heures

Le but de ce cours est de prendre du recul sur ce qui permet de tisser un haut niveau de relation entre un consultant et les acteurs composant l'environnement d'une entreprise. Le meilleur outil du consultant c'est lui-même : sa posture mentale, ses compétences émotionnelles et relationnelles. Le cours offre un temps de connaissance de soi avec les autres. Il s'appuie sur des connaissances et des exercices de pleine conscience, de psychologie positive, de gestalt et met les étudiants en situation. Les étudiants identifient au début du cours les situations stressantes et cotent leur niveau d'anxiété de 1 à 10. A la fin du cours, ils réévaluent leur niveau d'anxiété. Le niveau général a baissé de 60% grâce au climat de sécurité et de confiance, et à la pédagogie de la réussite fondée sur des mises en pratiques et des prises de recul.

Module Stress, Equilibre et Performance

Public : ESC 3^{ème} année

Durée : 27 heures

Le but de cette intervention est de permettre aux étudiants de vivre de l'intérieur, d'expérimenter et d'acquérir de manière réflexe les habiletés nécessaires à leur autonomie de gestion des situations de tension et de performance dans un cadre de satisfaction et d'efficacité personnelle et professionnelle. Une part importante de ce cours accentue la mise en pratique expérientielle de la pleine conscience de manière à mettre au jour les perspectives de cet outil naturel dans la prévention du stress. Suite à ce cours, les étudiants seront en mesure de déterminer leurs déclencheurs et symptômes de stress personnel et professionnel, d'analyser une situation de stress, de distinguer différentes stratégies de gestion du stress ainsi que leur adéquation à la situation rencontrée et de mettre en œuvre les méthodes de base de la gestion du stress.

Module Mindfulness et présidents d'association

Public : ESC 2^{ème} année parcours président d'association

Durée : 16 heures

Le but de cette intervention est de proposer à des étudiants présidents d'association de suivre un programme de pleine conscience adapté à leur spécificité duale (étudiant et professionnel) afin de développer des compétences psychosociales utiles dans le cadre de leur vie d'étudiant et dans celui de leurs fonctions professionnelles de président d'association et d'améliorer par exemple leurs

compétences de leadership. En outre, le bénéfice de ce programme s'exprime en filigrane dans l'apprentissage d'une gestion optimisée du stress.

Module Décroissance soutenable

Public : ESC 2^{ème} année

Durée : 27 heures

Apprendre à vivre sans croissance dans l'ère de l'après-croissance : voilà l'objectif de ce cours.

Pic pétrolier, pic de métaux rares, crise économique et écologique nous font prendre conscience de la finitude de notre modèle basé sur la croissance. Des mouvements sociétaux se sont mis en place pour effectuer la transition vers une autre économie, dont la devise pourrait être « moins de biens, plus de liens » : le mouvement slow, les villes en transition, les monnaies locales, les AMAP, les colibris, les décroissants, la simplicité volontaire et bien d'autres encore. Ce cours privilégie la réflexion autour du changement de paradigme. Quelle civilisation pour demain ? Quel rôle et quelle place pour les individus ?

Module Culture, sociétés et communication

Public : ESC 3^{ème} année

Durée : 27 heures

Ce cours propose une réflexion approfondie sur les paradigmes structurant les représentations que nous avons de la société, de notre rapport aux autres et à nous-mêmes en effectuant un travail sur les concepts fondateurs de notre civilisation : le rapport au travail, à la technique, et à la propriété; la nature du pouvoir et de la souveraineté dans un contexte de mondialisation, la spécificité des champs économiques et politiques, leur interdépendance et la possibilité d'envisager un nouveau rapport entre les deux. Quels sont les obstacles épistémologiques que rencontre alors l'esprit ? Comment remettre en cause nos modèles et les habitudes que nous avons pour penser ces questions et envisager d'autres modèles d'organisation ? L'idée est d'acquérir des moyens d'analyse et des grilles de lecture pour comprendre les mécanismes à l'œuvre dans leur propre mode de pensée ainsi que dans leur entourage, acquérir un regard critique sur le monde dans lequel ils vivent en situant ses évolutions. En s'appuyant sur des analyses classiques issues des sciences humaines, les élèves gagneraient en recul critique sur ce qu'ils font, voient ou disent, et aiguiseraient ainsi leur réflexion et leur ouverture d'esprit.

Module Itinéraire de réussite

Public : 12 étudiants

Durée : 16 heures

Dans le cadre du Mastère Entrepreneurs de GEM, animation d'un programme de 8 séances.

Dans cette perspective, il s'agira pour les étudiants de favoriser des processus par lesquels ils pourront mobiliser des ressources face aux situations académiques et professionnelles qui le nécessiteront.

Module Comportements au travail et risques psychosociaux

Public : environ 600 étudiants ESC 2^{ème} année

Durée : 27 Heures

Ce module de tronc commun concerne tous les étudiants en seconde année ESC. L'étude des comportements au travail inclut des connaissances en termes de personnalités, d'aspects psychosociaux des interactions et ce que cela implique dans les interactions. Nous nous penchons aussi sur les aspects de gestion d'équipes, en nous appuyant notamment sur les approches de conformité et non-conformité. Nous voyons des notions importantes telles que « discriminations », « éthiques », « culture d'entreprise »... Le module va au-delà de la compréhension des comportements au travail puisqu'il inclut des thématiques autour des risques psychosociaux (RPS) (stress et causes ; acteurs dans la gestion des RPS; RPS et populations types; harcèlements; solutions de gestion du stress; dont la pleine conscience...) qui, à notre avis, devaient nécessairement rentrer dans un cursus tel que celui de futurs managers.

Module Resourceful management

Public : 40 étudiants ESC 2^{ème} année

Durée 27 heures

Ce module de spécialisation concerne, dans le parcours ESC classique, des étudiants étrangers pour la plupart. Il est un éventail de problématiques dans le monde du travail, notamment qui concernent les transformations à la fois managériales et sociétales. Le fait que le groupe soit interculturel est riche en soi. Les étudiants se trouvent confrontés à des pratiques différentes, qui leur font prendre du recul sur les interprétations comportementales stéréotypées. En s'aidant d'approches prospectivistes, d'exemples d'entreprises « qui fonctionnent différemment » (bien-être), en s'appuyant sur leurs observations environnementales, économiques, géopolitiques, etc., ils pratiquent un regard analytique systémique.

Module Développement des compétences d'expression théâtre

Public : Promotion 1^{ère} année soit environ 700 étudiants + avec UJF; Master Bio et Master Pharma

Durée : 12h + SAV à la demande (sur situation spécifique projet à présenter, débat à animer...)

4 sessions de 3h dont l'objectif est de se faire entendre, comprendre et ressentir dans la bienveillance du groupe. Une première session de type *team building* pour se réconcilier avec soi et avec les autres. Une deuxième session, s'exprimer dans le groupe, se faire entendre sans parasiter l'autre, écoute collective et expression à plusieurs. Une session sur la voix en partant d'une reconnexion avec sa respiration pour se mettre au rythme de celui qui m'écoute et trouver celui de la narration. Enfin une dernière session en préambule du cours de comportement vendeur, écoute dans l'improvisation à plusieurs et défendre son propos en intégrant, sans le détruire, le propos d'autrui.

Module Théâtre improvisation et créativité

Public : 20 étudiants de 2^{ème} année

Durée : 27h

L'objectif est d'approfondir les techniques de première année en développant les capacités corporelles et émotionnelles génératrices d'inventions par les techniques d'improvisation. Intervention sur le masque de *Commedia dell Arte*, pour se « démasquer » et découvrir nos « masques » et les faire vivre, du clown pour connaître « son » clown et le faire vivre dans son appréhension immédiate des émotions, de la danse pour explorer la créativité de notre corps sans les mots. Enfin des improvisations de type coopétitions, c'est-à-dire créer à plusieurs par équipes avec enjeu d'une « victoire », dont finalement tout le monde se moque et c'est là la leçon essentielle, le moyen prime le résultat.

Module Théâtre improvisation et entreprise

Public : 20 étudiants de 2^{ème} année et 20 étudiants de 3A alternés

Idem que précédemment, mais le volet improvisation est partagé avec la méthode du théâtre d'entreprise, où, suite à des improvisations sur des thèmes managériaux et des personnages types de l'entreprise, ils doivent illustrer une problématique réelle (vécue par ma compagnie) sous forme d'une intervention théâtrale de la forme adaptée au problème et d'animer le débriefing.

Module Master of finance on stage

Public: 30 étudiants de master 1 of finance (GGSB) cours en anglais

Durée : 7h

Objectif *team building and self expression*, deux groupes vont se découvrir via leur corps en mouvement et leur voix pour écrire et jouer ensemble des saynètes. En fin de journée, quelles que soient les cultures (chinoises, latines, anglo-saxonnes, moyen-orientales...françaises), ensemble ils créent une scène jouée devant les trente étudiants le soir.

Module Masters on stage

Idem précédemment avec l'ensemble des master (250 étudiants) et master alternés (100 étudiants).

EMSI Ecole Des Managers de Système d'Information

Développement personnel et approche multiculturelle (au sens différence culturelle des individus)

Public : Etudiants master 1

Durée : 21h

Après un travail sur les capacités d'expressions via le corps la voix et les émotions, sensibilisation aux différents modes de fonctionnement des individus via la méthode Process Communication (sans expertise sur le sujet) pour le traduire dans une saynète finale mêlant différentes personnalités de l'entreprise dans une situation dramaturgique.

Formation continue

Masterclass

Mindful Leadership

Public : Responsables RH, managers, chefs d'équipe, consultants et coach

Durée: 5 jours sur 5 mois

A travers la démarche de la pleine conscience, ce programme inédit propose de développer un leadership intégré combinant les qualités techniques et professionnelles avec le sens et la profondeur des qualités humaines.

Le format masterclass a été choisi précisément pour son approche très pragmatique qui permet aux participants de mieux comprendre comment mettre en œuvre leur entière responsabilité et leur capacité d'influencer positivement leur organisation et l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Cette masterclass n'entre pas dans le cadre des actions soutenues par la Fondation de France.

Formations sur mesure

Relation client connecté

Public : Environ 900 Conseillers clientèle particulier, pro et privé, directeur d'agence de la Banque Populaire des Alpes

Durée : 2 jours

Programme co-conçu et co-animé par un expert « vente » et un « expert théâtre ». L'objectif est de revoir les techniques de ventes en injectant de l'humain à l'intérieur pour créer un lien sincère avec le client qui contacte une agence, dans un contexte de digitalisation des relations. L'individu connecté (faisant des opérations à distance via le net), quand il se rend à l'agence ou lorsqu'il téléphone, il recherche du lien « expert », certes mais humain et « rassurant ».

Certificat manager

Public : manager de proximité chez Orange dans des métiers transverses

Durée : Après-midi plus soirée

Créer le premier jour du lien entre des managers qui ne travaillent que peu ensemble (technique, commercial, plateforme vente, plateforme technique...) et les préparer à construire un projet commun dans le cadre des modules à suivre. Après reconnexion avec soi, un travail sur l'expression de soi, nous les faisons travailler sur une situation professionnelle de leur choix qu'ils devront théâtraliser le soir devant leur manager et leurs camarades des autres groupes. En 1h ils finalisent une saynète dans laquelle nous leur avons imposé une contrainte qui les fait sortir totalement du contexte (Moyen-Age, science-fiction...).

Formations longues

Prise de parole en public et service sur scène

Public : 20 managers de proximité de la SNCF depuis 8 ans

Durée : 18h

Une première partie de reconnexion avec soi par le corps et la voix. Travail sur les émotions ressenties et transmises. Deuxième partie mise en pratique de la méthode du théâtre d'entreprise dont l'objectif est d'analyser une situation (souvent critique) d'élaborer un diagnostic de type risques /enjeux pour les acteurs (individus, services entreprises, concurrents, clients...) et de traduire cela dans une dramaturgie soit de constat soit suggestive (solutions). L'objectif est de prendre du recul par rapport à leur métier et parfois d'introduire le projet qu'ils développeront dans la suite du programme.

Prise de parole en public

Public : Business manager, Ingénieur en Management Technologique, Manager technique, Formacadre (ensemble de formation inter pour des personnes ayant eu une formation courte, type BTS, DUT et 5 ans d'expériences)

Durée : entre 7,5h et 15h selon les groupes

L'objectif est de créer la dynamique de groupe et leur faire prendre conscience de l'importance de sa respiration, de sa voix et de son corps dans l'expression de soi au quotidien, puis d'esquisser la possibilité de créer avec cet outil redécouvert qu'est le corps et la voix.

Ateliers

Atelier Mindfulness based stress reduction (MBSR)

Public : Tout étudiant GEM – sur volontariat

Durée : 16 heures

Le but de ce module est de proposer, sur une base volontaire, un lieu et un temps de pratique de la méditation de pleine conscience à tout étudiant qui souhaite y participer. Ce module est proposé depuis 2010.

Mindfulness based stress reduction (MBSR) intervention 2A classiques

Public : ESC 2ème année parcours classique

Nombre d'étudiants formés : 13

Durée : 8 heures (adaptation aux fortes contraintes du parcours d'alternance, présence des étudiants à GEM toutes les 3 semaines) et dispositif d'assistance à distance (email) en dehors des rencontres collectives.

Le but de cette intervention est de proposer à des étudiants de 2A volontaires un programme de pleine conscience adapté à la vie étudiante et professionnelle.

Mindful professor : atelier MBSR

Public : Professeur participating de GEM

Durée : 16 heures

Le but de cette intervention est de proposer aux professeurs, dans le cadre de leur développement de compétences, une action dont l'objet est de leur permettre d'améliorer la conscience de leur posture en tant qu'enseignant.

Module Gestion des conflits

Public : étudiant en 3^{ème} année

Durée : 27 heures

Le but de ce module est d'avoir des repères sur les situations difficiles intra-personnelles, inter-personnelles, inter-équipe, et inter-entreprise, sur les méthodes pour les diagnostiquer et les gérer. Les méthodes de la *Mindfulness* sont présentées et font l'objet d'une initiation. Les approches sur les risques psychosociaux sont traitées avec une mise en évidence des apports de la psychologie positive.

Expérimentation de la pleine conscience chez les dirigeants au CJD Rhône-Alpes

Public : Jeunes dirigeants d'entreprises

Durée : 16 heures

Il s'agit de dispenser un programme de formation à la pleine conscience en 8 séances.

Le module de formation consiste à entraîner les dirigeants à développer des capacités attentionnelles en mettant l'accent sur un état d'esprit vigilant, conscient de son corps et de ses actes, tout en cultivant des attitudes humaines clés.

Ces pratiques attentionnelles se focalisent sur le changement de relation aux expériences. Dans cette perspective, il s'agira pour le dirigeant de favoriser des processus par lesquels ils pourront mobiliser des ressources face aux situations professionnelles qui le nécessiteront.

Chapitre cinq – Projets 2016

1. Apports de la focalisation de l'attention aux tests consommateurs - Caroline Cuny et Lionel Strub.

Lorsque l'on souhaite développer un produit nouveau, on cherche d'abord à connaître les perceptions et évaluations des consommateurs vis-à-vis de ce produit. Pour ce faire, il est nécessaire de permettre au consommateur d'accéder à son expérience réelle avec celui-ci, sans porter de jugement et sans digression. Notre étude cherche à déterminer si exercer son attention focalisée permet au consommateur de mieux caractériser son expérience avec un produit.

Objectifs de la recherche :

- Mieux comprendre le processus de focalisation de l'attention et son influence sur la perception
- Entraîner à l'aide d'un exercice simple et rapide des consommateurs lambda à focaliser leur attention et mieux réagir à leur environnement en tant que consommateur
- Démontrer les avantages et inconvénients de la focalisation de l'attention par rapport un entraînement long en analyse sensorielle

Etat des lieux du projet : 2 collectes menées, une présentation en réunion de recherche en 2015 → rédaction d'un 1er article en cours pour la revue Recherche Applications et Marketing, rubrique « Fenêtre sur » pour juin 2016.

2. Mesures implicites des caractéristiques individuelles associées à la pleine conscience – Caroline Cuny, Rebecca Shankland, Lionel Strub, Martial Mermillod et Dominique Steiler.

Les mesures classiques de la pleine conscience reposent exclusivement sur des questionnaires auto-rapportés. Le but est de construire un test basé sur des mesures de temps de réaction et non centrés sur l'objet de la mesure, dit tests implicites, afin de pouvoir réaliser une mesure objective des caractéristiques individuelles associées à la pleine conscience.

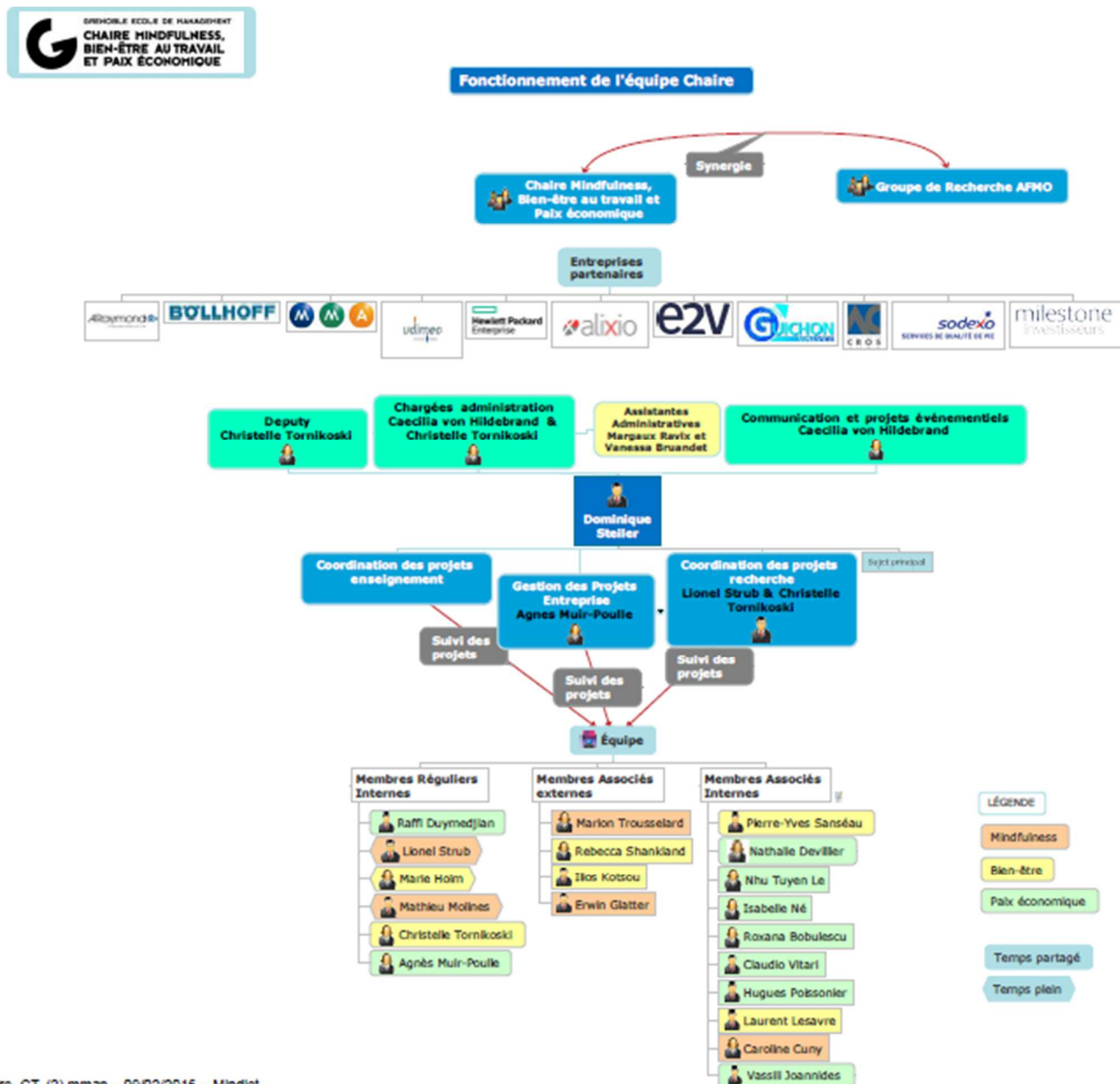
Etat des lieux du projet : 2 collectes de données, une présentation en réunion de recherche en 2015 → de nouvelles analyses des résultats sont en cours pour vérifier si une soumission à la prochaine conférence ICM 2016 (Rome) est possible ou pas.

3. Marion Trousselard

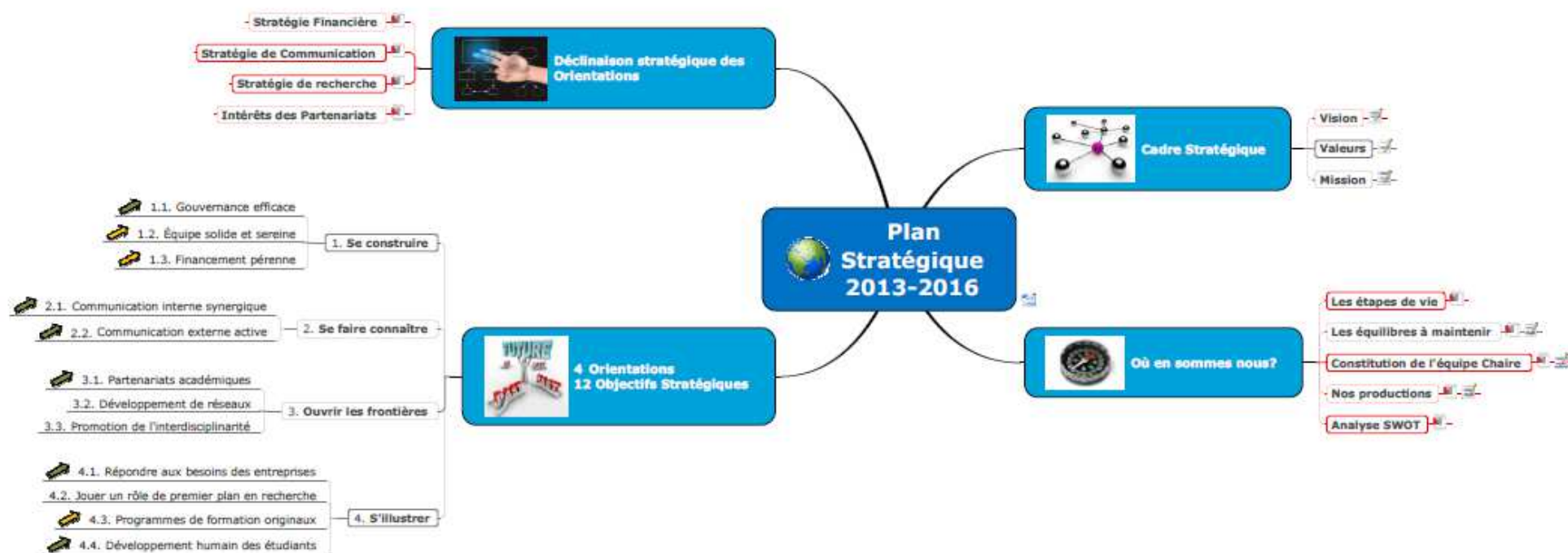
MESOPE	Mindfulness, Espoir, Optimisme, Eye tracking
ADAPTICE	ADAPtabilité et Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Education
Presc	Biomarqueurs de stress chronique
CREBAT	Rétablissement et TSPT

Sunrise	Dépression saisonnière en environnement contraint: bénéfices des générateurs d'aube et de crépuscule
BV 13	Modèle bayésien du risque de TSPT suite aux attentats du 13 novembre 2015
Opex et adaptation	Approche par l'analyse du discours du suivi psychobiologique des militaires projetés au printemps 2011 : propositions de modèles d'adaptation individuelle et collective

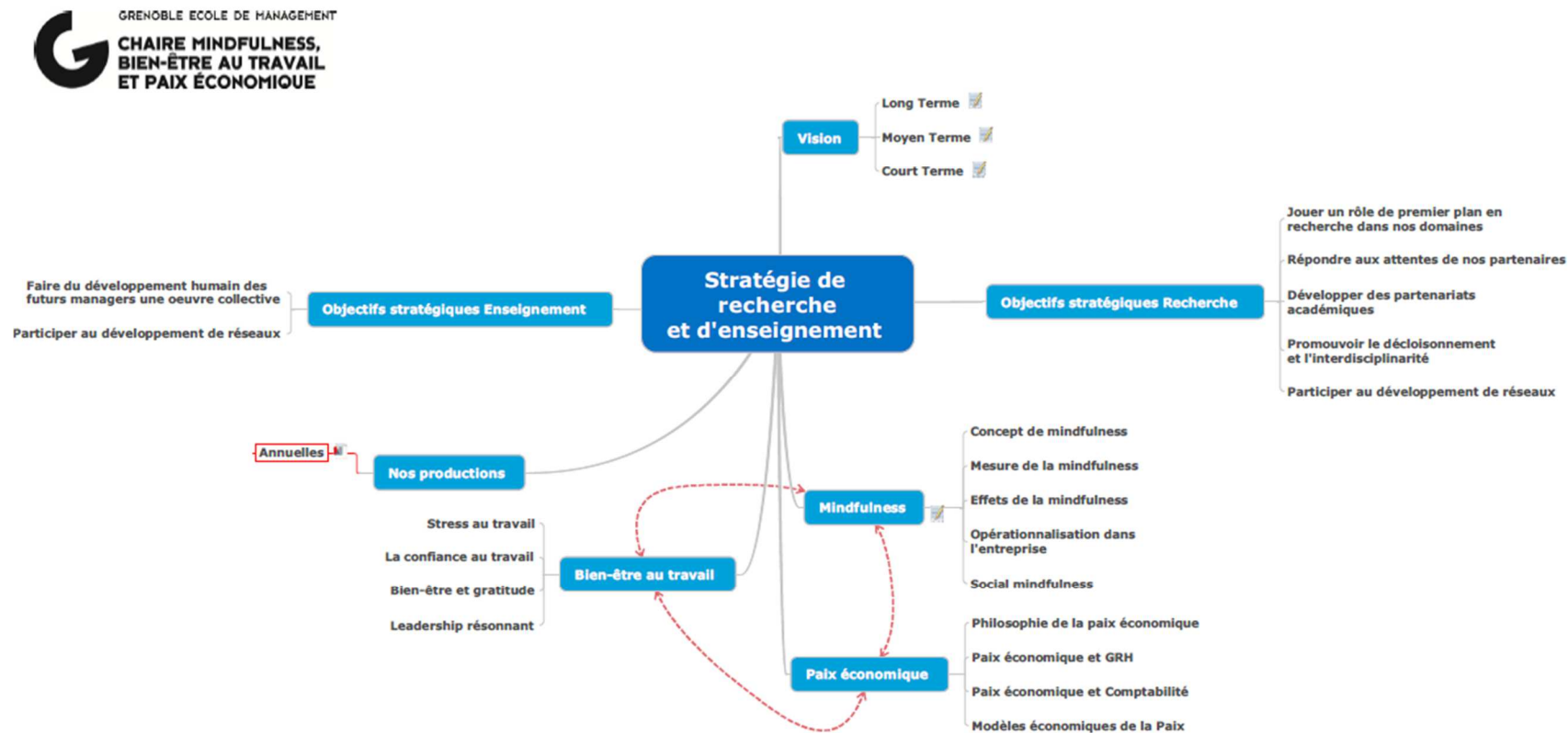
Annexe 1 – La chaire



Annexe 2 – Stratégie



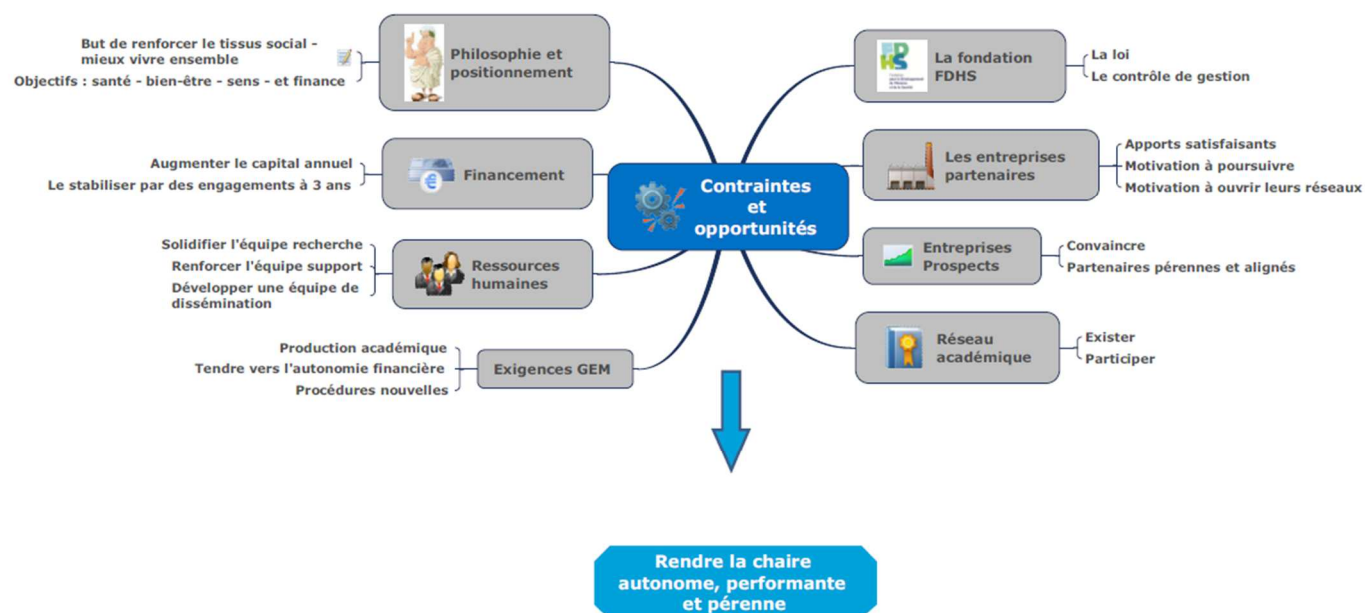
Annexe 3 – Stratégie de recherche



Annexe 4 – Les équilibres de la chaire



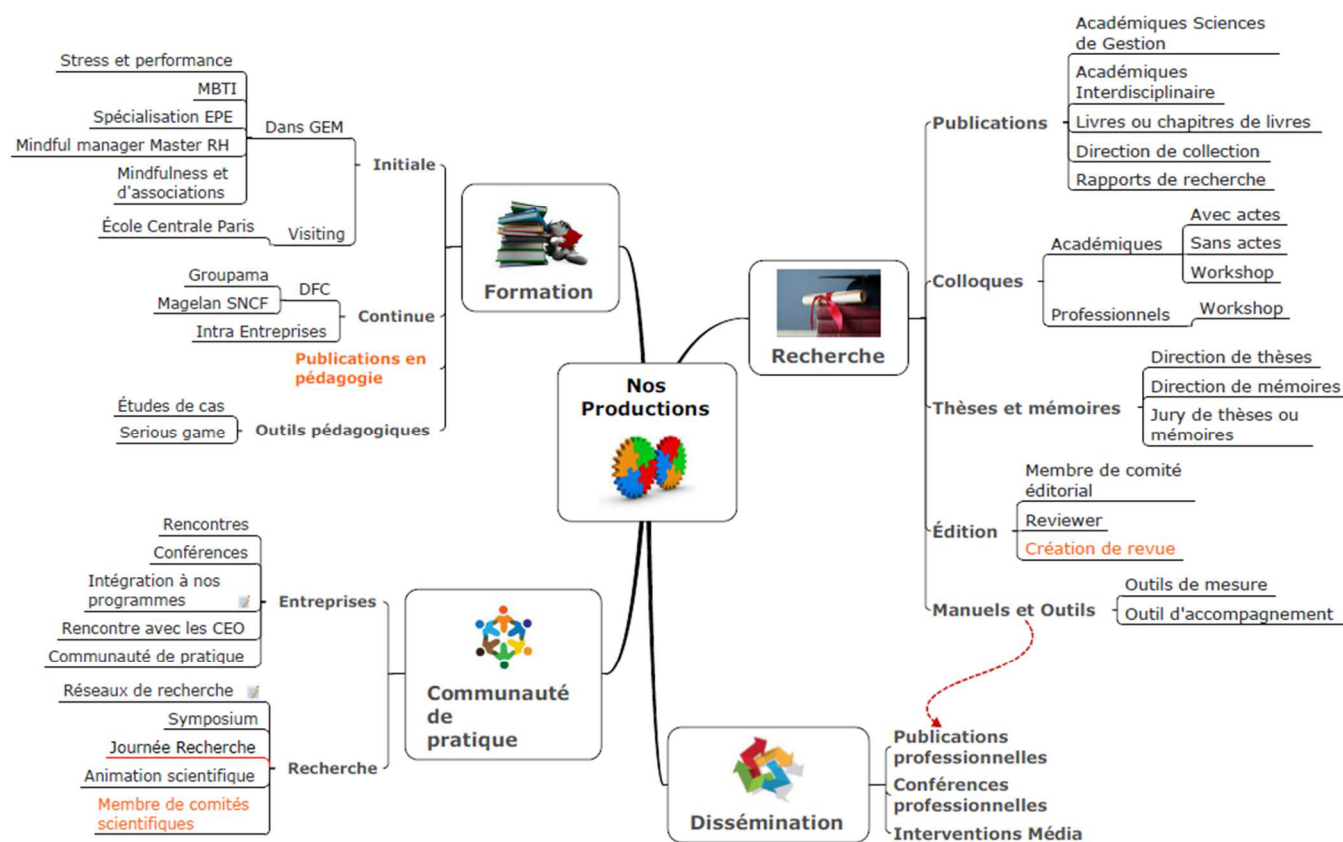
Les équilibres à maintenir



Annexe 5 – Les productions



Les productions de la Chaire



Annexe 6 – Les productions en 2015

