

## Les séries thématiques de l'Institut Psychanalyse & Management

### PSYCHANALYSE & HUMANITES MANAGERIALES

#### *Appel à Communications*

#### **Colloque annuel de l'Institut Psychanalyse & Management**

*Participation en Présentiel et en Visioconférence*

**Mercredi 27 Novembre 2024**

et

**Jeudi 28 Novembre 2024**

**ISTEC BUSINESS SCHOOL PARIS**

128, QUAI DE JEMMAPES

75010 PARIS

*Colloque bénéficiant du soutien actif des associations AGRH et ADERSE*



**AGRH**



**ADERSE**

#### **QUELLES CORRESPONDANCES ENTRE LES IDEALITES ET LES REALITES DU MANAGEMENT**

#### **ÉCLAIRER LES ATTENTES DU MANAGEMENT ENVERS LES APPORTS DE LA PSYCHANALYSE**

Le management se positionne clairement dans la classe des idéalités économiques. Sa relation à la classe des idéalités sociales est paradoxale. Le management s'étrangle dans un double nœud, celui de l'équilibration de la tension économique, et celui de l'équilibration de la tension sociale. La balance de cette équilibration détermine la profitabilité requise, en principe pour le bien de toutes les parties prenantes. Voilà pour les idéalités.

Concernant les réalités, le management est pragmatique, quoiqu'il se réfère désormais à une science bien établie, et pragmatique, ce devrait suffire, dont le patron culturel est l'économie. Il est en effet confronté aux réalités. Toute protestation est constitutive de la constatation d'un écart idéal dû à l'idée que chaque partie prenante se fait d'un idéal pour lui. On désigne des boucs émissaires : le marché, la concurrence, les comportements, l'état d'une situation, l'État nation, l'Europe... Ces boucs émissaires exerceraient une contrainte à l'exercice du libre arbitre par les parties prenantes. Chacune se réfère à ses valeurs instituant. La concurrence en effet signifie que chaque partie prenante poursuit ses « *eutopies* », désignant les « utopies » qui sont bonnes spécifiquement pour chacune d'elle. Finalement le management butte sur les « dystopies », désignant les contrariétés, les embarras, les difficultés, les problèmes... et toutes leurs productions manifestes : les dérives aux attentes, les dysfonctionnements... et les manifestations occultées, les coûts sociaux, les coûts-performances cachés finalement colossaux. La déperdition d'énergie serait finalement plus abondante que la profitabilité, laquelle ne serait pas une rareté si elle était mieux répartie et redistribuée pour des investissements pour tous, dont pour le bien de la planète. D'aucuns seraient sans doute plus coopérant. Or ce qui apparaît est que c'est bien ce que l'on ne veut pas voir qui est le trait d'union de l'harmonie. Le management ne ferait pas tout ce qui est son pouvoir pour tendre vers des équilibrations saines, parce que chaque partie prenante veut sa part de gâteau plus grosse que celle de l'Autre, quoiqu'elle ait bien compris que la coopération des parties prenantes est le passage obligé. La dynamique des structures s'emballe. Le management met en œuvre des stratégies dissipatives. Désormais, l'Intelligence Artificielle générative les rendrait plus dissipatives encore, s'agissant de résoudre dans le « temps du monde » (F. Braudel, 1979) les problèmes généraux du management que le changement et la transformation rendent de plus en plus liquide... sauf que le management des uns

contraints les Autres au freinage dissipatif car l'énergie est captée par les résistances. Sont sans cesse à questionner la reconfiguration des modèles d'affaires, les impacts sur le vivant, le management des Hommes et des Organisations. Différents points de vue critiques sont sollicités et croisés, dont celui de la psychanalyse. Sont questionnées les attentes du management relativement aux apports de la psychanalyse.

Dissipons quelques malentendus.

Ce sont bien des communications proposées par des enseignants-chercheurs en management, et un public plus large en extension exerçant des professions et des activités de management, ou intervenants dans les organisations (conseils, experts...) qui sont attendues, positionnées sur leurs préoccupations ; tandis que des communications d'enseignants-chercheurs et de professionnels de la psychanalyse sont attendues également de sorte à croiser les regards. Le colloque est un lieu de rencontres. Sans oublier les enseignants-chercheurs d'autres disciplines puisque le management des organisations et des institutions est transversal aux champs scientifiques, recomposés d'ailleurs avec le développement de la digitalisation des activités humaines. Le management et la psychanalyse ont de nombreux champs coalescents (économie, psychologie, sociologie, anthropologie, information & communication, éducation & pédagogie...etc.).

Que ne propose pas la psychanalyse ?

La psychanalyse ne propose pas de remèdes préétablis, ni des modèles, ni des solutions... ni de résoudre les problématiques et les problèmes à la place des acteurs. Certes, elle produit des connaissances et des avoirs ouverts au monde, mais son cadre est la clinique, le travail au chevet.

Que propose la psychanalyse ?

La psychanalyse propose aux acteurs de mettre en œuvre un travail d'élaboration visant l'investissement de l'acteur dans les constructions, l'acteur étant défini comme un sujet, afin d'élaborer des solutions singulières. La psychanalyse répond aux attentes dans ce cadre, et réalise à cet égard les apports requis, pour lesquelles elle éclaire corrélativement le travail sur les valeurs instituanes singulières, et sur les dispositifs de travail à mettre en œuvre au sein organisations pour construire les transformations. La psychanalyse travaille sur des objets analytiques. Les transformations du management concernent les objets du management. L'intervenant (chercheur...) travaille sur des objets du management (observe, analyse, interprète, teste, expérimente...). Il observe la transformation de l'objet dans son spectre de connaissances par le moyen de ses classes d'objets (cf. *matrice indicative*). Il n'y a pas d'interdits à proposer une communication en Psychanalyse & Management. La rigueur scientifique impose qu'il soit diligent selon qu'il est instruit d'une capacité à analyser et à traiter des informations dans le champ de la psychanalyse.

Citons les objets génériques auxquels les transformations sont le plus souvent apparentées et des classes d'objets de la recherche en management (*non exhaustif*), observés spécifiquement ou croisés selon que les variables sont déclarées à expliquer ou explicatives :

Classes d'objets ↓	Champs et objets génériques des enjeux de la recherche dans l'articulation Psychanalyse & Management				
	Le travail	Le management	Le fonctionnement	L'organisation	Le développement
Les pratiques du management	X	X	X	x	
Les dysfonctionnements	X	X	X	X	
Les relations humaines	Ex. La souffrance au travail				
Les valeurs instituanes		X			X
Le changement		X	X	X	
L'innovation	X	X	X	X	x
Les émotions					
La communication	X	X	X		
La qualité	Ex. La qualité et l'efficacité du fonctionnement et du management				
La digitalisation	Ex. L'intelligence Artificielle		X		
Etc...					

NB : Les champs et les classes d'objets sont paramétrables. Les classes d'objets et les croix sont indicatives

Sont questionnés l'endroit du management et l'envers du management, car c'est dans ce lien de l'endroit et de l'envers, faisant correspondre un endroit et un envers du dehors et du dedans, un état ou/et une dynamique des structures, que la transformation s'opère. Cette transformation est toujours mesurée en management, qualitativement, quantitativement et financièrement. Elle est le profit... et la rentabilité pour tous, d'aucuns ayant contribué à la transformation. La psychanalyse réalise son apport dans ce cadre de significations. Elle ne se soumet à aucune intention spéculative. Mais l'humain n'est pas un objet. Il est toujours l'humain. Il est toujours celui qui construit les transformations. La psychanalyse promulgue certes ses idéalités, mais son lieu est toujours celui des réalités.

Dans ce cadre, l'objet de recherche est celui des attentes du management envers la psychanalyse qui éclaire et réalise des apports.

Le ou les auteurs souhaitant proposer une communication, en perspective d'une publication, définissent l'objet de recherche sur lequel ils questionnent les attentes de la recherche et du management respectivement envers la psychanalyse, à savoir attendent des éclairages et des apports. La communication justifie l'un et l'autre, quand bien même les incorporats mobilisés et les éclairages et les apports eussent été modestes, relativement au cadre de référence de la recherche établi pour la recherche. La recherche mobilise une ou des études de cas. La communication en souligne les apports de la recherche et les impasses. Des recherches parapluies sont bienvenues permettant de valoriser des travaux longitudinaux.

Toute communication a vocation à être publiée. Le colloque de l'I.P&M, réalisé en association avec l'ISTEC Business School, propose deux revues :

- La Revue Management & Sciences sociales (classée 4 FNEGE)
- La Revue Psychanalyse & Management (Revue à Comité de lecture)
- *L'auteur peut orienter sa publication vers une autre revue de son choix*

COMITE D'ORGANISATION	Contacts	Institutions	
Daniel BONNET	bonnet.daniel@outlook.com	I.P&M	06 07 34 26 92
Dominique BARUEL BENCHERQUI	d.bencherqui@istec.fr	ISTEC	01 40 40 20 30
Marc BONNET	bonnet@iseor.com	I.P&M	
Charles FERRON	c.ferron@istec.fr	ISTEC	01 40 40 20 30

GARANT DE LA SCIENTIFICITE DU COLLOQUE	Institutions	
Isabelle BARTH	EM Strasbourg I.P&M	Professeur des Universités Présidente du Conseil Scientifique de l'I.P&M
Emmanuel DIET	I.P&M	Agrégé de philosophie, Docteur en Psychopathologie et en psychologie cliniques, Psychanalyste, Analyste de groupe et d'institution, Rédacteur en chef honoraire de la revue « Connexions »
Henri SAVALL	ISEOR	Professeur émérite, Université Jean-Moulin Lyon Médaille du Prix Rossi de l'Académie des Sciences Morales et Politiques (Institut de France) avec Véronique Zardet

*NB : La liste des réviseurs membres du Comité Scientifique du colloque sera disponible sur le site Web de l'I.P&M*



### **Appel à contributions sur le Web**

- I.P&M            [Colloques \(ip-m.com\)](http://ip-m.com)  
 FNEGE            [Actualités du réseau - FNEGE](#)  
 ISTEC            [Colloques - Istec](#)

### **AGENDA DES SOUMISSIONS**

Soumission de l'intention de communication	Lundi 3 Juin 2024
Retour Acceptation de l'intention de communication	Lundi 24 Juin 2024
Soumission de la V1	Mercredi 16 Septembre 2024
Retour des évaluations V1	Lundi 21 Octobre 2024
Soumission de la V2 selon engagement pris avec les auteurs	Vendredi 15 Novembre 2024

#### TARIFS D'INSCRIPTION

Auteurs présentant une communication	210,00 € TTC
Doctorants présentant une communication	120,00 € TTC
Auditeurs	Une Journée au choix 75,00 € TTC
	Deux Journées 150,00 € TTC
Enseignants-Chercheurs ISTEC	Selon la modalité d'inscription (auteur, doctorant, auditeur)
Étudiants ISTEC	Inscription auprès de l'ISTEC
Repas de Gala (Mercredi 27 Novembre (soirée))	Option

#### Inscription auprès de l'Institut Psychanalyse & Management

**Date limite pour l'inscription et le règlement :**

*Au plus tard : Jeudi 31 Octobre 2024*

**PUBLICATIONS :** Les textes aboutis (V1, V2, Vn...) ayant fait l'objet d'une présentation au cours du colloque sont publiés dans les **actes du colloque** dans la collection « ANNEE DE LA RECHERCHE EN PSYCHANALYSE & MANAGEMENT ».

La REVUE PSYCHANALYSE & MANAGEMENT ne publie quant à elle que les textes qui lui ont été proposés et qui ont été soumis au parcours d'évaluation selon le protocole en vigueur pour les revues classées FNEGE.

Les textes aboutis, remis en version V2... Vn... après révision(s), sont publiés selon l'orientation proposée par le comité de rédaction :

Dans la Revue Psychanalyse & Management (collection édition revue académique)

Dans la Revue Psychanalyse & Management (collection éditions n° spéciaux et hors-séries)

Pour l'une ou l'autre : Soit dans le dossier thématique ou dans le dossier « varia »

Le **bulletin d'inscription** est mis à disposition auprès des auteurs dont la communication a été acceptée.

#### Organisation du colloque (indicatif)

Mercredi 27 Novembre 2024	Jeudi 28 Novembre 2024
<b>Matinée</b> 8 H 30 <i>Accueil</i> 9 H 00 – 9 H 45 <i>Allocations d'ouverture</i> 9 H 45 – 10 H 30 <i>1<sup>ère</sup> Conférence</i> 10 H 30 – 11 H 15 <i>2<sup>ème</sup> conférence</i> 11 H 15 – 11 H 45 <i>Pause</i> 11 H 45 – 12 H 30 <i>3<sup>ème</sup> conférence</i>	<b>Matinée</b> 8 H 00 <i>Accueil</i> 8 h 30 – 10 H 00 <i>Atelier n° 5 atelier n° 6 en parallèle</i> 10 H 00 – 10 H 45 <i>4<sup>ème</sup> conférence</i> 10 H 45 – 11 H 30 <i>5<sup>ème</sup> conférence</i> 11 H 30 - 12 H 30 <i>Atelier n° 7 et Atelier n° 8 en parallèle</i>
<b>Après-Midi</b> 13 H 30 – 15 H 00 <i>Atelier n° 1 et Atelier n° 2 en parallèle</i> 15 H 00 – 16 H 30 <i>Atelier n° 3 et Atelier n° 4 en parallèle</i>	<b>Après-Midi</b> 13 H 30 – 15 H 00 <i>Atelier n° 9 et atelier n° 10 en parallèle</i> 15 H 15 – 16 H 00 <i>6<sup>ème</sup> conférence</i>

<i>16 H 30 – 17 H 00 Pause</i>	<i>16 H 00 – 17 H 30 Table Ronde n° 2</i>
<i>17 H 00 – 18 H 30 Table Ronde n° 1</i>	<i>17 H 30 – 18 H 00 Clôture du colloque</i>
Soirée : Repas de Gala (Option)	
<i>20 H 00 &gt; Repas de Gala</i>	