

L'Ecole Nationale de Commerce et de Gestion d'Agadir et l'Equipe de Recherche en Gouvernance, Information et Communication des Organisations (**ERGICO**) organisent en partenariat avec l'Institut de Psychanalyse et Management (**I.P&M**) 377, Chemin du Fesc - 34400 SAINT-JUST (Lunel) (France),

La 1ère édition du colloque international en  
**Psychanalyse, Management et Communication**

Sous le thème :

**QUELS RAPPORTS CONSTANTS ENTRE LE BIEN-ETRE ET LE  
MAL-ETRE AU SEIN DES ORGANISATIONS ?**

**Risque Psychosocial, Incertitude, Communication, Résistance au  
Changement et Spécificité du bien-être.**

**Agadir, les 11 et 12 novembre 2020**



**CIPMC 2020**

## **Argumentaire :**

En psychologie comme en management, le concept de bien-être, composante positive de la santé (Keyes, 2003) est particulièrement difficile à cerner tant sa définition a été sujette à des dérives. Ce construit à part entière occupe une place importante dans le champ de la recherche qui le situe au carrefour de plusieurs enjeux : spécificité du bien-être psychologique au travail (Dagenais-Desmarais, 2012), lien avec la performance d'équipe (Aubé & Savoie, 2006), intégration dans les approches multi-niveaux de prévention de la santé au travail (Martin, 2015), etc.

Compte tenu de l'importance de ce concept, il apparaît nécessaire de l'interroger dans ses différentes dimensions et dans sa relation avec son corollaire, le mal-être, qui occupe, de nos jours, une place considérable dans les sphères médiatique et organisationnelle. La définition du mal-être renvoie en creux, à la définition de la santé donnée par l'Organisation Mondiale de la Santé. Selon l'OMS, la santé se définit comme « un état de bien-être physique, mental et social » et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'handicap. S'il a une dimension essentiellement psychologique, le mal-être a aussi des manifestations physiques et mentales qui traduisent le malaise de l'individu, voire même sa souffrance et qui portent atteinte à sa qualité de vie, à sa capacité d'action et à son bonheur. (Trancart, 2011).

Dans le milieu du travail, le vocable du mal-être s'utilise pour exprimer les difficultés vécues par de nombreux individus au cœur d'organisations complexes où le travail s'intensifie et s'individualise. Derrière les modalités et les finalités de la concurrence à outrance, la quête permanente du gain et du profit, l'évolution technologique, etc. se cachent les rudes contraintes qui pèsent lourd sur les salariés (intensification du rythme du travail, urgence et raccourcissement des délais, emprise des normes, encadrement hiérarchique difficile, pression accrue pour améliorer la performance...).

Ces facteurs accablants favorisent l'apparition de risques psychosociaux (stress, épuisement professionnel, burn-out, violence, désordres psychosomatiques, syndromes dépressifs, harcèlement...) qui riment avec incertitude, insécurité et ambiguïté et qui apparaissent comme des anomalies au sein du management des organisations. Comme conséquences inhérentes à ce nouveau mode d'activité productive, naissent les sentiments de dégradation et de fragilité, les peurs, les non-dits et les problèmes de communication, d'adaptation et d'apprentissage qui entravent l'épanouissement de l'être au sein des organisations.

Contribuer à redéfinir le bien-être et le mal-être au sein des organisations, nécessite d'interroger la résistance au changement, les pratiques

communicationnelles et managériales et la conflictualité sociale...Il convient aussi d'identifier les entraves qui freinent les solidarités et les collaborations constructives et d'éclairer les modes de gouvernance, les fondamentaux du management et les logiques de concurrence et de rivalité qui se trouvent contestés par des sujets attaqués par l'épidémie des risques psychosociaux dont le principal agent pathogène est le stress professionnel. Notre objectif, dans ce colloque, est de mieux comprendre comment dans les organisations, se conjuguent les dimensions interpersonnelles, intrapsychiques et intersubjectives pour clarifier les problématiques des spécificités du bien-être et du mal-être dans un milieu organisationnel confronté à de nombreuses incertitudes de tous ordres.

Dans cette perspective, nous pouvons proposer les thématiques suivantes :

1/ La question des risques psycho-sociaux occupe actuellement le devant de la scène en management et en santé publique. Offrant un champ d'étude où se mêlent travail, individu, environnement et santé, les risques psycho-sociaux, car multiformes et plurifactoriels deviennent, actuellement, une réelle problématique de gestion et s'impose comme un sujet d'actualité. Quelles sont les sources des risques psycho-sociaux ? Comment les évaluer et les mesurer ? Quels sont les facteurs anxiogènes qui les provoquent ? Comment les prévenir ? Quels dispositifs de gestion pour s'adapter au culte de la performance (Légeron, 2001) et à la culture du résultat ?

2/ La Qualité de Vie au Travail (QVT) correspond à un sentiment de bien-être en milieu organisationnel déterminé par de nombreux facteurs : l'ambiance de travail, l'intérêt de la mission, les conditions d'évolution, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'égalité, le droit à l'erreur, la reconnaissance et la valorisation du travail effectué...mais aussi la possibilité d'en discuter. A quels enjeux répond la QVT ? Comment l'évalue-t-on ? Quels types d'actions pour la promouvoir ?

3/La révolution technologique et l'explosion du numérique ont transformé l'organisation du travail, les procédures de management et les pratiques de communication (Carayol, 2004). Si le profit tiré des technologies de communication numériques par les organisations et par les salariés n'est pas à contester, les effets délétères et les comportements indésirables qui sont associés à leur usage ont été soulevés par de nombreux chercheurs. Pour éclairer ce qui est conceptualisé comme « le côté obscur » des pratiques organisationnelles et managériales qui constitue un angle mort de la recherche en gouvernance et management des organisations, nous pouvons interroger le volet éthique, le rôle des organisations et l'impact négatif de l'usage intensif des technologies de communication numériques (phénomènes d'hyperconnexion, addictions, perte d'autonomie (Carr, 2017), problèmes de communication interpersonnelle,

difficultés relationnelles au travail, stress permanent dû à l'anxiété d'être dépassé par l'innovation technologique....), etc.

4/ Le changement, l'adaptation et l'évolution sont des dimensions essentielles de l'être au sein des organisations. Les changements sont désirés ou appréhendés selon qu'ils sont imposés ou co-construits dans le groupe de travail dans un échange constructif avec la direction. Comment penser la résistance au changement ? Quels enjeux psychiques, managériaux et communicationnels dans le rapport au changement ? Comment la résistance au changement devient-elle facteur de stress professionnel ? Quelle importance accorder à la diversité et aux différences dans le milieu du travail ?

5/ De nombreuses études ont montré que les problèmes de communications engendrent des relations désagréables dans l'environnement du travail et pourraient contribuer à la violence (Hinkka et al, 2013). Une communication positive, quant à elle, atténue les conflits, favorise la collaboration et la coopération et encourage le dialogue constructif. Quelles pratiques communicationnelles pour atténuer les conflits, déceler le non-dit et saisir ses nuances ? Comment dissiper les ambiguïtés qui sont à l'origine des incompréhensions et des malentendus dans un contexte de travail caractérisé par la prolifération des incertitudes ? Quel est l'impact de la communication sur le stress et l'épuisement professionnel ? Quels dispositifs de communication pour promouvoir le bien-être du capital humain des entreprises d'aujourd'hui ?

Ce colloque interdisciplinaire s'adresse aux praticiens, aux cadres d'entreprise et aux chercheurs en sciences de gestion, psychologie, sciences de l'information et de la communication, ethnologie, sociologie, psychodynamique du travail, ergonomie... Il met en perspective la problématique des rapports constants entre le bien-être et le mal-être au sein des organisations laissant aux participants la prérogative de la contextualiser sur la base de leurs propres recherches. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous suggérons les axes suivants :

Bien être et développement du potentiel humain

Bien-être et santé

Bien être et performance d'équipe

Bien être et Qualité de Vie au Travail

Développement des compétences et performance des entreprises

Gouvernance, éthique et management des organisations

Implication organisationnelle et épuisement professionnel

Mal-être et souffrance en entreprise

Mal-être et performance individuelle au travail

Risques psychosociaux et stress professionnel

Les logiques de concurrence et de rivalité  
Les logiques de coopération et de collaboration  
Opportunisme des comportements en entreprise  
Les émotions en entreprise  
Changement, communication et gouvernance  
Changement, adaptation et transformation  
Transformation digitale, anxiété et conduite du changement  
Résistance et schémas de pensée  
Résistance et inconscient  
Résistance et intelligence émotionnelle  
Stress professionnel et performance au travail  
Gestion des risques psychosociaux  
Ambiguïté et non-dits en communication des organisations  
Violence, frustration et harcèlement au travail  
Gestion de la diversité en milieu de travail  
Discrimination, conflictualité et difficultés relationnelles au travail  
Gestion des risques interculturels  
Usage du numérique, abus et addictions  
Numérique et difficultés relationnelles  
Numérique et abondance de l'information  
Numérique et éthique des pratiques au travail  
Incertitude, information et communication  
Incertitude et conflictualité  
Incertitude et performance en entreprise  
Incertitude et compétence du capital humain  
Incertitude et leadership  
.....

## **Calendrier et modalités pratiques :**

- Envoi des intentions de communication de 2500 signes avec le nom de l'auteur, sa fonction, son adresse électronique, le titre de la communication, les mots-clés, les enjeux du sujet, la problématique, la méthodologie de recherche retenue et les principaux résultats :

au plus tard, **le 30 avril 2020**

-Les intentions de communication seront évaluées en double aveugle. Elles doivent être envoyées aux adresses suivantes :

**E.N.C.G.**  
**a.saoussany@uiz.ac.ma**

**I.P.&M**  
**bonnet.daniel@outlook.com**

-Notification d'acceptation des intentions de communication : au plus tard, le **10 mai 2020**

-Envoi des V1(textes complets des communications) : au plus tard, le **30 juin 2020**.

-Envoi des V2 (textes complets des communications) : au plus tard le **30 septembre 2020**

Les papiers complets V2 doivent être conformes aux normes de présentation définies ci-dessous pour la publication dans les actes électroniques.

-Une sélection de communications, sera proposée en vue d'une évaluation pour publication dans la revue Psychanalyse & Management et dans un ouvrage collectif avec ISBN.



**Revue Psychanalyse & Management**  
<http://www.ip-m.com/site/publications/>

## NORMES DE PUBLICATION

### (Actes électroniques et Revue Psychanalyse & Management)

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).

#### **Titre de la communication**

*Cambria, Police 16, Gras, Minuscule, Centré à droite*

#### **Prénom(s), Nom(S)**

*Garamond, Police 11, Gras, Centré à droite*

#### **Institution(s) de rattachement**

*Garamond, Police 11, Gras, Centré à droite*

Courriel(s)

*Garamond, Police 11, Centré à droite*

Résumé en Français (300 mots)

Mots-Clés (5)

Résumé en Anglais (300 mots)

Mots-Clés (5)

(Garamond, Police 11, Justifié)

Corps de texte

Titre 1 : Garamond, Police 10, Gras, Majuscule

Titre 1.1 : Garamond, Police 11, Minuscule

Pas de 3<sup>o</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, titres au-dessus, référencés dans le texte.

Taille de l'article

25 à 40 000 caractères (espace compris)

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 > A la fin de l'article

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 d'ouvrage : ECOTO F., (2008), « Une herméneutique du concept d'insouciance par l'illustration », *In* Barth I. (Dir.), *Souci de soi, souci de l'autre et quête d'insouciance dans les organisations*, Éditions L'Harmattan, pp. 11-194, 238 p.

Pour une thèse ou un mémoire : GEINDRE D., (2000), *Du district industriel au réseau stratégique : La transformation des relations inter-organisationnelles sous l'action d'un syndicat professionnel*, Thèse de Doctorat de Sciences de Gestion, sous la direction de Mr. Le Professeur R. Paturel, Université Pierre Mendès-France, 480 p.

## **Langues du colloque :**

Français, Anglais et Arabe

## **Frais d'inscription :**

Les frais d'inscription sont de 1000 dh (100 euros) pour les enseignants chercheurs, 500 dh (50 euros) pour les doctorants et 1500 dh (150 euros) pour les professionnels. Ils couvrent les actes électroniques, la documentation, les pauses-café et les déjeuners.

Pour l'hébergement, une liste d'hôtels à un tarif préférentiel sera proposée par les organisateurs du colloque.

## **Coordination du colloque :**

Amina SAOUSSANY (ENCG, UIZ Agadir)

Daniel BONNET (I.P.&M, Université Jean-Moulin, Lyon)

## **Comité d'Organisation :**

Amina SAOUSSANY, ENCG d'Agadir

Abdelaziz BENDOU, UIZ Agadir

Hicham Hamri, ENCG Agadir

Mohamed OUAKRIM, ENCG Agadir

Khadija BELHIAH, ENCG Agadir

Lahoucine El Abyad, ENCG Agadir

Youssef ABOUDI, ENCG Agadir

Lahoucine El Ghezouani, ENCG Agadir

Malika Asbayou, ENCG Agadir

Ibtissam Mazouz, ENCG Agadir

Nabila Kidaye, ENCG Agadir

## **Comité scientifique :**

AAMOUM Hanane, ENCG C., Université Hassan II, Casablanca.

AIT HEDA Abdellatif, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

AMSIDDER Abderrahmane, FLSH, Université Ibn Zohr, Agadir.

ANDELA Mari, MDF Training & Consultancy, Ede, Pays-Bas.

ANGADE Khadija, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

BARTH Isabelle, Directrice Générale Insec School of Business and Economics.

BENCHEKARA Mohammed, FSJES, Université Moulay Ismaël, Meknès.

BELHIAH Khadija, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

BENDOU Abdelaziz, Université Ibn Zohr, Agadir.

BELLIHI Hassan, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

BONNET Daniel, Consultant, chercheur associé, ISEOR, Magellan, Université Jean-Moulin, Lyon.

CASALEGNO Jean-Claude, ESC Clermont Business School, Clermont-Ferrand.

CHAKOR Tarik, Université Savoie Mont Blanc.

CHABEL Saâdia, EST Guelmim, Université Ibn Zohr.

CHERKAOUI Chihab, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

DAVID Patricia, ESDES, Université Catholique de Lyon.

DIET Anne-Lise, Psychologue, psychanalyste, analyste de groupe et d'institution, association européenne N. ABRAHAM et M TOROK.

DIET Emmanuel, Psychologue, psychanalyste, analyste de groupe et d'institution, anc. Rédacteur en chef de la revue Connexions.

DRILLON Dominique, Psychanalyste, Professeur, EXCELIA\_Group La Rochelle Business School.

GRAMACCIA Gino, MICA, Université Bordeaux Montaigne.

HAMRI Hicham, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

HMAITANE Abdelmajid, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

HOUSSAS Mbarek, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

ISKANDARANI Nadia, Beirut Arab University, Liban.

LASSEAUX Marc, Psychanalyste, interventions cliniques, Psy&Co, Association G.R.A.A.M.

MAJDI Toufik, Faculté Polydisciplinaire de Khouribga, Université Sultan Moulay Sliman.

OUBDI Lahcen, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

OMARI Naima, FC, Université Ibn Zohr, Agadir.

OUAKRIM Mohamed, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

OUMLIL Rachid, ENCG, Université Ibn Zohr.

RADI Bouchra, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

SAHRAOUI Hind, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

SAOUD Sahar, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

SAOUSSANY Amina, ENCG, Université Ibn Zohr, Agadir.

SCHOTT Annick, MICA, Université Bordeaux-Montaigne.

SIDIR Mohamed, Université de Picardie, Amiens.

TOURABI Amina, ENSA, Université Ibn Zohr, Agadir.

UNTILA Victor, ULIM, Université Internationale de Moldova.

VELDMAN Marjolein, MDF Training & Consultancy, Ede, Pays-Bas.

YOUSSEFI Meryem, FLSH, Université Ibn Zohr, Agadir.