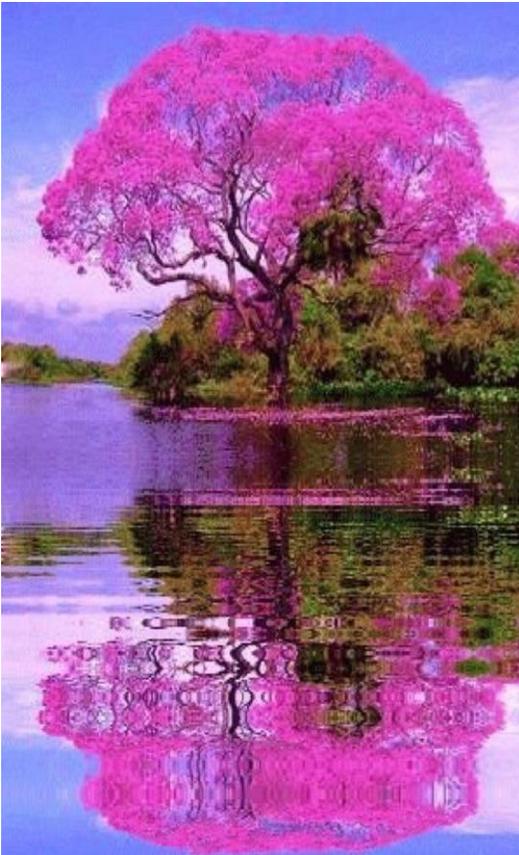


# I.P&M

Institut Psychanalyse & Management

**L'ETHIQUE DU « SOUVERAIN BIEN »**  
*UNE RELATION AVEC L'ANGOISSE DE LA MISE EN MOUVEMENT...*



<http://www.institut-psychanalyse.com>

**Daniel Bonnet**  
**Annick Schott**

**Revue**

**Psychanalyse  
&  
Management**

**N° 12/ 2018**

Édition  
Institut Psychanalyse & Management

Éditeur : Institut Psychanalyse & Management  
Association à but non lucratif, régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901  
Siret : 41891428900024 – APE 913<sup>E</sup>  
Indicatif Éditeur : 978-2-9547820

Administration  
Institut Psychanalyse & Management  
377, chemin du Fesc  
34400 Saint-Just (Lunel) (France)  
06 07 34 26 92  
daniel.bonnet@ip-m.com

Abonnement  
Prix au numéro 32,00 €

© Image de couverture  
Source : [\(268\) Pinterest](#) - [Pour le plaisir des yeux! \(tumblr.com\)](#)

Série Éditoriale Psychanalyse & Management  
1<sup>o</sup> édition

ISSN : 2272-4729  
ISBN : 978-2-9574955-3-5  
Dépôt légal : Mars 2022

Achévé d'imprimer en 2022 – Lattes (France)

AGL Imprimeur  
133, rue du Lantissargues – ZA de Maurin  
34970 LATTES

@ Institut Psychanalyse & Management, 2021

Tous droits de reproduction, d'adaptation et de traduction réservés pour tous pays et par  
quelque procédé que ce soit (Loi du 11 mars 1957, Art. 41 al. 1 & 2), sauf autorisation écrite  
de l'éditeur, de l'ayant droit ou l'ayant-cause

Revue

# **Psychanalyse & Management**

N° 12 / 2018

**Daniel Bonnet** (*dir.*)

**Annik Schott**  
*Rédactrice en chef invitée*

## INSTITUT PSYCHANALYSE & MANAGEMENT

EDITEUR : Institut Psychanalyse & Management	
COMITE EDITORIAL	
Directeur de la publication	Daniel Bonnet ISEOR, Magellan, Université Jean-Moulin, Lyon
Directeurs scientifiques	Isabelle Barth Professeur des Universités, Université de Strasbourg Thibault de Swarte Maître de Conférences HDR, IMT Atlantique, SRDC, <i>Idea lab</i> LASCO
Conseiller éditorial et scientifique	Emmanuel Diet Psychanalyste, Psychologue - Agrégé de philosophie, docteur en psychopathologie et psychologie clinique, analyste de groupe et d'institution, Rédacteur en chef honoraire de la revue <i>Connexions</i> (Éd. Erès)
Comité de Rédaction	
Rédacteurs en chef	Patricia David Professeur émérite, Université Catholique de Lyon Patrick Haim Professeur de management, HDR, Directeur de recherche, IMSES Emmanuel Diet Psychologue, Psychanalyste
Comité de lecture	Daniel Bonnet Docteur en sciences de gestion, HDR Georges Botet Docteur en psychologie cognitive et analytique, écrivain Patricia David Professeur Émérite, Université Catholique de Lyon Emmanuel Diet Psychanalyste, Psychologue, Analyste de groupe et d'institution Dominique Drillon Professeur de Management, La Rochelle BS, Excelia Group, Psychanalyste Yvon Pesqueux Professeur titulaire, Chaire DSO, CNAM Paris Annick Schott Maître de Conférences HC, HDR, Université Bordeaux-Montaigne
Secrétariat de rédaction	Annick Schott Maître de Conférences HC, HDR, Université Bordeaux-Montaigne
COMITE SCIENTIFIQUE	
Isabelle Barth	Professeur des Universités, Université de Strasbourg
Marc Bonnet	Professeur des Universités, IAE, Université Jean Moulin, Lyon
Georges Botet	Psychologue, Directeur honoraire d'institutions médico-sociales
Roland Brunner	Psychanalyste, Fondateur de la SFCoach
Jean-Claude Casalegno	Professeur, ESC Clermont Business School School
Patricia David	Professeur Émérite, Université Catholique de Lyon
Jean-Marie Dolle (†)	Professeur Émérite, Université Lumière Lyon 2
Emmanuel Diet	Agrégé de philosophie, Psychanalyste-Analyste de groupe et d'institution
Anne-Lise Diet	Psychologue, Psychanalyste, Analyste de groupe et d'institution
Dominique Drillon	Professeur HDR, La Rochelle BS, Excelia Group, Psychanalyste
Bernard Guillon	Maître de Conférences HC, HDR, Université de Pau et des Pays de l'Adour
Rym Hachana	Professeur, ISCAE, Université de la Manouba, Tunis (Tunisie)
Patrick Haim	Professeur de management HDR, Directeur de recherche, IMSES
Hubert Landier	Professeur émérite à l'Académie du travail et des relations sociales de la Fédération de Russie. Expert en relations sociales et gestion de crise
Marc Lasseaux	Psychanalyste, Interventions cliniques, PSY & CO ; I.P&M
Mario Perini	Psychiatre, Psychanalyste, Il Nodo Group, Turin (Italie)
Yvon Pesqueux	Professeur Titulaire, Chaire DSO, CNAM, Paris
Jean-Pierre Pinel	Professeur des Universités, Université Paris-Nord
Henri Savall	Professeur Émérite, Université Jean-Moulin, Lyon
Annick Schott	Maître de Conférences HDR, Université Bordeaux-Montaigne
Jean-Benjamin Stora	Psychanalyste, Psychosomaticien, Hôpital La Pitié Salpêtrière, Paris
Thibault de Swarte	Maître de Conférences HDR, IMT Atlantique, SRDC, <i>Idea Lab</i> LASCO
Nathalie Tessier	Professeur, ESDES, Université Catholique de Lyon
Lise Vieira	Professeur Émérite, Université Bordeaux-Montaigne
Zahir Yanat	Professeur, ISTECH, Paris
Véronique Zardet	Professeur des Universités, IAE, Université Jean-Moulin, Lyon

## NOTES AUX AUTEURS

Les propositions d'articles sont à adresser à l'Institut Psychanalyse & Management ([daniel.bonnet@ip-m.com](mailto:daniel.bonnet@ip-m.com)). Elles font l'objet d'une première lecture (*blind review process*) par deux membres du comité de rédaction. La proposition d'article est retenue en vue de son évaluation si l'avis de deux membres au moins du comité de rédaction est favorable. Les articles ayant fait l'objet d'un avis favorable sont évalués de manière anonyme (*blind review process*) par deux réviseurs au moins, membres du comité scientifique. Sont soumis uniquement à cette deuxième procédure d'évaluation les articles évalués en vue de leur publication dans des actes (journées de recherche, colloques...) et sélectionnés par le comité éditorial de la manifestation. Un article est accepté à la publication s'il a reçu un avis favorable en l'état, ou si l'auteur a apporté les modifications demandées par les réviseurs et que ces modifications sont évaluées conformes. L'attention des auteurs est attirée sur l'importance de la présentation, de l'explicitation et de la justification des cadres conceptuels et des dispositifs de la recherche.

### 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 (1,25), Pied de page (1,5).

Présentation de l'en-tête :	Résumé : 300 mots, français, Anglais
Titre de la communication	Mots-clés : 5 mots-clés au maximum
Prénom, Nom (en majuscule)	Taille : 25 à 40 000 signes
Organisme de rattachement	

#### Présentation :

Titre de l'article : Cambria, Police 14, Gras, Minuscule, centré à droite – Prénom, nom, Garamond, Police 11, Minuscule, Gras, centré à droite - Organisme de rattachement : Garamond, Police 11, centré à droite - Titre 1 : Garamond, Police 10, Gras, Majuscule - Titre 1.1 : Garamond, Police 11, Gras, Minuscule - Pas de 3<sup>e</sup> 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.

#### 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.

### LIGNE ÉDITORIALE

La série éditoriale Psychanalyse & Management publie des articles originaux valorisant des travaux de recherche scientifique et clinique, ainsi que des travaux d'origine professionnelle répondant aux critères de conformité académique. Bien que s'inscrivant dans le champ des sciences humaines de gestion, la ligne éditoriale se veut interdisciplinaire et œuvre dans le respect de chacune des disciplines aussi bien que dans des approches épistémologiques et méthodologiques. Une attention particulière est portée sur les aspects méthodologiques de la recherche ainsi que sur l'explicitation des dispositifs. Conformément à la vocation de l'Institut Psychanalyse & Management, elle vise à valoriser les apports de la psychanalyse dans le champ des sciences de gestion et du management (management, ressources humaines, organisation, gestion, stratégie, systèmes d'information...) et dans d'autres disciplines (sciences de l'Information et de la Communication, sciences de l'éducation... À ce titre, la série éditoriale Psychanalyse & Management publie des articles originaux sous forme de dossier ou de numéro thématique et en « varia ». La publication est réalisée dans le format ISBN (ouvrage) et ISSN (sous la dénomination Revue Psychanalyse & Management).

## SOMMAIRE

ÉDITORIAL : <i>Management et servitude de l'éthique du « Souverain Bien » !</i>	11
AVANT-PROPOS : <i>L'éthique économique et sociale des entreprises. L'éthique du Souverain Bien est-elle remise en question ?</i>	15
PROLEGOMENES : <i>Questionner la métamorphose de la signification</i>	17
CONTRIBUTIONS (auteurs, résumés)	19
1 <sup>RE</sup> PARTIE : CONCRESCERE	23
Annick Schott <i>Les perspectives du Souverain Bien en PME ? Éclairage à l'aune du développement des talents</i>	25
Jean Claude Casalegno <i>Où est passée la question du Bien commun dans les sciences de gestion ?</i>	55
Benoît Cherré, Zouhair Laarraf <i>Souffrance éthique : Le rôle des émotions morales</i>	71
2 <sup>E</sup> PARTIE : ABSTRACTIO COGITATIONIS	93
Gilles Brun, Philippe Ducatteeuw <i>Rencontre de l'éthique aristotélicienne du Souverain Bien, du telos et du skopos, et des travaux de Berne concernant l'autorité saine</i>	95
Daniel Bonnet <i>L'entendement du Souverain Bien. Questionnement du statut ontologique de l'éthique. Le travail de l'énantiose. La transformation de la condition intelligible de la pratique</i>	111
Thibault de Swarte <i>Les enjeux éthiques de la « nouvelle économie » : Quels apports de Lacan et Žižek</i>	153
CONCLUSION : L'Un, l'Autre nom du « Bien »	153
PUBLICATIONS de l'I.P&M	155

## ÉDITORIAL

### Management et servitude de l'éthique du « Souverain Bien » !

L'éthique du « Souverain Bien » pose un cadre pour l'accomplissement de soi à l'aune des vertus de l'intelligence humaine et du comportement. Le « Bien » ne se satisfait pas d'approximation(s). Il doit tendre vers une perfection continue de soi pour soi-même, et de soi dans ses relations et dans ses activités humaines dans la cité. L'accomplissement du « Bien » relève de l'éducation permanente.

Dans la société moderne, la vie fait prévaloir l'accomplissement des désirs au travers de la consommation. L'accomplissement de la vie au travail s'apparente pour un grand nombre de citoyens à ce qu'Aristote (*Éthique à Nicomaque, I, 3, 1095b*) a appelé la vie d'esclave, pour d'autres elle autorise une vie de lucre et/ou une vie d'honneur. Aujourd'hui, l'accomplissement de soi fait prévaloir assez largement la vie de jouissance. Mais pour quelles fins ?

Dans le champ des activités économiques, l'éthique ne vise plus que l'accomplissement de fins matérielles, dont le gain financier est devenu la cause finale de premier ordre. L'accomplissement pour l'utilisateur ou pour le client, pour le collaborateur et pour tous les tiers, n'apparaît plus qu'une cause de second ordre, nonobstant les discours, fussent-ils de la Responsabilité Sociale/Sociétale, du Développement Durable, du marketing et de la communication... L'éthique est réduite à une morale, normative au regard de son adossement à la responsabilité individualisée. Le sujet est l'acteur ou l'agent, dont les comportements pratiques sont largement théorisés en sciences économiques et en sciences de gestion. Leurs avatars respectifs sont les interlocuteurs de leurs discours. En management, la référence est le comportement organisationnel, nonobstant l'autorisation d'une dose d'hypocrisie organisationnelle. L'éthique des affaires ainsi normalisée ne s'enlise-t-elle pas dans les pires servitudes humaines, nommée par Aristote, la servitude de la richesse ? L'humain se trouve attelé à une chaîne de servitudes. L'addiction à la consommation dissimule la servitude de l'esclave à l'aune de l'incompatibilité de l'économique et du social, tandis que la servitude de la richesse se réduit à l'accomplissement des plaisirs en « roulant carrosse ».

Assurément le « Souverain Bien » ne structure pas la convergence des imaginaires en management et dans le monde des affaires. Le monde des affaires a sa morale et sa théologie morale promulguée par le management. Ils sont souverains. Pourtant le « Souverain Bien » vise à traiter des questions pratiques. Ne pourrait-il pas être le support de l'enseignement de l'éthique et de la Responsabilité Sociale ? Il ne l'est pas. La praxéologie de l'éthique assigne le sujet à la servitude épistémologique et à sa justice, à une épistémè régionale évitant le débordement des imaginaires. Le sujet de l'éthique du « Souverain Bien » est délaissé par la recherche scientifique en management, qui se limite à

enseigner des codes de bonnes pratiques, visant autant que faire ce peut à normaliser les comportements pour les choses de sa production et de son commerce. La fragmentation par le libre arbitre des institutions entretient une hétéarchie. La place assignée au « Souverain Bien » est celle du plafond de verre, afin qu'il n'entre pas dans les coulisses. Il s'agit de maintenir la séparation des faits et des valeurs, les institutions économiques n'ayant ainsi à se soucier que du marché et non du « Bien Commun » et de l'intérêt général, ni à s'assigner des exigences de saine vertu concernant la conditionnalité morale. Le management est au service d'une construction politique renversant le rapport entre la fin et les moyens, sous couvert d'exigences de performance, de compétitivité, de concurrence. Pourtant c'est toute la vie dans la cité qui y gagnerait si le marché y contribuait pour sa part, à tout le moins à ne pas réduire le « Bien Commun » pour un petit nombre sur la planète. Tout excès engendre ses contraires. Et dès lors, ce qui s'institue est l'anarchie, régime auquel le monde des affaires est désormais aussi confronté. Il s'agit que les institutions contribuent toutes à la promulgation des valeurs du « Bien Commun » par leurs pratiques, par leurs contributions éducatives. Mais, on le sait, cette perspective obligerait à une révision déchirante de la logique du capitalisme, du libéralisme économique, particulièrement dans ses versions totalitaires. Contrairement à ce que promulguent certains travaux de recherche en management, ce dernier aurait à renoncer à l'œuvre machiavélique, à renoncer même à l'assignation de sa vie à faire le bien pour la richesse des suzerains. Il n'est pas non plus réservé au *prince*, ni à l'art militaire, de mettre en œuvre une bonne qualité de management. Il faut du courage.

L'éthique du « Souverain Bien » est à traiter dans son écart aporétique. Y aurait-il une place pour le doute ? *Et si l'effondrement avait déjà eu lieu ; l'étrange défaite de nos croyances* (R. Gori, 2020). Toute analogie falsifie la liberté de la pensée... qui doit sans cesse reprendre sa liberté et s'aérer..., « laquelle dans une première approximation a à se poser au niveau mésologique de l'organisation » [G. Deslandes, 2013 - Ghislain Deslandes, Essai sur les données philosophiques du management, Paris, PUF, 2013, 272 p. ([openedition.org](https://www.openedition.org))] – mais aussi à se poser comme sujet de sa propre existence affranchie de ses propres dépendances (M. Foucault, cité par G. Deslandes). C'est aussi la position de J. Attali (2021) relativement à « la transformation de soi pour imaginer le monde de demain » (*In X. Pavie (2021), Imaginer le monde de demain*, pp. 137-146). L'éthique du « Souverain Bien » impose de faire la place des mondes de l'imaginaire afin de rendre possible ce qui a été rendu impossible par la corruption de la pensée, en étant bien conscient que la servitude de la vie d'esclave cache la turpitude de la vie de lucre, quand bien même elle n'est que désirée. À l'ère consumériste, désirer pour soi, c'est faire advenir la demande sur le marché et l'instrumentalisation du sujet, son conditionnement. Posons-nous la question : La liberté, c'est quoi ? Ce n'est certainement pas celle de disposer de ressources financières pour consommer. Non que tout humain ne serait pas intelligent et stratège ; ils le sont et trouveront des échappatoires, des solutions,

instrumentales, techniques, technologiques, des solutions tout à fait intelligentes mêmes... Mais il se trouve que le refoulé peut se faire discret. Il est aussi une énergie latente qui vient le moment donné réveiller les consciences. « Alors le récent se renforce de l'énergie latente du refoulé et le refoulé parvient à agir derrière le récent avec l'aide de celui-ci » rappelle R. Gori (2020 : 239) en citant Freud (1986 : 189). Et si l'humain ne pense plus le « Bien Commun » ou que l'individualisme ne fait plus que la place de « l'égo » et du bien pour soi, alors réfléchissons sur ce que nous dit R. Gori (2020 : 211), réflexion que nous pouvons avoir à propos du « Souverain Bien » : si « les principes fondateurs sont devenus des signifiants vides, des signifiants sans significations... une société organisée par des signifiants sans signification produit et promeut un type d'homme banal », ce qui conduit que l'humain se trouve, y compris à son insu, assigné à une place d'exécuteur... « demeurant à un niveau instrumental, ne faisant plus l'objet de dilemmes moraux, car pour qu'il en soit autrement, il aurait fallu qu'ils soient pensés » (R. Gori, 2020 : 212). Ce n'est pas la rationalité, ni l'efficacité des techniques et des technologies, ni la gestion économe, fussent-elles digitales, numériques, intelligentes..., qui y pourvoira.

Daniel Bonnet

Directeur de la publication

# AVANT-PROPOS

## L'éthique économique et sociale des entreprises

### L'éthique du Souverain Bien est-elle remise en question ?

#### *Discours et pratiques responsables ?*

#### *Engagements déclaratifs et réalités ?*

### *La transformation radicale de la fonction du « maître » ?*

#### *La falsification de l'objet du désir en question ?*

*« Tout art et toute investigation comme toute action et tout choix tendent vers quelque bien, à ce qu'il semble... Aussi a-t-on affirmé avec raison que le Bien est ce à quoi toutes choses tendent. Mais, en réalité... » (Aristote, Éthique à Nicomaque, 1094a)*

L'intention marque une direction de l'intelligence et surtout de la volonté vers une fin, à la fois le terme où l'on tend et l'effort (Cnrtl). Cette définition fait référence à la cause finale (le *telos*) chez Aristote qui distinguait la finalité et le terme. La science poursuit-elle ce même but et son terme visant à expliciter le phénomène par sa cause finale ? La science du management les poursuit-elle dans son champ scientifique ? La gouvernance et le management des entreprises et des organisations sont observés méthodiquement par les chercheurs en management. Qu'ont-ils à en dire qui éclairerait les managers et leurs collaborateurs, mais aussi les citoyens ?

La définition proposée souligne immédiatement qu'il s'agit d'une disposition d'esprit, un mouvement intérieur par lequel une personne se propose, plus ou moins consciemment et plus ou moins fermement, d'atteindre ou d'essayer d'atteindre un but déterminé, indépendamment de sa réalisation, qui peut être incertaine, ou des conditions qui peuvent ne pas être précisées. Il y a évidemment des situations qui échouent sur ce donné de l'incertitude, encore que..., mais il est aussi fréquent que les conditions sont données par le cadre même de l'action humaine qui peut ne pas avoir fait preuve de sagacité, parfois à dessein de causes finales non avouées. On ne peut imaginer que les êtres humains ne soient pas intelligents, l'intelligence s'exerçant également par la ruse, la malice et tout autre procédé contribuant à éclairer une finalité et son terme. Ainsi, la règle laisse couramment des espaces de liberté et des marges de manœuvre, en son nom, sans contre parties, sans contrainte, qui sont largement investis pour contourner, empêcher, dissimuler, poursuivre une finalité et son terme distincts de l'intention.

Les conceptualisations en vogue dans le management des organisations trouvent souvent leur source dans les travaux de la recherche vulgarisés (enseignement, formation, apprentissage, conseil, pratiques professionnelles...) ou dans des rapports d'institutions (responsabilité sociale, développement

durable, diversité...). Aussi souvent d'ailleurs, les conceptualisations émergent d'une pratique professionnelle volontaire qui fait école et qui intéresse les chercheurs (effet Hawthorne, stratégie qualité, crowdsourcing, entreprise libérée...).

Mais qu'en est-il de la mutation de la cause finale, de la finalité et de son terme, lorsque les conceptualisations sont préemptées par les acteurs, dans le monde économique, ce qui entraîne le développement de fonds de commerce et le développement d'un marché (industrie de services intellectuels, conseil, formation coaching...) vertueux en leur principe ou en vertu de leurs buts de mission, mais sujets aux conflits de buts et contraints par les buts de système ? Les dirigeants d'Enron et d'Andersen étaient convaincus que leurs pratiques étaient saines et éthiques, malgré la preuve irréfutable du contraire. De nombreuses pratiques attestent du détournement des guides de bonnes pratiques, des chartes d'éthique, des certifications... pour des fins finalement douteuses. Le foisonnement des normalisations et des procédures rend très compliqué la gestion des situations. Des travaux de recherche peuvent-ils clarifier ce qui est plutôt authentique de ce qui relève de la falsification ?

Enfin, le chercheur a-t-il quelque chose à dire à propos de la fraude et des infractions au droit du travail, au droit social, au droit commercial, au droit fiscal... Que dire également des procédés questionnés du point de vue de la moralité, quand bien même les protagonistes en défendent la légalité ?

Le sujet est ouvert. Aux chercheurs de s'en emparer. Les articles publiés par ce n° 12 de la Revue Psychanalyse & Management invitent à un travail réflexif. L'évaluation du « Bien » est délicate. Elle relève de l'éthique plus que de la morale. Au nom des valeurs, la notion de « Bien » se trouve généralement évaluée en ses catégories de bon entendement rendant souvent difficile la compréhension de ce qui relève du désir ou d'une raison bonne. Il s'agit de faire preuve de discernement. L'impératif catégorique se trouve le plus souvent converti en impératif hypothétique faisant prévaloir la raison pratique, voire spéculative. La bonne raison que l'on se donne falsifie peu ou prou le « Bien » aux limites de son possible. S'il n'est pas l'objet de la volonté saine, le « Souverain Bien » ne cesse de se dérober...

Daniel Bonnet  
 Annick Schott

# PROLÉGOMÈNES

## Questionner la métamorphose de la signification

Quel étrange statut que soit celui du « Souverain Bien ». Il est à la fois celui du dépassement auquel le sujet travaille peu ou prou, et la limite où il se contient au fil des circonstances de la vie. Il met en question le familier et l'étrange. Le reflet du sujet de la subjectivité se saisit comme un autre exclu de l'entendement. Certes, l'image peut se saisir par l'actualisation avec des personnages ou des personnes. L'objet qui se présente peut ainsi être celui de la communion avec Dieu. Bien que remontant à des temps lointains, la référence à un Dieu est toujours d'actualité ; et elle l'est dans de nombreuses cultures d'entreprises, d'organisations, de communautés associatives. Il peut être celui de la référence à un souvenir, à une remémoration, à une réminiscence, à un maître, à une figure, à un analyste... à l'Idée du « Bien ». Ce peut être l'idée poursuivant un questionnement ou un cheminement visant à ce qu'une conduite ou/et un comportement s'améliore, contribue au « Bien », au « Bien Commun », voire change en son contraire, et que ce changement satisfasse l'affect de l'Idée du « Bien ». Ce qui est en jeu est le transfert. Freud (1933 : 198), dans *L'inquiétante étrangeté*, écrivait que la perception franchissait la ligne de démarcation entre le « réel » et l'imaginaire. Corrélativement, ce franchissement renvoie au sujet son image, mais aussi l'ombre de son désir qui l'aurait égaré... contre toute attente, car il faut aussi questionner l'intention. Alors, il comprend. Mais, il ne peut pas comprendre s'il ne se questionne pas, s'il ne perçoit pas le dilemme moral. Car saisir le concept du « Souverain Bien », c'est comprendre. Cela ne relève de la connaissance qu'après, bien après... une fois le travail analytique suspendu, que le travail réflexif ait pris le relais... ou à tout le moins, pour des références en situation analysées relativement à la conditionnalité du management, correspond à un travail réflexif bien conduit, à savoir un travail personnel qui engendre une métamorphose plutôt que des leurres. Cette métamorphose peut conduire à mettre en question l'appartenance à une organisation, à une communauté, l'engagement dans une activité pour une autre jugée plus noble.

Il s'agit de comprendre aussi qu'en situation de travail, une part du sujet est alignée à un « Autre », et à quelques « autres » auxquels il est en lien, et qu'y réfléchissant, il peut se trouver à se percevoir comme un « autre ». La métamorphose au champ du « Souverain Bien » impose une cassure existentielle, dans l'après-coup, suite à un choc, à un accident, une maladie ou à un trauma. La métamorphose qui surgit est celle de la signification. L'idée du « Souverain Bien » questionne la métamorphose de la signification. Ce qui fait barrage en situation de management est que ce travail de signification ne se fait pas, qu'il soit dénié. Le dépassement impose un travail sur les constructions et les transformations d'affects, rarement envisagé car le travail en situation de management est d'ordinaire d'ordre cognitif (analyses lexicales, sémantiques...) portant essentiellement sur les lexies émotionnelles. Ce travail est bien

évidemment utile. S'il est analytique, il n'a rien à voir avec l'analyse (en psychanalyse, et aux limites somatopsychiques), qui seule peut permettre au sujet de lever l'équivocité des mots. Or, toute production d'affects affecte (au sens de produire un effet - *Freud écrit « gêne »*) le déroulement de la pensée [Freud (1895), *Le Manuscrit G.*], et la perception. Il est possible d'évaluer sur le plan cognitif un rapport relatif à une diminution ou à une augmentation de l'intensité émotionnelle, mais impossible de saisir les transformations d'affects – attendu que les mécanismes de défenses inconscientes se manifestent également dans la sublimation et que la rationalisation est elle-même une catégorie des mécanismes de défenses inconscientes. L'Idée du « Bien » comporte de réprimer certains affects, par exemple liés à des désirs ou à des passions, et dès lors entrent en jeu les mécanismes de défenses inconscientes, notamment le refoulement qui est une transformation d'affects. Le refoulement s'appuie sur l'ambivalence de l'affect, puisqu'il est le renversement en son contraire, pour faire la place dans le registre de la conscience phénoménale (effet que ça fait au sujet) à un représentant de substitution (isolé de la production d'affect, qui elle est d'ordre pulsionnel). Sur le plan de la connaissance, ce qui est saisi est que le refoulement opère pour limiter le déplaisir à l'aune de la recherche d'un plaisir, mais le déplaisir est lui-même l'effet du refoulement qui a transformé le plaisir (réprimé) en déplaisir (A. Green, 1973 : 57), qui ce qui permet à son seul représentant de substitution d'accéder à la sensation et à la conscience phénoménale. Le travail cognitif ne peut rien en dire en dehors d'une herméneutique analytique, sauf à apporter une contribution clinique au travail de signifiante. Aussi, si le travail réflexif peut être dépositaire d'une signification donnée comme objective, mais occulte le champ des significations possibles manifestes et cachées, il est préférable de faire travailler le sujet sur les connotations plutôt que sur la signification ou le sens. C'est le travail de signifiante qui permet d'accéder à ce qui est perdu, peut-être plus important que ce qui est signifié ou retenu comme signifiant [R. Barthes (1974) évoque une perte au sens de la disparition, telle que définie en spéléologie]. Si le fonctionnement de l'organisation et son aménagement produisent des coûts-performances cachés, le travail cognitif produit des connaissances cachées.

Daniel Bonnet  
Annick Schott

## CONTRIBUTIONS

Les émotions morales engendrent un jugement moral qui influence les conduites humaines (Haidt, 2001). La recherche engagée par **Benoît Cherré et Zouhair Laarraf** est ambitieuse, car elle propose un processus réflexif destiné à éviter l'écueil d'une souffrance éthique au travail. Relativement à une éthique de la vertu, l'humain userait de son libre arbitre pour réaliser le « Souverain Bien » en son juste milieu de sorte à estimer comme rationnel son action morale au regard des circonstances. La rationalité du jugement moral de référence serait évaluée en fonction des intérêts de soi, mais accommodée au bien-être d'autrui. Toutefois il faut aussi y voir que ce jugement agit comme un leurre destiné à se donner bonne conscience, éviter la honte et la culpabilité. Les émotions morales stimulent la conscience éthique et à ce titre régulent préventivement la conflictualité, en accommodant les impératifs et les valeurs. Le terrain est ici celui des situations de travail. Cependant, le sujet questionne les conduites humaines plus générales. Ne s'agit-il pas pour le sujet de réguler sa souffrance éthique à laquelle il n'échappe pas, ainsi que son estime de soi ? Les auteurs posent comme objet de recherche les circonstances de la vertu. Comment être singulier et éviter l'emprise de la normativité et de la conformité ? « La négligence à incorporer les émotions morales dans la compréhension des décisions éthiques nous apparaît être la cause majeure de l'échec de la vertu dans le comportement éthique », indiquent les auteurs. La question de l'évitement, tant de la souffrance éthique que de la prise de conscience, reste posée néanmoins...

La recherche de **Daniel Bonnet** questionne le statut ontologique de l'éthique du « Souverain Bien ». Le cadre de la recherche est ici également celui de l'Entendement du Souverain Bien ». La recherche souligne néanmoins que les acteurs ont à travailler au seuil de la conscience phénoménale, au seuil d'activation des mécanismes de défenses. Certes pour la recherche, il s'agit d'extraire de la connaissance générique. Toutefois pour les acteurs, ce qui est jeu est moins la connaissance que la capacité à penser. L'objet de recherche est donc le lien entre la pensée et la cognition, creuset de l'acte en puissance... d'être ou ne pas être. La perspective est toujours celles des futurs contingents. La catégorisation de l'éthique en management, déterminant généralement un cadre normatif et une morale, est en soi normative pour elle-même. Elle engendre une coupure dans « l'Entendement du Souverain Bien ». L'auteur propose un dispositif et un processus de travail dénommé « travail de l'énantiose ». L'instance de l'éthique est cependant marquée par le retour permanent du refoulé si la catégorisation de « l'Entendement du Souverain Bien » fait prévaloir les conduites sociales et économiques normatives. Le signifié de l'éthique n'est plus alors qu'un signifiant refoulé lui-même. La recherche montre que le symptôme ne porte pas sur le signifié mais sur le signifiant lui-même. Il y a toujours un écart énantologique entre le signifiant et le (ou les) signifié(s) qui barrent l'éthique de la vertu. C'est cet écart qui soude paradoxalement le lien. Dès lors le travail réflexif s'inscrit dans une « grammaire générative », privilégiant la transformation dans les infrastructures mentales

plutôt que la performance d'une éthique normative. On rappelle à cet égard que vouloir discerner, c'est diviser, tandis que comprendre préserve l'unité ontologique de la *chose en soi*.

Avec la loi PACTE (09/10/2018) qui introduit la faculté pour les entreprises de se doter d'une mission d'intérêt général, ce sont les sciences de gestion qui ont également à se repositionner sur les plans de leurs contributions axiologiques et téléologiques. Les sciences de gestion ont à se dégager de leur encastrement imaginaire dans les doctrines de l'entreprise souligne **Jean-Claude Casalegno**, quoiqu'elles se prétendraient exemptes de toutes idéologies. Les mobiles académiques dissimuleraient un « *faux self* » auquel la société aurait à se soumettre. Néanmoins, ce serait plutôt une couverture qu'une protection des acteurs, la technique étant sollicitée amplement pour couvrir les dommages... les externalités négatives. Les acteurs s'agrippent à la rationalité (Zucker, 2012). Ils s'agrippent également à une instrumentation d'opportunité (Responsabilité Sociale, Développement Durable...), certes vertueuse en leur principe, mais ne soutenant que des faisabilités très modestes... plus adaptatives que transformatrices. Des conditions de possibilités de nouveaux modèles d'affaires apparaissent néanmoins, sous la catégorie des « alter-entreprises » (Roudaut, 2008). Au fond, il serait question de restaurer une altérité économique vertueuse.

Aristote exigeait un « dressage » afin que la vertu devienne une disposition stable, une manière d'être. C'est que l'habileté a deux faces contradictoires, l'une jouable la seconde trouble, mais finalement confuse entre *skopos* (intentionnalité, utilité) et *telos* (cause finale, qui peut être trompeuse ou simplement téléonomique). La recherche de **Gilles Brun et Philippe Decatteeuw** éclaire cette problématique dans le cadre de l'analyse transactionnelle d'Éric Berne, selon que le leadership du manager incarne l'une ou l'autre de ses causes. Cependant l'efficacité du leadership est attribuée au leadership psychologique car il est proche des réalités humaines à la différence du leadership responsable et du leadership effectif – correspondant donc aux trois statuts du leadership personnel du manager identifiés par E. Berne. C'est en effet cette forme de leadership qui marque et s'inscrit dans les imagos des membres d'un groupe. Il s'agirait cependant de discerner où est le « Souverain Bien » car les divergences au sein d'un groupe apparaissent à l'aune du *telos*. Ces divergences questionnent l'éthique de la vertu au champ du *telos* individuel. L'ajustement a à accorder le *telos* personnel de chacun et celui de l'entreprise, incarné par le leadership personnel du manager, lui permettant d'assurer une autorité saine... tout en laissant des espaces de liberté. Mais attention, la satisfaction n'est qu'un indice car elle peut être trompeuse. La *phronesis* (prudence, sagacité, sagesse pratique) est au cœur... ce qui renvoie au questionnement de Platon à propos de l'unité de la conduite dans la vie et de la connaissance. Reste que l'Entendement du (Souverain Bien) se nuance selon la perspective, la raison théorique (Platon), la raison pratique (Socrate) la disposition (Aristote) et l'éthique de la raison. Le *telos* bernien pointe la clause

téléologique du groupe et le *telos* latent des membres d'un groupe (rapport de « soi » à l'égo...

Le dévoilement des talents éclaire l'essence du « Souverain Bien » pour **Annick Schott**. Le terrain de recherche est une Petite et Moyenne Entreprise dans le secteur du gros œuvre, retenue pour cette recherche au fil d'une vingtaine d'années de recherche dans ce secteur économique. Dans le champ des PME, l'habitus singulier et la posture de l'éthique du chef d'entreprise inscrivent le construit social des « lois de la maisonnée. Le dévoilement des talents s'enveloppe dans la fonction contenante de l'habitus singulier et la posture éthique du chef d'entreprise. Ce construit social et consécutivement le dévoilement des talents sont trop souvent contraints par les cadres de la soumission. L'expérience singulière de chacun(e) doit trouver un espace qui l'accueille, qui la porte, qui la nourrit... qui autorise la mise en *fantaisie*. La reconnaissance sociale et la reconnaissance de l'expérience et du travail accompli induisent l'engagement réciproque. Ces leviers du management contribuent à surmonter la contingence, particulièrement forte dans ce secteur d'activité du gros œuvre. Ce n'est pas ce que l'on observe le plus souvent dans ce secteur soumis à une concurrence exacerbée, ainsi qu'à la procédurisation de la pensée et des pratiques. La référence à ce concept qui nous est donnée par « *l'esprit des lois* » de Montesquieu éclaire la part réprimée et opprimée du travail dans les environnements où il n'est pas fait la place de ce qui est finalement traité comme un travail clandestin, comme une part indésirable du travail ou une part assimilée à du paternalisme. Le « Souverain Bien » relève d'un ancrage résolument humaniste, singulier, de la conception et de l'agir managérial.

**Thibault de Swarte** dévoile également la part aveugle de l'économie et de la gestion d'entreprise à l'aune des travaux de J. Lacan et de S. Žižek. Ces travaux contribuent à comprendre l'impasse éthique de la nouvelle économie et qu'il serait à cet égard urgent de reconsidérer. Pour Th. De Swarte, il existe des « mécanismes » de construction de l'éthique de l'économie au moins en partie intemporels liés au mode d'accumulation du capital et à la variabilité de ses formes. Th. De Swarte écrit : « Les travaux de Slavoj Žižek permettront de poser les bases d'une éthique économique et sociale post-lacanienne des « entreprises du futur » telles qu'elles émergent au XXI<sup>e</sup> siècle. « *Ils ne savent pas ce qu'ils font* » : telle est la définition la plus exacte que l'on puisse donner de la méconnaissance fondant toute idéologie, l'éthique se définissant alors comme un travail intellectuel visant à combattre ladite idéologie » ... « La question posée par Žižek consiste à articuler Marx et Lacan. Pour Marx, le signifiant maître est le *capital*, sa dynamique et les contradictions que cette dernière génère. Pour Žižek, néo-marxiste lacanien, la question est celle du nouveau signifiant maître émergent à la fin du XX<sup>e</sup> siècle ». Cette recherche éclaire singulièrement l'éthique cachée des « GAFAM » et autres grandes entreprises de l'économie numérique (Air BnB ...). La recherche est étayée à partir d'entretiens avec M. Zuckerberg. Le discours soulignerait l'évitement de la question éthique.

# CONCLUSION

## L'Un, l'autre nom du « Bien »

La question examinée est celle de la relation entre le « Bien » et le « Souverain Bien ».

Le « Bien » ne serait-il que l'autre nom du « l'Un » chez Platon ? Cette question est examinée par Léon Robin [1968 : 107 (1935)]. Aristote disait à ce propos que le « Bien » pour Platon était l'attribut de l'Un, tandis que le « Mal » était celui de la matière. L'enseignement de Platon sur le « Bien » (leçons de l'Académie) relevait de doctrines non écrites (*agrapha dogmata*) dont Xénocrate et Aristote ont fait des rédactions, ce qui fut attesté par Aristoxène de Tarente spécialiste pythagoricien de l'harmonie (*Ibid.*, 1968 : 9). Platon n'enseignait pas toujours sous la forme de dialectique vivante, concrète et agissante, notamment vers la fin de sa carrière (*Ibid.*, 1968 : 10). Le succès de l'Académie a reposé sur l'enseignement didactique, ce qui aurait été auparavant l'ambition d'Héraclite. Pour Héraclite, l'unité de l'Un recouvrait une diversité de qualités contraires. La vraie unité de l'harmonie était constituée par ces qualités contraires qui existent l'une par l'autre, et ce serait la condition du devenir. Je soutiens pour ma part (1), qu'il faut se garder d'interpréter la pensée d'Aristote en la détachant de la lecture des apports de Platon. Il n'est si certain que l'idée de Platon était d'ordre parménidienne<sup>1</sup>. Mais la pensée de Platon se combine dans celle de Pythagore.

---

<sup>1</sup> Bonnet D. (2018), « Résistance et résilience organisationnelles. Approche énantologique : La résilience transformationnelle », 7<sup>ème</sup> Colloque ISEOR-AOM, Université Jean-Moulin, Lyon, 20 p.

3<sup>ème</sup> Colloque et séminaire doctoral international sur les méthodologies de recherches, organisé en partenariat entre l'ISEOR et la division "Research Methods" de l'Academy of Management (États-Unis) ([iseor-formations.com](http://iseor-formations.com)) //À propos de l'opposition consacrée par certaines littératures ou interprétations normalisées concernant les relations entre Aristote et Platon : « ... Des arguments valides peuvent donner naissance à des idées fausses (Boudon, 1990 : 175). Le modèle d'Aristote complète la liste des modèles proposés par Boudon pour questionner les idées fausses, douteuses, fragiles..., bien qu'intelligibles, à savoir le modèle de Weber, le modèle de La Rochefoucauld-Pascal, le modèle de Lévy-Bruhl et le modèle de Simmel » ... Évidemment, il faut se garder de tomber dans l'absolutisme autant que dans le relativisme néo-kantien. Pourtant le rappel à Platon met en exergue la problématique des antagonismes, qu'Aristote a traité confusément. Tarde (1897) nous le rappelle en soulignant ce qu'il emprunte aux présocratiques et à Platon. Pourtant, sa vision reste largement dualiste dans la mesure où finalement sa pensée reste marquée par l'œuvre d'Aristote (\*). « *Sans doute toutes les choses viennent des contraires ; mais c'est la condition du sujet préalable. C'est même surtout dans les contraires que cette condition doit être remplie. (1087b) Toujours les contraires, quels qu'ils soient, se rapportent à un sujet ; et il n'est pas un contraire qui existe séparément* ». Jusque-là, on comprend. Là où on ne comprend plus, c'est lorsqu'Aristote, qui a l'idée de l'acte en puissance, écrit « *donc, il n'y a pas de contraire qui puisse être, à proprement parler, le principe de toutes choses* », ou encore qu'un contraire serait susceptible d'exister sans l'autre (Aristote \*). On rappelle qu'Aristote pensait la dualité des oppositions à l'aune du principe de non-contradiction (Métaphysique, 1005 b, 19-20) ».

(\*) ARISTOTE, *Métaphysique. Livre XIV*. Traduction de J. Barthélémy-Saint-Hilaire. Germer-Baillères & Cie (1879). Le traducteur établit la relation avec ce qu'Aristote écrit également dans les Catégories (ch. 10 et ch. 11, p. 121) en soulignant les difficultés de la traduction qui peut-être trop formelle.

*Aristoxène de Tarente* rappelle que Platon, à propos du « Bien » parlait surtout de mathématiques et d'astronomie. Le « Bien » chez Platon ne serait que l'effet de l'action de l'Un. Les mathématiques et les Idées chez Platon ne constituaient qu'une classe distincte dans la hiérarchie des objets du savoir (*Ibid.*, 1968 : 107). Aristote (*Éthique à Nicomaque*, I, 4, 1096a) écrit que « Platon n'admettait pas d'Idée des choses dans lesquelles il y ait un Avant et un Après ». Or tels sont justement les nombres et les figures (L. Robin, 1968 : 107). Selon L. Robin, pour Platon, les mathématiques n'était qu'un objet technique entre les Idées et les phénomènes... qui matérialisent des invariants (Bonnet D, 2018). Il y a lieu de ne jamais confondre ce qui relève de l'abstraction et du concret. L. Robin souligne néanmoins qu'il y a l'Idée du nombre et de la figure, et qu'à ce titre la conjecture reste ouverte...

Aussi à chacun des niveaux logiques d'une abstraction, il y a une Idée ; la nature permanente constituant un niveau logique de la connaissance, caractérisant une mesure définie de l'infini ... qui appelait ainsi que l'écrit L. Robin (1968 : 108) une nouvelle mathématique (métamathématique), satisfaisant à la nécessité de l'union de la qualité et de la quantité, comprenant la mesure. L'approche qualimétrique chez H. Savall et V. Zardet s'inscrirait ici plutôt dans cette hiérarchie des principes recherchés par Platon ... relativement aux Formes de la connaissance, réglée par un ordre supérieur de combinaisons. Le fractionnement et la spécialisation de la connaissance conduit implicitement à récuser le mode ontologique de son élaboration, par le moyen de l'opposition du *con-cret* et du *dis-cret*, quand bien même la production de la connaissance est replacée dans une perspective systémique. La connaissance dans le mode ontologique est certainement un impossible. Toutefois, elle peut relever formellement du genre ontologique sans pour autant conduire à développer substantiellement une ontologie a écrit S.O. Vassilie-Lemeny (1990 : 11). Le problème questionne la recherche de la rationalité de la connaissance intelligible. C'est donc que *Le Parménide* et le *Théétète* viennent éclairer cet examen, suggère L. Robin (1968 : 109), qui enseigne à respecter la nature permanente des Formes au travers de leurs combinaisons. Aucun des états n'est l'autre et la question est celle de leurs relations, ce qui renvoie à la Théorie de la Participation des Contraires chez Platon. Le mouvement, le repos, la permanence sont autre que l'Être... toute Idée est un mixte déterminé d'Un et d'Infini aurait reconnu Aristote (L. Robin, 1968 : 111) ... Quel que soit... Parménide devra tendre la main à Héraclite écrit-il (*Ibid.*, 1968 : 112) car le paradoxe de l'immobilité de l'Être est intenable... ce qui exclut de lui l'absolue immobilité. Mais dès que se pose la question de la mesure et du chiffre, la pensée éléatique ressurgit. Les sciences de gestion et le management ne seraient-ils pas bloqués par une pensée par trop éléatique, nonobstant qu'il se doit désormais changer sans cesse d'un état pour un autre plus enviable pour la performance de la Chose ?

Daniel Bonnet

## PUBLICATIONS DE L'I.P&M

- HACHANA R., BONNET D. (2021), « Les nouvelles formes de l'innovation managériale. Transformer et articuler le management de l'organisation pour innover », *Revue Psychanalyse & Management*, N° 02 de la Collection Éditions Spéciales et Hors-Séries, N° Spécial « MIE'2020 », 230 p.
- DRILLON D., BONNET D. (2019), « L'Intelligence Artificielle. L'Humain et la Psychanalyse au sein des organisations et des institutions. Opportunités ou menaces ? *Revue Psychanalyse & Management* – N° 01 de la Collection Éditions Spéciales et Hors-Séries, N° Spécial « LA », 1<sup>ère</sup> Journée de recherche Exxelia Group, 260 p.
- BONNET D., ZARDET V. DIET E. (2017), « Dichotomie de l'Être et Malêtre au sein des organisations », *Revue Psychanalyse & Management*, n° 10/2017, Édition I.P&M, 284 p.
- BONNET D., SCHOTT A. (2017), « Métamorphose(s) du management de l'information et de la communication au sein des organisations et des réseaux. Regards croisés et éclairages par les apports de la psychanalyse ». *Revue Psychanalyse & Management*, n° 09/2017, Édition I.P&M, 190 p.
- BONNET D. (dir.), DEFFAYET Sylvie, FRONTY Juliette (2016), « penser le travail réflexif en management. Apprendre par la transformation des pratiques managériales », *Revue Psychanalyse & Management*, n° 8, Édition I.P&M, 191 p.
- BONNET D. (dir.), DUMAZERT J.P. (2016), « Autour du « Coping » : Le Faire-Face. Croisement des stratégies de défenses en regard des stratégies cognitives et comportementales, au sein des organisation », *Revue Psychanalyse & Management*, n° 7, Édition I.P&M, 211 p.
- BONNET D. (dir.), SWARTE (de) Th. (2015), « Impact du développement du numérique au sein des organisations. Regards croisés sur les promesses et les réalités », *Revue Psychanalyse & Management*, n° 6, Édition I.P&M, 237 p.
- BONNET D. (dir.), DAVID P., TESSIER N. (2015), « Le travail du sens dans les organisations. De la souffrance au travail à la reconnaissance et à la considération », *Revue Psychanalyse & Management*, n° 5, Édition I.P&M, 349 p.
- BONNET D. (dir.): HAIM., (2014), « Contours et contournements du risque psychosocial », *Revue Psychanalyse & Management*, n° 4, Édition I.P&M, 205 p.
- BONNET D. (dir.), CASALEGNO J.C., (2014), « Mensonge, dissimulation, déni, dénégation et oubli ? », *Revue Psychanalyse & Management*, n° 3, Édition I.P&M, 247 p.
- BOTET-PRADEILLES G. (Dir.), BONNET D., (2013), « Un certain autre regard », *Revue Psychanalyse & Management*, n° 2, Édition I.P&M, 197 p.
- BONNET D. (dir.), TESSIER N., DAVID. P., (2013), « Articuler Intelligence et Compétence dans les Organisations », *Revue Psychanalyse & Management* n° 1, Édition I.P&M, 267 p.

---

## CONTRIBUTIONS DE L'I.P&M

- BONNET D., DIET E. (Coord. (2018), « Être et Malêtre au sein des organisations. Adaptation, changement et transformation : devenir, résilience et conflictualité », *Revue Internationale de Psychosociologie*, Vol. XXIV, n° 59, Éditions ESKA, 179 p.
- BONNET D., BARTH I., (coord.) (2017), « La fabrique du manager réflexif », *Revue Internationale de Psychosociologie*, Vol. XXIV, n° 56, Éditions ESKA, 351 p.
- BOURNOIS F., BOURION C., (coord.) (2015), « L'emprise comportementale », *Revue Internationale de Psychosociologie*, Vol. XXI, n° 52, Éditions ESKA, 402 p.
- BARTH I. (dir.), BONNET D., LAROCHE P., BOURNOIS F., BOURION C. (coord.) (2013), « Le désapprentissage organisationnel. La rudologie de l'esprit », *Revue Internationale de Psychosociologie*, Vol. XXIV, n° 47, Éditions ESKA, 336 p.
- BARTH I., (dir.), (2008), *Souci de soi, souci de l'autre et quête d'insonniance dans les organisations*, Édition L'Harmattan, 238 p.
- BARTH I., (dir.), (2011), « L'interstitiel : Le lieu-lien entre-deux », *Revue Internationale de Psychosociologie*, Vol. XVII, n° 43, Éditions ESKA, 365 p.

- BOTET-PRADEILLES G. (dir.), DRILLON D., (2010), « La psychanalyse face à la crise et à la souffrance au travail (dossier) », In *Subjectivité et économie : L'apport de la psychanalyse*, *Revue Économiques et Sociales* (SEES), Vol. 67, n° 3, Septembre, pp. 7-66.
- BOTET-PRADEILLES G. (dir.), GUENETTIE A.M., (2011), « Les figures de tiers dans la relation individu-organisation (dossier) », In *Revue Économiques et Sociales* (SEES), Vol. 69, n° 3, Septembre, 130 p.
- SALA F., GUERET-TALON L., (coord.), (2010), *Être homme ou femme dans les organisations : Contribution à l'éclosion de l'économie de la connaissance*, L'Harmattan, 411 p.
- DE SWARTE T. (dir.), (2008), « Technologies de la communication et psyché », *Revue Gestion 2000*, n°1 (janvier-février), 186 p.
- SAVALL H., BARTH I., VARIENGIEN J., (coord.), (2006), *Souci de soi, souci de l'autre et quête d'insouciance : Entre illusion et réalité dans les organisations*, Éditions ISEOR, 369 p.
- DE SWARTE T. (dir.), (2002), « Transformations et ruptures individuelles ou organisationnelles : Une perspective psychanalytique et managériale », *Revue Gestion 2000*, n° 3 (mai-juin), 295 p.
- DE SWARTE T. (dir.), (2001), *Psychanalyse, management et dépendances au sein des organisations*, Éditions L'Harmattan, 384 p.

Achévé d'imprimer en Mars 2022 par AGL Imprimeur -34970 Lattes  
*Imprimé en France* - Dépôt légal Mars 2022

# I.P&M

## Institut Psychanalyse & Management

L'éthique du « Souverain Bien » ouvre-t-elle un champ de recherche pour le management, au-delà de celui ouvert par les approches courantes proposées par la science du management, la Responsabilité Sociale, le Développement Durable, l'Entreprise Libérée... etc., visant à faire mieux, à transformer ? Ces approches ouvrent une voie, mais pose la question de la nature profonde de la relation objectale, éclairant ce qui est incarné-e dans la relation humaine au « Bien ». À l'aune du « Souverain Bien », elle apparaît plus encore incommensurable, mais elle apparaît. Le rapport aux grandeurs de l'universel laisse un espace à combler qui est amené au sujet dans son rapport aux réalités et aux emprises de celles-ci. Ce rapport est de l'ordre de la transformation, lui-même incommensurable. Il lève une angoisse assez largement incommensurable, autour de laquelle le sujet recherche un soutien, souvent imperceptible, mais si elle est ressentie, lève la résistance du sujet... Plus encore si l'emprise, par exemple d'une injonction au changement, lève des frustrations et des oppositions. Ce qui revient et qui est ressenti est en rapport à l'ambivalence de la relation du « Bien » au « Mal ». Ce qui est levé est aussi la peur du « Mal » qui ne trouve pas à se stabiliser si l'emprise renforce le travail du négatif consécutif au jeu des mécanismes de défenses. Cette peur occupe la place du vide. Ce qui revient est aussi le retour du refoulé, relativement à l'empreinte laissée par toutes les situations antérieures vécues comme équivalentes par le sujet, ce possiblement depuis la petite enfance. Chacun réagira donc différemment, mais cette situation ouvre un espace intersubjectif de coalition au sein des organisations, représentant le signifiant de la résistance au changement, elle-même le support de la résistance organisationnelle et de la cohésion identitaire des groupes. Cette situation inscrit un écart énantologique, caractéristique de la grandeur du vide et de l'intensité de l'angoisse.

Le sujet qui est traité par ce n° 12 de la revue Psychanalyse & Management est celui de l'angoisse du mouvement, de l'angoisse de la mise en mouvement. Qu'elle réalité de la castration est-elle vécue par chacun des membres du groupe lors de la phase dite de dé cristallisation précédant la conversion ? La béance laisse parfois un trou encore plus grand, caractéristique d'une catastrophe, si l'emprise de la vision managériale scande une opération de transformations elle-même sujet de la résistance à la résilience...

32,00 € TTC

ISSN : 2272-4729

ISBN : 978-2-9574955-3-5

Code-barre

978-2-957495535

