



APPEL A COMMUNICATION

MIEUX COMPRENDRE ET DECRYPTER LE POUVOIR DANS LES ORGANISATIONS APPORTS CROISES DE LA PSYCHANALYSE ET DE LA GESTION

Le thème du pouvoir fait l'objet de travaux de recherches dans de nombreuses disciplines. Ce colloque propose de mettre en perspective les apports croisés de la psychanalyse et de la gestion sur ce thème. Il vise à mieux comprendre les sources, les mobiles, les modalités, son évolution, aux différences échelles de son exercice, de la gouvernance aux pratiques individuelles.

Mieux comprendre et décrypter le pouvoir dans les organisations peut s'envisager à l'aune des différentes acceptions qui se rapportent à l'exercice de l'autorité, de l'influence, du leadership, au commandement, à la capacité, à sa légitimité, à la responsabilité, au contrôle de l'incertitude, à la prise des décisions ; tout autant qu'à l'exercice de l'obéissance, à la soumission, au consentement, au dévouement, à la résistance. Le sujet s'inscrit par conséquent dans le champ des différentes catégories d'acteurs, et des différentes formes, modalités et procédés de son exercice, selon que les acteurs l'exercent ou y sont assujettis. D'autres clés d'entrée sont possible : les stratégies (Crozier, Crozier et Friedberg, Mintzberg, Bernoux), les dynamiques organisationnelles (Bion, Kets de Vries et Miller), les relations entre les acteurs (personnelles, interpersonnelles, groupales...), les régulations (Reynaud), ou encore son impact. L'exercice du pouvoir et son emprise engendrent de la satisfaction mais aussi des frustrations, et des conflits à gérer. Le pouvoir assigne aussi un statut. Il inspire une certaine liberté, mais il est souvent contraint. Sa conquête est un enjeu qui peut entraîner des luttes très dures.

Les définitions sont polymorphes (Dahl, 1957) selon l'attribut sur lequel celles-ci se fondent, par exemple sur le rapport à l'autorité, à la puissance, au leadership... H. Arendt (1972) se démarquait de ce rapport à l'autorité et le définissait comme *une aptitude à agir, et à agir de façon concertée*, dès lors qu'il implique d'obtenir au sein d'une institution un mandat, un accord, une coopération, ou qu'il se rapporte à une éthique.

Les travaux de recherche en Sciences de Gestion sur le thème du pouvoir explorent globalement deux perspectives, dont l'une éclaire son exercice dans le champ du comportement organisationnel, tandis que la seconde éclaire l'impact psychopathologique. Ces deux perspectives s'ignorent le plus souvent. Les apports croisés de la psychanalyse et de la gestion ont vocation à les extraire de leurs dépendances théoriques, susceptibles par ailleurs d'induire un ensemble socialement déterminés de connaissances scientifiques.

Sur l'axe du comportement organisationnel : le colloque permet d'explorer la place du « sujet » compte tenu de l'emprise des idéologies sous-jacentes aux politiques et aux pratiques de management. Cette exploration peut être envisagée selon de nouvelles thématiques susceptibles de contribuer à la transformation du système de valeurs, par exemple : l'appartenance, le courage... L'évolution des politiques et des pratiques (l'emprise des normes, le développement du risque psychosocial...), conduit cependant à devoir explorer un axe psychopathologique. De nombreuses situations de management offrent désormais aux chercheurs des terrains de recherche susceptibles d'être explorés à partir de cadres théoriques moins conventionnels en management, donc susceptibles de contribuer au dépassement de connaissances socialement déterminées, y compris dans le champ scientifique.

Sur cet axe du comportement organisationnel, en première approximation, le pouvoir est généralement attaché à un statut, lequel confère une légitimité pour son exercice. Mais chacun s'accorde, depuis les travaux de Crozier et Friedberg (1977) sur le fait que tous exercent un pouvoir. Chacun déploie toutes les habilités (Ouimet, 2008), ne serait-ce que pour « être capable de... » (Russel, 1938 ; Dahl, 1938), à partir desquelles se définit le pouvoir organisationnel. Dans le cadre, chacun cherche à se trouver en accord entre lui-même (sa mission, ses intérêts, ses souhaits, ses désirs, ses obligations, ses devoirs...) et le milieu. Sur cet axe, le pouvoir organisationnel tisse

un accord qui l'institutionnalise entre l'individu et le groupe, le plus souvent un champ de forces. Sur cet axe également, les travaux de recherches permettent de mieux comprendre les logiques du comportement humain au sein des organisations.

Les cadres théoriques sont extrêmement diversifiés, mais à l'origine on identifie quelques cadres institutionnalisés : La théorie du contrat psychologique (Barnard, 1938 ; March et Simon, 1958 ; Argyris, 1960 ; Schein, 1965 ; Levison-Munder-Mandl, Solley, 1962 ; Rousseau, 1989, qui introduit la perspective socio-cognitive) ; la théorie de la justice organisationnelle (Blau, 1964) ; la théorie de l'échange leader-membre (Diemesch et Liden, 1986) ; ou encore la théorie du Support Organisationnel (Eisenberg & ali., 1986) ; pensons également aux théories de la rationalité : selon le cas le comportement est rationnel par rapport à des fins ou par rapport à des valeurs (Roche, 1991 : 415), les organisations étant désormais tenue d'accomplir des efforts sur le plan des rapports aux valeurs (éthique, responsabilité sociale, développement durable, diversité...), tandis qu'elles se montrent toujours plus exigeantes sur les résultats. La rationalité est susceptible d'induire un ensemble socialement déterminé de comportements, tendre vers..., car dans la pratique les dysfonctionnements tissent également le comportement organisationnel (Savall et Zardet, 1995, 2004).

Sur l'axe psychopathologique : le regard psychopathologique s'inscrit généralement dans une sémiologie positive, considérant les effets du pouvoir du point de vue de ses symptômes (souffrance, stress...) et du risque psychosocial. Mais pour R. Roussillon (2007), le symptôme n'est qu'un aspect du trouble psychique et il convient de se référer aux conflits inconscients sous-jacents (angoisse, mécanismes de défenses...). Il faut également se référer aux mécanismes identificatoires, aux investissements narcissiques, au désir et à la jouissance, aux interdits, à la « chose » qui ne peut être nommée (Lacan), ou au rapport à la sexualité (Roche, 1995). Le fantasme prend parfois le pouvoir (G. Labounoux, 1997). Le pouvoir peut être invisible, clandestin (Moulet, 1992). L'organisation a sa propre emprise inconsciente (Pagès, 1979-1998). Pagès soulignait (*Ibid.*, 1998, p. 13) qu'on ne peut comprendre le fonctionnement des organisations indépendamment des structures inconscientes qu'il sollicite. Ses recherches ont contribué à l'élaboration d'un cadre théorique d'ensemble sur ce thème du pouvoir.

Le management est un champ de l'exercice du pouvoir. Mais, comme le souligne V. de Gaulejac (2011), le pouvoir est sous l'emprise des idéologies gestionnaires dont les sujets sont eux-mêmes acteurs. Or, ne devrait-il pas être un art de la médiation au sein des organisations ? Quand bien même il ne pourrait s'agir que de médiations entre des sous-systèmes de collaboration conflictuelle, qui assurent une coexistence interactive (*Ibid.*, 1990).

L'exercice du pouvoir peut souffrir de pathologies propres aux personnalités ou au profil psychologique de ses sujets (Redl, 1965 ; Stora, 1987 ; Kets de Vries, 1985, 1991 ; Zaleznik, 1997 ; Enriquez, 1997). Mais, la psychodynamique du leadership ne saurait se limiter à l'étude des seules caractéristiques psychologiques des dirigeants (Arnaud, 2004) ; les auteurs de ce courant, ainsi que les auteurs du courant de la psychosociologie d'orientation psychanalytique (Pagès, de Gaulejac, Aubert) ou clinique (Enriquez, Mendel, Barus-Michel), ont montré que la vie psychique propre aux dirigeants influence la dynamique du fonctionnement de l'organisation, son management, sa culture. Les dérives aliénantes du pouvoir, et leurs pathologies, sont également analysées de manière approfondie dans le courant de la psychanalyse organisationnelle (Anzieu, Kaës).

Les colloques de l'I.P&M visent à éclairer la connaissance et la pratique du management à partir des connaissances proposées par la psychanalyse et différentes disciplines ou travaux de recherche s'y référant. Ils visent à l'amélioration du dialogue entre deux disciplines a priori fort éloignées, de sorte à proposer des connaissances pertinentes et utiles pour la pratique du management dans les organisations.

Ce colloque ouvre l'opportunité de faire un point sur l'avancement des travaux de recherche sur ce thème du pouvoir dans les organisations, et de proposer une avancée à partir du croisement des regards. La vocation de l'I.P&M est à ce titre de favoriser le dialogue entre les disciplines afférentes à la recherche en sciences de gestion et à la recherche en sciences de la psyché. L'appel à communication prime le regard psychopathologique ; mais qu'en est-il du pouvoir dans le cadre du fonctionnement dit "normal" de l'organisation ? Or, dans ce contexte du fonctionnement orthofonctionnel de l'organisation, l'évolution des



Institut Psychanalyse & Management

facteurs durcit celle des exigences ; V. de Gaulejac (2009) y voit l'emprise de l'idéologie gestionnaire. Les modalités de l'exercice du pouvoir (gouvernance, management...) dans ces contextes sont également référées à des conflits inconscients sous-jacents. L'emprise est aussi celle de l'évolution des normes et de l'acceptation sociale à cet égard (Canguilhem, 2009). Il se peut aussi que statistiquement l'évolution ne soit pas significative, ou qu'elle ne soit pas rendue visible (évaluation, médiatisation...), mais devienne insupportable. Les contre-pouvoirs qui s'établissent reposent également sur une évolution des alliances inconscientes dès lors que *le travail du négatif* (Green, 1993) est à l'œuvre.

Ce colloque accueille toutes réflexions inspirées des champs psychologiques, psychanalytiques, managériaux, comme anthropologiques, sociologiques ou historiques. Des états de l'art, des comptes rendus d'expériences, des analyses ciblées seront les bienvenues. La seule contrainte est le respect des normes de présentation des projets (voir le paragraphe spécifique).

Liste indicative et non exhaustives de thématiques

L'abstraction et le déplacement du pouvoir dans l'espace
La puissance de l'organisation comme modalité d'emprise du pouvoir
Décision et mode de rationalité
Pouvoir formel et informel
Pouvoir et autorité
Histoires et Histoire du pouvoir
Le patron, le leader, le manager
L'obéissance, la soumission
Les styles de pouvoir
Pouvoir et dimension interculturelle
Les évolutions récentes du pouvoir
Expertise et pouvoir
Imaginaire et prise de pouvoir
Les sources du pouvoir
...

COMITE D'ORGANISATION

BARTH Isabelle	06 84 51 41 05	isabelle.barth@em-strasbourg.eu
BONNET Daniel	06 07 34 26 92	daniel.bonnet@ip-m.com

COMITE SCIENTIFIQUE

BALHADJ Saïd	Professeur, Université Abdelmalek Essaadi, ENCG, Tanger
BARTH Isabelle	Professeure agrégée, Directrice Générale de l'EM-Strasbourg
BEAUPRE Sylvain	Professeur, Anthropologue, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)
BENTEIN Kathleen	Professeure, Ecole des Sciences de la Gestion, Université du Québec, Montréal
BONNET Daniel	Consultant, Chercheur associé, ISEOR, Magellan, Université Jean-Moulin, Lyon
BOTET Georges	Psychologue, Ecrivain, Président honoraire de l'I.P&M
BOURION Christian	Professeur, ICN Business School, CEREFIGE, Nancy
BRASSEUR Martine	Professeure agrégée, Université Paris Descartes
BRUNNER Roland	Professeur, Psychanalyste, Coach de dirigeants, HEC, Université Paris VIII, Les Psychanalystes associés, Paris
CHRETIEN Lise	Professeure agrégée, Faculté des Sciences de l'Administration, Université de Laval
DE SWARTE Thibault	Maître de Conférences, HDR, Institut Mines-Télécom, Rennes
DIET Emmanuel	Psychanalyste (CIPA), Chercheur Associé au CRPPC (EA 653)
DRILLON Dominique	Professeur, Psychanalyste, ESC La Rochelle
GERMAIN Olivier	Professeur, Ecole des Sciences de la Gestion, Université du Québec, Montréal
GRAVEL Sylvie	Professeure, Directrice du programme doctoral santé et société, Ecole des Sc. de la Gestion, Université du Québec, Montréal
GUERRERO Sylvie	Professeure, Co-Directrice la chaire de gestion des compétences, Ecole des Sc. de la Gestion, Université du Québec, Montréal
HAFSI Taiëb	Professeur titulaire, HEC, Montréal
JIMENEZ Amparo	Professeure, Psychologue, Ecole des Sciences de la Gestion, Université du Québec, Montréal
LAINÉY Pierre	Consultant, Maître d'enseignement, HEC, Montréal
LANGLOIS Lyse	Professeure titulaire, Psychologue, Faculté des Sciences Sociales, Université de Laval
MARCHE-PAILLE Anne	Chercheuse au CRIEVAT et au GREFID, Psychanalyste, Faculté des Sciences de l'Education, Université de Laval



Institut Psychanalyse & Management

Marie-Noëlle ALBERT	Professeure, Directrice du module des sciences de l'administration, Université du Québec à Rimouski
MORIN Estelle	Professeure titulaire, Psychologue, HEC, Montréal
NOBRE Thierry	Professeur des Universités, Directeur de la recherche, Ecole de Management de Strasbourg
PAILLE Pascal	Professeur titulaire, Directeur du groupe de recherche GREFID, Faculté des Sciences de l'Administration, Université de Laval
PICHAULT François	Professeur, Directeur de la recherche, Président du LENTIC, HEC-Ecole de Gestion, Université de Liège
SAVALL Henri	Professeur émérite, IAE de Lyon, Université Jean-Moulin
SOARES Angelo	Professeur, Sociologue du travail, Ecole des Sciences de la Gestion, Université du Québec, Montréal
ST-HILAIRE France	Professeure, Université de Sherbrooke
STOMBOLI Laurent	Lecturer, Amsterdam University of Applied Sciences
ZARDET Véronique	Professeure des Universités, IAE de Lyon, Université Jean-Moulin

SOUSSION DES INTENTIONS DE COMMUNICATION ET DES COMMUNICATIONS

1_Envoi des intentions de communication au plus tard le 25 Janvier 2014

L'acceptation est faite sur la base des intentions de communication, de sorte à permettre aux auteurs de gérer leur inscription sur le site de l'Acfas dans les délais requis, et d'organiser leur déplacement. En conséquence, les auteurs adressent une intention de communication montrant l'avancement de la recherche : Titre (définissant de manière claire l'objet et le champ de la recherche), 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 05 Février 2014

3_Envoi des V1 (papier complet) au plus tard le 10 Mars 2014 Soumission des V1 aux réviseurs et retour aux auteurs

4_Envoi des V2 (papier complet) au plus tard le 20 Avril 2014

Les papiers complets doivent être conformes aux normes de présentation. Les papiers non-conformes sont retournés aux auteur(e)s qui se mettent en conformité dans les délais requis.

Adresser les documents sur les courriels isabelle.barth@em-strasbourg.eu
daniel.bonnet@ip-m.com

Les communications sont évaluées de manière anonyme (*blind review process*) par deux réviseurs spécialistes du domaine couvert. Le respect des dates de soumission et de remise des papiers est impératif. Les communications seront publiées dans les actes du colloque. Le Comité Scientifique sélectionnera les meilleures communications en vue de leur publication. La remise du papier définitif sélectionné (version 3 acceptée pour la publication) sera précisée ultérieurement par le comité éditorial. L'auteur devra mettre la V3 en conformité avec les normes de présentation de la publication pour laquelle elle est sélectionnée.

Une sélection de communications sera proposée en vue de leur évaluation pour une publication dans la *Revue Internationale de Psychosociologie et des Comportements Organisationnels (RIPCO)* est classée Essec en 2009; Aeres en 2012; FNEGE en 2013. Sur Harzing, son h-index passe de 10 à 11 et son g-index passe de 14 à 16 entre décembre 2012 et mai 2013).

INSCRIPTION AU COLLOQUE <http://www.acfas.ca/evenements/congres/inscription>

Les inscriptions se font en ligne sur le site de l'ACFAS (cf. lien de connexion ci-dessus). Les inscriptions sont ouvertes depuis le 02 décembre 2013. Ne tardez pas à vous inscrire et à prendre les dispositions pour votre voyage.



Institut Psychanalyse & Management

NORMES DE PRESENTATION

Il est demandé aux auteur(e)s de respecter scrupuleusement les normes de présentation ci-dessous

1° PAGE DE GARDE

Times New Roman 12, centré, gras, interligne 1,5

Titre de la communication en Times New Roman 14 gras

Prénom NOM de l'auteur

Fonction

Coordonnées *

Institution ou (et) organisme de rattachement

Prénom Nom de l'auteur n°2 et coordonnées *

Prénom NOM de l'auteur

Fonction

Coordonnées *

Institution ou (et) organisme de rattachement

(*) Adresse professionnelle postale complète, email, téléphone (mobile de préférence), times new roman 12, non gras, interligne simple.

NB : La 1^{ère} page de garde n'est pas numérotée.

2° PAGE DE GARDE

Titre de la communication en français, times new roman 12, gras, centré, interligne 1,5

Résumé en français de 100 mots au maximum : Times New Roman 12, justifié, interligne 1,5

Pour nous aider dans la publication des actes de la conférence, nous vous demandons de bien vouloir présenter votre communication suivant le schéma présenté dans ce document.

Mots-clés : 5 mots-clés maximum

Titre de la communication en anglais, times new roman 12, gras, centré, interligne 1,5

Abstract : Times New Roman 12, justifié, interligne 1,5

La présentation du résumé est identique en français et en anglais et se fera de la même façon que le texte principal.

Key-words: 5 mots-clés maximum

3° PAGE

Titre de la communication, en Times New Roman 12, gras, centré, interligne 1,5

Introduction

La mise en page du document est la suivante : format A4, marges de 2.5cm, texte justifié, interligne 1,5, Times New Roman 12 en Word pour PC 2003 et > ; pas de document pdf. Le format des tableaux, figures et références bibliographiques est indiqué plus loin.

Le texte de la communication proprement dite ne doit pas excéder 12 pages (5000 mots, ou 32 500 caractères, espaces compris), hormis la 1° page de garde, la bibliographie et les annexes.

Les tableaux et les figures doivent être insérés dans le texte.

Pour l'introduction, sauter une ligne avant le titre « Introduction », pas de saut de ligne après. Faire la même chose pour la conclusion et la bibliographie.

1. Corps du texte, titres de niveau 1

Les titres des paragraphes principaux (niveau 1) sont en Times New Roman 12, gras, interligne 1,5, justifié, aucun retrait, aucun espace avant ni après, sauter une ligne avant le titre.

1.1. Paragraphe de niveau 2

Les titres des paragraphes de niveau 2 sont en Times New Roman 12, gras, interligne 1,5, justifié, aucun retrait, aucun espace avant ni après, sauter une ligne avant le titre du paragraphe, ne pas sauter de ligne après.

Eviter les paragraphes de niveau 3.

1.2. Figures et tableaux

Les figures et tableaux sont insérés dans le texte et numérotés. Les titres des tableaux et figures sont placés sous le tableau ou la figure. Les titres sont en Times New Roman 12, interligne 1,5, gras, centrés.

Sauter une ligne avant le tableau/figure, ne pas sauter de ligne entre le titre et le tableau/figure, sauter une ligne après le tableau/figure.

Tableau 1. Présentation du texte à l'intérieur d'un tableau

Centrer le tableau ou la figure dans la page	Mettre les titres de colonne/ligne en gras
Utiliser un interligne simple à l'intérieur du tableau	Utiliser la police Times New Roman 10 à l'intérieur du tableau

1.3. Références dans le texte

Les noms des auteurs (en minuscules) seront cités, entre parenthèses, dans le corps du texte en précisant la date (Auteur, 2002). Jusqu'à trois auteurs, les noms sont cités dans leur intégralité (Dupont, Durand et Lefèvre, 2002) ; au-delà de trois auteurs, utiliser & al. (Smith & al., 2002).

1.4. Annexes

Les annexes sont écrites dans le même format que le texte principal.

Les annexes figurent après la bibliographie, elles sont numérotées. Chaque annexe commence sur une nouvelle page. La communication, tout compris, ne dépassera pas 18 pages.

1.5. Notes de bas de page

Les notes seront insérées en bas de page, comme dans l'exemple suivant¹.

Conclusion

Ne pas oublier de rédiger la conclusion

¹ Les notes de bas de page sont en Times New Roman 9, interligne simple, justifié.

Bibliographie

Présenter la bibliographie à la suite du texte, sauter une ligne avant le titre « Bibliographie », aucune après.

Articles :

GALLOPEL K. (2000), « Contributions affective et symbolique de la musique publicitaire : une étude empirique », *Recherche et Applications en Marketing*, Vol. 15, n° 1, pp. 3-19.

Ouvrages :

DESMET P., ZOLLINGER M. (1999), *Le prix : de l'analyse conceptuelle aux méthodes de fixation*, Paris, Economica, 244 p.

Chapitres d'ouvrage :

MAILLE V., SIEKERSHI E. (2006), « Comment gérer les sensations tactiles ? », In S. Rieunier (coord.), *Le marketing sensoriel du point de vente*, Paris, Dunod, 304 p., pp. 169-203.

Communications dans des Actes de conférences :

NGOBO P.V. (1998), « Les relations non linéaires entre la satisfaction, la fidélité et les réclamations », In B. Saporta (coord.), *Actes de la Conférence de l'Association Française du Marketing*, IAE Bordeaux, pp. 641-670.

VANDEN ABEELE P., MACLACHLAN D. (1994), « Process tracing of physiological responses to dynamic commercial stimuli », In C. Allen et D. Roedder-John (coord.), *Advances in Consumer Research*, 21, Provo, UT, Association for Consumer Research, pp. 226-232.

Papiers non publiés :

BLANC Hélène (1998), *Contribution théorique à l'analyse des processus concurrentiels globalisés : Le cas des accords de coopération inter-firmes*, Thèse de Doctorat de Sciences Economiques, sous la direction du Pr. Daniel Dufourt, Université Lumière-Lyon 2, 1998, 383 p.

SIMONSON I. (2007), *Will I like a "medium" pillow ? Another look at constructed and inherent preferences*, papier de recherche n°224, Université de Stanford, 40 p.

Citations de ses propres travaux :

Il est essentiel que la formulation utilisée préserve l'**anonymat**. Si cela se révèle impossible, utiliser dans le texte ainsi que dans les références bibliographiques la formule : (auteur ou co-auteur, date), par exemple (auteur, 1996). Les références bibliographiques seront complétées une fois la communication acceptée.

Outre le fait que le texte de la communication ne doit pas permettre d'identifier le ou les auteurs, il convient, avant de déposer le fichier sur la plate-forme de contrôler son anonymat électronique

- Sous Word 2003 dans le menu Fichier, sélectionner l'option Propriétés. Sélectionner ensuite l'onglet Résumé. Si elles apparaissent vous devez alors faire disparaître toute référence aux noms d'auteurs ou d'institution en les supprimant.

- Sous Word 2007 cliquez sur le bouton Microsoft Office, pointez sur Préparer, puis sur Propriétés et modifiez les champs nécessaires

- Sous Word 2010 cliquez sur l'onglet Fichier puis pointez sur Informations afin d'afficher les propriétés du document. Pour modifier des propriétés comme le nom d'auteur ou de l'entreprise, pointer sur la propriété à modifier et supprimer les éléments d'identifications (clic droit ou suppression directe selon la propriété).

Quelle que soit la version de Word avec laquelle vous travaillez, un clic droit sur l'icône du fichier vous permet d'accéder directement aux propriétés du document et de les modifier via l'onglet Résumé ou Détails. Bien penser à cliquer sur appliquer afin que les modifications soient enregistrées.