

COLLOQUE I.P&M 16 & 17 Novembre 2017

IAE - UNIVERSITE JEAN-MOULIN, LYON
6, Cours Albert Thomas – 69008 Lyon

ÊTRE ET MALÊTRE AU SEIN DES ORGANISATIONS Adaptation, changement et transformation : devenir, résistance et conflictualité

Ce colloque contribue au développement des relations confraternelles entre les associations portant ce projet. L'appel à contributions vise à co-produire un colloque interdisciplinaire destiné à contribuer au développement de l'articulation entre "Psychanalyse & Management". Celui-ci est en effet un champ de recherche à part entière. Depuis toujours, l'I.P&M travaille au croisement des connaissances scientifiques dans cette articulation en sciences de gestion.

Dans le contexte de la globalisation de l'économie et de la crise provoquée par le capitalisme financier, la souffrance au travail est devenue un problème majeur : burn-out, acédie, syndromes dépressifs, désordres psychosomatiques et maladies physiques sont le *malêtre* que subissent les sujets au travail. Compte tenu de cette évolution, il s'agit de **questionner corrélativement la problématique de l'Être et du Bien-Être au travail** qui ne sont pas dissociables.

Il apparaît nécessaire d'interroger les nouvelles « résistances au changement » et les nouvelles modalités d'adaptation, la conflictualité sociale, d'éclairer psychanalytiquement les positions inconscientes, les structures et les mécanismes de gouvernance, d'identifier les conflits déniés, les secrets, les non-dits afin de contribuer à redéfinir ce que c'est *qu'être* au travail ... Cette interrogation nécessite d'identifier les déliaisons, les collages qui empêchent la réalisation des tâches primaires, détruisent les solidarités professionnelles ou sociales, attaquent les liens groupaux, rendent impossibles les collaborations constructives. Au-delà de l'image de l'entreprise et de la bonne conscience que peuvent se donner les grands acteurs de la gouvernance économique et financière, ce sont les fondamentaux du management qui sont à réinventer, les finalités et les modalités de la compétition à outrance qui font question, la signification des actes de management qui se trouve contestée par des sujets abandonnés au « *malêtre* ». Ajoutons l'emprise des normes, des procédures du management..., les effets destructeurs sur la nature et sur la planète, abandonnées aux externalités économiques... Le monde économique produit des coûts cachés phénoménaux au sein des organisations et dans la société, que les consommateurs, clients, usagers, financent sans s'en rendre compte... L'adaptation, le changement et la transformation sont des dimensions essentielles

de l'être au sein des organisations, de leur réussite. Les résistances au changement sont aussi bien conscientes qu'inconscientes. Les vacillements du management peuvent s'avérer mortifères tout comme ils peuvent laisser advenir une transformation de l'organisation. C'est donc toujours une pensée de la complexité, notamment ancrée dans la psychanalyse, qui doit soutenir les dynamiques de l'analyse au sein des organisations.

La clinique de l'entreprise et des organisations, au travers de ses cadres et de ses dispositifs (recherche-action, recherche-intervention, clinique de l'activité, intervention psychosociologique...), la psychopathologie du travail, la psychodynamique du travail, l'expérience de la psychanalyse groupale et institutionnelle se rejoignent dans le constat d'une situation problématique. Il faut prendre le risque de penser là où le poids du réel et l'idéologie se conjuguent pour empêcher l'analyse à l'articulation de paradigmes différents : sciences de gestion, sciences de l'information et de la communication, psychanalyse, anthropologie... Il s'agira surtout de mieux comprendre comment au sein des groupes, des organisations et des institutions, se conjuguent les dimensions intrapsychiques, intersubjectives et transsubjectives.

Dans cette perspective, on peut proposer six thématiques.

1. En regard des transformations promulguées par l'explosion du numérique, quelle place accorder à la temporalité subjective, la pensée personnelle et la réflexion collective ? Quelle possibilité de penser l'histoire, le hasard, l'imprévu, l'inouï ? Quelles différences et conflictualités entre le temps prescrit, le temps vécu et le temps évalué/objectivé dans le rapport à l'organisation, aux collègues, à la tâche et à sa réalisation ?
2. La question des pathologies au travail et des risques psycho-sociaux (RPS) est d'une flagrante actualité. Elle ne peut être sérieusement traitée sans une remise en cause des managements anxigènes qui les provoquent. C'est comme syndrome ethnique que les pathologies et psychopathologies surgies en milieu professionnel doivent être pensées et traitées, en se gardant de toute psychologisation moralisante, et au contraire en accordant toute son importance au contexte organisationnel. Il s'agit d'un déterminant de l'être ou du *malêtre*.

Comment penser l'investissement ou au contraire la résistance au changement, selon qu'il est imposé, proposé, ou discuté et co-construit dans le groupe de travail et en dialogue avec le manager et la direction ? Quels enjeux psychiques, narcissiques et libidinaux dans l'emprise de l'organisation, la relation à l'autorité, l'appartenance au collectif (ou son déni...) ? Quelles places sont-elles faites à la diversité et aux différences (individus, sexes, générations, cultures, fonctions et expérience) ? Quelles prises en compte des appartenances dans l'espace professionnel ?

3. Pour contrer la destructivité des ligatures (procédures, protocoles, feuilles de route...) qui contraignent en aliénant sans étayer, disqualifient, interdisent ou empêchent les liens intersubjectifs qui identifient les sujets à leur place et dans leur fonction, quels contenants et/ou tiers symboliques peuvent-ils être mobilisés pour faire resurgir la parole des sujets et entre les sujets sans confondre l'entreprise ou l'organisation avec un espace familial ou un lieu de soins, les réunions de travail avec des groupes de thérapie sauvage ? Quels dispositifs pour rendre sa légitimité au récit, retrouver la possibilité du débat et de l'échange, remettre en question l'emprise de l'organisation ?
4. La pensée managériale institue le plein et le quantitatif car elle craint le conflit. Comment rendre aux conflictualités intersubjectives leur potentialité dynamique de transformation et de création. Comment fixer une limite aux fantasmes et à la volonté de maîtrise /emprise de

- managers se rêvant parfois tout puissants ? Comment faire place à une tempérance managériale, au doute, au manque parfois à l'agressivité dans une dynamique de transformation organisationnelle ? A quelles conditions cette dernière peut-elle donner lieu à une transformation subjectivante, porteuse de créativité et d'un avenir meilleur ?
5. Quelle place et quel sens accordent-on au travail du négatif, au manque, à l'incident voire à l'accident qui viennent parfois perturber le management ? Comment circulent et fonctionnent les affects, les attentes idéales, la honte ou la culpabilité dans l'espace intersubjectif des professionnels en entreprise ? Dans la conception comme dans la mise en œuvre de la gouvernance dans la réalité, comment sont pensées les relations entre les espaces intra-/inter et transsubjectif dans lesquels se configure l'inconscient ? Comment le manager conçoit-il et perçoit-il son rôle et sa responsabilité dans ce qui advient, en positif ou en négatif, à partir de ses prescriptions ?
 6. A quelles conditions le manager comme les « opérateurs » (*de facto* co-opérateurs !) peuvent-ils sortir du solipsisme produit par le management procédural pour travailler à la construction d'autres modèles de gouvernance et de dirigeance, notamment, engager, comme il se voit çà et là, malgré les inévitables résistances et conflictualités le devenir d'une transformation créatrice d'un management participatif, libérateur de la parole et des subjectivités dans un collectif dynamique et responsable.

COMITE D'ORGANISATION			
Daniel BONNET	daniel.bonnet@ip-m.com	I.P&M, ISEOR	06 07 34 26 92
Emmanuel DIET	emmanuel.diet@wanadoo.fr	CRPPC, I.P&M	
Georges GAILLARD	georges.gaillard@orange.fr	CRPPC	
Mario PERINI	mario.perini@ilnodogroup.it	IL NODO GROUP	
Jean-Pierre PINEL	jeanpierre.pinel75@gmail.com	UTRPP	
Véronique ZARDET	zardet@iseor.com	ISEOR, Magellan	
COMITE SCIENTIFIQUE			
SCIENCES DE GESTION, MANAGEMENT		PSYCHOLOGIE CLINIQUE, PSYCHANALYSE	
Isabelle BARTH	Professeur des Universités EM-Strasbourg	Anne BRUN	Professeur des Universités CRPPC, Université Lumière Lyon 2
Daniel BONNET	Chercheur Associé ISEOR, Université Jean-Moulin, Lyon	Albert CICCONE	Professeur des Universités CRPPC (directrice), Université Lumière Lyon 2
Georges BOTET	Psychologue, Psychanalyste Président honoraire de I.P&M	Anne-Lise DIET	Psychologue, Psychanalyste Association Abraham etTorok, Connexions, I.P&M
Jean-Claude CASALEGNO	Professeur Esc Clermont-Ferrand	Emmanuel DIET	Psychologue, Psychanalyste, CRPPC, Université Lyon 2, SFPPG, Connexions, I.P&M
Patricia DAVID	Professeur Émérite ESDES, Université Catholique, Lyon	Bernard DUEZ	Professeur Émérite Université Lumière Lyon 2
Sylvie DEFFAYET	Professeur EDHEC, Lille, Paris	Georges GAILLARD	Professeur des Universités, CRPPC, Université Lumière, Lyon 2
Dominique DRILLON	Professeur ESC La Rochelle Psychanalyste	René KAËS	Professeur Émérite Université Lumière Lyon 2
Jean-Pierre DUMAZERT	Professeur Esc La Rochelle	Abdelaâli LAOUKILI	Psychosociologie, Consultant
Patrick HAIM	Professeur, HDR ESCEM, Poitiers	Patricia MERCADER	Professeur des Universités CRPPC, Université Lumière, Lyon 2
Yvon PESQUEUX	Professeur titulaire de Chaire CNAM, Paris	Pascale MOLINIER	Professeur des Universités, Paris 13 UTRPP (directrice)
Nathalie TESSIER	Professeur ESDES, Université Catholique, Lyon	Mario PERINI	Psychiatre, Psychanalyste Directeur scientifique IL NODO, Turin
Henri SAVALL	Professeur Émérite Université Jean-Moulin, Lyon	Jean-Pierre PINEL	Professeur des Universités, Psychanalyste Université Paris XIII, Connexions
Thibault de SWARTE	Maître de Conférences, HDR Institut Mines-Télécom Bretagne	Philippe SAIELLI	Maître de Conférences, Psychanalyste Université de Valenciennes
Véronique ZARDET	Professeur des Universités IAE, Université Jean-Moulin, Lyon		

PROTOCOLE DE SOUMISSION ET D'ÉVALUATION

1_Envoi des intentions de communication

au plus tard le **20 Juin 2017**

L'acceptation est faite sur la base des intentions de communication. En conséquence, les auteurs adressent une intention de communication de 2 ou 3 pages minimum montrant l'avancement de la recherche : Titre (définissant de manière claire l'objet et le champ de la recherche), axe, mots-clés, motifs et enjeux, problématique, hypothèse(s) ou questions de recherche, positionnement épistémologique, cadre théorique et méthodologique, fil conducteur, éléments de résultats de recherche escomptés, éléments de bibliographie.

2_Acceptation signifiée aux auteurs

au plus tard le **10 Juillet 2017**

3_Envoi des V1 (papier complet)

au plus tard le **10 Septembre 2017**

Soumission des V1 aux réviseurs et retour aux auteurs pour l'élaboration des V2

NB : Les communications sont acceptées sur la base de l'intention de communication (cf. 1)

4_Envoi des V2 (papier complet)

au plus tard le **31 Octobre 2017**

Les papiers complets V2 doivent être conformes aux normes de présentation définies ci-dessous pour la publication dans les actes électroniques. Les papiers non-conformes sont retournés aux auteur(e)s qui se mettent en conformité dans les délais requis.

Adresser les documents et les correspondances sur les courriels

I.P&M

bonnet.daniel@orange.fr

CRPPC

emmanueldiet@wanadoo.fr

Les communications sont évaluées de manière anonyme (*blind review process*) par deux réviseurs spécialistes du domaine couvert. Pour un bon déroulement de la préparation et de l'organisation, le respect des dates de soumission et de remise des papiers est impératif.

Les communications sont publiées dans les actes électroniques du colloque.

Une sélection de communications, parmi les V2, sera proposée en vue de leur évaluation pour publication dans l'une des revues (ISSN) ci-dessous. Cette sélection est soumise aux dispositions de l'évaluation propre à chaque revue. La sélection est subordonnée au règlement effectif des frais d'inscription et à la présentation de la communication au cours de la journée de recherche par l'auteur ou par l'un des co-auteurs.



RIPCO

Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels <https://ripcoblog.wordpress.com/>

I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

Revue Psychanalyse & Management <http://www.ip-m.com/site/publications/>

Une sélection de textes sera en outre proposée à publication dans un ouvrage collectif (ISBN).

NORMES DE PUBLICATION

Pour la publication dans les actes électroniques

Word (.doc), Garamond, Police 11, Interligne simple
Format B5 (16 x 24)

Marges : Haut (2), Bas (2), Gauche (2), Droite (2), Reliure (0), En-tête (1,25), Pied de page (1,5).

Titre de la communication

Cambria, Police 16, Gras, Minuscule, Centré à droite

Prénom(s), Nom(S)

Garamond, Police 11, Gras, Centré à droite

Institution(s) de rattachement

Garamond, Police 11, Gras, Centré à droite

Courriel(s)

Garamond, Police 11, Centré à droite

Résumé en Français (300 mots)

Mots-Clés (5)

Résumé en Anglais (300 mots)

Mots-Clés (5)

(Garamond, Police 11, Justifié)

Corps de texte

Titre 1 : Garamond, Police 10, Gras, Majuscule

Titre 1.1 : Garamond, Police 11, Minuscule

Pas de 3^e niveau de sous-titre

Limiter les notes de bas de page, les annexes et les notes de fin de page

Tableaux, figures, encadrés

Numérotés, titres au-dessus, référencés dans le texte.

Taille de l'article

25 à 40 000 caractères (espace compris)

Bibliographie : ISO 690 (Z 44-005)

Références dans le texte > (Arnaud, 2004), (Pagès et *ali.*, 1998) ; précisez l'initiale du prénom si homonyme. Le numéro de page est obligatoire si citation dans le texte : (Arnaud, 2004 : 10), (Pagès et *ali.*, 1998 : 112)

Références bibliographiques > A la fin de l'article

Pour un ouvrage : ARNAUD G., (2004), *Psychanalyse et organisations*, Armand Colin, 202 p. Pour un article : BARTH I., (2011), « L'interstitiel, un nouvel espace de jeu entre psychanalyse et management », *Revue Internationale de Psychosociologie et des Comportements Organisationnels*, Vol. XVIII, n° 43, ESKA, pp. 31-32

Pour un chapitre d'ouvrage : ECOTO F., (2008), « Une herméneutique du concept d'insouciance par l'illustration », In Barth I. (Dir.), *Souci de soi, souci de l'autre et quête d'insonniance dans les organisations*, Éditions L'Harmattan, pp. 11-194, 238 p.

Pour une thèse ou un mémoire : GEINDRE D., (2000), *Du district industriel au réseau stratégique : La transformation des relations inter-organisationnelles sous l'action d'un syndicat professionnel*, Thèse de Doctorat de Sciences de Gestion, sous la direction de Mr. Le Professeur R. Patrel, Université Pierre Mendès-France, 480 p.

INSCRIPTION

Après de l'Institut Psychanalyse & Management

INSTITUT DE PSYCHANALYSE & MANAGEMENT

377, Chemin du Fesc - 34400 SAINT-JUST (Lunel) (France)
 Mobile : 06-07-34-26-92 - Mail : daniel.bonnet@ip-m.com

Les informations et le téléchargement du bulletin d'inscription seront disponibles

Sur le Site Web de l'I.P&M <http://www.ip-m.com/site/National/>

Sur le site Web du CRPPC <http://crppc.univ-lyon2.fr/fr/colloques/>

Sur le site Web de l'UTRPP <https://utrpp.univ-paris13.fr/agenda/colloques/>

Sur le site Web de la FNEGE <http://www.fnege.org/colleges/college-scientifique>

INSCRIPTION			
Participants	Frais d'inscription		Souscription à l'ouvrage (*)
	Avant le 15/09/2017	Après le 15/09/2017	
Enseignants-chercheurs, Chercheurs Professionnels, Consultants, Experts	250,00 €	300,00 €	Dans la série éditoriale Psychanalyse & Management (ISSN/ISBN)
Doctorants, Etudiants Publics en recherche d'emploi ...	120,00 € (Justificatif requis)	150,00 € (Justificatif requis)	Inclue dans le Tarif d'inscription
Adhésion à l'I.P&M : Tarif pour une première adhésion <i>Le bulletin d'adhésion sera joint au bulletin d'inscription</i>			En SUS : 20,00 €
<p>Les frais d'inscription comprennent les consommations (accueil, pauses, apéritif de clôture), le cocktail déjeunatoire, les actes électroniques, la documentation remise aux participants et un exemplaire de la Revue Psychanalyse & Management dans lequel sont publiés les papiers sélectionnés. Cet exemplaire est adressé directement aux auteurs lors de sa parution, tenant compte du délai nécessaire à son élaboration.</p> <p>(*) Le prix catalogue de la publication est de 26,00 €</p>			
RESERVATION : DINER DE GALA (OPTION EN SUS)			
Enseignants-chercheurs, Chercheurs Professionnels, Consultants, Experts	50,00 €		
Doctorants, Etudiants Publics en recherche d'emploi ...	35,00 € (Justificatif requis)		