

I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

JOURNEE DE RECHERCHE

Jeudi 20 NOVEMBRE 2014

ESDES

Ecole de Management

**23, Place Carnot
69286 LYON cedex 02
Tel. 04-72-32-50-48**

LE TRAVAIL DU SENS DANS LES ORGANISATIONS

DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL A LA RECONNAISSANCE ET A LA CONSIDERATION

Journée de Recherche organisée en association avec



I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

LE TRAVAIL DU SENS DANS LES ORGANISATIONS

DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL A LA RECONNAISSANCE ET A LA CONSIDERATION

Cette journée de recherche introduit la notion de « travail du sens dans les organisations », déclinée sur le thème « De la souffrance au travail à la reconnaissance et à la considération ».

La notion de « travail » renvoie à de nombreuses acceptions ; retenons en deux proposées par le dictionnaire Le Robert : 1_ Etat d'une personne qui souffre, qui est tourmentée, activité pénible ; 2_ Ensemble d'activités humaines coordonnées en vue de produire quelque chose. Quant au verbe « travailler », le dictionnaire Le Robert nous indique : Faire souffrir, tourmenter, torturer. **On peut toutefois retenir que le travail est un investissement de soi en vue d'obtenir et de valoriser un résultat** attendu pour l'organisation et pour soi-même. Le sens prend sa signification dans l'équilibre entre la contrainte et le consentement.

Le sens du travail s'est profondément transformé au fil des siècles. Mais, au fil de la civilisation, en quoi ce qui est devenu la valeur travail (ou son paradigme) donne-t-elle du sens, donne-t-elle un sens, selon que le travail procure des satisfactions et (ou) engendre de la souffrance ? Jusqu'où ne pas aller pour que le positif l'emporte sur le négatif ? Le management est confronté à la problématique du « double sens ».

En pratique, le management est confronté à cette problématique. Quel éclairage apporte la psychanalyse ? Dans le paradigme freudien de la psychanalyse, cette valeur travail oppose et articule à la fois le principe de plaisir et le principe de réalité. Selon le cas, le travail occasionne une « souffrance négative », soit une souffrance réelle qui peut avoir un impact sur la sécurité et la santé au travail, soit une « souffrance positive » qui accomplit l'œuvre créatrice de l'homme. Dans tous les cas, l'obtention d'un résultat implique la volonté coordonnée de soi et d'autrui, qui fait adhérer, se soumettre, résister, endurer... Mais, finalement se pose la question de la reconnaissance et de la considération accordées au sujet du travail, et au travail lui-même ?

La journée de recherche accueille toutes propositions qui nourrissent ce thème du « travail du sens dans les organisations ». **Cette notion de « travail du sens » désigne le travail mental que chacun effectue pour construire du sens, en regard d'un donné. Pour cette journée de recherche, ce donné est spécifié par les deux axes suivants, à traiter dans l'articulation Psychanalyse & Management :**

Sens du travail et souffrance au travail

Reconnaissance et Considération : Donner un sens et donner du sens

AXE N° 1 : SENS DU TRAVAIL ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Pendant longtemps, le terme « souffrance » était tabou dans le discours du management des organisations. Émergeant d'abord dans le discours académique (Dejours, 1980, 1998, 2009), il est maintenant utilisé par les gestionnaires qui l'appréhendent sous différentes thématiques, le risque psychosocial, la responsabilité sociale... Jusque-là, la souffrance était appréhendée à l'aune de quelques-unes de ces manifestations connues, notamment le stress et l'épuisement professionnel (*burn out*). Avec la transformation des conditions de travail et des méthodes de management, la souffrance au travail tend à se banaliser.

La notion de souffrance succède à la notion latine de *sufferencia* qui désignait la résignation, le fait d'endurer quelque chose. Son concept en psychanalyse conserve l'idée d'une mise en suspension. Elle n'engendre pas nécessairement de la douleur. Celle-ci apparaît en réaction à un traumatisme. La

I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

souffrance conduit le sujet à mettre en œuvre des mécanismes de défenses inconscients qui contribuent à défendre son intégrité. L'introjection d'une réalité existentielle qui occasionne de la souffrance la rend consciente et intelligible. L'acceptation dominante conduit à appréhender la souffrance comme un « état négatif » qui empêche un individu d'agir, de réagir, et qui inhibe ses initiatives. La résistance est l'un des symptômes consécutifs du travail des mécanismes de défenses inconscients. Le sens est ici donné par le « travail du négatif ». Cela signifie que les mécanismes de la psyché chez un sujet sont actualisés par des pulsions confisquant au seul profit de quelqu'un d'autre ce qui en est la marque, à savoir l'agressivité. Cela ne signifie pas pour autant que la pulsion ou l'énergie psychique ne puisse pas se déplacer sur des objets de désir ou sur des objets procurant des satisfactions substitutives. C'est l'investissement libidinal qui va ici donner le sens.

Si nous prenons l'exemple de l'accomplissement de soi dans un exercice sportif ⁽¹⁾, la souffrance joue le rôle d'un état créateur d'endorphines au niveau physiologique ; ces hormones permettent à une personne d'atteindre un état de bien être, qui se situe à l'opposé de la souffrance. La volonté, la persévérance, voire l'acharnement consenti, le dépassement de soi, les douleurs supportées, la conviction, l'endurance, la résistance etc. sont autant de facteurs qui permettent au sportif de se surpasser, autant individuellement que collectivement. Le sportif accepte de souffrir pour obtenir un résultat ; il y trouve un bien-être physiologique et mental, narcissique, progresse. La souffrance permet donc de trouver en soi les ressources nécessaires pour développer ses initiatives, sa créativité, son potentiel, et au final redonner du sens au travail.

AXE N° 2 : RECONNAISSANCE ET CONSIDERATION : DONNER UN SENS ET DONNER DU SENS

Le travail est à la fois une modalité et un lieu de construction de son identité et de l'accomplissement de soi. La reconnaissance au travail et la reconnaissance du travail constituent des enjeux d'identité, consécutivement de performance. Pour le sujet, la reconnaissance est un sentiment qui se rapporte à l'évaluation des efforts investis pour obtenir des résultats dans son travail, incluant la partie invisible de ses efforts (Dejours, 1993). Reconnaissance et considération se conjuguent ⁽²⁾.

Tandis que des investissements importants sont faits dans les organisations pour motiver, impliquer, sceller l'engagement... que les efforts en matière d'éthique et de responsabilité sociale y contribuent, qu'en est-il en amont des efforts témoignant de la déférence et de la considération que l'on doit à l'humain dans le monde des affaires ?

La création de sens est un vecteur de dynamisme au sein des organisations. Elle est un moteur de l'implication au travail et de l'engagement organisationnel. Elle est aussi un moteur du développement de la capacité à apprendre, laquelle ne peut-être détachée de l'estime de soi. La prise de sens exige l'accomplissement de l'expérience et sa reconnaissance.

Différents liens sont possibles : **reconnaissance & considération, respect, estime...** ; chaque acceptation possible renvoyant à l'attention accordée à ce qui mérite reconnaissance. C'est un angle mort de la recherche en Sciences de Gestion, qui autorise une ouverture à partir de différentes perspectives théoriques ⁽³⁾.

¹ On peut prendre bien d'autres exemples, à titre indicatif, le chef d'entreprise en difficultés qui se bat pour sauver son entreprise...

² Sens & Reconnaissance ne sont pas des termes appartenant au discours de la psychanalyse. Mais, ils constituent des objets-frontières permettant d'établir des ponts entre les connaissances dans différentes disciplines. A ce titre, ces objets-frontières contribuent à la modélisation des objets de recherche et à combler des manques.

³ A titre indicatif, on peut à cet égard rappeler que deux cadres théoriques font référence, en Sciences de gestion, la théorie du *sensemaking* et la théorie de l'engagement organisationnel.

I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

Sans cette reconnaissance par autrui ⁽⁴⁾, le manager se heurte à l'appréciation de la qualité et de l'efficacité du travail ; la construction du sens au travail en génère une souffrance, et cette souffrance est souvent le symptôme d'une déliaison de la signification. Dans cette perspective, la reconnaissance par autrui relève du souci de soi, de l'estime de soi, concerne le rapport que le sujet a avec lui-même, mais aussi la manière dont chacun considère l'autre très différent de lui.

D'un point de vue psychanalytique, de tout temps les sujets humains se sont montrés soucieux de leur identité et de la faire reconnaître... mais c'est seulement depuis peu que ces idées de reconnaissance et d'identité sont perçues comme problématique. Le chercheur peut questionner le registre agonistique (registre des conflits, de la lutte, de l'agressivité...) dans lesquels les humains puisent leurs défenses, et le registre des valeurs. La psychanalyse peut y voir un vecteur d'assujettissement aux idéologies, de soumission, attribué aux propriétés aliénantes du lien intersubjectif comme c'est notamment le cas chez les psychanalystes américains de l'intersubjectivité et dans les travaux de Lacan pour qui cette perspective a pu trouver son origine dans la pensée hégélienne. Pour que la reconnaissance fonctionne, elle doit être signifiante et mutuelle, faire contenant. Mais, elle n'apparaît que sous la condition du refoulement réciproque de l'objet du désir sous l'image de soi, qui fait la place au désir de l'Autre, à savoir le désir (inconscient ou non énonçable) d'être reconnu, qui implique (hors la cure) l'intersubjectivité et l'abolition de cette reconnaissance de l'objet du désir (Lacan, Séminaire VI).

Ce colloque ouvre l'opportunité d'aborder le travail du sens dans les organisations en articulant les deux axes dans le champ du management et/ou de la psychanalyse. Les contributions autant académiques que professionnelles sont attendues, autour de questionnements ou thèmes ouverts, par exemple :

- Quels sont les sens de la souffrance au travail ?
- Dans quelle mesure la souffrance (choisie et consentie ; celle des efforts investis) peut-elle jouer un rôle de créateur de sens du travail ?
- Il y a bien évidemment toute la problématique de la souffrance au travail dans le registre du risque psychosocial...

Ou bien ci-après une liste de thèmes qui pourraient être abordés lors du colloque :

Contributions au travail du sens dans les organisations	
Axe n° 1	Axe n° 2
Souffrance au travail : acceptions, contextes, cultures Souffrance et performance organisationnelle Souffrance et performance RH Souffrance et RSE Souffrance et sens du travail Souffrance et reconnaissance Souffrance et normalisation Souffrance et évaluation Souffrance et désir Souffrance et risque Etc...	Enjeux de la reconnaissance au travail Construction des identités au travail Reconnaissance et dynamique au travail Reconnaissance et performance Les contenus psychiques des discours du management Sens et développement des compétences Sens et création de connaissances L'herméneutique du sens L'emprise des normes Travail du sens <i>versus</i> travail du négatif Sens et narcissisme Etc...

⁴ Honneth A. (2004), « La Théorie de la reconnaissance : Une esquisse », *Revue du MAUSS* n° 23.

Honneth A. (2004) « Visibilité et invisibilité : Sur l'épistémologie de la "reconnaissance" », *Revue du MAUSS* n° 23.

I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

ORGANISATION

COMITE D'ORGANISATION		CONTACTS :	
Daniel BONNET Nathalie TESSIER Patricia DAVID		daniel.bonnet@ip-m.com.fr ntessier@univ-catholyon.fr pdavid@univ-catholyon.fr	Mobile : 06-07-34-26-92
COMITE SCIENTIFIQUE			
BARTH Isabelle	Professeur Agrégé des Universités	EM_Strasbourg, Université de Strasbourg	
BELGHITI-MAHUT Sophia	Maître de Conférences HDR	Université Montpellier 2	
BONNET Daniel	Chercheur-Associé ISEOR	Université Jean-Moulin Lyon 3	
BOTET-PRADEILLES Georges	Psychologue (Psychologie cognitive et psychanalytique), Président honoraire I.P&M		
BRASSEUR Martine	Professeur Agrégé des Universités	Université Paris-Descartes	
CASALEGNO Jean-Claude	Professeur	fBS, Campus de Clermont-Ferrand	
CHASSAGON Virgile	Directeur de la Recherche	ESDES, Université Catholique de Lyon	
DAVID Patricia	Professeur Honoraire	ESDES, Université Catholique, Lyon	
DAVID Valérie	Directrice Générale Adj.de la Ville d'Angers, Chargée de conférences à l'ENA et l'INET		
DIET Emmanuel	Psychanalyste(CIPA), Chercheur associé au CRPPC (EA 653)		
DRILLON Dominique	Professeur, Psychanalyste	Groupe Sup de Co La Rochelle	
DUMAZERT Jean-Pierre	Professeur	Groupe Sup de Co La Rochelle	
DE SWARTE Thibault	Maître de Conférences HDR	Institut Mines-Télécom Bretagne	
FATIEN Pauline	Maître de Conférences	Université Jean-Moulin Lyon 3	
GILORMINI Patrick	Enseignant-Chercheur	ESDES, Université Catholique de Lyon	
GIRE Pierre	Professeur de Philosophie	Université Catholique de Lyon	
GULLON Bernard	Maître de conférences HDR	Université de Pau et des Pays de l'Adour	
HAIM Patrick	Professeur	fBS, Campus de Poitiers	
PATUREL Dominique	Chercheuse	SUPAGRO, UMR 951, Montpellier	
PESQUEUX Yvon	Professeur titulaire	CNAM Paris	
PINEL Jean-Pierre	Professeur des Universités, Psychanalyste	Université Paris 13	
STOMBOLI Laurent	Lecturer	HOGESCHOOL Van Amsterdam	
TESSIER Nathalie	Enseignant-Chercheur	ESDES, Université catholique de Lyon	
SAVALL Henri	Professeur émérite	Université Jean-Moulin Lyon 3	
ZARDET Véronique	Professeure des Universités	IAE de Lyon, Université Jean-Moulin Lyon 3	

I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

SOUSSION DES INTENTIONS ET DES COMMUNICATIONS

1_Envoi des intentions de communication au plus tard le **20 JUIN 2014**

L'acceptation est faite sur la base des intentions de communication. En conséquence, les auteurs adressent une intention de communication de 3 pages minimum (environ 9000 caractères) 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 **07 JUILLET 2014**

3_Envoi des V1 (papier complet) au plus tard le **30 SEPTEMBRE 2014**

Soumission des V1 aux réviseurs et retour aux auteurs

4_Envoi des V2 (papier complet) au plus tard le **30 OCTOBRE 2014**

Les papiers complets doivent être conformes aux normes de présentation définies ci-dessous. 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

daniel.bonnet@ip-m.com
ntessier@univ-catholyon.fr

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 de la Journée de Recherche. **Le comité éditorial sélectionnera les meilleures communications en vue de leur publication dans la Série Editoriale Psychanalyse & Management (ISSN). La remise du papier définitif sélectionné (version 3 acceptée pour la publication) sera précisée ultérieurement par le comité éditorial.**

NORMES DE PUBLICATION

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 (1,2,5), Pied de page (1,5).

Cartouche de présentation :

Titre de la communication Résumé : 300 mots, Français
Prénom, Nom (en majuscule) Mots-clés : 5 mots-clés au maximum
Organisme de rattachement

En outre, le (ou les) auteur(es) fournissent leur Coordonnée (adresse postale, téléphone ou mobile, adresse courriel)

Présentation de la communication ou de l'article

Titre de l'article : Cambria, Police 16, Gras, Minuscule, centré à droite – Prénom, nom, et organisme de rattachement : Garamond, Police 11, gras, centré à droite - Titre 1 : Garamond, Police 10, 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 et titres au-dessus, référencés dans le texte. Taille : 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 > 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 : ECOTO F., (2008), « Une herméneutique du concept d'insouciance par l'illustration, dans Barth I. (Dir.), *Souci de soi, souci de l'autre et quête d'insouciance dans les organisations*, L'Harmattan, pp. 11-194, 238 p.

INSCRIPTON : Après de l'Institut Psychanalyse & Management

Les informations et le téléchargement du bulletin d'inscription seront disponibles sur le Site Web de l'I.P&M et de l'ESDES :

<http://www.ip-m.com/site/National/>
<http://www.esdes.fr/>

I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

FRAIS D'INSCRIPTION		
Participants	Frais d'inscription	Souscription à l'ouvrage (*)
Enseignants-chercheurs, Chercheurs Professionnels, Consultants, Experts	125,00 €	Dans la Série Editoriale Psychanalyse & Management
Doctorants, Etudiants Publics en recherche d'emploi ...	75,00 € (Justificatif requis)	Inclue dans le Tarif d'inscription
Adhésion à l'I.P&M : Tarif pour une première adhésion		En SUS : 20,00 €
Les frais d'inscription comprennent les consommations (Accueil, pauses, apéritif de clôture), le cocktail déjeunatoire, les actes, et la documentation remise aux participants.		
(*) Le prix catalogue de l'ouvrage est de 26,00 €		