

Point de l'ordre du jour :

Ouverture du Diplôme Universitaire « Leadership basé sur la pleine conscience ».

VU les articles L.613-1, L.711-1, L712-6 et suivants du code de l'Éducation ;

VU les statuts de l'université d'Orléans ;

VU l'avis du Conseil Académique du 9 septembre 2025 ;

VU l'avis du Conseil de gestion de l'UFR LLSH le 8 janvier 2026 ;

VU l'avis de la CFVU du 18 mai 2026 ;

Le DU « Leadership basé sur la pleine conscience », porté par l'UFR DEM'O / IAE d'Orléans, vise à développer une offre de formation continue à destination des managers, dirigeants, cadres RH, consultants, formateurs et coachs confrontés à la complexification des organisations, aux transitions continues et aux enjeux de santé mentale au travail. Il répond aux besoins croissants des organisations publiques et privées en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), de prévention des risques d'épuisement professionnel et de développement d'un leadership responsable, incarné et soutenable.

La formation mobilise les apports de la méditation de pleine conscience, des sciences du management, de la psychologie, du droit et de la communication afin de renforcer les compétences attentionnelles, émotionnelles et relationnelles des participants. Elle vise notamment la régulation du stress et de la charge mentale, la prise de recul, la clarté décisionnelle, l'écoute active, l'empathie, la communication assertive, la coopération et la capacité à construire un cadre de travail sécurisant pour les équipes.

Le dispositif est organisé en deux semaines intensives, en présentiel et en résidentiel, espacées de 4 à 6 semaines, soit 90 heures de formation structurées autour de deux unités d'enseignement et d'un mémoire professionnel. La formation repose sur une pédagogie expérientielle, une pratique personnelle et interpersonnelle de la pleine conscience, des mises en situation managériales, une continuité intersession et un suivi des participants à l'issue de la formation. Elle est dispensée pour 50% par des enseignants-chercheurs de l'université d'Orléans. L'ouverture est envisagée à compter de l'année universitaire 2026-2027.

Le coût de la formation est de 5300 euros (soit 530 €/jour de formation) avec un seuil d'ouverture à 9.

Le Conseil d'administration approuve l'ouverture du Diplôme Universitaire « Leadership basé sur la pleine conscience » à compter de l'année universitaire 2026-2027.

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	18
Membres représentés :	6
Total :	24

Décompte des votes :

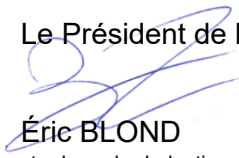
Abstentions :	1
Votants :	23
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	23
Pour :	23
Contre :	0

La délibération est adoptée.

Fait à Orléans, le 8 juin 2026

Le Président de l'Université


Éric BLOND

DELAI DE RECOURS : En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45000 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.

**Dossier de demande de création
Diplôme d'Université**

INTITULE DIPLOME

DU Leadership basé sur la pleine conscience

*Manager en pleine conscience
pour prendre soin de soi,
de ses équipes et de l'organisation*

Circuit de validation :

1/ Date de passage au(x) conseil(s) de composante(s) :

08/01/2026

2/ Date de passage au Conseil Académique :

09/04/2026

3/ Date de passage au Conseil de la Formation :

18/05/2026

4/ Date de validation au Conseil d'Administration :

05/06/2026

Rappel réglementation

I Selon l'article L 712-6-1 du Code de l'éducation

Le Conseil Académique en formation plénière est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 et sur le contrat d'établissement.

Le Conseil académique délibère sur l'opportunité de l'ouverture d'un DU au regard des orientations de l'établissement en matière de politique de formation.

A ce titre, il examine et se prononce sur les rubriques de ce dossier qui doivent lui être explicitées en séance :

- Description générale du projet ;
- Objectifs de la formation et compétences développées ;
- Positionnement de la formation au sein de l'offre globale de l'université et lien avec la stratégie de l'établissement ;
- Public visé ;
- Niveau de la formation ;
- Débouchés ;
- Partenariats envisagés.

Les décisions du conseil académique comportant une incidence financière sont soumises à approbation du conseil d'administration.

II Selon l'article L 712-6-1 du Code de l'Education

La Commission Formation et Vie Universitaire est consultée sur les programmes de formation des composantes.

Elle délibère uniquement sur les rubriques du dossier qui doivent être présentées avec soin aux membres de la commission soit :

- Equipe de formation ;
- Organisation générale de la formation
- Liste des enseignements proposés ;
- Modalités de contrôle des connaissances et de compétences ;
- Evaluation des enseignements.

III Selon l'article L712-3 du Code de l'Education

Le Conseil d'Administration délibère sur toutes les questions que lui soumet le président, au vu notamment des avis et vœux émis par le conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier en application du V de l'article L. 712-6-1 ;

Le Conseil d'Administration tout en examinant l'ensemble du dossier porte une attention particulière aux incidences financières des décisions prises et s'assure donc que la création d'un diplôme soit compatible avec la soutenabilité de l'ensemble de l'offre de formation de l'établissement.

A ce titre, il porte une attention particulière à la détermination du coût de la formation et du tarif applicable qui doit lui être particulièrement bien explicitée, en précisant et expliquant les hypothèses retenues sur les modalités d'auto financement

I - Fiche récapitulative

Date d'ouverture prévisionnelle :

HIVER 2027

Composante(s) assurant la responsabilité pédagogique de la formation :

UFR DEM'O

Nom du Responsable pédagogique de la formation :

STEPHANE ONNEE

Qualité, statut, section CNU :

PR 06

Téléphone :

06 63 99 40 77

E-mail :

stephane.onnee@univ-orleans.fr

Composante de rattachement :

UFR DEM'O

Composante assurant la responsabilité administrative (inscription des étudiants, saisie des heures de service) :

UFR DEM'O

Composante assurant la responsabilité administrative pour les conventions et/ou contrats de formation) :

SEFCO / DEM'O

II - Description générale du projet

II – 1 Objectifs de la formation – compétences développées :

Description générale du projet : contexte et intention

La mission managériale, dans l'ensemble des organisations (publiques, privées, associatives, nationales ou internationales), se complexifie. Les managers sont exposés à des sollicitations fréquentes, multicanales et fortement engageantes sur le plan humain. Ils évoluent dans un contexte de transitions continues (environnementales, sociales, sociétales et numériques) marqué par l'incertitude et la volatilité, facteurs susceptibles d'affecter la santé mentale. Dans ce cadre, il est attendu des managers qu'ils maintiennent une **stabilité émotionnelle, mentale et comportementale**, et qu'ils contribuent à la diffuser au sein des équipes afin de **soutenir une Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** favorables, de renforcer la fidélisation des salariés et de maintenir l'attractivité de l'organisation.

Les données récentes confirment l'acuité des enjeux pour les cadres, et plus particulièrement pour ceux en situation de management. Selon l'enquête APEC (octobre 2025) :

- 41 % des cadres déclarent travailler souvent sous pression (contre 24 % des non-cadres).
- Un tiers des cadres rapportent des troubles fréquents (stress intense, anxiété, irritabilité, déprime, épuisement professionnel), avec une vulnérabilité accrue chez les femmes et les jeunes cadres.
- 58 % des cadres managers déclarent ressentir un stress intense au travail (contre 52 % des cadres non-managers).
- Un nombre significatif de cadres managers se trouvent eux-mêmes confrontés à une dégradation de leur santé mentale.

Dans ce contexte, le rôle du manager — notamment de proximité ou en situation de transition — est étroitement lié à l'exercice d'un leadership efficace et salutogène. Celui-ci ne se limite pas à la conduite opérationnelle et à la transmission de directives : il implique la capacité à tenir une posture de leader, à donner un cap lisible, à arbitrer dans la complexité, et à s'adapter aux évolutions de l'environnement. Il suppose également la capacité à concilier la performance attendue et la qualité des relations au sein de l'équipe. **La stabilité émotionnelle et la connaissance de soi constituent à cet égard des ressources déterminantes pour prendre du recul, décider avec discernement et maintenir une cohérence d'action.** La qualité du leadership repose aussi sur une communication assertive et une écoute active, favorisant un climat de confiance, de coopération et d'engagement. Au sein de ce leadership, l'incarnation constitue une dimension structurante. Un leader incarné se caractérise par un alignement entre ses valeurs, ses intentions et ses comportements, et par sa capacité à traduire cet alignement dans ses pratiques quotidiennes. Cette **présence authentique** contribue à sécuriser les équipes, à soutenir la confiance et à donner du sens à l'action collective. La cohérence entre ce qu'il exprime, ce qu'il décide et ce qu'il met en œuvre renforce sa crédibilité et son pouvoir d'entraînement, au service d'un leadership à la fois exigeant et respectueux. **L'attention portée à ses**

propres émotions, pensées et ressentis favorise une meilleure connaissance de soi, utile au discernement et à la prise de décision.

La méditation de pleine conscience (mindfulness) constitue une approche mobilisable pour soutenir ces compétences. Introduite en Occident dans les années 1970 par Jon Kabat-Zinn à la clinique de réduction du stress de la Faculté de médecine de l'Université du Massachusetts, la pleine conscience est une démarche laïque, définie comme la **capacité à orienter volontairement l'attention, sans jugement, vers l'expérience du moment présent**. Une pratique régulière est associée. Dans les fonctions de leadership, ces apports peuvent contribuer au maintien d'une posture stable, à la prévention des risques d'épuisement, ainsi qu'au soutien de dynamiques relationnelles plus constructives au sein des équipes.

La littérature académique¹ atteste que la pratique régulière de la mindfulness est associée à des effets bénéfiques sur la qualité de l'attention, la régulation du stress, la prise de recul et la capacité à répondre de manière plus ajustée aux situations complexes, favorisant davantage de comportements de leadership prosociaux (transformationnel) et une meilleure qualité des interactions managériales. En ce sens, **la pleine conscience est reconnue comme un dispositif de prévention en santé mentale. C'est ainsi que la Haute Autorité de Santé² recommande les pratiques de pleine conscience dans le cadre de la prévention et de l'accompagnement de l'épuisement professionnel et du burn-out.**

Dans cette perspective, l'intention du Diplôme d'université « Leadership basé sur la pleine conscience » est de proposer aux personnes exerçant des responsabilités de leadership (management d'équipe, management de transition, encadrement de proximité, etc.) des outils et méthodes pour répondre aux défis humains spécifiques de leur mission et développer une posture managériale incarnée, cohérente et soutenable. L'ambition est de favoriser un leadership susceptible d'avoir des effets à la fois sur les individus (capacité d'autorégulation, discernement, prévention) et sur les collectifs de travail (qualité relationnelle, climat de confiance, fonctionnement organisationnel).

Plus spécifiquement, le Diplôme d'université « Leadership basé sur la pleine conscience » a pour objectif de :

- **Proposer un dispositif de prévention primaire en vue de favoriser la santé mentale des managers et de favoriser la mise en place d'un leadership adapté à la transformation des organisations.**

¹ Donald, J. N. et al. (2025). *Does leaders' mindfulness benefit followers? A meta-analytic review and research agenda. British Journal of Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.70009> ; Tenschert, J., Furtner, M., & Peters, M. (2025). The effects of self-leadership and mindfulness training on leadership development: A systematic review. *Management Review Quarterly*, 75, 2811–2862. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00448-7> ; Tan, N., Peters, E. K., & Reb, J. (2023). Effects of a mindfulness-based leadership training on leadership behaviors and effectiveness. *Mindfulness*, 14(9), 2181–2194. <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02209-1>

² https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2017-05/dir56/rapport_elaboration_burnout.pdf

- **Outiller les managers et leaders** (managers de proximité, managers de transition, cadres RH, dirigeants) afin qu'ils développent un **leadership authentique, stable, incarné et conscient**, grâce à l'intégration de pratiques issues de la **pleine conscience** (mindfulness).

Le D.U permet le développement de compétences cognitives, émotionnelles et relationnelles, à trois niveaux d'impact complémentaires :

1. **Impact individuel - Relation à soi** : régulation du stress et de la charge mentale, attention, stabilité émotionnelle, amélioration de la clarté décisionnelle, contribution à la prévention de l'épuisement professionnel chez les leaders.
2. **Impact relationnel - Relation aux autres** : amélioration de la qualité de la communication et de l'écoute, développement de l'empathie et du non-jugement, renforcement de la coopération (pairs, collaborateurs, hiérarchie), consolidation d'un leadership authentique et respectueux.
3. **Impact systémique - Relation à l'équipe** : construction d'un cadre de travail sécurisant, soutien à l'engagement, régulation des tensions, mobilisation collective, sensibilisation aux facteurs organisationnels de la souffrance au travail, évolution des pratiques au-delà d'actions de "bien-être" uniquement symptomatiques, promotion d'une responsabilisation partagée et d'une transformation conjointe des personnes et des organisations.

Les outils proposés s'appuient sur la méditation de pleine conscience (pratiques, concepts et protocoles), articulés à des apports issus des sciences du management (gouvernance des organisations, conduite du changement, travail réel), des neurosciences, de la psychologie, du droit et de la communication, autant de champs disciplinaires qui reconnaissent les bénéfices de la pleine conscience. Le D.U a vocation à **traduire de manière opérationnelle les résultats de travaux académiques relatifs à la pleine conscience au travail** et à renforcer les capacités du manager, considéré comme un maillon humain central, face aux transformations contemporaines des organisations.

Objectifs de la formation : aptitudes et compétences visées

Une attention aiguisée, une régulation émotionnelle et une capacité à rester centré en toutes circonstances sont essentielles pour naviguer dans les environnements complexes et imprévisibles. C'est en cultivant la conscience de soi, des autres, et des dynamiques d'équipe, que le manager pourra ajuster son leadership de manière plus incarnée et efficace. Les compétences détaillées ci-dessous constituent un socle que le D.U.se propose de développer.

a) Compétences transversales visées

La formation vise à développer la capacité d'attention du manager, et de la diriger vers les dimensions suivantes :

- **L'expérience que l'on fait de soi** par la perception des pensées, émotions et sensations vécues instant après instant (ou phénoménologie de l'esprit),
- **L'expérience de soi et de l'autre lors d'une interaction à deux,**
- **L'expérience de soi et des autres lors d'une interaction à plusieurs.**

Grâce à une perception plus fine de ce qui se joue dans l'instant, le manager peut ajuster sa posture au plus près des besoins spécifiques de chaque situation. Cette capacité réduit les réactions

émotionnelles excessives et facilite une prise de recul rapide, contribuant à une présence plus stable, plus calme et plus disponible dans la relation. Elle améliore ainsi la qualité des interactions avec les interlocuteurs et renforce un climat de confiance au sein des équipes.

La formation vise à développer l'aptitude à examiner l'expérience vécue dans ses composantes élémentaires — pensées, émotions et sensations corporelles — afin d'accroître la clarté intérieure et la capacité d'autorégulation.

Les prises de conscience réalisées sur leurs propres modes de fonctionnement permettront aux managers d'identifier les schémas comportementaux à faire évoluer et d'ajuster leurs habitudes, dans **l'objectif d'exercer un leadership à la fois plus humain, plus efficace au sein de l'organisation et à même de favoriser leur santé mentale.**

b) Compétences spécifiques visées

Il s'agit de développer des compétences de stabilisation attentionnelle, émotionnelle et mentale afin de répondre aux situations de management d'une manière qui préserve l'équilibre, l'efficacité, la motivation chez soi et chez l'autre et dans l'équipe, ceci dans le respect de la mission à effectuer.

A la fin de la formation, l'apprenant sera capable de :

- Comprendre les fondements de la pratique de la méditation de pleine conscience
- Comprendre le rôle de la perception et des conditionnements dans l'évaluation du stress
- Appliquer les techniques formelles de centrage de l'attention
- Pratiquer en toute autonomie les techniques informelles d'observation de soi dans les situations d'interaction managériale,
- Appliquer les outils de gestion du stress basés sur la pleine conscience
- Appliquer les outils de la pleine conscience aux communications interpersonnelles et mieux manager ses équipes, en développant une posture qui favorise la santé au travail pour soi et les autres
- Appliquer les outils de la pleine conscience aux transitions (environnementale, sociale, sociétale, digitale)
- Développer sa capacité de concentration et donc son efficacité cognitive
- Favoriser une prise de décision plus efficace
- Pratiquer le dialogue conscient : écoute active et observation des émergences personnelles.
- Développer l'intelligence émotionnelle : empathie, assertivité, conscience de soi émotionnelle et expression de ses émotions.
- Concevoir sa propre boîte à outils d'application de la pleine conscience dans le cadre de sa mission de manager.

II – 2 Positionnement de la formation au sein de l'offre globale de l'université ; positionnement par rapport aux besoins du marché (au niveau local/territorial, régional, national, international)

✓ Comment cette formation s'intègre dans le projet d'établissement ?

Le DU s'intègre dans le projet d'établissement en ce sens qu'il favorise le **développement d'une offre de formation continue en lien avec l'environnement socioéconomique** des différents territoires d'implantation de l'université.

En favorisant la santé mentale des managers et le développement de compétences en lien avec leur bien-être, le DU promeut **l'engagement socialement responsable de l'université**.

Le DU fait également écho à la **thématique de la santé** - thématique fédératrice de l'établissement - s'articule avec **l'axe de la MSH « La santé dans tous ses états »**. Par ailleurs, il s'insère dans les dynamiques territoriales portées par le PIA 4 – **Loire Health Valley** et un de ses trois thèmes (santé mentale).

Enfin, en croisant les regards disciplinaires et en valorisant une pédagogie expérientielle, le DU s'inscrit dans l'objectif de développer une université pluridisciplinaire avec Santé et de favoriser l'innovation pédagogique à travers l'apprentissage par la pratique.

✓ Comment cette formation se positionne-t-elle au niveau de l'offre de l'université ? S'intègre-t-elle dans une logique de filière ? Est-elle complémentaire à une formation existante ? Si oui, laquelle ?

Le DU ne s'inscrit pas précisément dans une logique de filière. Porté par l'Institut d'Administration des Entreprises d'Orléans, il s'intègre dans l'offre de formation continue de l'Université à destination des managers.

✓ Comment cette formation s'inscrit dans le contrat interne d'objectifs et de moyens de la composante organisatrice ?

La formation **présente des synergies académiques naturelles avec les formations de DEM'0 :**

- Les formations de l'IAE
- Le Master DSGRH et l'École des Relations du Travail
- Le DU Médiations-Faciliter la résolution des conflits

Par sa portée académique et les recherches qui seront développées pour mesurer son impact, le DU s'inscrit aussi dans le **CIOM 2024 du laboratoire Val de Loire Recherche en Management (VALLOREM)**, au sein du projet de Chaire « Transitions - environnementales, sociales et digitales- et métiers du chiffre ».

- ✓ **A quel besoin répond-elle ? (Social, économique...) Quel est son positionnement : sur le territoire régional, national... ? Répond-elle à une demande de branche professionnelle ? Existe-t-il des formations équivalentes ?**

Le Diplôme Universitaire répond à des besoins identifiés du marché en apportant une **contribution directe aux enjeux de santé mentale et de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**. Il s'inscrit également dans une **attente croissante des organisations en matière de leadership bienveillant, responsable et durable**.

Les débouchés visés concernent les **organisations publiques et privées, notamment les managers et dirigeants, les cadres et responsables RH, ainsi que les coachs et consultants** intervenant auprès des collectifs de travail.

Enfin, ce DU peut constituer un **levier de reconversion** vers des fonctions orientées vers l'accompagnement et le développement d'un impact humain positif au sein des organisations.

Son positionnement se veut régional et national.

Historiquement, plusieurs universités françaises proposent déjà des Diplômes Universitaires (DU) structurés autour de la pleine conscience, principalement orientés vers le champ de la santé et les professionnels soignants : à Sorbonne Université (Faculté de Santé), le DU « Méditation, gestion du stress et relation de soin » vise la prévention du stress et de l'épuisement ainsi que l'amélioration de la relation de soin ; à l'Université de Montpellier (Faculté de Médecine), le DU « Méditation et santé » s'inscrit dans l'évolution de l'offre de soins, notamment via les thérapies non médicamenteuses et leur intégration en contexte de santé ; à l'Université de Strasbourg (SFC), le DU de Médecine « Méditation et neurosciences » explore les applications de la méditation en santé dans une approche pluridisciplinaire ; à l'Université de Lorraine, le DU « Approches de la pleine conscience & introduction à la MBSR » est centré sur la réduction du stress et ses applications en santé et en contexte de maladie ; enfin, à l'Université Claude Bernard Lyon 1, le DU « Méditation, Pleine Conscience & Compassion : approche intégrative en santé » cible les soignants avec un accent sur les indications et contre-indications, ainsi que sur le transfert des programmes dans la pratique clinique.

Concernant la sphère du management, seul un DU est proposé en France, en lien avec la pleine conscience : le DU Leadership Méditation Neurosciences porté par l'Ecole de Management de Strasbourg (UNISTRA).

La création d'un second DU à Orléans répond à la priorité nationale que la France a décidé de faire de la santé mentale sa grande cause nationale 2025.

A l'échelle régionale, la formation fait écho aux préoccupations de l'ARACT (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) en matière de QVCT et de santé mentale.

II – 3 Publics visés

- Pré-requis et niveau d'entrée requis : **Pas de pré-requis. VAPP possible.**
- Type de public :

☐ Formation Initiale ☒ Formation continue ☐ Formation à distance	<u>Autres publics (précisez) :</u>
---	------------------------------------

Effectifs attendus en formation continue :

Année n + 1	Année n + 2	Année n + 3	Année n + 4	Année n +5
10	10	12 à 15	12 à 15	12 à 15

II – 4 Niveau de la formation

Niveau III (bac +2)

Niveau II (bac+3/4)

Niveau I (bac +5)

II – 5 Débouchés (métier ou formation)

D'une manière globale, la formation vise tout salarié d'organisation publique (collectivités locales, établissements de santé...) ou privée, en situation de manager une équipe. La formation vise aussi les consultants, formateurs et coachs qui interviennent au sein des organisations sur les thématiques du développement de compétences, de la QVCT et de la santé au travail.

Métiers visés	Code ROME
Manager des transformations des organisations, Manager de proximité	M1506
Consultant / Consultante en organisation et management	M1402
Chargé.e du développement des ressources humaines, manager des ressources humaines	M1502
Formateur, formatrice	K2111
Coach, Facilitateur	K1103
Manager des ressources humaines	
Cadre de santé	J1502

Poursuite d'études éventuelle
Non concerné

II – 6 Partenariats envisagés :

- *Quels partenariats internes (laboratoires...) et externes sont envisagés ?*
- *Quel est leur degré de finalisation ?*

Partenariats internes :

- IAE d'Orléans
- DEM'O
- Laboratoire de recherche : VALLOREM (notamment la chaire Transition et le développement de la thématique de la santé au travail)
- École des relations du travail (une participation à la conférence Santé mentale en décembre 2025)

Partenariat académique régional :

- MSH Orléans-Tours et l'un de ses axes « La santé dans tous ses états » : participation à la journée de recherche sur le burn-out en juin 2025.
- Le pôle Loire Val-Health, lauréat de l'appel à projet national «Excellences sous toutes ses formes» et l'une de ses trois thématiques : Santé mentale et neurosciences.
- CHU Orléans : contacts en cours pour la cible des cadres de santé en écho à la direction d'une thèse portant sur le burnout des cadres de santé.

Partenariats socio-économiques externes :

- **Centre des Jeunes Dirigeants (CJD)** : réseau national de dirigeants engagés dans la promotion d'une économie plus responsable et humaniste. Il propose des parcours, événements et groupes de travail autour du leadership, de l'innovation managériale et de l'impact social. Une conférence sera organisée lors du lancement du DU pour favoriser la communication.
- **Association Progrès du Management (APM)** : réseau de dirigeants et décideurs dédié au développement personnel et au progrès des pratiques de management. Il organise des clubs, séminaires et conférences favorisant l'intelligence collective et l'évolution des postures de leadership.
- **ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)** : structure du réseau Anact-Aract qui accompagne entreprises et acteurs publics sur la QVCT, la prévention des risques psychosociaux et les transformations du travail. Elle intervient via diagnostics, formations et appui méthodologique, en lien avec les partenaires sociaux.
- **CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)** : établissement public chargé de la formation initiale et continue des agents et cadres de la fonction publique territoriale. Il développe des offres sur le management public, la conduite du changement, la prévention et la QVCT. La délégation Centre Val de Loire propose déjà aux cadres la formation de réduction du stress basée sur la pleine conscience et le DU pourrait constituer un prolongement à cette formation.

- **ANDRH (Association Nationale des DRH)** : principal réseau professionnel des ressources humaines en France, rassemblant DRH et responsables RH autour de communautés d'échanges. Il produit des référentiels, organise des événements et contribue au débat public sur le travail, la santé et les transformations RH.

- **Initiative Mindfulness France (Think Tank)** : collectif visant à structurer et diffuser une réflexion sur les usages de la pleine conscience dans la société (santé, éducation, travail, institutions). Il mène des actions de sensibilisation, de partage de connaissances et de mise en réseau d'acteurs.

- **Association pour le Développement de la Mindfulness (ADM)** : association dédiée à la promotion d'une pratique de la mindfulness fondée sur des bases scientifiques et un cadre éthique. Elle contribue à la diffusion de ressources, à la professionnalisation des intervenants et au dialogue avec la recherche. Elle envoie régulièrement une newsletter auprès de 6000 contacts.

Joindre dossiers et lettres d'intention

4 lettres de recommandations obtenues :

- Centre national des jeunes dirigeants
- Association pour le développement de la mindfulness
- Association pour le progrès du management
- CNFPT

II – 7 Equipe de formation :

Titulaires

NOM, Prénom	Statut	Section CNU	Service prévisionnel DU en Heq TD	Service réalisé N-1*
ONNEE Stéphane	PR	06	27 heures en présentiel (25 heures en Heures TD et 2h en Heures CM)	
DE LA ROCHEFOUCAULD Marin	MCF	06	9 (6h présentiel)	
NICOLAS Eline	MCF	06	4,5 (3h présentiel)	
DION Nathalie	MCF	06	4,5 (3h présentiel)	

BURKHARDT-BOURGEOIS Kirsten	PR	06	9 (6h présentiel)	
TOTAL			45H présentiel : 25h en heures TD et 20h en heures CM), soit 55 HETD	

**Rubrique complétée par le Service de Pilotage et d'Accompagnement des Formations (SPAF)*

Contractuels

NOM, Prénom	Statut	Service prévisionnel DU en HEQ TD

Vacataires

NOM, Prénom	Fonctionnaire	Non Fonctionnaire	Service prévisionnel DU en HEQ TD (toutes les heures sont en heures CM pour les vacataires)
COUPAS Christophe – Instructeur du programme MBSR, Coach, Facilitateur en intelligence collective, formateur en management & communication interpersonnelle depuis 2014 (membre de l'Association Progrès du Management ; intervenant auprès du Centre des Jeunes Dirigeants et du CNFPT ; vacataires à l'université de Haute Alsace et à l'Edhec, intervenant auprès du conseil de l'Europe et de l'union européenne).		X	40,5
HERON Anne - Docteur en Neurosciences et enseignant-chercheur à l'Université Paris Cité, instructeur du programme MBSR ((Mindfulness-Based Stress Reduction) et du programme MSC (Mindful Self-Compassion)	X		4,5
RETOUX Dominique – Formateur - instructeur et formateur d'instructeur pour les programmes MSC (Mindful Self-		X	4,5

Compassion) et IMP (Interpersonal Mindfulness Program basé sur la pratique du Dialogue Conscient), instructeur du programme MBSR; Titulaire DU Médecine Méditation Neurosciences UNISTRA			
FRANCOISE Daniel, MCF Université Savoie-Mont-blanc	X		4,5
BERETTA Marc – professeur affilié HEC Paris, instructeur du programme MBSR, ancien directeur de l'école de coaching d'HEC, auteur de l'ouvrage « Leadership Landmarks: Going Behind the Scenes of Leadership and Human Development »		X	4,5
FLOQUET Matthieu, responsable du développement des compétences et de la qualité de vie au travail au sein du groupe BNP Paribas, instructeur du programme MBSR, auteur de l'ouvrage « Les super pouvoirs de la méditation »- Dunod		X	4,5
HAMELET Geneviève - Informatrice et formatrice d'instructeurs.trices MBSR, certifiée au CFM UMass Medical School (Center for Mindfulness), co-fondatrice de l'ADM (Association pour le développement de la Mindfulness), administratrice de l'IMF, membre de MLE (Mind & Life europe)		X	4,5
TOTAL			45h en présentiel, soit 67.5 HETD

Proportion d'heures en face à face assurées par des enseignants de l'université :
...50...%

Proportion d'heures en face à face assurées par des intervenants professionnels :
...50...%

III – Organisation de la formation

III – 1 Liste des unités d'enseignements proposées

Indiquez la liste des Unités d'Enseignements proposées :

N° UE	Intitulé de l'UE	Responsable UE	Nombre d'heures			
			CM	TD	TP	HeqTD
UE1 (Semaine 1)	Les enjeux de la pratique personnelle de la méditation de pleine conscience (niveau individuel) : . Définition, historique, bienfaits de la pleine conscience (apports des travaux scientifiques) . Apprendre à pratiquer la méditation de pleine conscience (pratique formelle et informelle) . Les fondements de la régulation de l'attention (intelligence attentionnelle). . Identification des schémas de réactivité : les fondements de la régulation des émotions (intelligence émotionnelle). . Prise de conscience de soi (métacognition) : phénoménologie de l'esprit, flexibilité cognitive et psychologique . Les attitudes de la pleine conscience : identification des valeurs clefs de la pleine conscience. . Impacts de la pratique de la pleine conscience sur la gestion du stress et la santé au travail. . Impact de la pratique sur le développement de compétences clefs du manager et de son leadership.	Stéphane Onnée et Christophe Coupas	25,0	15,0		52,5
UE2 (Fin semaine 1 et semaine 2)	Les enjeux de la pratique interpersonnelle de la méditation de pleine conscience : . Apprendre à pratiquer le dialogue conscient : Ecoute active, Empathie et compassion . Apprendre à donner et recevoir du Feedback . Gestion des communications difficiles, gestion de conflits interpersonnels . Pleine conscience et intelligence collective : - Donner du sens et motiver - Gestion des réunions - Prise de décision collective	Stéphane Onnée et Christophe Coupas	40,0	10,0		70,0
UE3	Mémoire individuel	Stéphane Onnée ; Christophe Coupas				
Total			65,0	25,0	0,0	122,5

La formation s'appuie sur une ingénierie pédagogique basée à la fois sur

- **Une présentation théorique des fondements de la méditation dans les domaines de la santé au travail, de la psychologie au travail et des neurosciences.** Un Portefeuille de lecture comportant les principaux articles scientifiques sera fourni et des références à des ouvrages dont la lecture est préconisée. Les supports de formation seront disponibles sous format numérique.
- Une **immersion expérientielle**, favorisée par l'organisation en deux semaines espacées de 4 à 6 semaines. Cette immersion profonde est nécessaire pour permettre aux participants de capitaliser les bienfaits de la formation et permet le bon déploiement des outils suivants :
 - Découverte pratique par l'expérience à la première personne de la méditation de la pleine conscience
 - Découverte pratique par l'expérience du dialogue interpersonnel basé sur la pleine conscience
 - Pratique intensive de la méditation avec des temps en silence.
- **Une continuité intersession : entre les 2 semaines, chaque participant sera invité à la fois à :**
 - des exercices pratiques individuels quotidiens de méditations formelles guidées et de méditations informelles, à l'appui de supports audio fournis
 - des échanges quotidiens de 10mn en dyades pour cultiver les compétences en lien avec le dialogue conscient (écoute active, empathie, compassion, entre autres). Un partage hebdomadaire d'une heure en distanciel sera organisé avec tous les participants.
- **Le suivi des participants au-delà de la formation :**
 - Pour apprécier le réinvestissement des acquis dans l'environnement de travail, **un suivi sous forme d'entretiens individuels sera proposé à chaque stagiaire à l'issue de la formation, puis 3 mois, 6 mois et un an plus tard.** Ce suivi s'appuiera aussi sur des questionnaires validés scientifiquement et autoadministrés, en vue d'autoévaluer les compétences clés en lien avec le DU : Echelle d'attention et de pleine conscience (MAAS), Echelle de mesure du stress perçu (PSS10), Echelle de mesure de la créativité (ECCI-i-FR), Echelle d'évaluation de la santé du sommeil (RUSATED), Echelle de mesure de l'intelligence émotionnelle (Test TEIQue-SF, version 1.5), Echelle de mesure de la satisfaction de vie (ESDV 5), Echelle de mesure de l'autoefficacité généralisée (GSES), Echelle de mesure de la capacité à récupérer (REQ). **Ce dispositif permettra également la rédaction d'articles académiques.**
- **Les cours auront lieu en présentiel et en distanciel pour les intervenants extérieurs ponctuels trop éloignés.**

V - Evaluation

IV – 1 Modalités de contrôle des connaissances et des compétences

Les examens se déroulent-ils en session unique ?	Non
La compensation peut-elle s'appliquer au diplôme ?	Non
Des conditions d'assiduité s'appliquent-elles ?	OUI

Remarques éventuelles sur les modalités d'obtention du diplôme :

- Avoir suivi la formation avec un taux d'assiduité au moins égal à 90% (absences justifiées non comprises) ;
- Avoir obtenu une moyenne au moins égale à 10 sur 20 pour l'ensemble des UE (hors mémoire)
- Justifier d'une note au moins égale à 10 sur 20 pour le mémoire

L'UE 1 sera évaluée par un **contrôle de connaissance individuel** organisé en fin de session. Il portera à la fois sur la maîtrise des concepts clés et sur une autoévaluation par le stagiaire en lien avec les pratiques partagées lors des sessions et entre les sessions

L'UE 2 sera évaluée en contrôle continu avec deux notes :

- Une **mise en situation pratique** (un cas de management d'équipe) **en petits groupes** sera organisée en fin de session, donnant lieu à un dossier et à un oral, les deux étant notés.

Un **mémoire** sera à rédiger sur un thème en lien avec le DU et choisi par les stagiaires en lien avec leurs objectifs professionnels.

→ Indiquez pour chaque UE les modalités de contrôle, les coefficients appliqués et les modalités de validation du diplôme

N°UE	Intitulé de l'enseignement	COEF	Session 1				Session de rattrapage			
			RNE				RNE			
			quotité (en %)	modalité	nature	durée	quotité (en %)	modalité	nature	durée
1	Les enjeux de la pratique personnelle de la méditation de pleine conscience	2	100%	CT	Ecrit individuel	1h		CT	dossier	
2	Les enjeux de la pratique interpersonnelle de la méditation de pleine conscience	2	100%	CC	Dossier de groupe et oral de groupe	20mn par présentation		CT	dossier	
3	Mémoire professionnel	4	100%	CT	Mémoire		100%	CT	Mémoire	

Modalité : CC (contrôle continu), CT (contrôle terminal)

Nature : écrit, oral, mémoire, rapport (si plusieurs modalités obligatoirement elles ne peuvent être à choix)

IV – 2 Jury

→ Indiquez la composition du jury. Celle-ci devra également faire l'objet d'un arrêté séparé qui devra être publié quinze jours avant le début des épreuves.

NOM – prénom	FONCTION ou QUALITE
ONNEE Stéphane	PR, responsable du DU
COUPAS Christophe	Consultant, intervenant au DU
DE LA ROCHEFOUCAULD Marin	MCF, intervenant au DU
KIRSTEN BURKHARDT BOURGEOIS	PR

IV – 3 Evaluation des enseignements :

→ Décrivez le processus d'évaluation des enseignements, notamment dans le cadre de formations proposées à des professionnels : modalités de retour d'expérience, appréciation du réinvestissement des acquis dans l'environnement de travail,...

- La formation et les enseignements dispensés feront l'objet d'une évaluation par les stagiaires.
- La formation disposera d'un conseil de perfectionnement comprenant des étudiants, des enseignants de l'équipe pédagogique, un représentant du SEFCO et deux représentants des partenaires. Le conseil de perfectionnement se réunira au moins une fois par an pour analyser :
 - o les résultats de la formation,
 - o les résultats des évaluations des modules d'enseignement,
 - o le suivi des stagiaires à 3, 6 et 12 mois qui donne aussi une mesure d'impact.

À l'issue de la prise de connaissance et d'analyse des éléments précités, il formule des recommandations en ce qui concerne les améliorations à mettre en œuvre. Un rapport relatif au travail effectué par le conseil de perfectionnement est transmis à l'Université.

IV – 4 Organisation de la formation :

Précisez l'organisation calendaire : cours du soir, rythme, etc

Deux semaines en présentiel et résidentiel (45h chaque semaine, soit 90h au total) dans un lieu situé en région Centre Val de Loire permettant également la restauration et l'hébergement.

Arrivée des stagiaires le dimanche à 17h et fin le vendredi 17h.

Chaque jour inclura 9h d'enseignement sur un format 7h-8h : pratique ; 9h-12h30 : enseignements et pratiques ; 15h-18h30 enseignements et pratiques ; 20h-21h : pratique. A l'arrivée, le dimanche, une séquence 17h-20h ; le dernier jour, la séquence de l'apm est réduite à 15h-17h

Indiquez si l'étudiant pourra suivre la formation sous un format modulaire :

NON

V – Détermination du coût de la formation et du tarif applicable

Les frais de formation (ou tarif) du diplôme d'université sont unique, quel que soit le public visé. Des frais différents peuvent être envisagés si les prestations sont différentes selon les publics visés. Cette tarification particulière devra être justifiée.

Les droits de formation ou tarif s'entendent hors droits universitaires, qui s'ajouteront en fonction du niveau de la formation :

- niveau master (jusqu'à bac+5) : **égal au droit master national- 254 euros**

Tarif de la formation proposé :

5300 €

Seuil d'ouverture proposé :

9 stagiaires

Ce seuil d'ouverture à 9 vise à réunir un effectif qui favorise l'immersion et la partage d'expériences. Ce seuil est aligné avec les intentions du DU.

Le coût de 5240 euros est inférieur au 8500 euros du DU de l'EM Strasbourg (base annoncée 200 h). Pour 10 jours de formation, cela ramène à 525 euros jours le coût de la formation. Comparé à des offres de formation dans le secteur privé, non diplômantes, ce tarif est cohérent. Il permet d'éviter une logique de dumping tout en envoyant le signal d'une formation de qualité.

Joindre l'annexe « coût » dûment complétée - Pour toute question ou demande d'appui sur ce sujet, vous pouvez contacter : sppa@univ-orleans.fr

Une annexe définitive doit être réalisée chaque année afin de vérifier l'équilibre financier de la formation ; elle doit servir également à fixer le tarif de l'année N+1.

La formation fera également l'objet d'une évaluation régulière dans le cadre de l'évaluation des enseignements, au même titre que les diplômes nationaux.

Formation :	Dipôme Universitaire - DEG
Regroupement disciplinaire	Sciences humaines et sociales
Libellé DU	DU Leadership basé sur la pleine conscience (Mindfulness Based Leadership)
Porteur :	Stéphane Onnée
Année :	2026/2027 2nd semestre - janvier 1ère semaine - février 2ème semaine



Coût Standard

	Nb	Coût unitaire	Total
PRODUITS			
Total produits			
Droits d'inscriptions (1)	9	254 €	2 286 €
Frais de formation (2)	9	5 300 €	47 700 €
Subvention			- €
Total Général (a)			49 986 €
tarif par heure	59 €		

CHARGES				
Total charges				
Coûts totaux liés au projet	Nombre	Nombre total (HETD)	Coût unitaire	
<i>Coûts directs</i>				
Coût des heures de la maquette (3)	90	122,5	209 €	25 603 €
Encadrement de mémoire individuel	9		80 €	720 €
Prime pédagogique du responsable	1	1	1 200 €	1 200 €
Frais de déplacement intervenant titulaire responsable - N°1	2		100 €	200 €
Frais de déplacement autres intervenants titulaires	4		100 €	400 €
Frais de repas des autre intervenants - titulaires	4		20 €	80 €
Hébergement et repas du responsable titulaire	2		775 €	1 550 €
Equipement (impression, contenu d'études)				- €
Location de salle/ assurance (2* semaines)	2		1 500 €	3 000 €
Assurances				
Autres dépenses (à détailler)				
Total coût direct (b)			1 489 €	32 753 €
MARGE SUR COUT DIRECT (a-b) = c				17 234 €
<i>Coûts indirects</i>				
Participation au coût indirect d'une heure d'enseignement (d) (4)	90	122,5	137 €	16 783 €
Résultat (c-d)				451 €

Remarque :

(1) **Les droits d'inscription** sont fixés par l'établissement pour les DU.

(2) **Les frais de formation** sont les frais de scolarité demandés éventuellement pour couvrir certaines dépenses (*par exemple* : les photocopies fournis aux étudiants.) Dans certains cas, les étudiants peuvent être exonérés de droits d'inscription et les frais de formation modulés (étudiants subventionnés, double inscription).

(3) **Le coût direct** d'une heure d'enseignement correspond à :

- une heure d'enseignement valorisée au coût moyen horaire par statut de personnel (heures statutaires, heures complémentaires et heures de vacation).

- les charges de fonctionnement spécifiques à la formation non accréditée (fournitures administratives, fournitures d'enseignement,...)

- les charges d'amortissements relatives aux investissements éventuels sur la formation.

Les heures d'enseignement sont des heures équivalent TD.

(4) **Le coût indirect** d'une heure d'enseignement correspond à :

- charges indirectes des personnels des fonctions support et soutien.

- charges indirectes de fonctionnement et d'amortissement.

11/02/2025 - Direction Pilotage, Prospective et Amélioration continue

Sources:

Finances: Données du projet Connaissance des coûts des activité 2023