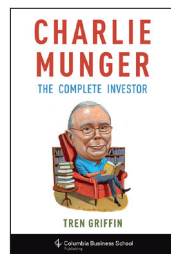


Charlie Munger: The Complete Investor

Tren GRIFFIN

ÉDITIONS COLUMBIA BUSINESS SCHOOL PUBLISHING, 224 PAGES, 23 FRANCS, ISBN 978-023-117098-7



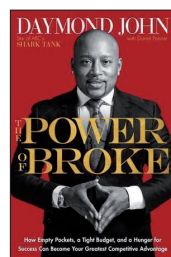
L'auteur fait ressortir les bases sur lesquelles s'est appuyé l'investisseur à succès tout au long de sa carrière. Celui-ci aurait intégré des «modèles mentaux» à partir des connaissances de plusieurs disciplines – économie, commerce, psychologie, management... –, comme solide assise intellectuelle et psychologique.

The Power of Broke: How Empty Pockets, a Tight Budget, and a Hunger for Success Can Become Your Greatest Competitive Advantage

John DAYMOND

ÉDITIONS CROWN BUSINESS, 288 PAGES, 24 FRANCS

ISBN 978-1-101-90359-9



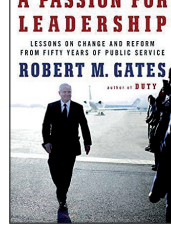
Et si les situations désespérées contenaient leur envers pour autant que l'on accepte de déployer une pensée différente? Out of the box! L'auteur se base sur son expérience d'entrepreneur – FUBU, For us, by us – pour montrer que sa situation de «fauché» lui a permis de réfléchir en «rupture», pour finalement créer et innover.

A Passion for Leadership: Lessons on Change and Reform from Fifty Years of Public Service

Robert M. GATES

ÉDITIONS KNOFF, 256 PAGES, 31 FRANCS

ISBN 978-0-307-95949-2



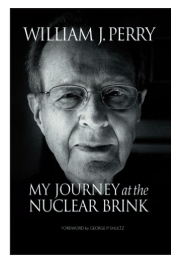
Réflexion sur le leadership de la part d'un ancien Secrétaire à la défense américain, ex- patron de la CIA entre autres, qui s'insurge contre l'idée que les grandes organisations seraient rétives à tout enchantement. Il affirme au contraire que même les organisations de grande taille peuvent être transformées.

My Journey at the Nuclear Brink

William PERRY

ÉDITIONS STANFORD UNIVERSITY PRESS, 270 PAGES, 23 FRANCS

ISBN 978-0-804-79712-2



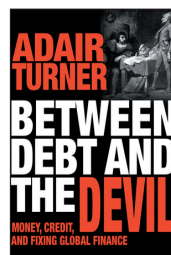
L'auteur a servi les États-Unis en matière de défense sous la présidence de présidents démocrates. Témoin de l'évolution de l'armement nucléaire, il s'est efforcé de protéger le monde de ses menaces. Il nous permet de comprendre le risque toujours vif d'une guerre nucléaire. L'auteur présente les mesures qu'il juge urgentes.

Between Debt and the Devil: Money, Credit, and Fixing Global Finance

Adair TURNER

ÉDITIONS PRINCETON UNIVERSITY PRESS, 320 PAGES, 31 FRANCS

ISBN 978-0-691-16964-4



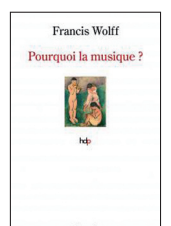
Devenu président de la Britain's Financial Services Authority lorsque la crise a frappé en 2008, l'auteur a joué un rôle central dans l'ordre financier mondial. Il aborde ici les causes de la crise, au premier rang desquelles la dépendance en matière de dette privée laquelle n'est, selon lui, en rien essentielle à la croissance.

Pourquoi la musique?

Francis WOLFF

ÉDITIONS FAYARD, 450 PAGES, 37 FRANCS

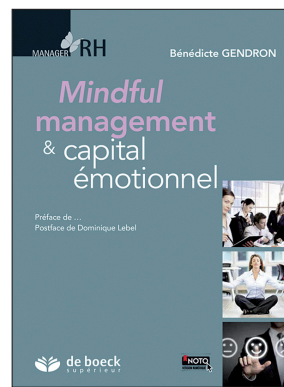
ISBN 978-2-213-68580-9



La musique est l'art des sons. L'auteur nous fait partager l'éblouissement que lui a procuré enfant cette définition banale en apparence. Il signe un excellent ouvrage de découverte et d'approfondissement de la musique. Une théorie unique et un site permettant de mêler l'écoute à la lecture qui supplémente le livre.

Une tendance actuelle vise à souhaiter une spiritualisation du management

Gestion et spiritualité

**Mindful management & capital émotionnel. L'humain au cœur d'une performance et d'une économie bienveillante**

Bénédicte GENDRON

ÉDITIONS DE BOECK, COLL. MANAGER

RH, 124 PAGES, 35 FRANCS

PRÉFACE DE JEAN-MARIE PERETTI

ISBN 978-2-804-18891-7

ALAIN MAX GUÉNETTE
IMSI, HEG Arc

De nombreuses notions se chevauchent ou s'entrechoquent dans ce petit livre écrit par une auteure annonçant une véritable révolution managériale.

Comme une invitation à mettre de l'ordre dans cette profusion de concepts. L'ouvrage est composé de six chapitres dont le premier s'intitule Le capital humain revisité. L'auteure y défend le nécessaire passage du «capital humain» – théorie économique proposée par Gary Becker dans les années 1960 – au «capital émotionnel», celui-ci devant être le «booster» de celui-là. Le capital émotionnel est défini comme «l'ensemble des ressources – renvoyant aux com-

pétences émotionnelles – inhérentes à la personne, utiles au développement personnel, professionnel et organisationnel...» L'auteure précise: «La régulation des émotions renvoie à de réelles compétences, qui sont utiles pour faire face aux adaptations nécessaires et aux changements qui interviennent dans nos sociétés.» Le décor est posé, au cœur du projet sont placées les «émotions» qui devraient être mises en intelligence, selon l'auteure, le plus précocement possible par le biais du système éducatif. L'intelligence émotionnelle est définie comme «capacité

à reconnaître et à maîtriser les émotions en soi et chez les autres». Viennent alors à grands renforts d'arguments d'autorité des études basées sur les neurosciences. Entre autres concepts, celui de «résilience» venant remplacer sans doute à notre âge postmoderne la vieille et surannée «grâce»!

Dans le deuxième chapitre intitulé Le capital émotionnel «au cœur» et «de cœur» du capital humain et de la performance dans les organisations, l'auteure y prône le passage d'une posture de gestion à celle d'une économie de la ressource humaine: «Hand, Head et Heart», clame-t-elle. Advient alors la nécessité d'une «performance bienveillante» à la hauteur d'un «management bienveillant», sujet du troisième chapitre intitulé Le capital émotionnel des managers: du technocrate au mindful manager. L'auteure défend ici un leadership éthique de type téléologique plutôt que déontologique, un management résolument positif – au sens de la psychologie positive –, un management «mindful» ou de pleine conscience de surcroît. La responsabilité sociale des entreprises est invoquée. Le management «mindful», écrit l'auteure, «est le fruit de l'art et des sciences du management, corrélés à des compétences professionnelles relevant du capital émotionnel et des valeurs qui le soutiennent. Elle redonne sa place à la formation, à l'éducation de manière générale et à la discipline des sciences de l'éducation». Capital émotionnel et approche eudé-

moniste d'une performance et d'une économie mieux-/bienveillante est le titre du quatrième chapitre qui récupère les recherches de l'économie du bonheur, sous-discipline récente dont les tenants ont avancé l'idée que le bien-être ou le bonheur n'est pas corrélé à plus de croissance ou d'accumulation. Est alors présenté un outil thérapeutique dans la veine de la psychologie positive: l'ACT – i.e. «Acceptance and Commitment Therapy» et son bras instructeur l'«Acceptance and Commitment Training» (ACT).

Cet «outil» va être largement développé dans le chapitre suivant intitulé La formation au management «mindful» pour créer des environnements et organisations capacitants et prévenir les risques psychosociaux: une approche par le développement du capital émotionnel via l'ACT. «Notre programme, écrit l'auteure de ce livre, part d'une reconceptualisation de l'approche cognitive en prolongeant les travaux du conditionnement opérant chez Skinner (1957) sur le langage et la cognition et de la théorie des cadres

«Le bouddhisme est souvent mentionné comme une des sources d'inspiration de cette approche. Mais cette approche si superficielle ferait sans doute sourire les sages moines quelle que soit leur appartenance à l'un ou l'autre véhicule.»

relationnels (...) qui en est le support théorique et expérimental». Deux éléments sont alors charriés, la méditation comme mode opératoire (sic) et la théorie morale de l'économiste indien Amartya Sen avec son concept il est vrai fécond de «capabilité», de sorte à rendre les environnements «capacitants».

Cet ouvrage au goût de «New Age» d'antan, s'inscrit d'abord dans une logique de «sentiment» comme disaient les représentants de l'École dite des Relations humaines dans la seconde moitié du siècle dernier pour s'opposer à une logique réduite aux

seuls «intérêts» et à leurs calculs. Il s'inscrit aussi dans le sillage des critiques des grandes organisations devenues incapables de s'adapter, et l'on peut ici rappeler l'émergence des approches de la «culture d'entreprise» à un âge où il devenait difficile de faire adhérer les personnes au projet de l'entreprise. Il s'inscrit encore et surtout dans la tendance à la psychologisation dans le monde des entreprises et des organisations, tendance à l'œuvre depuis les années 1980 visant à mettre la responsabilité sur les épaules des personnes plutôt que d'incriminer éventuellement les organisations du travail. Le discours est donc historiquement situé. Et, il n'est pas neutre. Il est en lien avec le souci de moralisation, jusqu'au management, de ces dernières décennies. S'ajoute aujourd'hui une forte tendance à la spiritualisation du management dont l'ouvrage témoigne. Pas plus neutre est le choix de la psychologie comportementale clairement affichée et son souci d'adapter, de formater les personnes.

La recherche de maîtrise «de ses émotions et de celles des autres» affichée floute ainsi toute appréhension de l'«inconscient». Le bouddhisme est souvent mentionné comme une des sources d'inspiration de l'auteure. Mais cette approche apolitique, acritique et forcément instrumentale, si superficielle, ferait sans doute sourire les sages moines quelle que soit leur appartenance à l'un ou l'autre véhicule. ■