

**Métamorphose(s) du management et de l'information et de
la communication au sein des organisations et des réseaux**
Regards croisés et éclairages par les apports de la psychanalyse



<https://pixabay.com/fr/illustrations/jeune-jeune-fille-personne-femmes-1861716/>

**Daniel Bonnet
Annick Schott**

Revue
**Psychanalyse
&
Management**

N° 09/ 2017

Edition
Institut Psychanalyse & Management

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

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

Abonnement
Prix au numéro 26,00 €

© Image de couverture
Source : <https://pixabay.com/fr/illustrations/jeune-jeune-fille-personne-femmes-1861716/>

Série Éditoriale Psychanalyse & Management
1^o édition

ISSN : 2272-4729
ISBN : 978-2-9547820-8-9
Dépôt légal : Janvier 2020

Achévé d'imprimer en 2020 – Lattes (France)
N^o d'impression :
AGL Imprimeur
133, rue du Lantissargues – ZA de Maurin
34970 LATTES

@ Institut Psychanalyse & Management, 2020

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° 09 / 2017

Daniel Bonnet (dir.)

Annick Schott
Rédactrice en chef invitée

INSTITUT PSYCHANALYSE & MANAGEMENT

ÉDITEUR Institut Psychanalyse & Management	
COMITÉ ÉDITORIAL	
Directeur de la publication Daniel Bonnet ISEOR, Magellan, Université Jean-Moulin, Lyon	
Directeurs scientifiques Isabelle Barth Directrice générale, Inseec Business School Directrice de la valorisation de la recherche, Groupe Inseec U Thibault de Swarte Maître de Conférences HDR, IMT Atlantique, <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 de la revue <i>Connexions</i> (Éd. Erès)	
Comité de Rédaction	
Rédacteurs en chef Nathalie Tessier Patrick Haim	Professeur de Management des Ressources Humaines, ESDES, UCLY Professeur de management, HDR, Syndicat Mixte ESCEM, Poitiers
Comité de lecture	
Daniel Bonnet Georges Botet Patricia David Emmanuel Diet Dominique Drillon Yvon Pesqueux Annick Schott	Docteur en sciences de gestion, HDR Docteur en psychologie cognitive et analytique, écrivain Professeur Émérite, ESDES, Université Catholique de Lyon Psychanalyste, Psychologue, Analyste de groupe et d'institution Professeur de Management, ESC La Rochelle, Psychanalyste Professeur titulaire, Chaire DSO, CNAM Paris Maître de Conférences HC, HDR, Université Bordeaux-Montaigne
Secrétariat de rédaction Annick Schott	Maître de Conférences HC, HDR, Université Bordeaux-Montaigne
COMITÉ SCIENTIFIQUE	
Isabelle Barth Marc Bonnet Georges Botet Roland Brunner Jean-Claude Casalegno Patricia David Sylvie Deffayet-Davroux Jean-Marie Dolle Emmanuel Diet Anne-Lise Diet Dominique Drillon Jean-Pierre Dumazert Juliette Fronty Bernard Guillon Patrick Haim Marc Lasseaux Mario Perini Yvon Pesqueux Jean-Pierre Pinel Henri Savall Annick Schott Thomas Sorreda Jean-Benjamin Stora Thibault de Swarte Nathalie Tessier Zahir Yanat Véronique Zardet	Directrice Générale INSEEC BS, Dir. de la Recherche INSEEC U Professeur des Universités, IAE, Université Jean Moulin, Lyon Psychologue, Directeur honoraire d'institutions médico-sociales Psychanalyste, Fondateur de la SFCoach Professeur, ESC Clermont Graduate School of Management Professeur Émérite, ESDES Université Catholique de Lyon Professeur à l'EDHEC Business School, Psychologue Professeur Émérite, Université Lumière Lyon 2 Agrégé de philosophie, Psychanalyste-Analyste de groupe et d'institution Psychologue, Psychanalyste Professeur, Excecia-Group La Rochelle, Psychanalyste Professeur, Excecia-Group La Rochelle Chercheuse, ESCP Business School, Paris Maître de Conférences HC, HDR, Université de Pau et des Pays de l'Adour Professeur de management HDR, Syndicat Mixte ESCEM, Poitiers Psychanalyste, Interventions cliniques, PSY&CO, G.R.A.A.M Psychiatre, Psychanalyste, Il Nodo Group, Turin (Italie) Professeur Titulaire, Chaire DSO, CNAM, Paris Professeur des Universités, Université Paris-Nord Professeur Émérite, Université Jean-Moulin, Lyon Maître de Conférences HC HDR, Université Bordeaux-Montaigne Psychanalyste, Psychosomaticien, Hôpital La Pitié Salpêtrière, Paris Professeur Assistant, EDHEC Business School Maître de Conférences HDR, IMT Atlantique, Idea Lab LASCO Professeur, ESDES, Université Catholique de Lyon Professeur, ISTE, Paris 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). 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^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.

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

<i>Éditorial</i>	9
Annick Schott <i>Prolegomènes.</i>	13
Contributions (auteurs, résumés)	17
1 ^{re} Partie : Concrecere	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-Cœur.</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

ÉDITORIAL

L'endroit et l'envers de la métamorphose du développement des systèmes d'information et de communication

Progressivement, le développement organisationnel substitue l'usage de l'information numérisée à l'information d'essence humaine. Les systèmes d'information numérique viennent régir et régler la vie humaine, le travail, les relations, les interactions, les activités et les productions... Les métamorphoses en perspective ouvrent des voies nouvelles pour le développement organisationnel, mais aussi pour la transformation du comportement organisationnel. Il est un aspect assez peu mis en lumière, qui est sa modalité frénétique. L'économie et la vie sociale ne sauraient plus que se résigner à l'inévitable. Cependant, n'ouvriraient-elles pas aussi celle du développement des systèmes de transformations paradoxaux ?

Ainsi que l'écrit P-C. Racamier [2001 (1980)], dans le paradoxe, c'est le nouage qui compte, car celui-ci vient étrangler le sujet. Ce dernier se trouverait contraint et assujéti au *comprimé paradoxal*, le dispositif numérique, qui est à ce titre un véritable concentré de paradoxes disqualifiant le sujet. Cette disqualification est à l'origine des conflits psychiques, susceptibles d'engendrer l'écartèlement du sujet. Toutefois, l'auteur souligne que le paradoxe détermine un régime mental propre et son mode relationnel en organisant la coexistence d'injonctions inconciliables et non opposables, renvoyées indéfiniment l'une à l'autre (*ibid.*, 2001 : 218). La contrainte paradoxale n'a d'autre issue que de se libérer par sa modalité frénétique ; il lui faut, sans cesse, plus d'activités, plus d'exigences, plus d'espaces, plus de libéralisation... Elle institue dès lors des mécanismes de défense, conscients et inconscients. L'emprise de l'insanité imagine que les cas de sujets sous emprise paradoxale ne sont plus marginaux, mais que la majorité des acteurs au travail est assujéti par ce régime psychique. Ce qui n'est pas encore bien perçu au sein des organisations dans le monde professionnel, l'est assez largement désormais au sein des familles dans les relations entre adolescents et adultes.

La métamorphose engendre une transformation des propriétés d'un système de transformations. Tout comme la transformation, elle est une transformation des propriétés. Mais elle concerne plus particulièrement le registre de la morphogenèse, tandis que la transformation concerne le registre opératoire. Le changement ne concerne quant à lui que le registre figuratif. Si à dessein, on soutient l'hypothèse opposée à l'aliénation du sujet de l'organisation, l'aliénation de l'organisation au sujet humain laisse entrevoir que l'organisation est un organisme vivant, lequel peu à peu se rend invisible. Dès lors, l'organisation remplit les fonctions substitutives du sujet, qui lui sont déléguées de plus en plus largement par le développement numérique. Elle est donc aussi le sujet des transformations organogénique et ontogéniques.

La métamorphose caractérise évidemment un changement important, pour ce qui se voit du moins, qui affecte le fonctionnement des infrastructures du développement organisationnel et du comportement organisationnel, car elle engendre des transformations morphologiques, fonctionnelles et opératoires dans les liens qui divisent et se recomposent. En ce sens, elles ouvrent de nouvelles voies et opportunités pour le développement économique et social. Mais, si le développement numérique entraîne aussi le développement organisationnel dans cette voie, il se peut aussi qu'il *l'entraîne dans le décor (au sens d'aller dans le décor)* en raison de l'emprise de la contrainte paradoxale.

Au sein d'une organisation, la métamorphose révèle que son système d'information recèle des propriétés morphogéniques régissant les lois de composition. En première approximation, on ne considérera pas le seul point de vue l'organisation interne, mais l'organisation étendue dans le champ de ses relations et de ses interactions intégrales. C'est le métabolisme morphogénétique en effet, dont l'espace n'est pas celui ficelé par les théories du management divisant l'organisation interne et l'environnement, qui élabore les ensembles organisationnels, à savoir ce que nous appelons les organisations ; on devrait cependant dire les structures. À maturité du développement de l'organisation, correspondant à une phase métastable des processus morphogéniques, le processus morphogénétique se replit sur le processus ontogénique si l'organisation ne se transforme plus qu'au sein de son unité (lois de composition interne¹). Évidemment, cette perspective qui traverse les épistémès, sera critiquée, mais alors la critique devra expliquer pourquoi la tendance des organisations est toujours celle de leur différenciation, mais aussi expliquer pourquoi l'homme et l'organisation ne sont pas dissociables, pourquoi le sujet est assigné par l'organisation, pourquoi l'organisation l'est-elle même par le sujet... réciprocity et contrainte paradoxale obligent...

Cette métamorphose concerne corrélativement les Systèmes d'Information et de Communication ; ceux-ci en sont d'ailleurs devenus les systèmes opérants. Leur efficacité supposée soutient le développement de la modalité frénétique. Le développement numérique révèle le pouvoir organogénique et ontogénique des Systèmes d'Information et de Communication. Ce qui apparaît en effet, c'est que la numérisation dirige l'organogenèse des systèmes de transformations, consécutivement des Systèmes d'Information et de Communication et des systèmes d'organisation. Et pour cause ; c'est que la donnée est l'information.

¹ Loi de composition interne : Loi coordonnant des opérations au sein de l'organisation, composées par les interactions internes, pour elle-même. Toute loi qui agit sur un ensemble externe est dite loi de composition externe. Les opérations internes et externes doivent se combiner de part et d'autre pour engendrer les interactions (conflits-coopérations : ex. conflits-coopérations au sein de l'organisation nées des interactions internes et des interactions avec les fournisseurs, les clients et tous autres tiers). Une loi de composition est en fait toujours un complexe de lois de composition liant et déliant les opérations et les activités.

Toute production organisationnelle est un corrélat. L'information, c'est ce qui organise en quelque sorte la fécondation des systèmes de transformations, grâce à leurs propriétés transductives [(d)éploiement de l'information]. Si on assimile la transduction à un développement embryonnaire issu de fécondation, il apparaît que le processus morphogénétique est d'essence biomécanique ; celui-ci organise la forme géométrique décrivant la structure des organes constitutifs de l'organisation. C'est par ailleurs le processus biochimique qui engendre la différenciation et les fonctions des différents organes spécialisés (services de la production, de la comptabilité, du commerce...). Ce processus peut être aussi décrit par des formes mathématiques, algébrique et géométrique, nécessaires à l'écriture des algorithmes. Le chercheur avisé ou curieux pourra y regarder de plus près, non pas du côté de la théorie des catégories (Piaget) ou des fractales (Mandelbrot), mais du côté de la théorie des catastrophes (Thom)... et des théories mobilisées par l'élaboration des algorithmes constitutifs de l'infrastructures des logiciels.

Certains enseignements peuvent en être tirés à propos du développement du numérique et de l'Intelligence Artificielle notamment. L'Intelligence Artificielle nous introduit à l'organogénie et à l'ontogénie organisationnelle, certes en se concentrant sur l'élaboration des transformations biomécaniques. Et c'est là que *le bât blesse*. Elle ignore encore tout de l'engendrement des propriétés biochimiques, qui se calculent aussi. Si on peut concevoir que des automates, des robots... engendrent des actions et donc des formes, puisqu'il suffit de mettre en œuvre des calculs et des algorithmes pour cela, il faudra encore que ces algorithmes élaborent aussi les processus biochimiques, physiologiques, métaboliques permettant aux organisations de fonctionner... sans management humain. En première approximation, il nous est dit que cette élaboration serait du registre de la reproduction. Cette voie est largement ouverte puisque le développement digital contribue essentiellement à réaliser des améliorations de la productivité. Mais on annonce aussi que ceux-ci progresseront en intelligence dès lors qu'ils sauront apprendre, inventer de nouveaux processus, par exemple, non seulement reproduire des sentiments mais également en élaborer de nouveaux... Cette perspective est féconde du point de vue scientifique, technologique, technique, industrielle, économique, sociale... mais elle est aussi celle qui ouvre la voie de l'*insanisation* dans un métacadre qui est celui de la paradoxalité.

Par ce détour, on voit bien la place centrale de l'humain, qui demeure quand bien-même elle se trouve rejetée. Car dans l'écartèlement, ce qui est rejeté pour faire le jeu de la paradoxalité, c'est bien l'humain. Et si les automates réalisent les calculs, ce sont bien les humains qui les conçoivent. En poussant la perspective un peu plus loin, on voit que l'Intelligence Artificielle introduit les raisonnements les plus abstraits, à dessein les mathématiques de l'action en management des organisations. C'est le cas pour la finance (finance de marchés, finance d'entreprises). Le management, mais aussi le marché, y verront quelques avantages pour le développement des compétences et des connaissances...

pour le développement des affaires et des marchés... mais il faudra aussi y voir le développement de nouvelles formes de corruption (spams, publicités intempestives...), l'impossibilité de proposer et de mettre en œuvre des solutions en raison de l'emprise intégrale de la contrainte paradoxale.

D'aucuns y verront le monde en *gésine* (genèse, accouchement) ou en déroute (mortifère). Mais l'un ne peut pas se concevoir sans l'autre. D'aucuns y verront aussi une bipartition psychotique du *Moi*, qui dans la conception kleinienne du clivage sert à comprendre le vécu des prépsychotiques et des psychotiques, opposant le rêve humain et son négatif, pour ceux dont le désinvestissement d'objet et la désintégration du *Moi* ne pourront pas coïncider avec le développement d'une organisation psychique perverse investie par le secou de l'insanité. Pour Racamier [2001 (1980)], le recours à ce mécanisme inconscient permet la coexistence paradoxale du sujet, car il faut en effet nier l'un des termes du conflit psychique en rejetant à l'extérieur ce qui est source d'écartèlement pour survivre et vivre... en paradoxalité...

Cette bipartition affectera le fonctionnement et le management des organisations. Le développement en réseaux, la normalité du développement économique et civilisationnel... dissimuleront les fragmentations. Mais il n'échappera pas à Psychanalyse & Management de contribuer au développement de la connaissance relative aux jeux des mécanismes de défense psychotique, car la division dans le réseau obligera à ce que le contrat s'investisse plus encore dans la recomposition des coopérations. Le contrat n'est qu'une modalité du *comprimé paradoxal* et montrera donc ses limites. On peut à cet égard rappeler la définition des mécanismes de défense inconsciente : « *Les mécanismes de défense sont des processus psychiques inconscients visant à réduire ou à annuler les effets désagréables des dangers réels ou imaginaires, en remaniant les réalités internes et/ou externes et dont les manifestations – comportements, idées ou affects – peuvent être inconscientes ou conscientes* » (Ionescu & al., 1997).

Daniel Bonnet
Directeur de la publication

PROLÉGOMÈNES

Le Management de l'Information et de la Communication connaît des mutations importantes qui ressemblent fort à une métamorphose. Cependant, ce que l'on voit ne relèverait-il que de l'anamorphose, à savoir que la réalité ne serait qu'une image déformée ? L'anamorphose suggère de possibles déviances que l'apparence masque. Ce qui s'ignore ou se cache y est révélé par le changement de point de vue. Lacan (1964) y a consacré une large part de ses travaux. Il n'y suffirait pas même d'y voir dans la dimension fractale, car les points de vue sont toujours biaisés.

En première approximation, plusieurs facteurs se lient pour « doper » les jeux de transformations : le développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), le développement de leur usage, le développement économique international, notamment la marche vers la globalisation des échanges et de l'économie (Castells, 1998, 1999 ; Urry, 2003, 2005) ... et plus largement le développement des besoins de l'Homme. Tous ces développements ont une logique et ils modifient profondément les interactions entre les individus, les groupes, les organisations et les institutions, les territoires. Ils contribuent à l'accommodation du vécu, bon gré, malgré. Ils sont vecteurs d'innovation organisationnelle et managériale, de déploiement des réseaux, de la transformation du travail et de l'emploi. Ces développements concernent tous les domaines de l'activité économique et de la vie sociale. Ils concernent également l'économie de la connaissance. Ils tracent une ligne de conduite postulée par les prescriptions que d'aucuns instituent à l'équerre.

Les travaux de recherche, contribuant au métissage des regards selon différents points de vue constitutifs d'un objet de recherche, sont encore épars. Ce n° 09/2017 vise le croisement des regards à l'aune des apports de la psychanalyse et plus largement de travaux dans des disciplines connexes qui interrogent le sens et la signification.

Les travaux de S. Tisseron contribuent, parmi les premiers, à mettre en perspective ce développement anachronique. Les travaux de J.L. Rinaudo (2009) dans le champ de l'éducation apportent un éclairage à l'aune de la psychanalyse freudienne et post-freudienne. Les travaux dans le champ de la communication au sein des organisations (Gramaccia, 2001, 2005, 2007) confirment le déterminisme de l'action concrète (Austin, 1970 ; Searle, 1972) et montrent les propriétés illocutoires du langage surdéterminées par l'usage des TIC (Brassac, 1992 ; Gramaccia, 2001).

Dans l'idée de « *métamorphose(s)* », tout ce qui se transforme donne à voir une certaine réalité du monde, qui ne doit pas échapper au discernement ou à la sagacité. C'est la thèse soutenue par les différents textes - éditorial, prolégomènes, résumé des contributions, conclusion et 4^{ème} de couverture - destinés à valoriser le travail de recherche des auteurs.

La métamorphose exprime le changement (*meta*) de forme (*morphê*). La métamorphose est une transformation qui engendre une autre forme. Le mot « *métamorphose* » est un mot d'origine grec, tandis que le mot « *transformation* » est d'origine latine et se réfère au radical « *trans* » qui signifie au-delà. C'est l'évocation des changements qui décrit la métamorphose, sous réserve d'en questionner sa réalité. Ce questionnement ne fera apparaître que différents points de vue contradictoires, visant à entrevoir le cadre de la critique au titre du débat scientifique.

Le management et le fonctionnement des organisations sont ordonnées par les mouvements de l'information et de la communication qui font lien. Deux visions de l'information et de la communication s'opposent dans leurs prises de formes, technologique et anthropologique.

La vision technologique, contribue à la construction de la pensée technique. Elle a le privilège des sciences et des techniques... et prévaut dans le management des organisations dès lors qu'elle vise essentiellement la dimension performative. Elle forge l'individu technique, ensemble organisationnel comprenant l'homme. L'information et la communication établissent le rapport entre le sujet et l'objet technique. La transformation des usages (Vieira, 2010) et l'émergence de nouvelles configurations organisationnelles caractérisent les principales métamorphoses. Citons le concept des Réseaux Hybrides d'Intelligence. Selon cette perspective, la technique doit être incorporée à la culture, mais sous réserve qu'elle rende compte de l'acte humain (Simondon, 1989). La métamorphose émerge de l'activité technique. La psychanalyse en éclaire le rapport entre le sujet et l'objet. Mais, l'un et l'autre sont si étroitement liés qu'il peut en résulter une inversion des rôles (Freud, 1915, 1925, 1936 ; Laplanche et Pontalis, 1976). Anna Freud (1946) y voit l'accomplissement de processus défensifs primitifs. Si le refoulement s'opère, toute prise de conscience de cette relation disparaît et le sujet s'accommode. Mais, Anna Freud souligne que cet état est celui d'une falsification de la réalité dont la perception et l'interprétation sont restreintes. Le mécanisme de défense à l'œuvre, le plus souvent de type immature, même s'il s'agit d'un processus de sublimation, est toujours pathogène. Sur cet axe de la relation d'objet, les travaux de recherche peuvent questionner les problématiques de l'appartenance, de la relation aux objets et aux espaces transitionnels, de l'identité... des nouvelles formes d'intégration paradoxale de la relation sociale dite de la coprésence sociale (Gramaccia, 2015) et la construction sociale des usages (Vieira & ali., 2005 ; Paquienseguy, 2006 ; Proulx, 2015).

Pour Simondon (1989-2012 : 190), c'est la *transformation* qui informe et qui traduit. La métamorphose s'observe chez les jeunes générations qui s'ajustent aisément aux objets connectés. Le rapport entre l'information et la communication reste encore à explorer.

Le n° 09/2017 propose des contributions sélectionnées mettant en perspective des trajectoires de métamorphose du management de l'information et de la

communication éclairées par les apports de la psychanalyse ou par les apports de disciplines connexes.

Les textes sélectionnés proposent une valorisation des travaux de recherche à l'aune de ceux réalisés au sein du MICA (Université Bordeaux-Montaigne) qui fût l'hôte de la journée de recherche organisée sur ce thème du management de l'information et de la communication.

Cinq articles convergent vers l'axe n°1, deux autres vers l'axe n°2 et deux autres concernent l'axe n°3.

L'Axe n° 1 questionne la relation entre le sujet et l'objet ou la relation d'objet. Sur cet axe, le champ sera plus particulièrement celui de l'individu et des groupes, incluant celui de leurs articulations au sein des organisations, des réseaux et des institutions. Les travaux peuvent contribuer à éclairer les problématiques du management de l'information et de la communication dans la dyade de l'emprise du numérique (ou au-delà), tant dans ses aspects positifs que négatifs, la dynamique des collaborations ou/et la résistance.

L'Axe n°2 fait le pont entre communication, organisation et société. Y sont convoquées les nouvelles injonctions à coopérer et à communiquer dans les organisations et en société, dans le contexte de la mondialisation et du développement des technologies numériques. Les transformations et les métamorphoses résultent de l'hétéronomie des contextes, de l'emprise économique, financière, sociale, organisationnelle, stratégique. Cet axe se recoupe avec l'axe n° 1 car il permet d'élargir le traitement de problématiques génériques. Le champ plus large permet de traiter des sujets plus englobants, en vue de mieux comprendre le déploiement de proche en proche des transformations, leur institutionnalisation.

L'Axe n°3 questionne les enjeux du numérique dans leur prégnance en termes d'information, de connaissance et d'innovation, notamment numérique. Cet axe accueille des travaux portant sur des activités exigeantes en matière de connaissances, de savoirs, de compétences, de procédés. Les exigences appellent de nouvelles combinaisons de connaissances, de nouvelles modalités de collaborations (cf. innovation ouverte) et de nouvelles modalités de gestion et de transmission de la connaissance (Vieira & ali., 2007). Cela concerne tout autant des domaines d'activités traditionnelles qui ont à se transformer, que les domaines de la créativité et de l'innovation qui se déploient peu à peu dans l'articulation de l'économie numérique, de l'économie collaborative, de l'économie de l'information, de l'économie et de l'écologie de la connaissance.

Quel que soit l'axe, les angles des réflexions critiques des différents articles ont tour à tour interrogé la satisfaction (ou non) des besoins l'homme au travail, les façons de faire (aidantes ou empêchantes) des organisations. Si l'individu technique se reconfigure en l'individu hypermoderne, l'Homme se défigure (Aubert, 2014). Toutefois, resurgit le débat qui a opposé Simondon à Shannon et à Wiener (plus largement aux cybernéticiens des différentes générations),

selon lequel ce qui fait la différence est la communication. Sur ce plan, les théories de l'information n'auraient jamais abouti, car toutes ces théories ignorent le rapport entre la communication et l'information, dont Simondon pose la problématique dans la critique de l'hylémorphisme, quand bien même il fut considéré que la *Gestalt* ait proposée une avancée. Pour Simondon (1989-2012 : 190), l'information est la variation de la forme, c'est-à-dire la *transformation*. Ce qui fait dire à Barthélémy (2014) que l'ontologie de l'information comprise comme individuation était écrite. Il faut par-là comprendre que c'est la *transformation* qui informe, traduit par « *trans-duction* » dans l'épistémologie de Simondon. Si finalement, la définition du mot communication est généralement assez claire, celle d'information ne l'est pas toujours lorsqu'elle se confond avec la fourniture d'une information (ex. renseignement, donnée) ou avec la connaissance.

Cette controverse habite l'éclairage analytique selon d'autres points de vue possibles, par exemple le désir ou l'interdit. Comment comprendre et expliciter cette métamorphose à l'échelle quasi-planétaire qui ne trouve pas son explication dans les seules facilités offertes par l'objet technique. C'est là le champ de l'anthropologie des techniques (Mauss, 1936) qui nous a rappelé que le corps de l'Homme est le premier objet technique. Il a notamment insisté sur l'importance de la transmission des techniques. Citons aussi les travaux de Leroi-Gourhan en ethnologie des techniques. Quant aux controverses historiques entre l'anthropologie et la psychanalyse, elle reste encore du domaine d'un travail qui se poursuit, désormais éclairé par les travaux de l'anthropologie psychanalytique (Freud, Jung, Roheim, Devereux, Assoun, Nathan, Godelier, Favret-Saada, Durand, Goldenweiser, Héritier...), tant celles-ci ont été étayées sur des arguments relevant des rivalités ou de l'ignorance des uns par les autres, plutôt que la recherche de ponts théoriques contradictoires. Soulignons que le contradictoire est le creuset de la fécondité des relations humaines.

Nous souhaitons que la lecture de ce n°9 suscite en vous plaisir, curiosité, imagination, révolte pourquoi pas..., que cette lecture nous permette de progresser vers ce que l'on ne connaît pas bien ou pas encore ... qu'elle soit également empreinte de beaucoup de saveur.

Annick Schott
Rédactrice en chef invitée

CONTRIBUTIONS

DOSSIER DES CONTRIBUTIONS AU N° THEMATIQUE

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 étayent 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 de Deleuze et Lacan. 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'atérité, 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 Ducatteuw 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 chaun dans les liens, et facilitant corrélativement le contrôle des incertitudes de comportements liées notamment à des prédispositions émotionnelles négatives.

CONCLUSION

Les tribulations de Lucius Apuleius Theseus

Revenons sur un des aspects largement ignoré de la métamorphose, en ce qu'elle traverse qui n'est pas si anecdotique. En première approximation, la mise en œuvre du développement des Technologies de l'Information et de la Communication entraîne des changements importants et rapides concernant son management d'une part et le management des systèmes d'organisation qu'elle implémente d'autre part. Elle établit paradoxalement un lien de parenté par le travers de la substitution de la machine à l'homme, au point que, rapporté à des temps anciens, l'âme de l'homme viendrait pénétrer le cerveau de la machine. En premier lieu physique, la substitution transmet des incorporats d'un corps à un autre, permettant à l'homme, par exemple, de croire que la machine est dotée d'une intelligence, certes donnée comme artificielle. Dans les temps anciens, le phénomène est connu comme celui de la métempsotose [μετεμψωματοσις] si cette métamorphose a engendré la vacuité de l'âme. Mais si le projet ne poursuit plus la réincarnation dans des animaux licencieux [... Platon dans *Phédon* (81b)], elle le poursuivrait toujours dans des bêtes de proie entretenant les comportements grégaires de l'homme, ne serait-ce qu'au plan économique et à l'échelle de la mondialisation pour le développement des activités du commerce, indissociable du développement de la civilisation humaine. C'est une constante en effet, que le développement des relations humaines s'est largement institué dans le cadre du développement des relations mercantiles, au moindre prix relativement au travail humain. Ce processus fonde toujours le développement du commerce et le déplacement corrélatif de la production à l'échelle mondiale. Déjà au temps des phéniciens, le commerce permettait à un petit nombre de se partager les richesses et les territoires. Encore aujourd'hui, le développement des entreprises, particulièrement des plus grandes, reste enveloppé de grands mystères, comme s'il s'agissait d'éviter la concurrence et de dissimuler l'accumulation des profits. Que sait-on de ces entreprises de très grande dimension ou internationales qui dissimulent leur profit en déplaçant les places financières pour échapper à l'impôt ? Certaines ne feraient que des profits marginaux, justifiant la maltraitance des personnels et, fournisseurs et/ou des sous-traitants, mais leurs actionnaires accumulent des patrimoines. Ce phénomène traverse les civilisations. Montaigne () puis Molière (1668) y ont vu un changement important pour l'établissement des fortunes et des nouvelles élites.

D'aucuns s'y laissent largement prendre par ces *Lucius Apuleius* qui nous racontent des histoires, assignent l'humain comme âne de bât, assignent l'humanité à leur destin aventureux. Il y a là quelque chose de paradoxal qui relève de l'abaliété. L'histoire de la métamorphose du management de l'information et de la communication qui s'écrira et que l'on ne voudra pas connaître, tel Aristomène dans *Asinus Aureus*, sera, elle aussi, celle d'une mythologie. Mais, finalement, l'âme du monde ne changerait-elle pas uniquement que de sexe si elle n'est pas que la meilleure ?

(1) Montaigne M. (de) (1580), *Essais*, éd. Villey-Saulnier (1978), I-14, PUF

PUBLICATIONS DE L'IP&M

- 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.), P. 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'IP&M

- BONNET D. (dir.) (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'insouciance 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.), GUENETTE 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'écllosion 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.

La métamorphose en trompe l'œil !

Ce n° 9 de la revue Psychanalyse & Management réunit des textes sélectionnés sur le thème de la métamorphose du management de l'information et de la communication. Les transformations traversent tous les domaines de la vie humaine, économique, sociale, culturelle.... La métamorphose, en son trompe l'œil, évoque cependant une mise en abyme de la réalité humaine. Avec le développement des Technologies de l'Information et de la Communication, chacun y trouve sa place et s'y représente. D'aucuns n'y voient une critique s'ils ne sont rien moins qu'intelligents. Chacun « *danse dans la ronde* » (Kudera, 1979). Mais alors, puisque l'homme est intelligent, pourquoi si peu osent la critique et que tous se laissent manipulés et se laissent aller à l'oubli de ce qu'ils auraient pu faire ? Kudera (1984) expliquera plus tard, dans *L'insoutenable Légèreté de l'Être* que ce qu'il a appelé le *kitsch* - à savoir l'insoutenable rejet de sa responsabilité - est *la négation de la merde* », conduisant rien moins qu'à donner son assentiment aux idéologies, à les épouser, à les façonner. Dans la métamorphose mise en abyme, ce qui s'y réfléchit est lui-même rejeté. Ce serait toujours un progrès... c'est vrai... mais un progrès en trompe l'œil aussi... Certes, il n'est jamais trop tard pour la critique, mais « le dit progrès » est généralement irréversible. Quand le mal est fait, les coûts sociaux et les coûts cachés sont phénoménaux et irréversibles aussi. Au-delà du sujet rien moins que stupide, il est aussi promis une métamorphose de celui-ci qu'il devra envisager pour vivre et survivre dans ce monde. La route est grande ouverte pour la civilisation transhumaniste, qui fait aussi le lit des idéologies *effondristes*. Le piège de la mise en abyme se referme, car la peur n'y fera pas non plus.

Plus la communication se développe par les moyens du développement numérique, plus il apparaît un manque de clarté. Pour le management, la doxa y compris scientifique dans cette discipline, plaide pour la mise en réserve de l'émotionnel. Dans l'impasse, le management souligne désormais que les émotions sont le chaînon manquant dans le bon fonctionnement des organisations et qu'il faudrait qu'elles s'expriment. Mais, cette expression sera prescrite selon ce qu'en disent les auteurs des articles présentés dans ce numéro de la revue Psychanalyse & Management et rien moins que, car il n'y aurait pas la place pour la liberté du sujet. Encore raté... Qu'y a-t-il de si puissant à contourner qu'il ne s'agirait d'empêcher ?

26,00 €

ISSN : 2272-4729

ISBN : 978-2-9547820-8-9

Code-barre

978-2-9547820-8-9



Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine