



Institut Psychanalyse & Management

Dans la série ateliers de recherche

Autour d'une conceptualisation, d'une théorisation, d'une méthodologie, d'une pratique ou d'un événement : Discerner, Élucider, Élaborer, Perlarborer

Sous l'égide du Collège de Sociétaires de l'I.P&M

LA « HIERARCHIE » AU SEIN DES ORGANISATIONS

MATRICE DU FONCTIONNEMENT ET DU MANAGEMENT DES ORGANISATIONS

(En Distanciel Zoom)

Vendredi 27 juin 2025 (*)

Cet atelier de recherche propose de rendre compte de travaux [recherches, expérimentations, pratiques) sur la base de communications soumises ou sollicitées. La thématique proposée pour cette session de l'année universitaire 2025 est la suivante : La « hiérarchie » au sein des organisations. Matrice du fonctionnement et du management des organisations. La notion de « hiérarchie » est ici à considérer en première approximation comme substantif d'une structure qui se spécifie selon sa déclinaison (acception ou conceptualisation) ou selon son attribut.

Le sujet peut apparaître obsolète car il a été amplement traité par les recherches en gestion, en management et en économie. La « hiérarchie » est largement déclinée selon de nombreux types de configuration, mais elle est de nouveau en profonde transformation avec le développement étendu des usages digitaux et numériques. L'usage des applications « IA » engendre un surcroît de transformations, un surcroît d'intelligence promis avec « l'Intelligence Artificielle générale » (Open AI, novembre 2023), tandis que J. Biden signe un décret pour une AI sûre et fiable ce même mois. Ce développement impacte désormais tous les registres fondant l'organisation économique, sociale, organisationnelle, stratégique, technologique et évidemment les valeurs, les compétences, le management. La « hiérarchie » structure les configurations organisationnelles, relationnelles, transactionnelles, la gouvernabilité, la dirigeance, ainsi que les nouvelles formes de gouvernementalité (Foucault, 1978) consécutive de la transformation numérique (Rouvroy & al., 2013). Mais elle décrit aussi des modalités, notamment de subordination, de fonctionnement... etc.

La « hiérarchie » définit une structure du fonctionnement et du management de l'organisation relativement à un régime de gouvernance. Elle organise les liens entre les acteurs selon les configurations - individu, groupe, organisation, institution, réseau, filière, district ... etc. - matérialisant des contextualités dont les formes sont très variées, comparables à des inflorescences.

QUESTIONNER LA PERTINENCE DE LA « HIERARCHIE » : Le terme de « hiérarchie » véhicule des significations normatives. On ne voit pas très bien en quoi les métamorphoses de la « hiérarchie » apportent un réel progrès si elles ne sont pas questionnées en leur essence ? Pour Oscar Wilde (1890), le progrès n'était que l'accomplissement des utopies. Qu'elles sont-elles entre celles qui s'imposent contre d'autres éminemment souhaitables ? Les significations font référence à d'autres conceptualisations normatives afférentes aux structures, au fonctionnement, au management : la gestion des activités, l'organisation, le pouvoir, l'autorité, les procédures, la gestion des comportements ... le plus souvent rapportées sommairement rapportée au pouvoir normatif, aux statuts, à la subordination et au commandement. Cependant ce terme est corrélativement chargé de significations subjectives, composites, ambivalentes, dénégatives. La « hiérarchie » est toujours floue, comporte des zones grises et se façonne à l'aune des facteurs de contingence ; les acteurs

INSTITUT PSYCHANALYSE & MANAGEMENT

Siège Social : 377, Chemin du Fesc - 34400 SAINT-JUST (Lunel) (France)

06-07-34-26-92 – bonnet.daniel@outlook.com

peuvent être mal connus, voire inconnus notamment dans les grandes organisations ; la connaissance étant essentiellement réduite aux relations de proximité ... Les charges portent les plaintes, les récriminations, les revendications ... énoncent des attentes ... à propos des relations de travail, des conditions de travail, de l'emprise des conflits, des risques psycho-sociaux, des violences, des résultats contre-performants, des échecs ... etc. Au-delà de sa dimension objective, la « hiérarchie » à une dimension subjective. D'aucuns rencontrent cet « Autre soi » a écrit Hegel (1993) consécutif de ce que la « conscience de soi » ne serait qu'un objet pour les acteurs du management dans la relation au sein des organisations, dans les situations de travail, dans les relations marchandes, dans les relations humaines du monde des affaires. Des propositions de communication sur les formes de l'aliénation seront appréciées, dont l'une revient en force en ces temps, l'aliénation masculiniste. L'entreprise libérée aurait fait long feu et à ce titre la controverse fait polémique ! La structure participative, la structure matricielle, la structure horizontale, le leadership horizontal, pas plus que l'holocratie (Koestler, 1967) ou la sociocratie (Edenburg, 1970¹) ne convainc ! Dès lors que la « hiérarchie » fait l'objet de constantes dénégations, les apports de la psychanalyse peuvent-ils nous éclairer en nous invitant à questionner le socle et les emprises des relations humaines ?

LA HIERARCHIE EN EXTENSION : En outre, la « hiérarchie » est une conceptualisation définissant une structuration de régulation du marché et une performance économique globale de la firme lorsqu'elle est opposée au « marché » (Coase, 1937 ; Williamson, 1975), dont les modalités organisent les régimes de la concurrence et de la coopération des entreprises selon les secteurs d'activités et leurs territorialités. De sorte que la notion de cadre doit être considérée dans son extension au regard de l'impact du développement des technologies du management et du fonctionnement des organisations (digitalisation « IA » ...). En effet, paradoxalement, la transformation numérique entraîne la concentration des firmes.

Le terme cadre désigne la fonction contenante et structurante assignée au management et au fonctionnement de l'organisation, qui oriente son processus, à savoir la qualité et l'efficacité de ceux-ci. Nonobstant, le cadre est également le dépositaire des déficits de performance et de compétitivité. Il est aussi le contenant des régulations des dysfonctionnements. Les régulations nourrissent la conflictualité, ce qui implique qu'elles contribuent à stimuler les conflits.

L'atelier de recherche a pour objet d'examiner des situations de gestion (J. Girin, 1983 ; C. Schmitt, 2017) sur le thème de la recherche (cf. titre), au gré des communications proposées, des modalités et de la modulation du traitement des problèmes. La problématisation ne peut être envisagée et traitée que par la mise en œuvre d'un dispositif « Tiers structurant » qui est le plus souvent confondu avec la « hiérarchie ». C'est un sujet pour la recherche. Il est attendu un éclairage étayé par les apports de la psychanalyse.

Cet énoncé est proposé de sorte à établir un examen dans le champ de la recherche « Psychanalyse & Management ». Il comporte d'examiner des problèmes et de poser des problématiques du management éclairés par les apports de la psychanalyse. Il souligne dès lors le positionnement attendu pour orienter le travail du groupe des participants à l'atelier de recherche, que nous désignons de manière générique comme « travail d'élaboration ». Le travail d'élaboration est destiné à permettre aux auteurs de poursuivre leur recherche en vue de la publication (soumission d'une V2). Aussi, à ce stade de la communication, seule la V1 est sollicitée.

Chaque communication est présentée sur une plage horaire de 45 Mn, dont 15/20 Mn réservés à la présentation et 25/30 Mn réservés à la discussion en ligne avec les participants, sous l'égide des psychanalystes et des analystes membres du Collège des Sociétaires de l'I.P&M. Sont acceptées des propositions émanant d'enseignants-chercheurs, de professionnels de l'intervention, de professionnels exerçant des responsabilités management (entreprises, organisations...), de doctorants.

¹ Les 1ères modalités de la sociocratie furent inspirées par les pédagogies Montessori et Freinet. Mais la sociocratie fût largement déployée sur les règles de la cybernétique.

Bibliographie (indicative)

[Jacques Girin les situations de gestion.doc](#)

[Les situations de gestion : Entre intentionnalité et problématisation | Cairn.info](#)

[L'appareil psychique groupal - 3e édition | Cairn.info](#)

[Gouvernementalité algorithmique et perspectives d'émancipation | Cairn.info](#)

[lafindelillusion.pdf](#)

[L'entreprise libérée | Cairn.info](#)

Soumission

Soumission de l'intention de communication : au plus tard le lundi 31 mars 2024

Acceptation sous une dizaine de jour à compter de la réception de l'intention de communication

Soumission de la V1 : au plus tard le lundi 02 juin 2025

Ce délai vaut pour les papiers de recherche et les posters

(* Le nombre de place est limitée. Une **seconde journée** est proposée le vendredi 03 juillet 2025²

Les participants souhaitant publier proposent une V1. L'atelier de recherche prépare les participants à la publication en apportant des éléments de contenus et de méthodes.

Les participants (cela peut concerner notamment les doctorants) souhaitant avancer dans leur travail d'élaboration peuvent proposer un papier de recherche ou un poster.

Tarifs d'inscription

Tarif général >> 90,00 €

Tarif réservé aux adhérents de l'I.P&M >> 75,00 €

Tarif si souscription à la 1^{ère} adhésion à l'I.P&M [71,00 € + 35,00 €] >> 110,00 €

Règlement au plus tard le vendredi 13 juin 2025

Contact pour information et inscription

Le bulletin d'inscription est adressé lors de l'acceptation de la soumission

Daniel Bonnet bonnet.daniel@outlook.com

06 07 34 26 92

² L'inscription vaut pour la participation aux deux journées, donc y compris pour la participation en qualité d'auditeur.