

INSPIRING IDEAS AND TALENT *

Rapport annuel 2017



GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT

**CHAIRE MINDFULNESS,
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
ET PAIX ÉCONOMIQUE**

Grenoble École de Management

12, rue Pierre Sépard

38000 Grenoble

TABLE DES MATIERES

Table des matières	3
chapitre 1 – presentation	5
Problématique.....	5
Vision	6
Valeurs.....	7
Mission	7
But	7
Axes de recherches.....	8
Méthodologies	8
Rayonnement	8
Partenaires	9
Les partenaires financiers.....	10
Les partenaires académiques	10
Les soutiens officiels.....	10
Chapitre deux – Productions et activités scientifiques	11
PUBLICATIONS.....	11
Articles dans des revues internationales ou nationales avec comité de lecture	11
Articles dans des revues internationales ou nationales sans comité de lecture et revues professionnelles	12
Livres.....	14
Chapitres dans ouvrages collectifs	14
Direction de collection	15
Contributions académiques web.....	15
Publications des partenaires	15
Conférences et Colloques.....	15
Actes de colloques nationaux et internationaux.....	15
Communications nationales et internationales sans actes.....	16
Conférences professionnelles et grand public	17
Autres activités scientifiques.....	18
Jury de thèse ou mémoires soutenus	18
Interviews et interventions publiques.....	18
Reviewer ad hoc (revues et colloques)	19
Membre de comité scientifique	20

Séminaires de travail	20
Chapitre trois – Formation	20
Cours enseignés en formation initiale.....	20
Cours enseignés en ESC Ecole Supérieure de Commerce	20
Cours enseignés en Mastère	25
EMSI Ecole Des Managers de Système d’Information	25
Cours enseignés à l’Institut d’administration des entreprises de Lyon.....	26
Module Management et Humanités	26
Formation continue.....	26
Masterclass.....	26
Formations sur mesure	26
Formations longues.....	27
Ateliers	28

CHAPITRE 1 – PRESENTATION

PROBLEMATIQUE

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 personnelle, 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

La chaire a pour but d'être un lieu d'influence sur les nouvelles formes d'économie, de gouvernance et de management. Elle s'inscrit directement 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.

METHODOLOGIES

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

 ARaymond MORE THAN FASTENING	 BOLLHOFF Joining together!	 udimec innovation réseau	 M M A
 Hewlett Packard Enterprise	 TELEDYNE e2v Everywhere you look™	 GUICHON VALVES	 CROS
 sodexo SERVICES DE QUALITÉ DE VIE	 milestone investisseurs	 L'ENTREPOT DU BRICOLAGE Le bricolage à prix entrepôt. Tout vous sourit AIDE A Outils	 THERMO COMPACT

Les partenaires académiques



Les soutiens officiels



Bernard
Stiegler



Christophe
André



Thomas
d'Ansembourg

PSYCHOLOGIES

Psychologies
Magazine

CHAPITRE DEUX – PRODUCTIONS ET ACTIVITES SCIENTIFIQUES

PUBLICATIONS

Articles dans des revues internationales ou nationales avec comité de lecture

- Bobulescu R., The Original Time Approach of Georgescu-Roegen , *Oeconomia* , 21/03/17, vol. 7, no. 1, pp. 87-109
- Cuny C., Opaswongkarn T., Why do young Asian women desire to have white skin? Understanding conscious and non-conscious motivations of young women in Bangkok, *Psychology and Marketing*, 01/05/17, vol. 34, no. 5, pp. 556–568
- Trousselard M., Beneton F., Michoud G., Coulange M., Laine N., Ramdani C., Borgnetta M., Breton P., Guieu R., Rostain J.C., Trousselard M. Recreational diving practice for stress management: an exploratory controlled trial. *Frontiers in Psychology* (sous presse).
- Ottaviani F., De la construction participative d'indicateurs aux rapports de force politique urbains. Réflexion sur des indicateurs alternatifs grenoblois (2018), *Géographie, Economie, Société*, avec G. Gourgues et A. Le Roy (co-auteurs) (Rang C HCERES, 4 CNRS). Sous Presse.
- Ottaviani F., Opposition and Isomorphism with the Neoliberal Logic in Non-monetary Exchange Systems (2018), *Ecological economics* (rang A HCERES, 1 CNRS), avec L. Guéorguiéva-Bringuier (co-auteur) (rang A HCERES, rang 1 CNRS). En révision mineure.
- Ottaviani F., Quand la participation bouscule les fondamentaux de l'économie. La construction participative d'indicateurs alternatifs locaux (2018), *Participation*, avec A. Le Roy (co-auteur), 2, 18,p. 69-92
- Ottaviani F., Retour réflexif sur un processus de construction d'indicateurs alternatifs dans l'agglomération grenobloise (2016), *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences*,39,1/3,p.1-9
- Poissonnier H., De la gouvernance de l'entreprise au contrôle inter-organisationnel , *Revue des Sciences de Gestion* , 01/02/17, vol. 2017/1, no. 283, pp. 29-37
- Poissonnier H., How purchasing became a strategic function: from purchasing to external resources management, *Strategic Direction* ,10/02/17, vol. 33, no. 2, pp. 1-3
- Poissonnier H., Geopolitics: a new fields of expertise for buyers, *Strategic Direction* ,10/02/17, vol. 33, no. 2, pp. 10-11
- Poissonnier H., Why a buyer is much more than a cost killer, *Strategic Direction*, 10/02/2017, vol. 33, no. 2, pp. 15-17
- Poissonnier H., How to become the preferred client of your supplier, *Strategic Direction*, 10/02/17, vol. 33, no. 2, pp. 21-23
- Molines M., Sanseau P.-Y., Adamovic M., How organizational stressors affect collective organizational citizenship behaviors in the French police: The moderating role of trust climate, *International Journal of Public Sector Management* , 01/01/17, vol. 30, no. 1, pp. 48 – 66
- Branchet B., Sanseau P.-Y., From technical to non-technical skills among Information system suppliers: An investigation in the skills domain, *Journal of Enterprise Information Management*,27/10/17, vol. 30, no. 2, pp. 320 – 334
- Sanseau P.-Y., Branchet B., Quelles stratégies d'externalisation à moyen terme des compétences pour les entreprises de fourniture de systèmes d'information au prisme de la

criticité des compétences? , Management & Avenir ,01/03/17, vol. 92, no. Mars 2017, pp. 65-85

- Shankland, R. & André, C. (2017). Gratitude et bien-être social : mécanismes explicatifs des effets de la gratitude sur le bien-être individuel et collectif. *Revue Québécoise de Psychologie*, 38(2), 1-22.
- Lämsä A.-M., Heikkinen S., Smith M., Tornikoski C., The expatriate's family as a stakeholder of the firm: A responsibility viewpoint, *International Journal of Human Resource Management*, 01/12/17, vol. 28, no. 20, pp. 2916-2935

Articles dans des revues internationales ou nationales sans comité de lecture et revues professionnelles

- Duymedjian R., Patroix I., Éloge de la fuite (en arrière) : épis. 1 , *The Conversation* , 2017, pp. on line.
- Duymedjian R., La richesse des fêlures, *The Conversation*, 2017, pp. Online.
- Duymedjian R., Ne I., Embouteillage dans la mobilité : quand le smartphone bloque le passage *The Conversation* , 2017, pp. Online.
- Duymedjian R., Colombero S., « Truqu_é_ » astuces : quelle éthique pour l'entrepreneur ? , *The Conversation* , 2017, pp. Online.
- Duymedjian R., Ferrante G., Et si les entrepreneurs poussaient par le milieu, telles des herbes folles ? , *The Conversation* , 2017, pp. Online
- Duymedjian R., Pistorello J.-M., Un manager a-t-il le droit de créer ? , *The Conversation* , 2017, pp. Online.
- Duymedjian R., Pistorello J.-M., « Et en même temps » : une pensée macronnienne de la complexité ? , *The Conversation* , 2017, pp. Online
- Duymedjian R., Quand s'installent les microviolences, ou quelles leçons tirer des nouvelles règles de « The Voice » , *The Conversation* , 2017, pp. Online
- Duymedjian R., Éloge de la fuite (suite) : au secours, ça déborde ! Ou comment jeter toute la famille avec l'eau du bain, *The Conversation*, 2017, pp. Online
- Duymedjian R., Ne I., Le bricoleur, ce génie incompris, *Harvard Business review France*, 2017, no. Février-mars 2017, pp. 11
- Ottaviani, F., Le Roy, A. (2017). Designing local well-being indicators: the case of the Grenoble metropolitan area. *The Conversation*, 16 novembre.
- Poissonnier, H., Ottaviani, F. (2017). Les indicateurs de performance entre nécessité, effets pervers et créativité. *The Conversation*, 25 octobre
- Ottaviani, F., Steiler, D. (2017). Quand l'humain devient "capital" : les conditions de la paix économique. *The conversation. Économie + entreprise*, 25 septembre.
- Ottaviani, F., Le Roy, A. (2017). "Indicator frenzy" : the "economicist" tendency of public policy and alternative indicators. *The conversation*, 5 septembre.
- Ottaviani, F., Poissonnier, H. (2017). Politiques publiques : le rôle majeur et (souvent) dévastateur des indicateurs. *The conversation. Économie + entreprise*, 18 mai.
- Ottaviani, F., Picard, H. (2017). Où est le bon participant ? *The conversation. Économie + entreprise*, 5 mai.

- Ottaviani, F. (2017). Indicateurs de bien-être, gouvernance locale et paix économique. The conversation. Économie + entreprise, 5 mars.
- Ne I., L'évaluation Annuelle : une méthode controversée, Avenir RV, 2017, vol. Octobre, no. 15, pp. 13-16
- Poissonnier H., Bien connaître les motivations de ses fournisseurs pour de meilleures collaborations, The Conversation, 09/01/17, pp. Online
- Poissonnier H., La croissance, pour quoi faire? , Présences ,13/03/17, no. 279, pp. 12
- Poissonnier H., La 5G : une bombe économique à venir... et à préparer, The Conversation, 06/04/17, pp. 1
- Poissonnier H., l'Output gap" ou comment faire d'un retard de croissance un moteur pour celle-ci pour le quinquennat à venir, The Conversation ,25/04/17, pp. Online
- Poissonnier H., Du "capitalisme trimestriel" à la paix économique : des responsabilités partagées, The Conversation, 05/06/17, pp. Online
- Poissonnier H., Ce que représente vraiment la France dans l'économie mondiale, The Conversation, 24/08/17 pp. Online.
- Poissonnier H., Place de la France dans le monde, un "déclassement" à relativiser, Présences, 05/09/17, no. 283, pp. 6
- Poissonnier H., Robotisation : une accélération imminente et structurante pour nos entreprises Présences 06/10/17, no. 284, pp. 6
- Poissonnier H., Ce que représente vraiment la France dans l'économie mondiale, The Conversation, 24/08/17, pp. Online
- Poissonnier H., Robolution : comment les robots changent nos entreprises, The Conversation 14/09/17, pp. Online
- Sanseau P.-Y., Poissonnier H., Le pessimisme français au travail, une situation sans retour ? , The Conversation ,16/10/17, pp. Online
- Poissonnier H., Robolution: it's about human skills, not just technology, The Conversation ,01/11/17, pp. Online
- Poissonnier H., Pourquoi il ne faut pas se réjouir trop vite du retour de la croissance, The Conversation, 22/11/17 pp. Online
- Poissonnier H., Quand les relations client-fournisseur deviennent vertueuses, Le Cercle Les Echos, 16/10/17, pp. Online
- Poissonnier H., Des relations interentreprises enfin plus vertueuses, Présences, 06/11/17, no. 285, pp. 6
- Poissonnier H., 2017 : Et si la bonne surprise venait de la "vieille économie"? , Présences , 09/02/17, no. 278, pp. 6
- Poissonnier H., Créations d'emplois : les promesses de la 5G, Présences , 06/04/17, no. 280, pp. 6
- Poissonnier H., L'output gap : retard ou réserve de croissance? , Présences , 03/05/17, no. 281, pp. 6
- Poissonnier H., Le temps est venu de sortir du "capitalisme trimestriel", Présences, 26/06/17, no. 282, pp. 10
- Sanseau P.-Y., Déconnecter... c'est simple et évident, Les Echos, 28/07/17, pp. Online
- Poissonnier H., Sanseau P.-Y., Les fondements culturels du pessimisme français au travail, entre histoire et école, The Conversation, 15/10/17, pp. Online

- Sanseau P.-Y., Poissonnier H., Sortir d'un pessimisme ancré au coeur des pratiques managériales, The Conversation, 17/10/17, pp. Online
- Poissonnier H., Sanseau P.-Y., Réintroduire de la confiance dans l'économie : bienveillance et pacification des relations inter-organisationnelles, The Conversation, 18/10/17, pp. Online
- Steiler D., La bienveillance, une valeur politique ? , The Conversation , 29/05/17, pp. Online
- Steiler D., Des casques lourds en entreprise? , The Conversation , 26/04/17, pp. Online
- Steiler D., Peut-on vraiment être exemplaire? , The Conversation ,26/03/17, pp. Online
- Steiler D., Les impostures de l'histoire au profit de la peur, The Conversation, 07/03/17, pp. Online
- Steiler D., Le corps et l'âme de la paix économique, The Conversation, 16/02/17, pp. Online
- Steiler D., Pleine conscience, éducation et responsabilité The Conversation ,05/02/17, pp. Online
- Steiler D., « Paix économique », pleine conscience : une autre vision de l'entreprise, The Conversation, 19/01/17, pp. Online
- Steiler D., Sanseau P.-Y., QVT : attention au syndrome de l'herbe verte ! , Grandes écoles et Universités , 01/06/17, pp. 63
- Steiler D., La lettre de l'économie Sociale N°1671 : La paix Economique P.8 – 05/10/17
- Steiler D., Management Hors-série N° 23 : Méditez – 01/05/17
- Steiler D., Présence N°280 : Bien-être au travail, un grand pas vers l'économie du XXIe siècle - pp.39-47- 01/04/17
- Steiler D., Le Temps : La bienveillance au travail mode d'emploi – 17/01/17
- Steiler D., La Paix Economique : www.miroirsocial.com – 21/09/17
- Steiler D., santé et Sécurité au travail riment-elles avec Paix sociale ? www.infoprotection.fr 05/11/17
- Steiler D., Et si l'Economie de marché contribuait au mieux-être de la cité ? GBR 91
- Steiler D., La Méditation envahie l'entreprise – www.management.fr – 21/07/17
- Steiler D., La santé du dirigeant, capital de l'entreprise. – lesEchos.fr – 08/08/17

Livres

- Gauchon P., Huissoud J.-M., Munier F., Poissonnier H., Tellenne C., Les 100 mots de la Géopolitique (2017) Presses Universitaires de France, Paris, France, (4ème édition).
- Trousselard M. & Martin-Krumm C. (2017). Prise en charge de la douleur à travers la relaxation, le cardiobiofeedback et les techniques de méditation. Prise en charge de la douleur - Nouveaux paradigmes et innovations thérapeutiques. Dunod.
- Ferrier-Barbut, M. Shankland, R. (dir.2017) La gestion des ressources humaines dans le secteur culturel, territorial editions - Paris
- Robbins S., Coulter M., DeCenzo M., Ne I., (2017) Management, l'essentiel des concepts et des pratiques, Pearson, Paris, France, , 10e éd.
- Steiler D., (2017) Osons la paix économique : de la pleine conscience au souci du bien commun, De Boeck, Bruxelles, Belgique.

Chapitres dans ouvrages collectifs

- Trousselard M. (2017). Ethiques, conflits moraux et traumatisation. Collection "Savoir pour Guérir" ; Editeur : Pr SCHWAN R. Section 4, chap 6

- Trousselard M. (2017). Une approche thérapeutique complémentaire du Trouble de Stress Post-Traumatique (TSPT): la méditation-pleine conscience. Collection "Savoir pour Guérir" ; Editeur : Pr SCHWAN R. Section 5, chap 7
- Shankland, R., Kotsou, I., Cuny, C., Strub, L., & Brown, N. J. L. (2017). Reducing Current Limitations in Order to Enhance the Quality of Subjective Well-Being Research : The Example of Mindfulness. In G. Brûlé & F. Maggino (Eds.), Metrics of Subjective Well-Being : Limits and Improvements (pp.107-132). Springer.
- Shankland, R., Muir-Pouille, A., & Steiler, D. (2017). Les compétences favorisant le leadership positif. In Le Bihan (Ed.), Réinventer le leadership. Paris : EMS.

Direction de collection

- Duymedjian R., Huissoud J.M., Steiler D., Éducation à la paix économique, PUG, Grenoble
- Poissonnier H., Editeur en chef de Excellence HA, Revue de recherche appliquée, depuis 2013.

Contributions académiques web

- Poissonnier H., Collaborer avec ses fournisseurs pour un écosystème résilient, Harvard Business review France, 15/05/17, pp. Online

Publications des partenaires

- Uso J., (2017) Une fausse nouveauté à prendre au sérieux -Le droit à la déconnexion, Office et culture, Mars, N° 43. News Lawson Avocats.
- Uso J., (2017), La santé mentale des salariés- Quelle responsabilité pour l'employeur ? Office et Culture, Juillet, N°44. News Lawson Avocats
- Uso J., (2017), La réforme du code du travail – Quelles perspectives pour les entreprises. Office et Culture, Juillet, N°45. News Lawson Avocat.
- Uso J., (2017), Management - Le Pouvoir disciplinaire de l'Employeur- Office et Culture, Novembre, N°46. News Lawson Avocat.

CONFERENCES ET COLLOQUES

Actes de colloques nationaux et internationaux

- Cuny C., Fornerino M., Grobert J., Do I look exciting or competent? Visual identity and brand personality in a higher education institution dans 11th Global Brand Conference , 2017, Kalmar, Suède.
- Shankland, R. (2017) : Qu'est-ce que la psychologie positive ? Colloque Association Romande 'Éducation et de Psychologie Positive. Université de Lausanne, 23 septembre.
- Shankland, R. (2017). Gratitude, bien-être au travail et bien-être social. Congrès Francophone de Psychologie Positive, Université du Québec à Montréal, Canada, 12 juillet
- Shankland, R. (2017). Psychologie positive et bien-être durable : quels mécanismes d'action ? Congrès de la Swiss Positive Psychology Association. Université de Lausanne, février.
- Grobert J., Fornerino M., Cuny C., Are Two Years Enough For A Successful Radical Logo Change? dans 2017 AMS World Marketing Congress , 2017, Christchurch, Nouvelle-Zélande

- Ferrante G., Duymedjian R., Openings more than opportunities: entrepreneuring as a space creation process dans Symposium and Doctoral Workshop on Entrepreneurship research: Past, present & futur , 2017, Paris, France
- Muir-Pouille A. ; Colloque francophone de psychologie positive, Montréal, 13 juillet 2017, Présentation d'une recherche :Effets d'une formation ProMoBe (Promouvoir la motivation et le bien-être des élèves) sur la perception de l'implication des enseignants et la diminution de l'anxiété des élèves.
- Colombero S., Duymedjian R., Boutinot A., Creating « like a complete unknown »: Bob Dylan or the interest of becoming imperceptible for ever-renewed creation dans 33rd EGOS Colloquium, 2017, Copenhagen, Danemark
- Le N. T., Accounting Reform For Accounting Re-forms: From Planned Economy Towards Market Economy dans Critical perspectives on accounting annual conference 2017, Quebec, Canada.
- Rey D., Naschberger C., Houanti L., Le N. T., Does board gender diversity influence firm financial performance? Evidence from French SMEs dans AFFI 2017, 2017, Valence, France.
- Le N. T., Blum-Garier V., De Bourmont M., Vidal O., Macro Level Accounting Changes in a Transitional Path: How are they perceived by Accounting Professionals? A Vietnamese Study dans Accounting economics and law sase research network conference , 2017, LYON, Finlande
- Dang R., Bender A.-F., Scotto M.-J., Le N. T., Women in Board of Directors in French Incorporations: What is at stake with COPE-ZIMMERMANN Law for Female Career Management Alternative(s)? dans 10th Equality, Diversity and Inclusion International Conference, 2017, London, Royaume-Uni
- Sanseau P.-Y., Le Bonheur à l'Ecole : perspectives internationales dans 1er Ateliers du Bonheur à l'Ecole, 2015, Paris, France
- Sanseau P.-Y., Saoud S., Investigating the antecedents and determinants of student loyalty through examining perceived service quality and satisfaction:the case of private lebanese universities dans EURAM Conference , 2017, Glasgow, Royaume-Uni
- Calamel L., Sanseau P.-Y., Bobulescu R., Les clusters supports naturels ou leviers potentiels pour les pratiques de gestion des ressources humaines ? Enseignements à partir de six cas en France dans 8ème Congrès de l'AGRH , 2017, Aix-en-Provence, France

Communications nationales et internationales sans actes

- Shankland, R. (2017). Pleine conscience et pratique informelle : une alternative efficace pour développer la présence attentive et le bien-être. Congrès Pleine conscience au cœur de nos pratiques, Université de Metz, 19-20 mai.
- Mazani, I.*, Hagège, H., & Shankland, R. (2017). Can mental health promotion programs contribute to the prevention of radicalizations? Perspectives from the field of positive psychology. International Conference on Well-being in Education, EHESS, Paris, 2-4 October.
- Farnier, J.*, Shankland, R., & Kotsou, I. (2017). Quelles sont les causes de mon bien-être ? Construction et validation d'une échelle de locus de contrôle spécifique au bien-être. Congrès Francophone de Psychologie Positive, Université du Québec à Montréal, Canada, 12 juillet.
- Fratina, B.*, Shankland, R., Helm-Guizon, A., Kerjan, M.*, Julien, R., Hagège, H., & Gavard-Perret, M.-L. (2017). Relation bien-être et comportements pro-environnementaux : effets d'une intervention de psychologie positive orientée vers la nature (« COSE-Action » : Cohérence Soi En Action). Congrès Francophone de Psychologie Positive, Université du Québec à Montréal, Canada, 12 juillet.
- Ferrante G., Duymedjian R., Un déploiement rhizomatique de la créativité au sein des organisations : navigation entre l'équilibre paradoxal contrôle /confiance, Deleuze et le management ! Journées d'études organisées par l'équipe ETHOS de TEM et la SPSG.en association avec le Centre à Paris de l'Université de Chicago, 2017, Paris, France

- Colombero S., Duymedjian R., Boutinot A., Créer “like a complete unknown”: Bob Dylan et l’intérêt du ‘devenir-imperceptible’ pour une création perpétuelle , Deleuze et le management ! Journées d’études organisées par l’équipe ETHOS de TEM et la SPSG en association avec le Centre à Paris de l’Université de Chicago , 2017, Paris, France.

Conférences professionnelles et grand public

- Muir-Pouille A. ; Festival du Livre en fête de Voiron novembre 2017 : conférence grand public sur l’impertinence constructive, 80 personnes.
- Muir-Pouille A. IFTS, Echirrolles, Conférence, comment créer un climat motivationnel de qualité ? 120 personnes.
- Ottaviani, F., Le bien-être, nouveau référentiel d’évaluation : du rêve à la réalité. 13^e Journée française d’évaluation, Mieux décider, mieux piloter. L’évaluation au service d’une nouvelle intelligence de l’action publique, Paris, Saint-Ouen, 16 et 17 novembre 2017.
- Ottaviani, F., La ville face à sa mesure : quels indicateurs, quelles alternatives ? (2017), Festival de Géopolitique de Grenoble, Grenoble, 14-17 mars.
- Picard H., Ottaviani, F., Unpacking the discourses of ‘caring management’ : an ethnographic study of a group of practitioners avec H. Picard, accepté pour le colloque EGOS, Copenhague, 6-8 juillet.
- Picard H., : Justifying the Organization : Dealing with Conflicting Economies of Worth and Legitimacy Struggles (convened by J.-P. GOND, L. OLDENHOF & J. POSTMA), Article : Daudigeas T., Edwards T., Jaumier S., Pasquier V. & Picard H. (2017) “Catch me if you can” -- elusive domination and the fate of critique in holacratic organizations. Colloque EGOS, Copenhague, 6-8 juillet.
- Ottaviani, F., Le processus IBEST : démarches et grands principes, journée d’étude sur le thème du bien-être organisée par la SFR Territoires en réseaux et par l’Agence d’urbanisme de la Région Grenobloise, avec A. Le Roy, 30 juin 2017, <https://www.aurg.org/a-la-une/rencontre-bien-etre>.
- Picard H., 10th International CMS Symposium, Liverpool, 3-5 juillet 2017, Article: Picard H. & Taskin L. (2017). The liberating leader, a hero of modern times? A long journey with a hero of sequins; Stream 9 : Heroes and Heroism (convened by MCCann L. & Granter E.)
- Picard H., 26^e Conférence Annuelle de l’AIMS, Lyon, 7-9 juin 2017 : Table ronde pour le GT-AIMS POTeS (Psychanalyse Organisations, Travail et Sociétés), Présentation : (2017) “Absent Leadership” and the stakes of incarnated leadership
- Picard H., keynote speaker pour le 6e Colloque Doctoral sur les Approches Critiques en Management, « Penser les organisations alternatives », Paris-Créteil, 28-29 mars 2017
- Picard H., LAEMOS (Latin-American and European Management and Organization Studies) Conference, Buenos Aires, 22-24 mars 2018, Article accepté: Picard H., Fernandez, P. & Hjorth, D. (2018) Stuck in the Playground: the “third place”, between a meaningful entrepreneurial image and an ideological discourse?, Subtheme 19: Resistance and Meaningful Work (convened by N. Slutskaya, R. Simpson, G. Islam, M. Tokumitsu, E. Mandalaki)
- Steiler D., La mindfulness au travail, Grenoble amphio We. MSH Rhône Alpes. 12/03/2017
- Steiler D., Mindfulness et Bien-être au travail, Congrès annuel de la Fédération des Femmes Chefs d’entreprises FCE, Grenoble 6 /10/17

- Steiler D., Entrepreneurs en forme : comment allier performance et bien-être ? Salon des Entrepreneurs, Marseille 12/10/17
- Steiler D., Réconcilions Bien-être et performance, MEDEF, Paris, Institut Esprit Service. 19/10/17
- Steiler D., Mindfulness au travail, ADP, Paris 26/10/17
- Steiler D., Entreprendre et Former : Pleine conscience et monde du travail, Montpellier Business School, Montpellier 05/07/17
- Steiler D., Entrepreneurs en forme : moteur de croissance et nouvelle donne pour l'entreprise, Salon des Entrepreneurs, Nantes 30/11/17
- Steiler D., LE GRAND DÉBAT - Success stories d'entrepreneurs qui font rimer bien-être et business ! Salon des Entrepreneurs, Nantes 30/11/17
- Steiler D., Entrepreneurs en forme : comment allier performance et bien-être ? Salon des Entrepreneurs, Lyon 13/06/17
- Tornikoski C. Le rôle des entreprises privées dans le développement de l'ESS : exemples de leur utilité sociale et leur capacité de transformations sociales. 8^{èmes} Conférences du Mont Blanc - Economie Sociale et Solidaire, l'Efficacité Nouvelle du 6 au 8 décembre 2017, à Archamps, Grand Genève, avec Frédéric Dufau-Joël, DSI de la Boite à Outils.

AUTRES ACTIVITES SCIENTIFIQUES

Jury de thèse ou mémoires soutenus

Thèse de doctorat

Trousselard M.

- Fournier A. (2017). La vulnérabilité psychologique et physiologique en situation de stress : effets de la cohérence cardiaque et de la mindfulness et intérêt de l'évaluation de l'alexithymie dans cette évaluation. Thèse de Psychologie. Université Clermont Auvergne, Clermont-Ferrand, 6/07. Rapporteur

Interviews et interventions publiques

- Poissonnier H., Ces PME rachetées par de grands groupes, Le Dauphiné Libéré, 24/01/17 Grenoble, France.
- Poissonnier H., La communication comme levier et accélérateur des compétences des acheteurs, MS Achats Grenoble Ecole de Management, 06/04/17, Paris, France
- Poissonnier H., mieux communiquer... pour mieux acheter, Décision Achats, 21/04/17, Paris, France
- Poissonnier H., 6 stratégies pour couler un business, Management, 01/05/17, Paris, France
- Poissonnier H., L'intégration du collaboratif dans les formations en Achats, Forum du Collaboratif, 20/06/17, Lyon, France

- Poissonnier H., Bourse aux Pépites : Comment mobiliser plusieurs enseignants à partir d'un cas, pour le rendre transversal, en augmentant l'impact des dimensions travaillées par les étudiants, Grenoble Ecole de Management, 22/06/17, Grenoble, France
- Poissonnier H., L'hybridation des formations ingénieurs-managers, IRT Nanoélec, 05/07/17, Grenoble, France
- Poissonnier H., Interview : Peut-être pas une révolution mais simplement une mode, Le Dauphiné Libéré, 22/10/17 Grenoble, France
- Poissonnier H., Plan social à GE Hydro : un "gâchis" pour l'avenir de la filière hydroélectrique française, Placegrenet.fr, 11/11/17, Grenoble, France
- Poissonnier H., Conférence 360° sur l'attractivité du label enrichi : la collaboration client-fournisseur (CCI de Lyon), Club Acheteurs Pacte PME, 06/10/17, Lyon, France
- Poissonnier H., Apéro Recherche - Université Ephémère Qualité de Vie au Travail, Innovation Managériale, Coopération, 11/10/17, Paris, France.
- Poissonnier H., Digitalisation, Numérisation, Robotisation - Quelles conséquences pour les achats, Cristal des Achats - Conseil National des Achats (Toulouse Business School), 19/10/17, Toulouse, France
- Steiler D., Osons la Paix Economique : de la pleine conscience au souci du bien commun, RTBF Bruxelles - Tendances premières - émission de 45' (20/10/17)
- Steiler D., Osons la paix économique : de la pleine conscience au souci du bien commun RTS Lausanne – Suisse (08/12/17)
- Tornikoski C. ; Replacer l'humain au centre » du 30/6/2017, CAP RURAL Regards Croisés RC11, Professions du Développement Local – Intelligence Collective. Parution en septembre 2017

Reviewer ad hoc (revues et colloques)

Bobulescu R.,

- Ecological Economics Depuis 2016

Cuny C.,

- AFM Association Française de Marketing depuis 2010
- Recherche et Applications en Marketing depuis 2014
- Journal of product and Brand Management depuis 2017.

Ottaviani F.,

- Social Indicators Research en 2017 (rang A HCERES)
- Management international en 2017 (rang HCERES, 3 CNRS)
- Urban Studies en 2015 et 2016 (rang A HCERES, 2 CNRS)

Poissonner H.,

- In IPSERA International Purchasing & Supply Education & Research Association depuis 2012
- International Journal of Physical Distribution and Logistics Management depuis 2012

Tornikoski C.,

- Euram depuis 2012(01/03/17)
- Spinger book 2017 (24/04/17)

Membre de comité scientifique

Séminaires de travail

Ottaviani F.,

- Paix économique et responsabilité sociale des entreprises : penser l'articulation entre responsabilité individuelle et responsabilité collective (2017), Séminaire de recherche de la chaire Mindfulness, bien-être au travail et paix économique, 20 novembre, Grenoble.
- De la demesure de la mesure : indicateurs de performance et mode de rationalisation, Rencontre avec les partenaires entreprises, Chaire Mindfulness, bien-être au travail et paix économique, 20 mars, Grenoble.
- Unpacking the discourses of 'caring management', Séminaire de recherche de la Chaire Mindfulness, bien-être au travail et paix économique, 19 juin, Grenoble, avec H. Picard.
- Paix économique et harmonie sociale : volet 2 (2017), Séminaire de recherche de la Chaire Mindfulness, bien-être au travail et paix économique, 23 mars, Grenoble.
- Paix économique et harmonie sociale : volet 1 (2017), Séminaire de recherche de la Chaire Mindfulness, bien-être au travail et paix économique, 6 février, Grenoble.

CHAPITRE TROIS – FORMATION

COURS ENSEIGNES EN FORMATION INITIALE

Cours enseignés en ESC Ecole Supérieure de Commerce

Module Développement des compétences d'expression théâtrale

Public : Tronc commun ESC 1A + avec UJF, Master Bio et Master Pharma

Durée : 12 heures + 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, se faire 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 Introduction au management

Public : Tronc commun ESC 1A

Durée : 27 heures

Le cours Introduction au management a pour objet de présenter aux étudiants de première année ESC les bases et les fondamentaux du management. Ces éléments et ces acquisitions seront essentiels pour la suite de leurs études en sciences du management quelle que soit leur orientation académique et

professionnelle. Nous travaillerons donc sur les incontournables du management à savoir sa définition et son contenu, les grandes approches du management, les principaux courants théoriques et les auteurs qui y sont associés, les réalités contemporaines et géographiques du management.

Module Comportements au travail et risques psychosociaux

Public : Tronc commun ESC 2A

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 Théâtre improvisation et créativité

Public : ESC 2A

Durée : 27 heures

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 avec le masque de *Commedia dell Arte*, pour se « démasquer », 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 primant sur le résultat.

Module Théâtre improvisation et entreprise

Public : ESC 2A et ESC 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, les élèves doivent illustrer une problématique réelle (vécue par ma compagnie) sous forme d'une intervention théâtrale adaptée au problème et animer le débriefing. Usage du théâtre forum, avec interaction du public dans les scènes jouées et écrites sous forme de « Worst practices ».

Le public intervient et joue ce qu'il considère comme « better or best , practice ».

Module Resourceful management

Public : ESC 2A

Durée : 27 heures

Ce module de spécialisation concerne en majorité des étudiants étrangers, dans le parcours ESC classique. Il aborde un éventail de problématiques dans le monde du travail, qui concernent notamment 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 Décroissance soutenable

Public : ESC 2A & 3A

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 Stress, Equilibre et Performance

Public : ESC 3A

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 Culture, sociétés et communication

Public : ESC 3A

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 nos modes de pensée, ainsi que dans ceux de notre entourage, afin d'acquérir un regard critique sur le monde dans lequel nous vivons en situant ses évolutions. En s'appuyant sur des analyses classiques issues des sciences humaines, les étudiants gagneront en recul critique sur ce qu'ils font, voient ou disent, et aiguïseront ainsi leur réflexion et leur ouverture d'esprit.

Module Gestion des conflits

Public : ESC 3A

Durée : 27 heures

Les objectifs pédagogiques du module sont les suivants : comprendre et analyser un conflit interpersonnel dans les situations professionnelles en sachant poser un diagnostic et repérer les faits, le type de conflit, les symptômes, les niveaux de pouvoir, les causes, les conséquences. Connaître les attitudes favorisant ou non la résolution de conflits en étant capable d'identifier les comportements non constructifs (fuite, agressivité, manipulation et les caractéristiques de certains types de personnalité) et le comportement affirmé. Connaître les différentes stratégies pour résoudre les conflits et avoir le choix de mettre en œuvre une stratégie adaptée. Acquérir et s'entraîner à utiliser des méthodes de négociation pour réguler et sortir des conflits en connaissant les techniques de communication adaptées et être capable de les utiliser dans des contextes relativement simples. Connaître le rôle et les méthodes des médiateurs dans la résolution des conflits en sachant dire quel est le rôle, quelles sont les situations traitées et les démarches utilisées par un médiateur.

Module Management au service de la paix économique

Public : ESC 3A

Durée : 27 heures

Ce cours vise à poser les conditions d'un processus de production de valeur s'appuyant sur des principes différents de ceux de la guerre économique, processus que nous désignerons par celui de Paix Economique. Il nous importera ici d'en définir les contours, les valeurs qui le fondent et les conditions de sa mise en œuvre. Les étudiants sauront sur quels mécanismes se construit l'actuel état de guerre économique, et "connaîtront" les conditions qui rendent imaginable et praticable un processus de Paix Economique, i.e. le développement d'un état de paix intérieure, la mise en place d'une logique du don et du partage, les tactiques et les stratégies de coopération.

Module Ecological Economics

Public : ESC 3A

Durée : 27 heures

Ecological Economics is an interdisciplinary field which asserts that economies are embedded in the biosphere and thus should be concerned by the degradation of our living conditions from the environmental, social and political point of view. The central assertion of this course is: "Economic growth as we have known it is over and done with". The "growth" we are talking about consists of the expansion of the overall size of the economy (with more people being served and more money changing hands) and of the quantities of energy and material goods flowing through it. There are now fundamental barriers to ongoing economic expansion, and the world is colliding with those barriers. In this context, a new ecological economics is not only essential, but possible. The starting point must be to relax the presumption of perpetual consumption growth as the only possible basis for stability and to identify clearly the conditions that define a sustainable economy.

Module La force du Manager de demain : Réflexivité et Cœur à l'œuvre

Public : ESC 2A

Durée : 27 heures

Mieux comprendre notre physiologie pour mieux interagir avec nos partenaires dans une dynamique d'intelligence collective ! : regard croisé d'un chercheur (Christelle Tornikoski) et d'un professionnel de la santé (Sébastien Didelot). A travers une pédagogie ludique et pratique, nous invitons à découvrir comment le potentiel humain démultiplie les savoir-faire de futur manager. Nous aborderons dans ce cours : la Mindfulness, la notion de bienveillance en passant du concept au concret, la place de l'émotion et du sentiment dans le monde de l'entreprise, la notion d'amicalité, d'amitié, de vulnérabilité et de dévoilement en entreprise, la posture réflexive du manager, le manager créateur d'un environnement dans lequel ses collaborateurs s'expriment, s'engagent pleinement et de façon saine dans leur travail.

Module Tomorrow's managers: reflexive and hearted leaders?

Public : ESC 3A

Durée : 27 heures

Understanding our physiology better to interact with our partners and collaborators better in a collective intelligence dynamic! Through a ludic and practical pedagogy, we invite you to discover how your human potential reinforces your know-how and interpersonal skills deemed to be essential to any future manager.

Cours enseignés en Mastère

Module Itinéraire de réussite

Public : Mastère Entrepreneurs

Durée : 18 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 Master of finance on stage

Public: master 1 of finance (GGSB - cours en anglais)

Durée : 7 heures

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 masters (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 : 21 heures

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.

Cours enseignés à l'Institut d'administration des entreprises de Lyon

Module Management et Humanités

Bien-être au travail et pleine conscience : de nouvelles pistes pour repenser la place des femmes & des hommes dans les organisations ?

Public : Etudiants Master 2

Durée : 21 heures

L'épanouissement social et humain est autant le cœur que la finalité de toutes les activités sociales, politiques et économiques. Les énergies nécessaires à l'activité humaine en constante évolution, parfois opposées les unes aux autres, peuvent conduire autant à des merveilles qu'à des situations blessantes ou dangereuses. Il est alors du devoir collectif d'y remédier et de trouver des axes de rééquilibration afin que cesse la violence et que reprenne place l'épanouissement. La pleine conscience propose un changement de paradigme. Il ne s'agit plus de développer ou d'ajouter de nouvelles compétences à nos capacités, mais simplement d'apprendre à reprendre la pleine et entière responsabilité de nos engagements. Si le rôle du manager est d'être au service de ses collaborateurs, celui de la pleine conscience est de les accompagner à dégager des espaces de liberté qui leur permettront de se sentir en sécurité, d'être reconnus et apte à apporter tout leur pouvoir de créativité.

FORMATION CONTINUE

Masterclass

Mindful Leadership

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

Durée: 6 jours sur 3 mois

Basée sur un processus d'apprentissage privilégiant l'expérience, cette formation renforce les capacités des participants à développer leur leadership et leur efficacité managériale. À travers un parcours de découverte personnalisé, la Masterclass Mindful Leadership permet de travailler la prise de responsabilité, le leadership éthique et l'aptitude à impacter positivement les organisations.

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, recherche du lien « expert », mais aussi humain et « rassurant ».

Certificat manager

Public : Managers 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...).

Prévenir les RPS par la QVT

Public : Chefs d'établissements et cadres de l'Education Nationale de l'Académie Isère, Drôme, Savoie, Haute Savoie, Ardèche

Durée : 2 jours avec un diagnostic à mener en inter session

Comment créer un environnement nutritif en prenant soin de soi pour prendre soin des autres dans un contexte marqué par de nombreuses exigences institutionnelles et émotionnelles, comment accompagner au mieux les agents en difficulté à travers un management bienveillant et une approche centrée solutions et compétences. Les cadres ont l'opportunité dans cette formation d'identifier les conditions qu'ils mettent déjà en œuvre et qu'il est nécessaire de maintenir ou de renforcer, et d'identifier les facteurs anxiogènes et comment ils peuvent aider à les diminuer ou les réguler avec lucidité et bienveillance.

FORMATIONS LONGUES

Prise de parole en public et service sur scène

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

Durée : 18 heures

Une première partie de reconnexion avec soi par le corps et la voix. Travail sur les émotions ressenties et transmises. La deuxième partie est une 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 7,5 heures et 15 heures selon les groupes

L'objectif est de créer la dynamique de groupe et que l'étudiant prenne 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.

Créer un environnement motivant de qualité

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 : 21 heures

L'objectif est de comprendre le fonctionnement de la motivation et de la démotivation, le rôle plus précis du management, et comment créer un environnement professionnel favorisant la satisfaction des besoins psychologiques, faire des liens avec l'épanouissement individuel, collectif et des organisations. Les participants sont invités à mener un diagnostic des facteurs de motivation et de démotivation de leurs organisations, et à élaborer un plan d'action pour créer un environnement nutritif.

Leader de soi, leader des autres : Développer ses compétences émotionnelles

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

Durée : 18 heures

Les managers de la SNCF sont invités à identifier leurs forces de caractère, leurs sources de stress et leurs stratégies de régulation fonctionnelle, à comprendre et à savoir comment mobiliser leurs compétences émotionnelles. La formation propose des ateliers et de jeux de rôle pour s'entraîner à utiliser ses émotions et leur régulation dans des situations de niveaux de complexité différents à la fois inter individuelles et d'équipe.

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 2A 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 : étudiants de 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.