I.P&M
Institut Psychanalyse & Management

UNIVERSITÉ DE LORRAINE | IAE METZ School of Management

C.I.R.E.R.O.
Centre d'Investigation et de REcherche en Résilience des Organisations

ILNODO GROUP



RIPCO
REVUE INTERNATIONALE DE PSYCHOSOCIOLOGIE ET DE GESTION DES COMPORTEMENTS ORGANISATIONNELS

Appel à Communications

Colloque I.P&M

14 et 15 Novembre 2019
ESM – IAE de Metz
(Université de Lorraine)
1 Rue Augustin Fresnel, 57070 Metz

RÉSISTANCE AU CHANGEMENT & RÉSILIENCE ORGANISATIONNELLE

Mise en perspective du couplage ?

La RÉSISTANCE au changement est généralement perçue comme un frein, une aversion, voire un obstacle, à la réalisation de projets d'adaptation, dit le plus souvent de changement ou de transformation. Les travaux de la recherche en management sont très importants sur ce thème depuis plusieurs décennies. Ils concernent l'étude des origines, des causes, des formes et les méthodes de la conduite du changement, plus récemment la transformation numérique.

Peu de travaux mettent l'accent sur le conflit des forces ou la régulation des conflits (registre du manifeste qui en son principe a pour objet de *faire se rencontrer*), et moins encore inscrivent leurs recherches dans le registre de la conflictualité (registre de la dynamique psychique en regard de son rapport à son environnement). La résistance suppose de considérer que quelque chose a affecté les acteurs, les conduisant en quelque sorte à se défendre, dont il découle une attitude et un comportement qui s'oppose(nt) et qui propose(nt). Il doit être posé que s'opposent des exigences internes contraires.

Le croisement des disciplines Psychanalyse & Management permet d'apporter un éclairage dans ce registre de la conflictualité, dans l'articulation de ce qui s'oppose et ce qui se propose. La résilience vient à ce titre marquer la transformation dans la relation d'objet, permettant aux sujets de s'approprier les adaptations à réaliser. Corrélativement, la conflictualité a cédé dans l'épreuve de l'attaque des liens et de la destructivité de l'objet, consécutive au changement de la modalité de la relation d'objet. La connaissance elle-même peut progresser, progression nécessaire pour engendrer assimilation et accommodation.

Le concept de RÉSISTANCE fût élucidé en psychanalyse lorsque Freud (1895, 1926) découvrit que les forces à l'œuvre dans la résistance sont celles-là même qui œuvrent dans le refoulement. Il observait que la résistance ne se réduisait pas aux opérations des mécanismes de défense, mais qu'elle pouvait s'élucider si le sujet questionnait ses contre-investissements et mettait ainsi à jour, dans le travail de cure, le transfert négatif. La résistance est une manifestation symptomatique d'attaque des liens dans la psyché donnant à voir les constructions mentales que le sujet ne parvient pas à envisager par lui-même, bornant sa capacité à évoluer. Mais elle est aussi d'ordre cognitive dans la mesure où la résistance est

corrélativement celle des représentations et de la pensée. Or cette résistance a aussi des aspects positifs puisqu'elle est celle des structures du fonctionnement mental et intellectuel, des apprentissages, du langage, des conceptualisations, des méthodes… (dire, entendre, lire, compter…), mais aussi de l'affectivité (aimer, ne pas aimer…). Leur transformation requiert un travail réflexif pragmatique en première instance en situation, en abstraction réfléchissante pour des transformations plus élaborées pour un travail en transformation majorante. Dans les deux cas, une ingénierie des dispositifs est à mettre en œuvre, afin engendrer de manière plutôt continue que brutale les transformations économiques et sociales au sein des organisations. Le couplage serait-il donc plutôt de l'ordre de la compatibilité socio-économique que de sa division ? C'est un point de vue à examiner évidemment, des progrès survenant corrélativement de la concurrence ou de la rivalité s'exerçant dans les termes de la fonction contenante ?

Ce Colloque met donc en perspective la problématique du couplage, laissant aux chercheurs l'opportunité de la contextualiser sur la base de leurs recherches propres, afin de montrer ce qui surgit du rapport mis en tension entre les convergences et les divergences.

En management, cela se traduit effectivement par une difficulté à envisager le changement et à le mettre en œuvre. Les travaux de Jung (1964) ont contribué à projeter l'usage de cette conceptualisation dans le cadre des relations sociales. De très nombreux travaux en management des organisations enrichissent cette mise en perspective de la résistance au changement au sein des organisations. Consécutivement, il apparaît que la qualité et l'efficacité du management, consécutivement du fonctionnement de l'organisation, reposent sur un travail d'ordre thérapeutique accompli périodiquement dans ce registre de la résistance au changement. Il est rendu particulièrement difficile lorsque le travail de résistance vise à résister aux résistances (le *misonéisme* chez Jung, caractéristique d'une résistance radicale). Ce sont des situations que l'on rencontre fréquemment au sein des organisations, notamment dans les environnements où le management est très contraint (modalités de la concurrence et de la rivalité, conditions de la performance et de la compétitivité, modalités de la gouvernance et du management, qualité et efficacité des relations sociales…). D'aucuns s'en étonneront évidemment… jusqu'à ce qu'un évènement conduise à changer le regard ou à se doter du courage nécessaire aux transformations collectives. Car la résistance, radicale s'il le faut, est parfois légitime, notamment pour résister à l'asservissement des sujets subordonnés, aux violences et pour surmonter la souffrance, ou pour résister à la mise en œuvre de décisions ou de projets qui ne convainc pas, ne fédèrent pas... Elle est féconde si le sujet trouve, individuellement et collectivement, les voies de la résilience et de l'émancipation. Il lui faut pour cela s'aider de l'autre ou de l'*Autre* (par exemple, la connaissance), attendu qu'aucune production y compris scientifique ne suppléait à la cause du manque, *l'objet « a »* chez Lacan, coextensif à la science dont elle ordonne le développement et l'articulation au savoir, signifiant que le désir lui-même entre en résistance… La résistance est aussi celle du désir…

Le concept de RÉSILIENCE est plus récent. L'objet de ce colloque est de contribuer à promouvoir des travaux de recherche contribuant à montrer comment ces deux concepts de la résistance et de la résilience se couplent et que c'est ce couplage qui contribue à ouvrir les voies de l'expérience managériale, de la conduite du changement et, tout autant, les voies de l'expérience du chercheur, selon que les conceptualisations, les méthodes, les pratiques et les dispositifs le permettent… où plus exactement selon la manière dans les sujets se les approprient, pour changer ou pour résister… À dessein l'usage de certains concepts (Responsabilité Sociale, Entreprise Libérée, Digitalisation du Travail, voire certains concepts de structures comme l'Entreprise à Mission…) pourront être évalués sur le point de vue de leur contribution à la résilience.

Dans le champ de l'organisation, la notion de résilience organisationnelle, qui pourrait aussi désigner son « *merveilleux malheur* » (Cyrulnik, 1999), caractérise la capacité à s'adapter. Il faudrait souligner qu'elle caractérise plus exactement la capacité d'une organisation à potentialiser et à activer ses

capacités à s'adapter tout en résistant à ce qui l'en empêche. Ce qui implique de promouvoir une transformation dans les conjonctions d'opposés des tensions, ce qui désigne une conversion de valence mesurée par un rebond. Cette conversion de valence peut être évaluée dans le cadre d'une approche qualimétrique, y compris financièrement, ce qui n'est pas sans intérêt dans le domaine du management.

Le déni ou la dénégation qui prévalent parfois conduirait-il à penser que l'évaluation qualimétrque serait dangereuse ? La perspective de la transformation dans les conjonctions d'opposés des forces est assez largement oubliée, même quand les méthodologies empruntent au modèle de Lewin. Elle est même parfois recherchée (au sens d'aggravée ou d'abîmée) si l'on veut bien y regarder de près, mais pour quelles raisons exactes ? Quelles sont les intentions et les mécanismes à l'œuvre et dans quel rapport entre la violence et la mesure ?

Une relecture des travaux de Lewin s'impose. Ils montreraient que la conduite du changement relève plus d'une logique éducative visant une application managériale. À dessein, il y a nécessité de promouvoir en management des travaux croisant les résultats de la recherche dans différentes contributions disciplinaires, notamment lorsque celles-ci fournissent des connaissances actionnables (Dolle, 2015 ; Sallaberry et Claverie, 2018). L'I.P&M apporte sa contribution à cet égard.

Nous attendons pour ce colloque des communications qui éclaireront les points de vue hétérodoxes, de part et d'autre. La perspective du couplage de la résistance et de la résilience relève de la ligne éditoriale du colloque. Nous invitons les chercheurs qui ont travaillé leur objet de recherche dans ce couplage, ou sont susceptibles de le mettre en perspective, à faire mieux connaître leurs travaux. Évidemment, des travaux sur l'objet de recherche de la résistance ou de la résilience sont accueillis, car ces travaux nourrissent l'approche critique et contradictoire.

ORGANISATION

COMITÉ D'ORGANISATION	Contacts	Institutions
Daniel BONNET	bonnet.daniel@orange.fr	I.P&M
Annick SCHOTT	annickschott@free.fr	I.P&M
Baptiste RAPPIN	baptiste.rappin@univ-lorraine.fr	Université de Lorraine, IAE de Metz

COMITE SCIENTIFIQUE

Isabelle BARTH	Directrice Générale INSEEC Business School et Directrice de la Recherche INSEEC U
Corinne BAUJARD	Professeur des Universités, Université de Lille
Emmanuel BECK	Maître de Conférences, Université Jean Moulin, Lyon
Daniel BELET	Professeur HDR, Excelia Group La Rochelle
Marc BONNET	Professeur des Universités, ISEOR, IAE, Université Jean-Moulin, Lyon
Georges BOTET-PRADEILLES	Psychologue, Président Honoraire de l'I.P&M
Christian BOURION	Professeur Honoraire, ICN Business School, Nancy-Metz
Jean-Claude CASALEGNO	Professeur, ESC Business School, Clermont-Ferrand
Isabelle CHOQUET	Professeur, ICHEC, Bruxelles
Valérie CORDIER	Professeur Associé, Excelia Group, La Rochelle
Patricia DAVID	Professeur Emérite, ESDES, Université Catholique de Lyon
Sylvie DEFFAYET	Professeur, EDHEC Business School, Roubaix
Emmanuel DIET	Psychanalyste, Analyste de groupe et d'institution, Rédacteur en chef de la revue « Connexions »
Anne-Lise DIET	Psychanalyste, Analyste de groupe et d'institution
Hervé DELIAUNE	Chercheur au CIRERO, Consultant en Stratégie et Développement Organisationnel
Dominique DRILLON	Psychanalyste, Professeur, Excelia Group, La Rochelle
Jean-Pierre DUMAZERT	Professeur Associé, Excelia Group La Rochelle
Raja FENNICHE	Professeur à l'Université de la Manouba (ISD), Directrice de l'unité de recherche (Tunis)
Juliette FRONTY	Enseignant-Chercheur, ESCP Europe, Paris
Gino GRAMACIA	Professeur Émérite, Université de Bordeaux
Bernard GUILLON	Maître de Conférences HDR, Université de Pau et des Pays de l'Adour
Patrick HAIM	Professeur, Syndicat Mixe ESCEM, Poitiers
Silvester IVANAJ	Professeur ICN Business School, Nancy
Catherine PASCAL	Maître de Conférences, Université Bordeaux-Montaigne
Mario PERINI	Psychanalyste, Directeur Scientifique, Il Nodo Groupe, Turin
Yvon PESQUEUX	Professeur, Titulaire Chaire des Systèmes d'organisation, CNAM, Paris
Barbara PIAZZA	Psychologue, Psychothérapeute, Il Nodo Groupe, Turin
Jean-Pierre PINEL	Psychanalyste, Professeur des Universités, Paris-Nord
Baptiste RAPPIN	Maître de Conférences, HDR, IAE de Metz, Université de Lorraine
Philippe SAÏELLI	Psychanalyste, Maître de Conférences, Université de Valenciennes
Jean Claude SALLABERRY	Professeur Émérite, Université de Bordeaux
Henri SAVALL	Professeur Émérite, ISEOR, Université Jean-Moulin, Lyon
Annick SCHOTT	Maître de Conférences HDR, Université Bordeaux-Montaigne
Thibault de SWARTE	Maître de Conférences HDR, Institut Mines Télécom Bretagne-Pays de Loire
Gilles TENEAU	Président du CIRERO, Chercheur Associé au LEMNA, Université de Nantes
Nathalie TESSIER	ESDES, Université Catholique de Lyon
Lise VIEIRA	Professeur des Universités, Université Bordeaux-Montaigne
Véronique ZARDET	Professeur des Universités, IAE de Lyon, ISEOR, Présidente de l'ADERSE

I.P&M
Institut Psychanalyse & Management

UNIVERSITÉ DE LORRAINE | IAE METZ School of Management

PROTOCOLE DE SOUMISSION ET D'EVALUATION

1_Envoi des intentions de communication Dead Line : **15 Avril 2019**

L'acceptation est faîte sur la base des intentions de communication. Celles-ci sont évaluées par le Comité Scientifique Restreint. Les auteurs adressent une intention de communication de 2 ou 3 pages montrant l'avancement de la recherche : Titre (définissant de manière claire l'objet et le champ de la recherche), axe, mots-clés, motifs et enjeux, problématique, hypothèse(s) ou questions de recherche, positionnement épistémologique, cadre théorique et méthodologique, fil conducteur, éléments de résultats de recherche escomptés, éléments de bibliographie.

2_Acceptation des intentions de communications signifiée aux auteurs Dead Line : **30 Avril 2019**

3_**Envoi des V1** (papier complet) Dead Line : **30 Juin2019**

Soumission des V1 aux réviseurs et retour aux auteurs pour l'élaboration des V2

NB : Rappel que les communications sont acceptées sur la base de l'intention de communication (cf. 1)

4_**Envoi des V2** (papier complet) Dead Line : **30 Septembre 2019**

Nous invitons les auteurs à respecter les normes de présentation définies ci-après pour la publication dans les actes électroniques. Les papiers non-conformes sont retournés aux auteur(e)s pour mise en conformité dans les délais requis.

5_**Inscription et Règlement des inscriptions** Dead Line : **15 Octobre 2019**

Adresser les documents et les correspondances sur les courriels

I.P&M **bonnet.daniel@orange.fr**
annickschott@free.fr

IAE Metz **baptiste.rappin@univ-lorraine.fr**

NB : Le respect des délais de remise des documents respectifs facilite la préparation et la bonne organisation. Nous recommandons aux auteurs d'être diligents à tous égards. Cette même règle s'impose pour les inscriptions et pour le règlement des frais d'inscription.

Évaluation : Les communications en V1 sont évaluées de manière anonyme (*blind review process*) par deux réviseurs spécialistes du domaine couvert. Les communications sont publiées dans les **actes électroniques** du colloque. Seules les V2 et les V1 admises en l'état, remises dans les délais, sont publiées dans les actes électroniques. Les normes de publication sont données dans le tableau ci-après.

Les communications, parmi les V2 et les V1 admises en l'état, sont proposée en vue de leur évaluation pour publication dans l'une des revues (ISSN) partenaires. Nous invitons les auteurs à remettre la V2 dans le délai prescrit au protocole de soumission. Seule les V2 ou le cas échéant les V3 sont soumises au Comité de Lecture qui statue sur la pré-sélection pour publication.

La pré-sélection est subordonnée au règlement effectif des frais d'inscription et à la présentation effective de la communication au cours de la manifestation par l'auteur ou par l'un des co-auteurs au moins.

La pré-sélection est définie par les dispositions respectueuses des protocoles et des règles qui sont celles des revues partenaires et les articles présélectionnés sont évalués selon les dispositions de leur protocole.

Revues associées

- **Revue INTERNATIONALE DE PSYCHOSOCIOLOGIE ET DE GESTION DES COMPORTEMENTS ORGANISATIONNELS (RIPCO)** (Éditeur : ESKA)

  Les auteurs sont informés que désormais, la sélection des articles est régie par les règles d'un **appel à contributions complémentaire** de l'appels à communications édités pour le colloque, publié à l'issu du Colloque et coordonné par un Rédacteur en Chef Invité, pour une sélection et l'évaluation en vue de la publication des articles dans un numéro thématique de la RIPCO.



- **REVUE PSYCHANALYSE & MANAGEMENT** (Éditeur : I.P&M)

I.P&M
Institut Psychanalyse & Management

I.P&M
Institut Psychanalyse & Management

UNIVERSITÉ DE LORRAINE | IAE METZ School of Management

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° 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 Mendes-France, 480 p.

INSCRIPTION

Auprès de l'Institut Psychanalyse & Management
Adresser le Bulletin d'inscription accompagné du règlement ou de la copie du bon de commande et des pièces justificatives à l'adresse suivante

INSTITUT DE PSYCHANALYSE & MANAGEMENT
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL : MME ANNICK SCHOTT
17, Rue Crampel
33800 BORDEAUX (France)

Contact I.P&M	Contact I.P&M	Contact
Daniel Bonnet	Annick Schott	IAE Metz
Mobile : 06-07-34-26-92	Mobile : 07-86-10-56-63	Baptiste Rappin
bonnet.daniel@orange.fr	annickschott@free.fr	baptiste.rappin@univ-lorraine.fr

Les informations et le téléchargement de **l'appel à communications** sont disponibles :

Sur le Site Web de l'I.P&M (Rubrique Colloque)
http://www.ip-m.com/site/National/
Sur le Site Web de l'IAE de Metz
https://iaemetz.univ-lorraine.fr/recherche
Sur le Site Web de la FNEGE (Rubrique > Actualités)
http://www.fnege.org/actualites?search[news_type]=2

Le **bulletin d'inscription** sera adressé aux auteurs. Il sera également disponible sur les sites Web.

INSCRIPTION		
Participants	**Frais d'inscription** *Au plus tard Le 15 Octobre 2019*	**Souscription à l'ouvrage (*)**
Enseignants-chercheurs, Chercheurs Professionnels, Consultants, Experts	**300,00 €**	Dans la série éditoriale Psychanalyse & Management (ISSN/ISBN) Inclue dans le Tarif d'inscription
Doctorants, Étudiants Publics en recherche d'emploi …	**180,00 €** (Justificatif requis)	
Adhésion à l'I.P&M : Tarif pour une première adhésion *Le bulletin d'adhésion est joint au bulletin d'inscription*		En SUS : 20,00 €

Les frais d'inscription comprennent les consommations (accueil, pauses, apéritif de clôture), le cocktail déjeunatoire, les actes électroniques, la documentation remise aux participants et un exemplaire de la Revue Psychanalyse & Management dans lequel sont publiés les papiers sélectionnés. Cet exemplaire est adressé directement aux auteurs lors de sa parution, tenant compte du délai nécessaire à son élaboration.

(*) Le prix catalogue de la publication est de 26,00 €

I.P&M
Institut Psychanalyse & Management

UNIVERSITÉ DE LORRAINE | IAE METZ School of Management

Colloque Institut Psychanalyse & Management
14 et 15 Novembre 2019

IAE de Metz
01, Rue Augustin Fresnel, 57070 METZ

Résistance au Changement & Résilience Organisationnelle
Mise en perspective du couplage ?

INSCRIPTION

Auprès de l'Institut Psychanalyse & Management
Adresser le Bulletin d'inscription accompagné du règlement ou de la copie du bon de commande et des pièces justificatives à l'adresse suivante

INSTITUT DE PSYCHANALYSE & MANAGEMENT
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL : MME ANNICK SCHOTT
17, Rue Crampel
33800 BORDEAUX (France)

Votre inscription		
☐ Mademoiselle ☐ Madame ☐ Monsieur	NOM : Prénom	Fonction :
Société ou Organisme :		Téléphone Mobile Courriel
Adresse de Facturation :		Date : Signature :

Mode de règlement (à joindre obligatoirement au bulletin d'inscription)

☐ Chèque bancaire (à l'ordre de l'Institut Psychanalyse et Management)
☐ Virement bancaire ☐ Bon de commande universitaire

Pour tout règlement par virement bancaire, merci d'indiquer : **Colloque I.P&M Novembre 2019**
Titulaire du compte : Institut Psychanalyse et Management Association à but non lucratif, régie par la Loi du 1er Juillet 1901
Siret : 41891428900024 – APE 913E

Relevé d'Identité Bancaire

Code Banque	Code Guichet	N° compte	Clé Rib
42559	10 000	0801 389 0628	16
Crédit Coopératif, Montpellier IBAN : FR76 4255 9100 0008 0138 9062 816			

Pour une 1ère adhésion à l'association I.P&M (facultative) : Merci de remplir le bulletin d'adhésion au verso

Pour un renouvellement de votre adhésion :
Télécharger le bulletin sur le site http://www.ip-m.com/site/National/PourAdherer

I.P&M
Institut Psychanalyse & Management

UNIVERSITÉ DE LORRAINE | IAE METZ School of Management

Si vous souhaitez prendre votre 1ère adhésion à l'I.P&M
Merci de compléter le Bulletin d'Adhésion

BULLETIN D'ADHÉSION ANNÉE UNIVERSITAIRE : 2019/2020 ADHÉSION COURANT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020		
FICHE DE RENSEIGNEMENTS		
1ère Adhésion Adhésion ☐		
CONTACT PERSONNEL		
NOM :	**Prénom :**	
Adresse :		
Téléphone :	**Fax :**	**Mobile :**
Mail :		
CONTACT PROFESSIONNEL		
Société :		**Fonction :**
Adresse :		
Téléphone :	**Fax :**	**Mobile :**
Mail :		
Souhaitez-vous recevoir un reçu :	Oui ☐	Non ☐