

## Atelier-débat :

### Apports et perspectives des approches cliniques et psychanalytiques des organisations

---

**Coordonné par Gilles Arnaud, Carine Chemin-Bouzir, Bénédicte Vidaillet, Christophe Vignon dans le cadre du GT-AIMS Psychanalyse, Organisations, Travail Et Société**

**Contact :** [carine.chemin-bouzir@neoma-bs.fr](mailto:carine.chemin-bouzir@neoma-bs.fr)

---

#### Objectif

A la suite de nos travaux dans le groupe thématique, le projet de cet atelier-débat est d'approfondir et développer la contribution des approches cliniques et/ou psychanalytiques à l'analyse des situations de travail et des organisations et de leur lien avec les dimensions éthiques du leadership et de l'intervention en organisation. Le lien entre corps et éthique reste largement sous-étudié dans les organisations. De ce fait, l'éthique reste souvent réduite à l'application de normes extérieures aux personnes et est alors évaluée à partir de critères objectivants. Pourtant, les paradigmes de la recherche en management évoluent, particulièrement dans ce domaine avec le développement de la *Business Ethics As Practice*. Dans la lignée de travaux en *Critical Management Studies*, la dimension de la présence « réelle » au travers des discours et de l'engagement des corps des leaders et des intervenants en organisation sera particulièrement soulignée.

**Intervenants :** **Eric Faÿ** (Professeur à L'EM Lyon), **Xavier Léon** (doctorant à l'ESCP Europe), **Hélène Picard** (chercheuse à Grenoble Ecole de Management)

S'appuyant sur les travaux de Denis Vasse et de Michel Henry, **Eric Faÿ** montre comment un dispositif de recherche-action – centré sur des réunions régulières en face à face – a pu favoriser l'émergence d'une parole subjective dans l'accompagnement d'un changement en entreprise. Progressivement le partage de l'éprouvé entre le chercheur et les acteurs a ouvert une brèche dans la gangue rationaliste, favorisé la libération du désir inconscient et finalement autorisé l'énonciation d'une « parole pleine » (Lacan, 1953). Ancrés dans le ressenti des sujets, les échanges pouvaient alors articuler les dimensions subjectives et objectives de l'action.

S'inspirant du dispositif de l'organidrame, méthode originale de recherche et d'intervention dans les organisations, **Xavier Léon**, montre en quoi ce dispositif prenant en compte les corps peut permettre les conditions d'un travail de pensée. Cette démarche vise à ouvrir des espaces de controverse et de discussion sur les situations de travail et de management. Cette dernière implique des enjeux éthiques qui interrogent plus largement le métier de chercheur en sciences sociales et en management.

Enfin, **Hélène Picard** aborde les appels actuels à rompre avec les modes de leadership traditionnel, héroïque et autoritaire. Elle se concentre sur le modèle dit de l'« entreprise libérée », et en particulier sa valorisation de l'absence du leader, et in fine, la désincarnation du leadership comme un moyen central pour émanciper les salariés. A partir d'une étude empirique approfondie de la mise en œuvre d'un tel « leadership libérateur », l'intervention montre l'importance d'une présence incarnée du leader pour maintenir une présence médiatrice, porteuse de la loi symbolique dans le collectif de travail, afin d'avancer vers un leadership respectueux des sujets désirants et « divisés ».

**Durée : 1h30**