

Rédacteurs en chef :

Gilles AMADO & Jacqueline BARUS-MICHEL

Tél. 01 39 67 73 03 – Fax. 01 39 67 70 88

Emails : amado@hec.fr ; j.barus@orange.fr

N°13 – LE MANAGEMENT « HORS SUJET » ?

(Parution : Printemps 2012)

Sous la direction de Gilles ARNAUD et Maryse DUBOULOY

* * * * *

ARGUMENT

* * * * *

Il est devenu proverbial de rappeler que Freud a parlé de trois « *métiers impossibles* », à savoir « *dans lesquels on peut d'emblée être sûr d'un succès insuffisant* » : éduquer, psychanalyser et gouverner. Si cette troisième mission référerait alors plus à la vie politique qu'à celle des entreprises et organisations, rien n'interdit cependant d'élargir la remarque freudienne à la notion plus contemporaine de management. En effet, la permanence des problèmes (de motivation, délégation, animation, décision, évaluation, etc.) et la multiplication des techniques pour tenter d'y remédier (à travers la littérature sur le leadership, les dispositifs de formation et d'accompagnement, etc.) semblent bien attester que quelque chose échappe ou échoue toujours dans l'univers managérial.

Le management, il est vrai, partage avec les autres métiers réputés impossibles des caractéristiques particulièrement délicates, comme celle d'interpeller les participants (ici managers et managés) dans leur qualité même de **Sujets** (de désir, socio-historiques, de droit, etc.) : par exemple en termes d'engagement, de créativité ou de responsabilité. Toutefois, jusqu'à une période récente, la thématique du Sujet a été peu explorée en tant que telle dans le champ managérial : soit par désintérêt, négligence ou crainte vis-à-vis d'une dimension subjective jugée anecdotique ou incontrôlable au regard de la performance organisationnelle ; soit, à l'opposé, par souci de sanctuariser voire

défendre cette part essentielle de notre « humanité » contre toute tentative d'emprise ou de manipulation plus ou moins subtile.

Au cours de ces dernières années, le Sujet semble en revanche avoir effectué une percée remarquée dans les démarches d'individualisation des ressources humaines, d'empowerment, de développement personnel ou encore de coaching. Mais, à y bien regarder, ces approches concernent davantage l'individu, l'acteur ou la personne que le Sujet singulier, conflictuel, divisé et néanmoins responsable et producteur d'histoire. Malgré les apparences, le management serait-il donc toujours « hors Sujet » ?

Ce qui n'implique cependant pas que le Sujet se situe alors lui-même « hors management » :

- Tantôt « pour le pire », lorsque le monde du travail se présente comme le lieu de l'intensification de la pression économique, du stress, du burn-out, de la domination, du harcèlement, de la violence, de la souffrance et autres risques psycho-sociaux – signes d'un Sujet tour à tour ignoré, nié, bousculé, contourné, amputé, édulcoré ou leurré au plan managérial.
- Tantôt « pour le meilleur », lorsque des salariés évoquent le plaisir de travailler en équipe sous l'autorité d'un responsable apprécié ou disent « se réaliser » dans le pilotage d'un projet collectif, entre autres illustrations. Enfin, il existe des managers de tous niveaux qui s'interrogent sur le sens de leur pratique, en tant que celle-ci implique des Sujets (dont eux-mêmes), et se demandent comment faire pour en tenir compte, en particulier dans un contexte de recherche d'efficacité (au sens le plus large de ce terme).

On le voit, **le management entretient des rapports complexes et paradoxaux avec la question du Sujet**. Aussi le présent dossier se donne-t-il pour objectif de faire le point sur cette problématique, notamment (sans que ce soit limitatif) à partir des interrogations suivantes :

Quels sont (ou peuvent être) le statut et la place du Sujet dans le management ? Peut-on manager l'acteur, tout en « ménager » le Sujet ? Faut-il protéger le Sujet contre le management ? Que signifie la volonté de « manager le Sujet » ? Qu'est-ce qu'être manager et Sujet ? Le Sujet managérial peut-il être un Sujet citoyen ? Dans quelle mesure le

management est-il susceptible de façonner ou transformer le Sujet ? Jusqu'où peut-on parler de psychologisation du management ? Qu'en est-il du Sujet dans la « fabrication » des managers ? Quelle est la nature du lien managérial ? Quel est l'impact du secteur et du type d'organisation sur la prise en considération du Sujet ? Le management constitue-t-il une mission « de plus en plus impossible » ? La société est-elle devenue « malade » du management ? Sachant enfin que le management n'est pas qu'une pratique, mais aussi un « discours », une discipline à vocation scientifique et une idéologie, comment la notion de Sujet peut-elle s'inscrire à ces différents niveaux ?

Mais il conviendra aussi de reprendre le questionnement de plus loin : à quel type de Sujet s'agit-il de faire référence ? Sujet social, politique, éthique, épistémique, de l'inconscient, du langage, etc. : les réponses ou développements apportés aux interrogations précédentes dépendent, en effet, des conceptions et champs mobilisés. De ce point de vue, la volonté des coordinateurs du dossier est de favoriser la pluralité des sciences humaines (psychosociologie et sociologie clinique ; sociologie du travail et des organisations ; psychologie et psychodynamique du travail ; psychanalyse ; sciences de gestion ; économie ; philosophie ; anthropologie ; sémiotique ; etc.), ainsi que des approches (critiques, théoriques, méthodologiques, empiriques, etc.).

* * * * *

COMMENT SOUMETTRE VOS TRAVAUX ?

- 1. Nous accueillons dans un premier temps les PROJETS D'ARTICLES (1 page maximum).** Elles sont à soumettre aux responsables du numéro, Gilles Arnaud (g.arnaud@esc-toulouse.fr) et Maryse Dubouloy (dubouloy@essec.fr), ainsi qu'au secrétariat de la revue (pauperez81@yahoo.fr) **au plus tard le 31 mai 2011**,
- 2. Si la proposition est acceptée, l'article devra être soumis dans son intégralité et conformément aux prescriptions éditoriales** de la revue (disponibles dans la revue ou sur demande à pauperez81@yahoo.fr) **au plus tard le 5 septembre 2011**,
- 3. Après avis des rédacteurs en chef de la revue et des coordinateurs du numéro** (mi-septembre 2011), l'article sera transmis de façon anonyme à un comité de lecture, dont l'évaluation est attendue fin octobre 2011.