

Journée de Recherche du 03 Décembre 2010

Résumé des intentions de communication

N° 01 : François Ecoto

Figures de styles implicites dans les discours et jeux d'acteurs

L'auteur examine les figures de style peu exploitées dans les discours. Cette communication identifie les démarches linguistiques qui seraient à valoriser et à vulgariser.

N° 02 : Georges Botet-Pradeilles

D'Ulysse à Scapin en passant par Machiavel... ou l'art de se faufiler sans se défiler ni faire semblant d'être un autre

Cette communication dresse l'éloge de la duplicité, de la manipulation, de la ruse. A bon escient, ces méthodes permettent de libérer les ressources insoupçonnées de l'intelligence et de la créativité.

N° 03 : Daniel Bonnet

Orienter le changement à partir de la notion de milieu interstitiel : Application en environnement de coopération inter-organisationnelle

Cette communication explore l'hypothèse d'une interaction sous-jacente dans la relation d'objet, qui s'origine dans le milieu interstitiel. La recherche définit la notion de milieu interstitiel et en caractérise sa fonction pour une application dans le domaine de la conduite du changement.

N° 04 : Florian Sala et Lyvie Gueret-Talon

Quand le JE prend le JEU dans les rouages

Le fonctionnement ou la performance de l'entreprise semble parfaitement maîtrisés, puis soudain le JE joue le JEU. Cette communication examine la place du JE, moi libre et transcendant, lorsque le JEU surgit des interstices de son fonctionnement. Il fait la place à la créativité, ou dévoile les fictions.

N° 05 : Thibault De Swarte

Quelques réflexions sur les interstices entre psychanalyse et sciences de gestion

L'interstice comme intervalle dans l'espace ou dans le temps recèle les marges de manoeuvre du management. L'auteur explore l'entrelacs du moi et du ça freudien afin d'éclairer la manière de poser les questions de recherche dans ce champ disciplinaire.

N° 06 : Christine Laemmel

Management et éthique de la sollicitude

Le care est-il à l'œuvre dans l'entreprise et comment s'exprime-t-il en termes de management? La communication éclaire le débat sur les rapports hommes/femmes dans l'entreprise selon cette notion récemment vulgarisée.

N° 07 : Carine Chemin

Des associations face à la failles des politiques publiques : Une analyse lacanienne

La communication explore la problématique des interstices dans les politiques publiques, à la lumière des quatre discours de Lacan, du maître, du maître moderne, de l'hystérique et de l'analyste.

N° 08 : Dominique Drillon

La psychanalyse a-t-elle son mot à dire dans la survie de la planète ? Le cas de deux entreprises innovantes

La psychanalyse s'est d'abord consacrée au soin des pathologies mentales. Puis, elle s'est immiscée dans la vie quotidienne et dans le monde de l'entreprise pour éclairer le fonctionnement des relations humaines. Qu'a-t-elle à nous dire pour ce qui concerne les nouvelles formes de l'organisation du travail et des nouveaux courants qui émergent en matière de management ?

N° 09 : Jean-Pierre Dumazert

La furtivité : Vers une vision nomade pour le management

L'auteur analyse les interstices non codifiés que laissent dans leur sillage les phénomènes furtifs, requis par la complexité des situations professionnelles actuelles. Quelles qualités l'acteur doit-il alors développer pour affronter cette complexité ?

N° 10 : Audrey Sebban

Psychanalyse hors cure et management

L'auteure développe un questionnement original dans le cadre de consultations d'écoute psychanalytique, ouvrant sur le thème de l'interstice. Elle en interroge la pertinence, et bien que le concept de psychanalyse hors cure soit controversé, montre comment de dispositif d'accompagnement trouve sa place dans le contexte du management.

N° 11 : Bernard Bonhomme

Une démarche interstitielle fondamentale: De l'idée à la naissance d'une entreprise innovante

La création d'une entreprise est toujours difficile. L'auteur explore les voies interstitielles de sa propre démarche pour éclairer à la lumière de quelques concepts de la psychanalyse le processus fondamental de la création d'entreprise.

N° 12 : Valérie Weidmann

Et dansons maintenant

L'auteure montre comment les mouvements du corps, d'un groupe autour de la machine à café puis au cours d'une réunion, décrivent une composition chorégraphique chargée de sens. Comment se placer hors des injonctions, y compris à soi même, qui conduisent bien souvent à des comportements obsessionnels ? La relation se joue dans l'interstice.

N° 13 : François Geoffroy

L'informel : Non-concept ou méta-concept pour le management ?

L'auteur pose le concept de l'informel comme objet de recherche, avec pour intention de proposer l'esquisse d'une théorie de l'informel. Il établit la revue de littérature sur cette

notion, et montre que le management de l'informel peut être un creuset de valeur ajoutée pour l'entreprise.

N° 14 : Lionel Bobot

Vers une nouvelle approche de la gestion des conflits en management : médiation systémique, partnering et cercle de rétablissement

L'auteur explore les modes alternatifs de résolutions des conflits. Tandis que les managers expriment souvent leur désarroi lorsqu'ils ont à gérer des situations de conflits, il montre comment ces nouveaux modes permettent de dégager des voies interstitielles de résolution de conflits.

N° 15 : Stéphane Leymarie

Du comportement organisationnel à une éthologie organisationnelle

L'auteur interroge le comportement organisationnel à partir des connaissances en éthologie humaine, et pose l'hypothèse d'une éthologie organisationnelle. Il laisse entrevoir des apports épistémologiques et méthodologiques.

N° 16 : Lova Ramboarison

L'hypercorrection sociale : Un levier d'intégration professionnelle des étrangers hautement qualifiés ?

Cette communication aborde le problème de différence culturelle. Le terrain concerne l'intégration de médecins malgaches expatriés en France.

N° 17 : Philippe Brodier

Le suicide au travail : Le management à l'épreuve du sens

Le management des organisations se trouve confronter à la question du suicide qui a fait irruption dans le monde du travail. L'auteur circonscrit cette problématique, à l'articulation du monde du travail et de la société. Il ouvre des perspectives de réflexion sur la responsabilité sociale des entreprises et la responsabilité sociétale.

N° 18 : Helen Riot

L'Oréal : Tearing Out the Good Enough Mother's Hair

Cette communication explore l'impact médiatique de l'affaire Bettencourt sur l'image, la culture et l'identité de la firme l'Oréal. Cette affaire souligne l'ambivalence de l'image d'une grande entreprise. La communication propose une interprétation de ce phénomène qui oppose des images très ambivalentes.

N° 19 : Martine Glomeron

Dans les interstices du langage professionnel entre managers et managés

Le langage révèle une dimension symbolique qui peut aller au delà de son contenu explicite, et parfois l'envers du décor. Cette communication rend compte d'un travail réalisé au sein d'une équipe réunissant une psychanalyste, une chercheuse en sciences de gestion et un médecin du travail.

N° 20 : Annelyse Guillaume-Dejour

Prendre en compte la singularité de l'individu pour conduire un changement organisationnel efficient

Chacun défend sa singularité lors de la mise en œuvre d'un changement, surtout si les modalités de la mise en œuvre engendrent de fortes résistances. Dans le même temps, le changement sollicite l'expression des singularités. Pour cet auteure, le respect de la singularité est un facteur d'efficacité du changement.

N° 21 : Hanène Rahali

Le récit de carrière entre l'intériorisation de l'objectif et l'extériorisation du subjectif

L'auteure distingue la carrière objective qui s'évalue sur des indicateurs de mesure et la carrière subjective qui s'évalue sur le degré de satisfaction. Une réussite de la carrière objective n'est pas nécessairement source de satisfaction. L'auteure examine cette problématique sur le plan managérial et psychanalytique, afin de comprendre comment les cadres perçoivent leur réussite de carrière.

N° 22 : Sylvain Luc

Systemique archétypique : Un regard sur les organisations

Cette communication présente une méthodologie d'analyse du comportement organisationnel au croisement des concepts d'archétypes de Jung et des concepts de l'Ecole de Palo-Alto. Cette recherche montre comment les travaux de Jung sont susceptibles de trouver des applications au sein des organisations.

N° 23 : Claude Alavoine et Jean-Luc Vannier

Une approche psychanalytique des enjeux dans la négociation et *libres associations* sur son influence dans les pratiques des négociateurs

Cette communication analyse d'un point de vue psychanalytique les enjeux et le processus de la négociation, en « pointant » les facteurs susceptibles d'expliquer l'écart entre conception consciente ou inconsciente de la relation dans les pratiques utilisées par les négociateurs.

N° 24 : Karine Erbibou et Thierry Dupiot

Mettre un manager sur un canapé

Les indicateurs de mesure permettent une évaluation pratique de la performance. L'évaluation qualitative nécessite cependant de se préoccuper des arrangements et manœuvres possibles, de ce que révèlent les interstices du désir, qui renvoient au 'comment'.

N° 25 : Pierre Auvray

De la Boétie à Sigmund Freud

L'exploration des failles du management permet-elle de prendre conscience de l'importance des apports de la psychanalyse pour le management des organisations ? L'auteur montre comment ces apports peuvent permettre à chacun de se libérer des stéréotypes, des carcans... mieux définir sa place et son rôle dans l'entreprise.

N° 26 : Mathias Waelli, Philippe Fache

Quand le sujet 'encaisse' : A propos du détournement des règles de travail en hypermarchés

Le développement de certaines pratiques de contrôle en hypermarchés conduit à plonger dans la clandestinité le détournement des règles édictées pour la bonne marche de l'entreprise. L'auteur analyse les différentes formes d'adaptation dans cet univers des hypermarchés, à l'aide du concept 'd'adaptation secondaire' de Goffman.

N° 27 : Jean-Claude Casagnelo et Brigitte Nivet

Intensification du travail et disparition des espaces potentiels de reliance

Le temps est nécessaire à la libre circulation des idées et de la connaissance. Certains temps dits improductifs sont en fait nécessaires au développement des coopérations au sein des organisations, que les impératifs de la gestion et du management tentent de réduire. En mobilisant les concepts de l'agir communicationnel (Habermas) et de l'espace transitionnel de Winnicott, les auteurs montrent que ce temps est à la fois productif et un facteur de développement du lien social.