

SOMMAIRE

<i>Éditorial</i>	9
Annick Schott <i>Prolégomènes.</i>	13
Contributions (auteurs, résumés)	17
1 ^{re} Partie : Concrescere	21
Lise Vieira <i>Intelligence émotionnelle et management de l'information. L'ambivalence des réseaux numériques.</i>	23
Catherine Pascal <i>Z génération et numérique : transversalités et innovations de sens dans le « faire » en organisation.</i>	39
Annick Schott <i>Éclairer la problématique du management relationnel pris dans des dynamiques de collaboration et résistance dans un contexte économique structuré par un déséquilibre des marchés. Quelle réponse de la communication entre envie et dérive ? Le cas d'une PME locale du Gros-Œuvre.</i>	51
Anne-Lise Diet <i>Ce que parler veut dire</i>	69
2 ^e Partie : Abstractio cogitationis.	85
Gino Gramaccia <i>Le discours du management consensuel. Paradoxes et stratégies.</i>	87
Daniel Bonnet <i>Éclairage de la problématique de la transitionnalité à l'aune de la métamorphose du management de l'information et de la communication. Mise en perspective dans le cadre de la conduite du changement organisationnel.</i>	93
Jean-Jacques Pluchart <i>Le XXI^{ème} Siècle sera-t-il deleuzien ?</i>	113
Emmanuel Diet <i>La communication, haine de la pensée et peur de l'autre.</i>	129
3 ^e Partie : Publications en « Varia »	141
Gilles Brun, Philippe Ducatteeuw <i>Risque de perte de cohésion des membres d'une TPE. Sociologie d'intervention & Théorie Organisationnelle de Berne.</i>	143
Catherine Maman <i>Le manager et ses émotions face à l'incertitude comportementale : Le rôle de la pratique théâtrale dans l'apprentissage d'un management rénové.</i>	169
Conclusion	187
Publications de l'I.P&M	189

CONTRIBUTIONS

DOSSIER DES CONTRIBUTIONS AU N° THÉMATIQUE

Lise Vieira soutient que le développement de l'usage du numérique obligera les entreprises à devenir émotionnellement intelligente. Il s'est institué des pratiques managériales qui se divisent en opposant rationalité et émotionnalité. Si les émotions peuvent venir perturber les processus de raisonnements logiques managériaux, il conviendrait d'envisager que les émotions soient intelligentes et qu'à ce titre elles puissent contribuer à la qualité et à l'efficacité du fonctionnement des organisations. Il s'agit d'ouvrir de nouvelles voies d'accès à l'intelligible et à l'expression des singularités. Un écueil cependant : pas plus que dans les pratiques antérieures, le management n'échappe aux manipulations, y compris d'ordre émotionnel...

L'article de Catherine Pascal vise à éclairer les problématiques comportementales engendrées par la transformation des régulations, des relations et des pratiques consécutives de l'usage d'applications numériques collaboratives au sein d'une pépinière de startups. Le dispositif est un projet tutoré regroupant 140 étudiants dits de la génération millénaire. Ceux-ci ont à coopérer dans le cadre d'une démarche globale expérimentant le design collaboratif (*design thinking*). La recherche souligne que les nouveaux modes de collaboration instituent un nouveau monde de production et d'interactions avec ses complexités propres. Elle souligne également de nouvelles modalités d'hybridation du rapport entre l'objectif et le subjectif. Plus particulièrement, la recherche met en perspective la nécessité d'une transformation profonde des pédagogies d'enseignement et de formation afin de mieux préparer les générations futures à entrer dans le monde du travail.

La qualité et l'efficacité de la communication, des relations et des interactions est aussi l'axe proposé par l'article d'Annick Schott. Le terrain de recherche est une PME dans le secteur du gros œuvre, co-traitante de grands donneurs d'ordres du BTP, au sein de laquelle l'auteur intervient depuis plus d'une dizaine d'années. La recherche souligne que le développement du numérique vient largement soumettre et fragmenter les conduites humaines dans ce secteur car les logiques de gestion et de management des grands donneurs d'ordres sont difficiles à instituer dans les PME co-traitantes ou sous-traitantes. La recherche montre que les acteurs au sein de ces PME explorent bien les voies d'adaptation, tandis que chez les grands donneurs d'ordres il n'y a aucune volonté de compréhension des contextes, que la règle est la mise en tension permanente des rapports de force et des pratiques collaboratives.

Pour Gino Gramaccia, la métamorphose du management de l'information et de la communication promulgue un changement profond dans les logiques productives, économiques et cosmopolitiques. L'enjeu stratégique fait

corrélativement le lit de l'apologie de nouveaux modèles de collaboration au travail. Cet enjeu comporte une visée politique destinée à accompagner une transformation comportementale d'ordre symbolique et à instituer des conditions plus favorables à la conduite du changement sous couvert d'un discours consensuel. Cette économie du discours excluerait la dimension latente et contradictoire de la communication au sein des organisations en prescrivant les modalités attendues de la communication, de la coopération et du comportement dans les cadres procéduraux du fonctionnement et du management.

Les recherches d'Anne-Lise Diet relatives aux transformations du management contemporain étayaient cette thèse de la régression de la communication. La mise en œuvre des moyens numériques entraîne des remaniements massifs de la communication. Certes, les échanges socialisés au sein des organisations dévoilent les ombres, qui sont aussi celles du discours de l'entreprise, du marché, de l'économie, de la grande entreprise et désormais le discours transhumaniste des grandes firmes du numérique. L'article d'Anne-Lise Diet rappelle ce que parler veut dire et souligne la dimension autistique des dispositifs numériques d'information et de communication lorsqu'ils imposent le stéréotype de la pensée managériale et entrepreneuriale.

La recherche de Daniel Bonnet éclaire plus particulièrement la problématique de la transitionnalité. Les transformations sont des constructions transitionnelles. Ce sont leurs constructions successives qui engendrent les métamorphoses ainsi que leurs déploiements aux différents niveaux des structures. L'activité transitionnelle de transformation trouve sa source dans la métabolisation des structures mentales de l'organisation. Au fil de son déploiement, l'activité transitionnelle potentialise et active des transformations majorantes. Peu à peu, le sujet organisationnel est soumis à l'hétéronomie des stratégies du développement organisationnel mettant en tension permanente son investissement psychique et libidinal dans son espace de vie. Le pilotage de la transformation dans ces contextes d'hétéronomie digitale impose de nouveaux modèles d'investigation clinique. La recherche propose un éclairage autour d'un dispositif d'expérimentation.

Jean-Jacques Pluchart analyse l'évolution des stratégies bancaires à l'aune des apports de la psychanalyse deleuzienne et lacanienne. Dans l'économie numérique, la banque du futur serait condamnée à pratiquer un management paradoxal. Celui-ci recomposerait la collaboration du client bancaire dans le *design thinking* de la stratégie bancaire en valorisant les marqueurs identitaires et concurrentiels de la banque, de telle sorte que « l'homme endetté » se trouve doté d'une identité factice et conventionnelle le fidélisant à la banque. Derrière l'apparente normalité de cette stratégie du point de vue marketing, se cache en fait une stratégie de manipulation subversive et paradoxale de l'expression du désir du sujet bancaire d'une part valorisé et d'autre part soumis à la contrainte paradoxale, telle que le sujet bancaire est conduit à vivre hors de soi. La

paradoxalité se trouverait ainsi, et à cet égard, organisée par la dépendance aux stratégies marketing incestueuses.

Pour Emmanuel Diet, l'emprise de la communication hypermoderne, promulguée par le développement des dispositifs numériques, arrime les stéréotypes du management de l'information et de la communication dans ses illusions aliénantes et idéologiques. Étendu au niveau de la société, cet arrimage contribue au développement de pathologies destructrices des liens sociaux et fait le lit des fantasmes de la haine et de la peur de l'autre - de l'atérite, des différences – Il fait aussi le lit des déterminismes de la pensée technologique, tandis qu'un renversement de la fin et des moyens s'impose de sorte que la pensée humaine assigne la fonction limite du numérique.

DOSSIER DES CONTRIBUTIONS EN « VARIA »

Gilles Brun et Philippe Ducatteeuw proposent une contribution valorisant le bénéfique pour une TPE d'une intervention sociologique en recherche-action dont le cadre est celui de la Théorie Organisationnelle de Berne. L'objet de la recherche est une contribution à la restauration de la cohésion sociale, qui s'est dégradée en raison de la contestation ouverte des modalités de management de la gérance, requise pour soutenir le redressement économique et financier la petite entreprise. La contribution souligne l'importance de la prise en compte des aspects psycho-dynamiques pour surmonter les difficultés économiques.

Pour Catherine Manam, le management des organisations tend à écarter l'expression de l'émotionnel. Certes, cette expression peut être ambivalente, acceptée quand elles sont l'expression d'une adhésion, rejetée quand elles sont l'expression du négatif. L'article clarifie le statut et le rôle des émotions dans le champ des situations de travail et du management des organisations. Chacun sait bien que ne pas tenir compte des émotions ne permet pas de dénouer les conflits interpersonnels. Leur expression est requise pour permettre la coopération. Les aptitudes émotionnelles, acquises par la pratique théâtrale, contribuent à soutenir la qualité et l'efficacité du management. Le manager devient attentif aux états émotionnels engendrés ou/et entretenus par ses comportements. Le théâtre est ainsi un lieu d'apprentissage du « travail émotionnel » facilitant le dévoilement de chacun dans les liens, et facilitant corrélativement le contrôle des incertitudes de comportements liées notamment à des prédispositions émotionnelles négatives