

En guise d'introduction : signature et perspectives

Autor(en): **Guénette, Alain Max**

Objektyp: **Preface**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **59 (2001)**

Heft 4: **Approches psychologiques et dynamique de l'organisation**

PDF erstellt am: **17.04.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

EN GUISE D'INTRODUCTION : SIGNATURE ET PERSPECTIVES

Alain Max GUÉNETTE
HEG de Neuchâtel
HES – SO
alain-max.guenette@hegne.ch

Signature

Parmi les nombreuses parutions relatives à la psychologie, et plus particulièrement à la psychologie liée au travail et aux ressources humaines, ce numéro se distingue par deux aspects essentiels.

D'abord, on y inscrit la psychologie en lien avec le phénomène organisationnel. Autrement dit, on y interroge les modalités d'organisation au lieu de suivre la tendance plus ou moins « psychologisante » habituelle. Cette dernière revient, en effet, toujours, à faire porter le fardeau d'éventuels dysfonctionnements sur la seule responsabilité des individus, alors la cause des dits dysfonctionnements provient la plupart du temps d'une mauvaise conception du travail. Ainsi, si des mesures de développement personnel peuvent être prises utilement pour contrer le stress ou le mobbing, par exemple, elles ne sauraient pour autant se substituer à des analyses organisationnelles aptes à diagnostiquer d'éventuelles mal adaptations structurelles.

Et puis, on s'efforce aussi dans ce numéro de dépasser les approches psychologiques mécanistes, de type comportemental – ou béhavioriste – comme de type cognitiviste – qui sont dans leur très grande majorité une manière de réintroduire le béhaviorisme ! Se basant sur l'analyse des seuls comportements comme explicatifs de relations humaines, à travers le couple stimulus/réponse, ces approches sont bien trop frustrées pour rendre compte de l'investissement subjectif des hommes et des femmes en milieu organisationnel. C'est pourquoi des approches plus fines et subtiles, notamment psychanalytiques leur sont opposées.

Perspectives

Traversons à présent en diagonale les articles constituant ce recueil.

Avec la logique des compétences comme toile de fond, et à l'aide d'une définition

du travail enrichie – à la fois activité mentale, psychique et physique, mais aussi production collective –, **Annie Goudeaux** s'attache à cerner les contours de l'activité des formateurs. À travers un cas pratique, **Vincent Calvez** aborde la question des crises organisationnelles en s'intéressant aux crises larvées plutôt qu'aux crises de type « catastrophes ». Il porte une attention particulière à leur construction en amont, avec le souci pratique de comprendre pourquoi on évite le plus souvent d'en affronter les signes pourtant visibles. **Kay Noschis** regarde une entreprise à travers les concepts forgés par le psychanalyste Jung. Analysant le climat social d'une entreprise, il s'attache à en scruter la zone la plus inconsciente pour comprendre les contours de la crise culturelle profonde qui la traverse.

Articulant des aspects structurels et relationnels, **Jean Nizet** nous offre une démarche globale d'analyse du changement organisationnel. Illustrant ses propos à l'aide d'exemples, il pointe la pertinence particulière de l'utilisation de la psychologie dans ladite articulation. Sensible aux questions d'identité au travail, **Jean-Claude Sardas** appréhende les nouvelles organisations, caractérisées par le développement de la polyvalence, en termes de désir et de plaisir. Il convoque pour ce faire un cadre d'analyse psychanalytique qui vient compléter les explications fournies par des analyses menées au travers des instruments de gestion et des relations de pouvoir entre acteurs.

Valérie Turanski et **Michel Rousson** ont mené une enquête de facture académique auprès de cadres suisses. Ils s'attachent dans leur article à saisir le glissement du sens que les dits cadres accordent à la valeur travail, et montrent comment que le travail perd de sa centralité, une forme d'éthique – dite *du* travail – tendant à s'effacer au profit d'une autre – dite *au* travail.

Auteur d'ouvrages théories du management et de l'organisation désormais classiques, **James March** est considéré comme l'un de ceux qui ont le plus apporté dans ces domaines. Il nous offre un texte inédit dans lequel il soutient que les grandes œuvres littéraires ont plus à dire sur le *leadership* et l'exercice du pouvoir que la pléthore de théories de type académique !

Jorge Ahumada présente une analyse des bouleversements à l'œuvre dans les organisations du travail, interrogeant le mouvement de précarisation et à ses conséquences sur la subjectivité des personnes. Le passage chaotique d'une forme d'organisation à une autre pose assurément des problèmes qui ont des effets sur les personnes. D'où l'intérêt de la contribution de **Koorosh Massoudi** qui revisite les théories liées au « *career counseling* » à l'aune de l'impérieuse nécessité pour les individus de gérer leur carrière ; ainsi que celle de **Anne-Marie Henschot** qui décrit le processus de *mobbing* et invite à davantage de prévention. **Jacques Jaffelin** présente finalement sa démarche d'« audit relationnel ».