



N° 98



**NOVEMBRE
2021**

NEWSLETTER

Nouveaux ouvrages - Prix de l'impact managérial - L'interview du mois - Formation - Agenda - Alumni - Retours sur l'agenda d'octobre - Publications - Médias - Vidéos - Sélections en cours - Actualités de la recherche en management.

NOUVEAUX OUVRAGES DE LA COLLECTION DU BUSINESS SCIENCE INSTITUTE

6 nouveaux ouvrages sont venus enrichir la [collection du Business Science Institute](#) des éditions EMS.

- **Fondamentaux du DBA**

[Les docteurs conseillent les doctorants. Fiches de conseil de docteurs-managers à destination des doctorants-managers](#), dirigé par [Cédric Baudet](#) ([Genève n° 1, 2013-2016](#)), 2021, 240 p.

Cet ouvrage propose des conseils de docteurs-managers à destination des doctorants en management et plus particulièrement à ceux qui mènent une activité professionnelle en parallèle de leur thèse. De façon pédagogique, sont présentées des fiches de conseil concises, mais précises regroupées en 7 parties qui jalonnent un processus doctoral. Chaque fiche suit la même structure : 1) une mise en lumière d'une question que peut se poser chaque doctorant, 2) une proposition de mots-clés afin de caractériser le contenu de la fiche, 3) un conseil dans le corps du texte puis 4) des références de lectures qui peuvent aider le doctorant à étudier plus en profondeur le thème traité dans la fiche.

Cet ouvrage est né d'un rendez-vous annuel dans le contexte de la semaine internationale du Business Science Institute au Luxembourg. Depuis 2016, des docteurs alumni du Business Science Institute échangent avec les doctorants-managers sur leurs pratiques et leur expérience



en thèse. Nous pouvons en tirer deux constats. D'un côté, les doctorants-managers cherchent à comprendre les mécanismes de la recherche afin de créer de la connaissance issue de leur forte expérience professionnelle. D'un autre côté, les docteurs-managers visent, après leur thèse, à transmettre de la connaissance issue de leur recherche doctorale. Il s'agit en premier lieu de la transmettre à leur réseau professionnel par exemple au travers d'ouvrages spécialisés, de séminaires ou d'apparitions dans les médias. Ces besoins de transmission ont été le moteur de la rédaction de cet ouvrage novateur.

Coordonné par [Cédric Baudet](#), avec les contributions de : [Cédric Baudet](#), [Sébastien Bourbon](#), [Constantin K. Dabire](#), [Mohamad Gakou](#), [Hédi Guelmami](#), Caroline Hertz, [David Larivière](#), [Vincent Mottet](#), [Didier Mwewa Wa Mwewa](#), [Mikou Leopold N'guessan](#), [Dramane Sidibe](#), [Aissatou N. Sy](#), [Fadoua Tahari](#), [Amadou Tall](#), [Omar Wade](#).

Voir aussi la [version anglaise](#).

- **Pratiques managériales**

[Bénévolat et management. Pratiques, paradoxes et préconisations](#), dirigé par [Anne Bartel-Radic](#),



2021, 228 p.

Associer bénévolat et management ?

Tout un programme !

14 universitaires et responsables d'associations abordent les pratiques et paradoxes du management de bénévoles et du management par des bénévoles, tout comme la collaboration entre bénévoles et salariés.

12 chapitres soulèvent les questions qui se posent dans toute organisation mobilisant des bénévoles. Ils sont complétés par 12 chapitres de cas d'organisations ayant vécu cette problématique.

Bien qu'ancré dans l'état actuel des connaissances développées par la recherche en sciences sociales, cet ouvrage est résolument orienté vers la pratique, et propose de nombreuses recommandations pour réussir l'association entre bénévolat et management.

Un ouvrage dirigé par [Anne Bartel-Radic](#), avec les contributions de : Hana Abdo, Amélie Artis, [Anne Bartel-Radic](#), Tres Conrique, Sébastien Gand, Thi My Hanh Huynh, Juliette Le Lay, Max Petit, Nicolas Radic, Luciana Ribeiro, Jessica Small, Danielle Taylor, Philippe Urvoa, Gabrielle Warsmann.

[Les impacts DURABLES de la crise sur le management](#), dirigé par [Michel Kalika](#) et [Paul Beaulieu](#), 2021, 348 p.

Cet ouvrage est le prolongement de [L'impact de la crise sur le management](#), publié en septembre 2020, et couronné par le prix de l'Académie des Sciences Commerciales.

Il vise à approfondir la question initiale de l'impact de la crise sur le management avec la prise de recul permise par la poursuite de la crise. Il cherche à analyser ce que sont et seront les conséquences DURABLES de la crise sanitaire sur le management des entreprises et des organisations.



Chaque auteur s'est prêté à l'exigence de conclure son analyse par des recommandations à destination des managers. Ce choix éditorial est en cohérence avec le positionnement du DBA du Business Science Institute dans lequel l'analyse conceptuelle et empirique se doit de conduire à des préconisations managériales génératrices d'impact.

Trois parties structurent ce livre dont la diversité des résultats, des contributions et des approches témoigne de l'ampleur des impacts durables annoncés de cette crise sur le management.

La première partie regroupe les contributions présentant les impacts de la crise sur les organisations et reposent sur l'analyse des données d'enquêtes collectées dans le COVID-DATA-LAB initié par les chercheurs du Business Science Institute.

La deuxième partie s'intéresse aux impacts de la crise sur différents secteurs, chaque auteur ayant la caractéristique d'être enraciné dans ces industries.

Enfin, la troisième partie vise à identifier les impacts de la crise sur les outils et les pratiques managériales.

Dirigé par Michel Kalika et [Paul Beaulieu](#), avec les contributions de [Mahamat Issein Bardi](#), [Paul Beaulieu](#), [Abderrahmane Bellali](#), [Pierre-Jean Benghozi](#), [Sébastien Bourbon](#), [Thierry Burger-Helmchen](#), [Emmanuel Caillaud](#), [Marie-Christine Chalus-Sauvannet](#), [Françoise Chevalier](#), [Cécile Clergeau](#), [Fatou Diop-Sall](#), [Nathalie Dubost](#), [Aurélie Dudézert](#), [Christophe Fournier](#), [Chantal Fuhrer](#), [Pascal Glémain](#), [Hédi Guelmami](#), [Michel Kalika](#), [Emmanuel Kamdem](#), [David Lariviere](#), [Florence Laval](#), [Olivier Lavastre](#), [Jean-François Lemoine](#), [Jean Moscarola](#), [Didier Mwewa Wa Mawewa](#), [Mikou Leopold N'guessan](#), [Jessie Pallud](#), [Yvon Pesqueux](#), [Denise Potosky](#), [Aïssatou Sy](#).

• Recherches du DBA

[Hedi Guelmami](#) (Tunis n°1, 2013-2016), [La recherche en santé. Le pouvoir managérial du DBA](#), 2021, 144 p.

L'objectif de ce livre est de tracer le parcours de DBA vécu par un médecin manager œuvrant dans le secteur de la santé.

Cet ouvrage est destiné à tout manager en exercice en général et aux doctorants inscrits dans un DBA en particulier.

Il met l'accent sur le parcours académique adopté par un professionnel de la santé, en faisant des allers-retours entre la théorie et la pratique, entre le conceptuel et le terrain.

Il s'agit d'une expérience unique dans le domaine des sciences de gestion où le doctorant manager passe en revue la méthodologie de recherche adoptée, le secteur de la santé en tant que terrain de recherche pour finir avec l'impact managérial post DBA.

L'auteur raconte la mutation professionnelle qu'il a subie tout au long de cette expérience doctorale ainsi que l'hybridation de sa fonction en tant que médecin et manager durant et après le DBA.



[Amara Kouyate](#) (Dakar n° 3, 2016-2019), [Pratiques de GRH dans les organisations internationales. Les leçons tirées d'une étude de cas](#), 2021, 180 p.

La relation entre les Pratiques de GRH (PGRH) et la performance sociale dans les Organisations Internationales (OI) reste encore méconnue, malgré le rôle important qu'elles jouent en matière de



développement au plan international. Ce manque de connaissance est à l'origine de la problématique que tente de résoudre cet ouvrage qui résume la thèse de Doctorate in Business Administration (DBA) que l'auteur a consacrée à ce sujet.

Pour ce faire, l'auteur procède à une description des PGRH dans les OI et en ressort les caractéristiques essentielles. Par la suite, il réalise une étude de cas en procédant d'abord à un diagnostic organisationnel sous le prisme du modèle des idéaux-types organisationnels de Mintzberg tel que prorogé dans la GRH par Pichault et Nizet en vue de caractériser le contexte organisationnel et PGRH. Il vérifie ensuite l'impact du modèle particulier de GRH du cas étudié sur la performance sociale en termes de satisfaction au travail et d'engagement des salariés.

Les résultats montrent que les PGRH influencent positivement la performance sociale, notamment la satisfaction au travail. Cette satisfaction dépend essentiellement de la gestion des carrières, de l'évaluation, puis viennent la formation et les avantages sociaux. Ces résultats confirment le caractère modérateur des facteurs organisationnels que sont la justice procédurale et le style de management du supérieur hiérarchique et infirment celle de la gestion de la diversité.

Enfin, l'ouvrage se termine par des recommandations en vue d'une meilleure satisfaction au travail des fonctionnaires internationaux, dont le travail a un impact fort sur le développement des pays.

[Fadoua Tahari](#) (Paris n°2, 2017-2020), [Les pratiques du leadership dans les entreprises privées marocaines : influence de la culture nationale](#), 2021, 132 p.

Les entreprises nationales ont besoin de leaders marocains capables d'inspirer leurs collaborateurs afin d'atteindre les objectifs de rendement et de compétition que l'économie d'aujourd'hui attend. Les théories occidentales ne parviennent pas à répondre pleinement à cette problématique. Les Marocains ont, en effet, des attentes différentes vis-à-vis de leurs entreprises. Les recherches ont montré que la culture nationale a une influence indéniable sur les pratiques de leadership.

Cet ouvrage tente d'examiner les particularités de la culture marocaine et son influence sur le leadership marocain. L'analyse effectuée des données recueillies par autoethnographie et par interviews avec des leaders marocains de différentes tranches d'âges et aux expériences variées, permet d'obtenir des conclusions sur la manière dont les Marocains perçoivent les valeurs importantes de la société.

Cette étude explore aussi la manière dont les leaders manient les codes culturels et religieux pour créer un climat de confiance et de respect afin de mener les collaborateurs dans le sens des objectifs de l'organisation.



PRIX DE L'IMPACT MANAGÉRIAL

A l'occasion de la semaine internationale 2021, le prix de l'impact managérial a été décerné, par le Professeur [Jean-Pierre Helfer](#), à 3 nouveaux docteurs.

•



Dr. Julia Plüntsich (Luxembourg, DE n°2, 2018-2021)

Aspects du choix de l'employeur des cadres dans les zones rurales, sous la direction du Professeur [Heiko Hansjosten](#).

La pénurie de cadres en Allemagne touche tous les secteurs d'activité et conduit les dirigeants à s'interroger sur l'attractivité de l'entreprise. En raison du besoin aigu de connaissances, la recherche dans ce domaine a également fortement progressé. Le choix de l'employeur dans les zones rurales, en revanche, est un sous-domaine peu étudié. Cette étude empirique se concentre sur l'empreinte socioculturelle des candidats à l'emploi et adopte donc une perspective qui permet de nouvelles approches. Seize employés de huit entreprises dans deux régions d'Allemagne sont pris en considération. Des entretiens exploratoires fournissent des informations sur les antécédents des individus et mettent en lumière les motivations des décisions tant privées que professionnelles. Une analyse des préférences en matière de fonctions professionnelles à l'aide de talentview, complète le profil de personnalité. Les données transcrites sont codées de manière ouverte, axiale et sélective en utilisant la théorie ancrée selon Corbin et Strauss. Après avoir décrit les résultats, ils sont comparés à la littérature et discutés. Les recommandations managériales offrent des conseils utiles, qui sont consacrés à la tâche spécifique du recrutement des employés dans les zones rurales. Enfin, une liste de contrôle pratique est fournie aux responsables des ressources humaines pour leur permettre d'intégrer facilement les résultats dans leur travail quotidien.

• **Dr. Oumar Soumare** (Bamako n°1, 2018-2021)

L'internationalisation régionale des sociétés agroindustrielles maliennes en Afrique : le cas du GROUPE KOB, sous la direction de la Professeure [Ulrike Mayrhofer](#).



L'internationalisation dans les unions douanières régionales est un défi pour les sociétés agro-industrielles maliennes qui y trouvent un moyen pour compenser la réduction d'une grande partie du marché local affectée par les crises sécuritaires et les importations frauduleuses. Le Mali est un pays sans littoral qui fait face à une crise multidimensionnelle d'ordre sécuritaire, social, politique, institutionnel et économique depuis l'année 2012. Cette recherche vise donc à identifier principalement les facteurs de réussite internes et externes de cette internationalisation dans un environnement confronté à plusieurs obstacles internes et externes. Nous mobiliserons principalement la littérature relative au modèle Uppsala sur les approches processuelles de l'internationalisation et le management international en Afrique. L'étude empirique a été réalisée en faisant dans un premier temps du qualitatif exploratoire dans vingt-cinq (25) entretiens semi-directifs en laissant les interrogés s'exprimer librement et dans un deuxième temps prolonger ces mêmes entretiens par un questionnaire fermé, ces données ont été traitées et analysées sur une plateforme de logiciels Sphinx. Nous avons mené cette étude sur un cas principal complété par trois autres sociétés maliennes dans le secteur agro-industriel.

Nos résultats révèlent une forte similitude entre les spécificités de l'environnement des sociétés et les obstacles de leur internationalisation, notamment la crise sécuritaire, l'absence d'accès direct à la mer, les pratiques corruptibles, les barrières non tarifaires exercées par les pays les plus industrialisés de l'union, la faiblesse des institutions, le poids des charges d'exploitation et l'instabilité politique et économique. Afin de surmonter ces obstacles, nos études ont montré que

ces sociétés doivent utiliser les matières premières locales, posséder un réseau logistique régional qui assure le transport des produits finis à l'aller et des matières premières au retour, bénéficier d'une forte implication du PDG possédant un réseau au niveau des institutions et proposer un prix de vente compétitif sur le marché régional, qui reste le principal frein à la croissance des ventes régionales.

-  **Dr. Cyril Vidal** (DBA à distance n° 3, 2019-2021)
L'incertitude managériale du notaire. Quel (re)positionnement stratégique adopter pour l'avenir ?, sous la direction du Professeur [Damien Mourey](#).

Notre recherche s'intéresse au chef d'entreprise mettant en œuvre la profession de notaire. Elle a comme objectif de l'aider, par des recommandations stratégiques, à faire face à l'incertitude managériale liée à l'avenir de sa fonction.

Nos travaux s'inscrivent dans un positionnement épistémologique constructiviste. Par une approche inductive, nous avons dégagé une problématique de recherche à partir d'entretiens semi-directifs menés lors d'une phase exploratoire auprès de notaires. L'analyse de ces entretiens a reposé sur un design mixte, associant une approche qualitative faisant apparaître les concepts et une analyse quantitative faisant ressortir les oppositions existant entre ces différents concepts. L'approche itérative entre la phase exploratoire et la revue de littérature a permis de faire apparaître une tension entre le notaire lui-même, sa fonction et son rôle vis-à-vis de l'État et du citoyen.

Afin de comprendre comment était apparue cette problématique, nous avons eu recours à une approche socio-historique couvrant une période allant de la construction du royaume de France jusqu'au confinement imposé par la COVID-19. L'analyse de cette période nous a permis d'observer une évolution de la fonction de notaire suite à la mise en place d'une justice normative sous l'impulsion de ce qui nous est apparu comme un droit dicté et imposé par l'État.

Le notaire a été présenté par l'État comme étant le passage obligé pour réaliser une vente immobilière. Par un cheminement logique, nous nous sommes interrogés sur cette nécessité, alors qu'existait une autre réalité avec la conception d'un instrumentum permettant le transfert de la propriété d'un bien immobilier par l'intervention conjointe d'un avocat et d'un huissier en lieu et place de celle d'un notaire. Un approfondissement critique a alors accrédité que la foi rattachée à l'acte en la forme authentique reposait en partie sur une confiance simulée découlant de la croyance apportée par l'intervention d'un notaire.

Les résultats de la recherche ont permis de répondre à la problématique de départ en mettant en évidence que l'incertitude que rencontre le notaire vis-à-vis de sa fonction est liée à l'acte en sa forme authentique élaborée pour le ministère de l'Économie et des Finances et à son utilité. Cette étude a ainsi identifié que l'utilisation des outils informatiques, présentés comme une évolution nécessaire pour l'avenir de la fonction, a facilité la mise en place d'une justice normative permettant la collecte de différents impôts et taxes. Ces outils ont fait du notaire l'instrument de son instrument ; il est passé du rôle de celui qui authentifie des accords entre les parties en se conformant à la loi au rôle de celui qui certifie un contrat en respectant des normes. Nos travaux de recherche ont abouti à l'élaboration de préconisations donnant au notaire la possibilité de mettre en place une nouvelle organisation collective de la profession afin qu'il retrouve sa fonction de tiers de confiance pour le citoyen et le ministère de la Justice en ne réalisant plus des actes de

vente immobilière en la forme authentique, mais des actes de transfert de propriété en la forme notariée.

L'INTERVIEW DU MOIS



Rencontre avec Stephen, Manager d'assurance qualité et d'accréditation du [Business Science Institute](#).

Aline : Bonjour Stephen, comment allez-vous ?

Stephen : Je vais très bien, merci ! Je suis toujours aussi heureux de participer à ce projet éducatif unique et passionnant. Il semble qu'il y ait quelque chose de nouveau chaque semaine, ce qui permet à l'équipe de rester sur ses gardes et d'apprendre continuellement sur un domaine de l'enseignement supérieur qui change vraiment la donne pour les institutions doctorales. La communauté du [Business Science Institute](#) fait de grands progrès et nous avons de nombreuses raisons de nous réjouir. Hier encore, [Michel Kalika](#) nous a parlé de Bernard Goumou* et de sa nomination au poste de ministre du commerce, de l'industrie, des petites et moyennes entreprises en Guinée.

Aline : L'Executive DBA du [Business Science Institute](#) est accrédité AMBA pour 3 ans depuis décembre 2020, quelles sont les prochaines échéances avant le prochain audit ?

Stephen : Votre question soulève un point important. Les institutions qui réussissent vraiment voient l'accréditation comme un voyage continu, chaque visite d'évaluation ou audit étant considéré comme une nouvelle étape sur le chemin menant à une destination encore meilleure. Le [Business Science Institute](#) a réussi à prendre le train en décembre 2020 et nous continuons à voyager, nous préparant pour le moment où le contrôleur vérifiera à nouveau nos données en décembre 2021 avant d'être autorisé à remonter dans le train. Vous vous souviendrez sans doute que l'équipe d'évaluation nous a laissé une liste d'éloges et une liste un peu plus longue de recommandations d'amélioration. Nous avons travaillé sur ces dernières depuis ces 12 derniers mois et nous aurons bientôt un rapport à produire détaillant comment les initiatives que nous avons prises ont répondu aux points soulevés. Plus important encore, nous devons fournir des preuves de l'impact positif de notre travail d'amélioration sur le programme et nos étudiants, bien sûr.

Aline : Quels sont les avantages concrets de cette accréditation pour nos étudiants et diplômés ?

Stephen : Il y en a presque trop pour tous les mentionner lorsque l'on considère le processus d'accréditation comme un parcours d'apprentissage institutionnel, ce qui est à 100% notre cas. Le plus grand avantage est évidemment l'accent mis sur l'assurance et l'amélioration de la qualité qui va de pair avec un processus d'accréditation plus large et bien géré. Cela signifie que nous remettons constamment en question ce que nous faisons et comment nous le faisons, ce qui se traduit par une amélioration de l'expérience des participants. Un programme de doctorat solide signifie un nombre plus élevé d'inscriptions, une communauté d'alumni plus dynamique et une

réputation accrue du programme. Cela profite naturellement à nos diplômés, qui sont désormais au nombre de 108 à l'issue de la semaine internationale de septembre. Par exemple, l'accent mis sur l'amélioration de la prestation de services nous a conduits à organiser le premier séminaire d'impact prévu pour le printemps prochain, au cours duquel les diplômés, les étudiants et les professeurs pourront se rencontrer pour discuter de leurs recherches et de leurs impacts sur les pratiques organisationnelles.

Aline : Le [Business Science Institute](#) est notamment membre de l'[EFMD](#) et de l'[IRAFPA](#), est-il envisagé de candidater à d'autres accréditations ?

Stephen : Pas dans l'immédiat, même si je suis sûr que notre Président souhaiterait secrètement que je réponde "oui" à votre question... Comme je l'ai mentionné précédemment, un travail d'accréditation bien mené est un processus graduel. Il ne s'agit pas seulement de courir après des trophées. Et comme vous l'avez déjà laissé entendre, il s'agit avant tout de générer des avantages tangibles pour la qualité du programme, ainsi que pour nos participants et diplômés. Nous nous concentrons actuellement sur le développement d'une expérience d'accréditation plus approfondie qui aura un impact durable sur le travail accompli par le [Business Science Institute](#). Par exemple, suite à l'accréditation de l'AMBA, nous avons travaillé avec un consortium de 9 institutions doctorales qualifiées AMBA de 6 pays sur 3 continents pour promouvoir le DBA dans le monde entier via des projets de collaboration inhabituels** (qui seront peut-être révélés début 2022). Nous avons énormément appris en jouant un rôle actif dans ce travail, car les collègues des institutions partenaires ont beaucoup à partager entre eux et ont parfois des perspectives uniques sur les études de DBA. Je pense donc qu'il est préférable de procéder étape par étape et d'aller jusqu'au bout en développant des approches plus profondes et significatives des accréditations.

Aline : Quelles sont les initiatives en cours au sein de l'[EDBAC](#) ?

Stephen : Le [Business Science Institute](#) a posé sa candidature à l'[EDBAC](#) au début de l'été. L'un des objectifs de l'[EDBAC](#) est de favoriser la collaboration entre les étudiants, les anciens élèves, le corps enseignant et l'administration des plus de 60 programmes de doctorat pour managers qui en sont membres. Nous avons participé à la conférence annuelle de septembre, en présentant 1 article de doctorat grâce à Barbara Ofstad (Francfort n°2) et 2 panels de discussion : l'un sur les relations avec les anciens élèves animé par le professeur [Michel Kalika](#) et l'autre sur les opportunités de recherche offertes par la crise de la COVID-19 animé par le professeur [Jean Moscarola](#), en présence du professeur [Michel Kalika](#). Outre les opportunités évidentes de mise en réseau que cela offre, cela permet également de rehausser le profil du [Business Science Institute](#) auprès d'un public véritablement international. En tant qu'institution relativement jeune (le [Business Science Institute](#) a été fondé en 2012-13), nous sommes conscients de l'importance de développer notre légitimité. Et jusqu'à présent, tout va bien ! Le [Business Science Institute](#) commence déjà à se faire un nom grâce à notre participation active à ces communautés plus larges de pratiques académiques.

* Voir dans la rubrique "Alumni" ci-dessous.

** Voir dans la rubrique "Retours sur l'agenda d'octobre" ci-dessous.

FORMATION

La recherche qualitative à l'heure du Big Data Séminaires-ateliers d'accompagnement de projet.

Texte-mining, analyse de données textuelles et fouille de texte
5 ateliers (18 heures) pour accompagner votre projet, le faire déboucher
et le valoriser.

Avec les chercheurs du Business Science Institute
Jean Moscarola, Aurélie Dudézert, Stéphane Ganassali, Florence Laval, Caroline Mothe et les
logiciels Sphinx.

Inscription*: 1.500 euros

Lancement : janvier 2022 - Aboutissement juin 2022

[En savoir plus.](#)

Contact & inscription : caroline@business-science-institute.com

* 500€ pour les professeurs et doctorants du [Business Science Institute](#).

AGENDA DU BUSINESS SCIENCE INSTITUTE

Webinaire | DBA pour Managers | Maroc | 12 novembre - 18h30 (heure de Paris)



The poster features the Business Science Institute logo and ISGA logo in the top right. The main title is 'Webinaire Spécial lancement Maroc Le DBA pour Managers'. Below the title are two circular portraits of speakers: Pr. Mehdi Nekhili (Professeur à Le Mans Université, Coordinateur du partenariat Business Science Institute - ISGA) and Pr. Michel Kalika (Professeur émérite à l'Isaelyon, Président du Business Science Institute). To the right of the portraits is a book titled 'Comment réussir son DBA?'. At the bottom right, the event details are listed: 'Vendredi 12 novembre 17h30 (heure de Casa) 18h30 (heure de Paris) 45 minutes'. A small Moroccan flag is also present.

[Inscription](#)

Webinaire | DBA pour Managers | Suisse | 25 novembre - 18h30 (heure de Paris)

EXPERIENCE
CONNAISSANCE
IMPACT
ALUMNI



BUSINESS
SCIENCE
INSTITUTE



ASSOCIATION
AMBA
ACCREDITED



+ de 100 thèses
soutenues

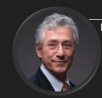
+ de 35 livres
publiés

+ de 100
professeurs

Webinar

Le DBA pour Managers

Executive Doctorate in Business Administration en SUISSE 



Prof. Michel Kalika
Professeur émérite | Ioalyon
Président du Business Science Institute



Prof. Cédric Baudet
Professeur ordinaire | Haute école de gestion Arc
Alumni du Business Science Institute

Jeu

di 25 novembre

18h30 – 19h15 (CET)

[Inscription](#)

ALUMNI PORTRAIT DU MOIS

La Docteure [Raguiata Bah](#), diplômée du [Business Science Institute](#) (Dakar n°4, 2017-2020)* évoque avec nous les différents impacts de son Executive DBA.



Caroline : *Bonjour Docteure Bah, vous êtes diplômée de la promotion n°4 du groupe de Dakar du [Business Science Institute](#), quelles étaient vos motivations pour intégrer cette formation?*

Raguiata : *Je dois dire que j'ai toujours voulu aller le plus loin possible dans les études et j'ai toujours été une grandeoureuse de lecture et d'écriture. J'ai d'ailleurs un parcours assez atypique. Après une année en Hypokhâgne en France, j'ai fait une Maîtrise en lettres avant de m'intéresser aux sciences économiques et de gestion. Avec deux maîtrises en poche, je suis rentrée en Guinée où j'ai commencé aussitôt à travailler à la banque centrale. Je me suis très rapidement rendu compte que, pour être une banquière centrale accomplie, il me fallait renforcer encore mes capacités. C'est ainsi que je suis partie aux Etats-Unis pour deux années afin de préparer un Master of Arts en économie et finance internationales. J'y ai côtoyé des professeurs et assistants professeurs qui démontraient une passion réellement contagieuse pour la recherche. J'y ai participé à quelques projets de recherche en caressant l'idée de m'inscrire en doctorat, projet que j'ai dû reporter pour des raisons familiales. J'ai dû donc rentrer en Guinée et ai repris mon emploi à la banque centrale, où je me suis vue confier le département de la formation et du renforcement des capacités. En tant que responsable du centre de formation de la banque centrale, j'ai eu à fréquenter d'éminents enseignants, dont un du CESAG de Dakar qui a su réveiller en moi, ce vieux désir de rédiger une thèse doctorale et m'a poussée à me renseigner sur le programme de l'Executive DBA proposé par le [Business Science Institute](#). Ce programme m'a tout de suite séduite par sa flexibilité et son adaptabilité à ma situation de manager et de maman. En m'organisant efficacement, il me permettait non seulement de réfléchir sur une problématique qui m'interpellait dans ma profession, mais aussi, de continuer à travailler et à m'occuper de ma famille parallèlement, même si je me suis rendu compte bien plus tard des nombreux sacrifices et contraintes que cet engagement impliquait. Je me suis ainsi inscrite au DBA en 2017 et ai soutenu en 2020 sur un thème qui tenait à cœur à la Responsable du Renforcement des Capacités que j'étais, à savoir, les déterminants du maintien en emploi des seniors dans les banques guinéennes. J'ai eu la chance d'être dirigée par une grande experte de la question, la Pr. [Gwenaelle Poilpot-Rocaboy](#). Durant cette thèse, l'économiste, plutôt quantitativiste que j'étais a découvert la*

puissance de la recherche qualitative avec des données si riches, à faire parler (pour paraphraser le Pr. [Moscarola](#)), de grands corpus de mots recueillis auprès de collègues pour la plupart, en totale immersion dans les phénomènes étudiés, et sans faire fi mon expérience et de ma connaissance des environnements bancaire et socioéconomique guinéens.

Caroline : Depuis votre soutenance et l'obtention de votre titre de docteur de l'Executive Doctorate in Business Administration en 2020 quel est votre constat ? Cette formation vous a-t-elle permis d'évoluer dans votre sphère professionnelle ?

Raguiata : L'obtention de l'Executive DBA a donné un réel coup de pouce à ma carrière. D'abord, les trois années de formation ont fortement contribué à améliorer mes techniques de communication et la qualité de mes contributions dans les activités et projets de mon institution. Je me suis de mieux en mieux affirmée dans cet environnement managérial ultra-masculin. Les nombreuses lectures ainsi que les séminaires et échanges parfois personnalisés avec les éminents professeurs du [Business Science Institute](#) ont inmanquablement contribué à renforcer mes compétences en méthodologie de recherche ainsi que mes connaissances sur les différentes thématiques de la gestion des entreprises. Cette nouvelle visibilité auprès du top management m'a apporté de plus en plus de responsabilités déjà pendant la formation. L'obtention du doctorat m'a encore plus revigorée. Ce nouveau diplôme m'a ouvert de belles opportunités en Guinée, puis à l'international, que j'ai su saisir grâce à mon double profil d'économiste et de docteur en administration des affaires.

Caroline : En quoi, selon vous, le [Business Science Institute](#) répond-t-il aux attentes des managers en activité ?

Raguiata : Le [Business Science Institute](#) est dans l'action et bénéficie d'un riche réseau de personnes ressources permettant d'accéder facilement et rapidement au meilleur de la recherche en administration des affaires, ce qui est une aubaine pour le manager-chercheur. Par exemple, un des objectifs que je m'étais fixés durant mon périple doctoral était d'utiliser dans ma revue de littérature un maximum d'auteurs africains et de travaux de recherche effectués dans le contexte socioculturel des entreprises africaines. Cela n'aurait pas été facile sans le réseau dense et diversifié du [Business Science Institute](#). Les travaux de recherche sur le contexte des entreprises africaines ne sont pas assez disponibles ou accessibles en ligne, mais avec l'aide de certains de mes professeurs, notamment le Pr. [Emmanuel Kamdem](#), je crois avoir pu réussir le pari. Je profite de cet entretien d'ailleurs pour lui renouveler mes vifs remerciements pour m'avoir aidée à enrichir ma revue de littérature. Par ailleurs, le fonctionnement en réseau et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information insufflent un réel dynamisme aux processus d'apprentissage pour un manager-chercheur qui doit sérieusement optimiser l'utilisation de son temps. Un autre avantage pour le manager-chercheur est l'opportunité d'améliorer la productivité et l'impact de la recherche en utilisant des données recueillies ou accessibles dans l'entreprise.

Caroline : Votre sujet de thèse portait sur les déterminants du maintien en emploi des seniors, quelles sont les raisons qui vous ont conduit à ce choix ?

Raguiata : Le vieillissement de la population et les déficits récurrents des caisses de retraite ont poussé les décideurs du monde à s'intéresser, ces dernières décennies, à la problématique de l'allongement des carrières des salariés. En Guinée aussi, des réformes ont été engagées dans ce domaine. Cependant, le contexte y est différent. L'espérance de vie y est encore faible, la population jeune et les politiques publiques très peu orientées vers les personnes âgées. Le

régime guinéen de sécurité sociale n'a jamais réussi à assurer qu'une couverture nationale très marginale et très modique, exclusivement destinée au peu de travailleurs du secteur formel. Nous avons, donc, constaté que les salariés démontraient une envie persistante de rester en emploi le plus longtemps possible, même lorsqu'ils devenaient trop fatigués et peu contributifs. En 2009, les syndicats guinéens ont d'ailleurs obtenu des pouvoirs publics le relèvement de l'âge de départ à la retraite de 5 ans pour tous les salariés, avec effet immédiat. Ainsi depuis 2009, les cadres partent à la retraite à 65 ans (au lieu de 60) tandis que l'espérance de vie est de 60 ans (selon les chiffres de la Banque Mondiale). Cette mesure a, donc, permis de maintenir dans notre entreprise, « du jour au lendemain », plusieurs salariés âgés. En ma qualité de responsable du renforcement des capacités, je me suis posée la question de savoir comment aider le système bancaire en général, et notre banque en particulier, à tirer le meilleur profit du maintien brutal en emploi de ces seniors, tout en tenant compte des attentes de ces derniers, du contexte socio-culturel et des nombreuses contraintes de l'entreprise. L'augmentation du nombre et de l'âge des seniors engendraient de nouvelles problématiques RH qui impliquaient une adaptation des pratiques de gestion des ressources humaines dans les banques afin de maintenir l'employabilité et la motivation de ces derniers. Il s'agissait de trouver les moyens d'assurer un maintien contributif et satisfaisant pour les seniors et pour les banques, sachant que les salariés, même âgés, sont exposés à des pressions socio-économiques énormes de la part de leurs familles et de la société. Les entreprises, à leur tour, subissent une forte demande sociale de la part de leurs salariés qui bénéficient de très peu de protection sociale de l'État et se rabattent sur leurs employeurs pour tous leurs besoins.

Caroline : Si vous deviez vous engager aujourd'hui dans ce parcours, opteriez-vous pour le même sujet ?

Raguiata : J'opterais pour le même sujet. Cependant avec le recul, j'aurais affiné certaines questions afin de recueillir des données plus fines permettant une analyse encore plus approfondie. Ce n'est que partie remise.

Caroline : Et pour conclure cet entretien, pourriez-vous nous en dire plus sur vos projets ?

Raguiata : Depuis quelques mois, j'ai entamé à Washington, une carrière internationale qui me permet d'aborder des questions qui me tiennent à cœur, non seulement dans le domaine du renforcement des capacités, mais aussi en matière économique à un niveau plus macro, touchant de nombreux pays, dont des pays fragiles comme le mien. Dans le court terme, j'espère continuer à apporter ma meilleure contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques socioéconomiques concertées permettant de renforcer les capacités institutionnelles de ces pays. Bien sûr, les problématiques pertinentes ne manquent pas dans ce domaine pour des recherches futures.

* La Dr. [Raguiata Bah](#) a soutenu sa thèse : *Les déterminants du maintien en emploi des seniors : entre employabilité et gestion de la précarité*, sous la direction de la Pr. [Gwenaëlle Poilpot-Rocaboy](#), en septembre 2020.

Médias

[Guinée : Qui est Dr Bernard Goumou, nouveau ministre du Commerce, de l'Industrie, des Petites et Moyennes Entreprises ?](#), Opera News Official, 29 octobre 2021.

Découvrez le portrait du Dr. [Bernard Goumou](#), Alumni du [Business Science Institute](#) ([Dakar n° 5, 2018-2021](#)), nouveau Ministre du Commerce, de l'Industrie et des Petites et Moyennes Entreprises



de Guinée.

Le Dr. [Bernard Goumou](#) a soutenu sa thèse : *Le comportement des exploitations agricoles face aux risques et perspectives de couverture d'assurance : le cas des exploitations familiales en Guinée*, sous la direction du Pr. [Jean-Pierre Helfer](#), en septembre 2020.

[Baromètre de la relation manager - fonds d'investissement](#), *Le Monde du Chiffre*, 5 octobre 2021.

Dans le cadre de son travail de recherche doctoral consacré aux relations entre les repreneurs et les fonds d'investissement, Martine Story, Directeur général d'Altheo et Dr. du [Business Science Institute](#) (Paris n° 4, 2019-2021), a créé un baromètre de la relation manager - fonds d'investissement destiné à mesurer de façon dynamique le niveau de tensions potentielles et de confiance entre le manager et les responsables de participations pendant la durée de l'investissement.

Prix



L'équipe de recherche dirigée par le Dr. [Cédric Baudet](#) (Genève n°1, 2013-2016), [Associate Researcher](#) au [Business Science Institute](#) a obtenu le prix de l'innovation en insertion professionnelle décerné par la fondation asiles des aveugles. [En savoir plus.](#)

L'équipe Alumni reste à votre écoute :

caroline@business-science-institute.com

+33 7 60 73 42 15

Nous attendons vos messages et suggestions !

RETOURS SUR L'AGENDA D'OCTOBRE

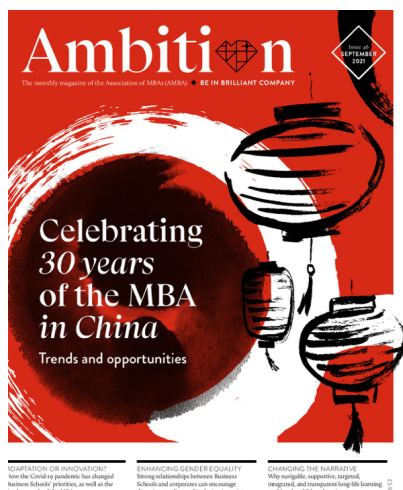
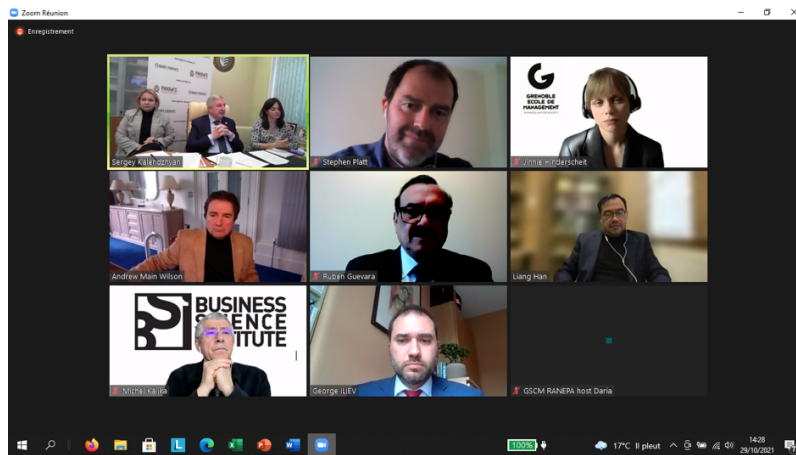


"20 Years of DBA: from Vision to Success. Approaches to Social Responsibility in Business"

AMBA-DBA ROUND TABLE SESSION

Le Pr. [Michel Kalika](#), Président du [Business Science Institute](#), et Stephen Platt, Manager d'assurance qualité et d'accréditation, ont participé à la réunion du G9 des DBA accrédités par [AMBA](#) à Moscou le 29 octobre.

Les échanges ont porté notamment sur les challenges des prochaines années pour le développement des programmes de DBA, les motivations des Professeurs qui supervisent des étudiants inscrits en DBA, l'organisation du forum annuel des Alumni de programmes de DBA accrédités AMBA, les séminaires de formation à organiser pour les membres des Facultés, ainsi qu'un projet d'ouvrage sur le DBA.



Le [Business Science Institute](#) était aussi à la une du dernier numéro de la revue [Ambition](#), le magazine mensuel de l'association AMBA avec deux articles publiés :

Pr. [Michel Kalika](#) "[The Doctorate in Business Administration: an emerging market opportunity for Business Schools](#)" et Stephen Platt, "[From MBA to DBA: Taking your \(lifelong\) learning to a new dimension](#)".

Séminaire de suivi, 28-30 octobre.

- Jury : Pr. [Caroline Mothe](#) et [Jean-François Lemoine](#), 30 octobre.

9.00 – 9.40 (CEST – Paris)

Présentation – Céline CHEVAL (Genève 6 – 2019) - FR, « *Enjeux et pratiques des démarches d'achats responsables dans une supply chain amont - Cas des Maisons horlogères & joaillières suisses et de leurs relations fournisseurs.* »

9.50 – 10.30 (CEST – Paris)

Présentation – Michel GENERELLI (Genève 6 – 2019) – FR, « *Quelle réponse au défi démographique des entreprises industrielles suisses ? Cas d'une action de développement organisationnel centrée sur la préservation et la transmission de savoir-faire dans une entreprise industrielle de Suisse Romande.* »

10.40 – 11.20 (CEST – Paris)

Présentation – Robert STOLL (Paris 5 – 2020) – FR - CRBA Novembre 2021, « *Mécanismes de transmissions de PME réconciliant valeurs éthiques (« soft ») et maximisation financière (« hard »).* »

11.30 – 12.10 (CEST – Paris)

Présentation – Direk TAYAKEE (Bangkok 1 – 2019) – ENG, « *Towards a theory of acceptance of smart homes.* »

- Jury : Pr. [Nathalie Mitev](#) et [Cécile Godé](#), 29 octobre.

9.00 – 9.40 (CEST – Paris)

Gérald BRANDT (Genève 6 – 2019) - FR, « *Governing in the storm*” Structures, rôles et interactions de la gouvernance hospitalière en situation de crise sanitaire extraordinaire. »

9.50 – 10.30 (CEST – Paris)

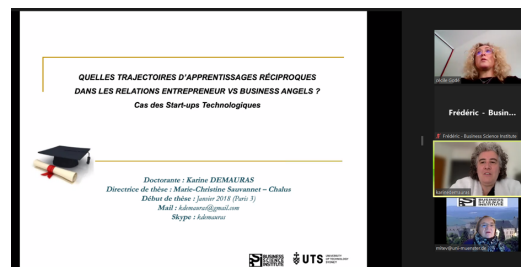
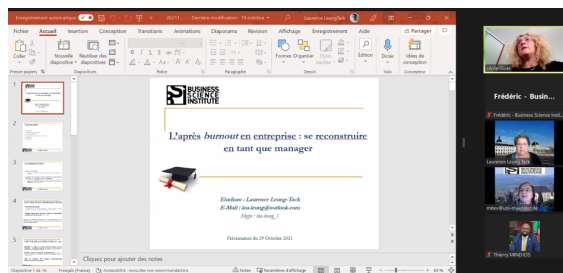
Karine DEMAURAS (Paris 3 – 2018) – FR - Soutenance Thèse Mars 2022, « *Quelles trajectoires d'apprentissages réciproques dans les relations entrepreneur vs Business Angels ? Cas des Start-ups Technologiques.* »

10.40 – 11.20 (CEST – Paris)

Laurence LEUNG TACK (Genève 5 – 2018) – FR, « *L'après burnout en entreprise : se reconstruire en tant que manager.* »

11.30 – 12.10 (CEST – Paris)

Thierry MINDJOS (Douala 2 – 2019) – FR - Soutenance Thèse Mars 2022, « *Facteurs d'adoption du mobile money par les Petites et Moyennes Entreprises au Cameroun.* »



- Jury : Pr. [Pierre-Jean Benghozi](#) et [Pierre-Jean Biwolé-Founda](#), 28 octobre.

9.00 – 9.40 (CEST – Paris)

Somchat KALASUK (Bangkok 2 – 2019) - ENG « *Criteria of selection internal audit outsource in Thailand.* »

9.50 – 10.30 (CEST – Paris)

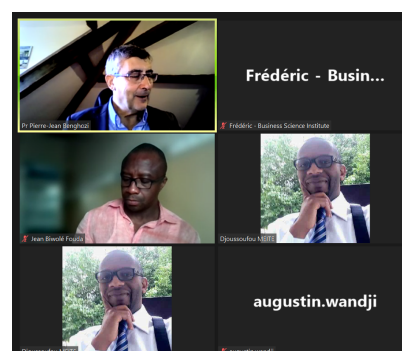
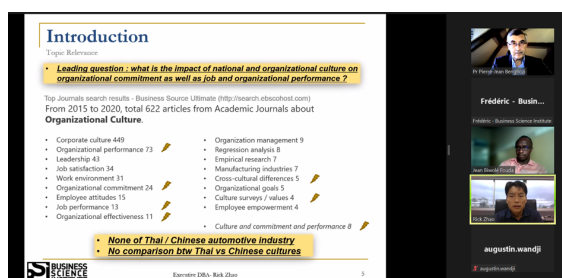
Rick ZHAO (Bangkok 2 – 2019) - ENG « *The impact of culture on organizational commitment as well as job and organizational performance – An empirical investigation in Thai and Chinese automotive manufacturing firms.* »

10.40 – 11.20 (CEST – Paris)

Djousoufou MEITE (Paris 2 – 2017) – FR, « *Le rôle de la co-production du patient sur son sentiment de bien-être et sa guérison : cas d'un hôpital en Côte d'Ivoire.* »

11.30 – 12.10 (CEST – Paris)

Augustin WANDJI (Douala 2 – 2019) – FR - Soutenance Thèse Mars 2022, « *Management en contexte africain et hypercroissance de l'entreprise au Cameroun.* »



- Jury : Pr. [Christophe Torset](#) et [Jean-François Lemoine](#), 28 octobre.

9.00 – 9.40 (CEST – Paris)

Stella AGUIGAH-PROVOST (Paris 5 – 2020) – FR – CRBA Novembre 2021, « *L'incidence des risques mondiaux (global risks) sur les contrats de garanties internationales bancaires dans les échanges avec l'espace OHADA : questions de rédaction.* »

9.50 – 10.30 (CEST – Paris)

Thomas BITOMO BEKOLO (Douala 1 – 2018) - FR, « *La décentralisation au Cameroun : contribution à l'étude des défis et enjeux fiscaux des communes.* »

10.40 – 11.20 (CEST – Paris)

Monhamed COMPAORE (Dakar 4 – 2017) – FR – Soutenance Thèse Mars 2022, « *Démarche qualité et bonne gouvernance des entreprises d'assurance : Cas de la Zone CIMA.* »

11.30 – 12.10 (CEST – Paris)

Colette WALENDOM (Paris 5 – 2020) - FR

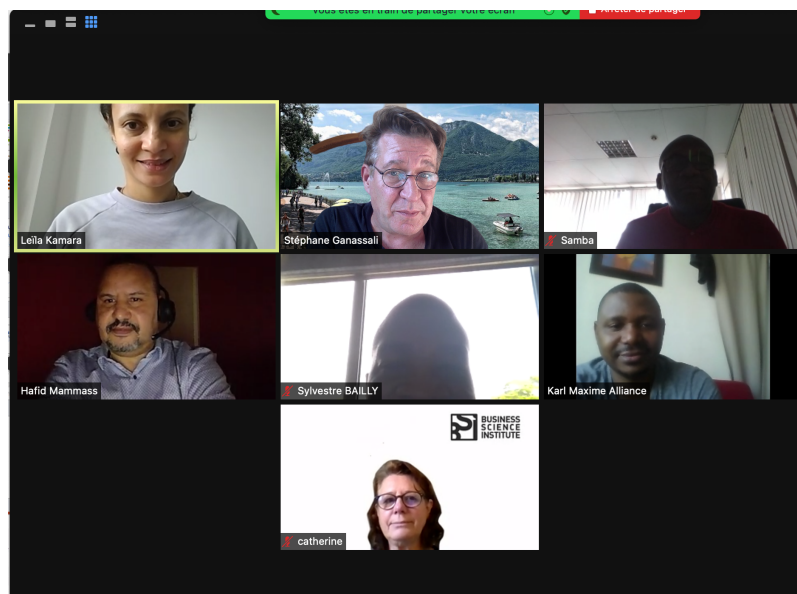
« *Déterminants et contraintes au développement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique : cas de la Côte d'Ivoire.* »

12.30 – 13.10 (CEST – Paris)

Barnabé LEKAMA (Paris 5 – 2020) - FR, « *L'impact du management européen sur la performance d'une PME luxembourgeoise délocalisée en Afrique : cas de LGL Transport au Cameroun.* »

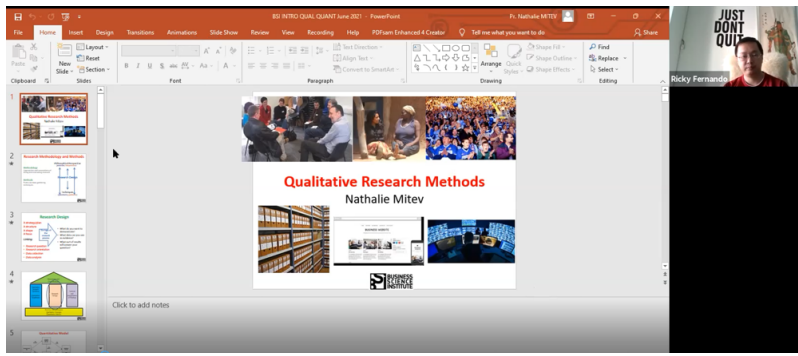
Séminaire n° 5 [Paris n°6 \(2021-2024\)](#) 14-16 Octobre.

- Pr. [Stéphane Ganassali](#), [Christophe Torset](#), [Jean-François Lemoine](#).



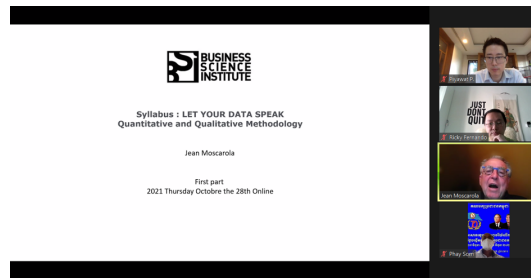
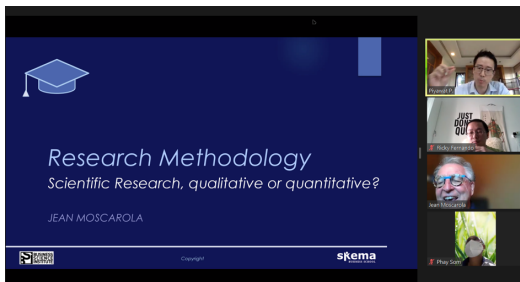
Séminaire "Qualitative Research" [Bangkok n°2 \(2020-2023\)](#)

- Pr. [Nathalie Mitev](#) , 14 octobre.



Séminaire "Quantitative Research" [Bangkok n°2 \(2020-2023\)](#)

- Pr. [Jean Moscarola](#) 28-29 octobre.



Webinaire I DBA pour Managers I Niger I 12 octobre



[Voir la vidéo.](#)

PUBLICATIONS

- **Articles**

Verne, C. D., & [Bourliataux-Lajoinie, S.](#) (2021). [La perception des internautes vis-à-vis de l'éthique des entreprises dans leur gestion des données personnelles. Une analyse comparative entre trois pays.](#) *Revue des Sciences de Gestion* n°209-210.

Bollinger, S., & Burger-Helmchen, T. (2021). [Du contrôle de l'innovation à la créativité: vers un cadre intégrateur](#). *Revue d'économie industrielle*, (174).

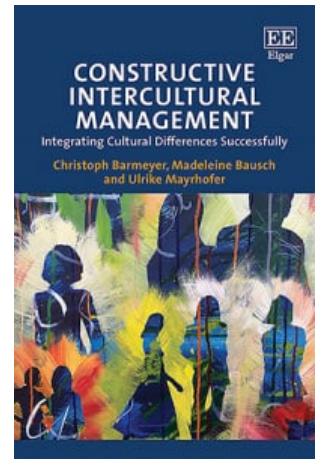
Burger-Helmchen, T., & Corre, J. Y. L. (2021). [Rethinking Managerial Control in the Contemporary Context: What Can We Learn from Recent Chinese Indigenous Management Research?](#). In *Engines of Economic Prosperity* (pp. 303-321). Palgrave Macmillan, Cham.

Fuhrer, C. (2021). [Diminuer le technostress pour que s'exprime la capacité d'absorption de l'utilisateur ?](#). *Revue des Sciences de Gestion* n°209-210.

• Ouvrages

[Barmeyer, C.](#), Bausch, M., & [Mayrhofer, U.](#) (2021). [Constructive Intercultural Management: Integrating Cultural Differences Successfully](#). Edward Elgar Publishing.

This textbook comprises an innovative companion for cross-cultural management classes, demonstrating how organizations can deal with cultural differences successfully. Providing a constructive and positive lens into the multifaceted world of interculturality, the authors illustrate the multiple benefits associated with cultural diversity in the fast-changing global and digital environment.



[Ageron Bl.](#), [Lavastre O.](#) (2021). "La démarche d'achats responsable d'une TPE", "Quand la volonté d'acheter français renforce un écosystème d'affaires local" in : G. Oruezabala, H. Poissonnier, [Cas en management des achats](#), EMS collection Etudes de cas, 2021, 276 p.

Cet ouvrage collectif propose pour la première fois des cas en Management des Achats qui reflètent non seulement l'importance prise par la fonction Achats dans les organisations mais également l'intérêt croissant que lui portent, avec des visions et approches complémentaires, de nombreux chercheurs en sciences de gestion...

MEDIAS



[Aurélié Dudézert](#), [Florence Laval](#), « Monde d'après », « new normal »... La grande désillusion des salariés, *The Conversation*, 19 octobre 2021.

La crise du Covid-19 dans le monde du travail a ouvert la voie à un discours sur le thème du « rien ne sera plus comme avant » dans le « monde d'après ». La confrontation aux risques sanitaires, la nécessité de distanciation sociale et le recours aux technologies de l'information pour poursuivre une partie des activités laissaient alors imaginer un réenchantement du travail autour d'une nouvelle normalité du management post-Covid qualifié par les cabinets de conseil de « new normal »...

Dans cette tribune, les deux auteures mentionnent les résultats de l'étude* menée auprès de 500 répondants de mars 2020 à avril 2021 dans le cadre du COVID-DATA-LAB.

[En savoir plus.](#)

*Les résultats de cette étude ont été publiés dans l'ouvrage dirigé par les Pr. [Michel Kalika](#) et [Paul Beaulieu](#), *[Les impacts DURABLES de la crise sur le management](#)*, EMS, [collection Business Science Institute](#), 2021, 348 p.

VIDEOS

[Qu'est ce que l'innovation publique ?](#)

La Pr. [Madina Rival](#), membre du [Business Science Institute](#) et enseignant-chercheur au Cnam, évoque les nouvelles formes de management public.

Une vidéo [FNEGE-Médias](#).



[Accompagner les étudiants pour créer du sens : le cas de l'IAE de Lyon](#)

Xerfi Canal a reçu la Pr. [Marie-Christine Chalus-Sauvannet](#), membre du Business Science Institute et professeure à l'IAE de Lyon School of Management, pour parler de l'accompagnement des étudiants.

Une interview menée par le Pr. [Jean-Philippe Denis](#).



SELECTIONS EN COURS

- **Executive DBA en français**



[ABIDJAN](#)

[Executive DBA Abidjan – Promotion n°2 \(2021-2025\)](#)

[BAMAKO](#)

[Executive DBA - Bamako - Promotion n° 2 \(2021-2025\)](#)



[CASABLANCA](#)

[Executive DBA - Casablanca - Promotion n°1 \(2021-2025\)](#)

DAKAR

Executive DBA Dakar – Promotion n°7 (2021-2025).



DOUALA

Executive DBA Douala - Promotion n°4 (2021-2025).



- **Executive DBA en anglais**

BANGKOK



Executive DBA - Bangkok - Promotion n° 3 (2021-2025).

ILE MAURICE



Executive DBA Mauritius (2021-2025).

SHANGHAI

Executive DBA Shanghai – Cohort 3 (2021-2025).



Tourism & Hospitality - Promotion n°1 (2021-2025).

- **Executive DBA en allemand**



FRANCFORT

Executive DBA Francfort - Promotion°3 (2021-2025).

Pour plus d'informations, contactez-nous :

Du lundi au vendredi, de 9h à 18h :

+352 621 376 588 (Luxembourg)

+33 7 60 73 42 15 (France)

contact@business-science-institute.com

ONLINE DBA en français, en anglais et en allemand



Pour toutes les questions :

+33 6 07 34 76 33 (français & anglais) : Catherine

+49 172 2066769 (allemand) : Yasemin

contact@business-science-institute.com

ACTUALITES DE LA RECHERCHE EN MANAGEMENT



[La lettre du 2 octobre 2021.](#)

Avec une contribution de la Pr. [Marie-Christine Chalus-Sauvannet](#).



[La Revue des Sciences de Gestion n° 309-310](#)

Avec des contributions des Pr. [Chantal Fuhrer](#) et [Stéphane Bourliataux-Lajoinie](#).



Facebook



YouTube



Website



www.business-science-institute.com - info@business-science-institute.com

transmettez vos informations pour la newsletter à

Share your information for the newsletter with

aline@business-science-institute.com

[Se désinscrire / Unsubscribe](#)

[Mettre à jour ses préférences / Update your preferences](#)

Copyright © 2021 BSI Luxembourg ASBL, All rights reserved.

Vous recevez cet e-mail car vous êtes inscrit à notre lettre d'information mensuelle.