

## **Groupe thématique AIMS : psychanalyse, organisations, travail et société**

**Proposé par : Gilles Arnaud (ESCP Europe), Carine Chemin-Bouzir (NEOMA Business School/ Gregor), Bénédicte Vidaillet (Université Paris Est Créteil) et Christophe Vignon (Kedge Business School)**

Ont déjà manifesté leur intérêt à participer à ce groupe : Mathias Béjean (Université Paris Est Créteil), Maryse Dubouloy (ESSEC), Jean-Paul Dumont (Université Paris Est Créteil), Kévin Flamme (doctorant, ESCP Europe), Xavier Léon (doctorant, ESCP Europe, Université Paris Diderot), Anne Marché-Paillé (Ghent University), Fabien Moreau (doctorant Université Rennes 1), Mickaël Naulleau (Audencia), Philippe Saielli (Université de Valenciennes), Thibault de Swarte (ENST Bretagne), Elsa Tuffa (doctorante ESCP Europe).

**Le projet de ce groupe thématique** est d'approfondir et de développer la contribution des approches psychanalytiques, psychodynamiques et plus largement cliniques à l'analyse des situations de travail et des organisations et de leur lien aux enjeux et aux problématiques de société. Les différents niveaux (sujets/ situations de travail/ organisations/ société) pourront se nourrir réciproquement. Ainsi, les phénomènes « micro » peuvent être étudiés en tant que symptômes de tendances organisationnelles ou sociétales plus générales. Inversement, celles-ci peuvent être vues comme la résultante de processus inconscients individuels, interindividuels ou groupaux.

De manière générale, les approches psychodynamiques permettent de mettre au jour les processus organisationnels inconscients. Elles déplacent la question de la performance vers les enjeux psychiques sous-jacents aux processus organisationnels (Kets de Vries, 1991), aux choix stratégiques (Kets de Vries et Miller, 1984 ; Schneider et Dunbar. R., 1992), au leadership (Stein, 2005, 2013), au management d'équipe (Elmes et Barry, 1999), ou à l'entrepreneuriat (Kisfalvi et McGuire, 2011) par exemple. En s'ouvrant aux approches organisationnelles plus classiques elles offrent de nouveaux espaces théoriques en créant des concepts tels que la « nostalgie organisationnelle » (Gabriel, 1993) ou le « narcissisme d'entreprise » (Schwartz, 1990).

Nous encourageons un dialogue entre les approches cliniques et les approches critiques du travail, des organisations et de la société.

Les perspectives cliniques repensent les rapports du sujet au travail et à l'organisation, et constituent un complément ou une alternative aux lectures proposées dans le champ du « comportement organisationnel » sur des thématiques telles que la prise de décision, la « motivation », l'engagement, l'épuisement professionnel, l'autorité, la dynamique des équipes ou encore les affects au travail comme l'envie ou l'angoisse, pour ne prendre que quelques exemples parmi d'autres. Ces thématiques peuvent être renouvelées à l'aide des notions de : symptôme, narcissisme, pulsion, structure psychique, acte manqué, compulsion de répétition, refoulement, clivage, mécanismes de défense, identification, fantasme, objet (interne, partiel, bon ou mauvais), espace transitionnel, imaginaire, réel ou symbolique entre autres... Les études cliniques pourront porter sur des organisations variées, telles que l'université, l'hôpital, la grande distribution, les organisations de haute technologie, les entreprises industrielles ou de services grandes ou petites, les organisations de l'économie sociale, etc.

Les perspectives cliniques permettent aussi de repenser les approches de la formation et de l'intervention en entreprise notamment en prenant en compte les impasses subjectives et

l'impossibilité d'une communication parfaite ainsi que les phénomènes transférentiels et le désir des sujets au travail ou des apprenants ; en donnant un cadre pour aborder les problématiques de position de l'intervenant, d'acte et d'éthique.

Quant aux approches critiques, elles interrogent les processus d'adhésion ou de résistance au pouvoir. Elles permettent notamment de questionner l'inscription des sujets dans des discours ou des modes de relations sociales. Plus particulièrement, en ce qui concerne les organisations, elles interrogent les spécificités d'une société où le capitalisme et la science en tant qu'idéologie prédominent. Le leadership, le cynisme au travail ou les mécanismes d'aliénation peuvent être ainsi revisités et complétés par des approches qui prennent en compte les affects, les émotions et l'ensemble des processus psychiques qui y contribuent.

Ce groupe thématique se propose de prendre appui sur ces deux traditions de recherche – clinique et critique - et leurs richesses respectives, pour chercher à les penser conjointement.

Le groupe thématique organisera une à deux rencontres par an, centrées sur des présentations de travaux de recherche, d'initiatives pédagogiques ou d'interventions en organisations. Les appels à contributions intégreront les travaux en cours de réalisation et des revues de littérature qui pourront être le support d'échanges constructifs entre les participants. Suite à l'organisation de la conférence *Reworking Lacan at Work* à Paris en 2013, d'un atelier à la conférence 2014 de l'Euram à Valencia, les réalisations à venir porteront également sur la publication d'études de cas pédagogiques, l'organisation de symposiums, d'ateliers thématiques ou de tracks dans des conférences nationales et internationales et notamment à la conférence de l'AIMS, et la publication de numéros spéciaux ou d'ouvrages collectifs sur ces thèmes.

### **Bibliographie indicative**

Arnaud, G. (2002). The organization and the symbolic: organizational dynamics viewed from a Lacanian perspective, *Human Relations* 55, 691-720.

Arnaud, G. (2004). *Psychanalyse et organisations*. Paris: Armand Colin.

Arnaud, G. (2007). Poweract and organizational work: Gérard Mendel's Socio-Psychoanalysis, *Organization Studies*, 28, 409-428.

Arnaud, G. (2012). The contribution of psychoanalysis to organization studies and management: an overview, *Organization Studies*, 33, 1121-1135.

Arnaud, G., Vanheule, S. (2013). Lacanian psychoanalysis and management research. On the possibilities and limits of convergence, *Management Decision* 51, 1664-1677

Brown, A., K. Starkey (2000). Organizational identity and learning: A psychodynamic perspective. *Academy of Management Review* 25, 102-120.

Carr, A., Y. Gabriel (2001). The psychodynamics of organizational change management: An overview. *Journal of Organizational Change Management* 14, 415-421.

Chemin-Bouzir, C. (2011). Quand les associations font face aux failles des politiques publiques. Une analyse lacanienne, *Revue Internationale de Psychosociologie* 28, 159-172

Contu, A., M. Driver, C. Jones. (2010). Jacques Lacan with organization studies.

*Organization* 17, 307-315.

Driver, M. (2009). Struggling with lack: A Lacanian perspective on organizational identity. *Organization Studies* 30, 55-72.

Driver, M. (2013). The lack of power or the power of lack in leadership as a discursively constructed identity. *Organization Studies* 34, 407-422.

Elmes M. and Barry D. (1999), Deliverance, Denial, and the Death Zone : A Study of Narcissism and Regression in the May 1996 Everest Climbing Disaster, *Journal of Applied Behavioral Science*, 35(2), 163-18.

Fotaki, M., Long, S., Schwartz, H. (2012). What can psychoanalysis offer organization studies today? Taking stock of current development and thinking about future directions. *Organization Studies*, 33, 1105-1120.

Fraher, A., Gabriel, Y. (2014). Dreaming of flying when grounded: Occupational identity and occupational fantasies of furloughed airline pilots. *Journal of Management Studies*, article first published online: 1 April, 1-26.

Gabriel, Y. (1983). Freud and society. London: Routledge. Gabriel, Y. (Ed.). (1999). *Organizations in depth: The psychoanalysis of organizations*. London: Sage.

Gabriel, Y., A. Carr. (2002). Organizations, management and psychoanalysis: An overview. *Journal of Managerial Psychology* 17, 348-365.

Hirschhorn, L. (1990). Leaders and followers in a postindustrial age: A psychodynamic view. *Journal of Applied Behavioral Science* 26, 529-542.

Hirschhorn, L., Neumann, J. (1999). The challenge of integrating psychodynamic and organizational theory. *Human Relations* 52, 683-692.

Jones, C., Spicer, A. (2005). The sublime object of entrepreneurship. *Organization*, 12(2), 223-246.

Kets de Vries, M. (1977). The entrepreneurial personality: A person at the crossroads. *Journal of Management Studies* 14, 34-57.

Kets de Vries, M. (Ed.). (1991). *Organizations on the couch*. San Francisco: Jossey-Bass.

Kets de Vries, M., Miller, D. (1984). *The neurotic organization*. San Francisco: Jossey-Bass.

Kisfalvi V. and McGuire S. (2011), On the Nature of Institutional Entrepreneurs: Insights From the Life of Rachel Carson, *Journal of Management Inquiry*, 20(2), 152-177

Oglensky, B. (1995). Socio-psychoanalytic perspectives on the subordinate. *Human Relations* 48, 1029-1054.

Schneider, S., Dunbar, R. (1992). A psychoanalytic reading of hostile takeover events. *Academy of Management Review* 17, 537-567.

Schwartz, H. (1990). *Narcissistic process and corporate decay*. New York: New York University Press.

Stein M. (2005). The Othello Conundrum: the inner contagion of Leadership, *Organization Studies* 26(9), 1405-1419

Stein, M. (2013). When does narcissistic leadership become problematic? Dick Fuld at Lehman Brothers. *Journal of Management Inquiry* 22, 282-293.

Vidaillet, B. (2007). Lacanian theory's contribution to the study of workplace envy. *Human Relations*, 60, 1669–1700.

Vidaillet B. (2008), Workplace envy, Palgrave MacMillan.

Vidaillet B. (2013), *Evaluez-moi ! Evaluation au travail : les ressorts d'une fascination*, Seuil.

Vidaillet B., Vignon C. (2010). Bringing back the subject into management education, *Management Learning*, 41, 221-241.

Vignon C., Scoyez S. (2011). The Hidden Dimension of Emotional Labour: Tactics to cope with emotional dissonance in French Hypermarkets, *International Journal of Work Organisation and Emotion* 4, 113-135.

Zaleznik, A. (1990). *Executive's guide to motivating people: How Freudian theory can turn good executives into better leaders*. Chicago: Bonus.