

PROPOSITION D'UNE ETUDE PSYCHANALYTIQUE DU CAPITAL HUMAIN

LE CAS D'UN CENTRE DE FORMATION AUX METIERS COMMERCIAUX

FRANÇOIS RENON
DOCTORANT EN SCIENCES DE GESTION - IAE DE BORDEAUX
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

INSTITUT DE
RECHERCHE EN
GESTION DES
ORGANISATIONS

IRgO

iae
BORDEAUX

école universitaire
de management

université
de BORDEAUX



PRINCIPAUX ELEMENTS DE LA REVUE DE LITTERATURE

FRANÇOIS RENON
DOCTORANT EN SCIENCES DE GESTION - IAE DE BORDEAUX
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

INSTITUT DE
RECHERCHE EN
GESTION DES
ORGANISATIONS

IRgO

iae
BORDEAUX

école universitaire
de management

université
de BORDEAUX



UNE APPROCHE GLOBALE DE LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

- La performance à analyser à partir des buts sociaux et environnementaux (Reynaud, 2003)
- La performance sociale envisagée dans une logique de réduction des risques et des coûts (Mayo, 2009)
- Une non prise en compte des capacités de création des individus en situation de travail dans la conception de la performance globale (Mayo, 2009)

LA CAPACITE DE L'INDIVIDU A CRÉER DE LA VALEUR : APPROCHE PAR LE CAPITAL HUMAIN

- Les caractéristiques individuelles et collectives alliées aux ressources de l'Organisation sont créateurs de valeurs (Mikula, 2006)
- Modèle d'émergence explique la création d'une ressource nouvelle (Ployhart et Moliterno, 2011)
- Le Modèle d'émergence : une amplification des ressources cognitives, des affects et des comportements des individus (Kozlowski et Klein, 2000)
- Individu au travail porteur de connaissances, compétences et croyances qui lui sont attachés (Davenport, 1999; Autier, 2006)

RELATION A L'ORGANISATION : UNE DIMENSION PSYCHOLOGIQUE ET SOCIALE

- Relation au travail régie par un contrat psychologique (Argyris, 1960; Levinson, 1962)
- Contrat psychologique : schéma mental de la relation à l'emploi (Rousseau, 2001)
- Trois niveaux d'abstraction du schéma mental (Rousseau, 2001):
 - *Croyances élémentaires (Promesses / Obligations)*
 - *Significations associées (Transaction/Relationnel – Economique / Socio-Emotionnel)*
 - *Niveau d'abstraction le plus élevée (Idéologie / Normes)*
- Elaboration et développement du contrat psychologique liés à des schémas inconscients (Levinson, 1962)

LE ROLE DE L'INCONSCIENT DANS LE RAPPORT AU TRAVAIL

UNE APPROCHE PAR L'IMAGINAIRE

- Présence d'un imaginaire individuel et collectif dans l'Organisation (Neumann et Hirschborn, 1999)
- Les représentations fantasmatiques individuelles interagissent et s'imposent au groupe (Anzieu, 1984) ==> naissance d'un *imaginaire groupal*

LE ROLE DE L'INCONSCIENT DANS LE RAPPORT AU TRAVAIL

UNE APPROCHE PAR LE NARCISSISME

- Notion de narcissisme secondaire (Freud, 1914) → L'organisation: un objet à investir
- Notion d'idéal du Moi (Freud, 1914)
- Chaque individu tente d'imposer sa représentation idéale de l'Organisation (Anzieu et Martin, 1982)
- L'organisation est un moyen de valorisation narcissique (Amado, 1999)

LE ROLE DE L'INCONSCIENT DANS LE RAPPORT AU TRAVAIL

Représentation fantasmatisques de l'Organisation

- Appareil Psychique individuel: Le ça, le surmoi et le moi (théorie freudienne, 2^{ème} Topique)
- Existence d'un appareil psychique groupal avec présence d'organismes inconscients (Anzieu, 1984):
 - 1^{er} Organisateur : La résonance d'un fantasme individuel => résonance fantasmatisque
 - 2^{ème} Organisateur: Universalité de l'Imago
 - 3^{ème} Organisateur : La collectivisation d'un fantasme originaire
 - 4^{ème} Organisateur: Le Complexe d'Œdipe
 - 5^{ème} Organisateur: L'enveloppe psychique groupale

METHODOLOGIE ET RESULTATS

FRANÇOIS RENON
DOCTORANT EN SCIENCES DE GESTION - IAE DE BORDEAUX
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

INSTITUT DE
RECHERCHE EN
GESTION DES
ORGANISATIONS

IRgO

iae
BORDEAUX

école universitaire
de management

université
de BORDEAUX



METHODOLOGIE

- Etude qualitative en cours - entretiens semi-directifs
- 16 questions posées sur les attentes, les désirs, les idéaux, et les perceptions de l'Organisation
- Tous les échelons hiérarchiques ont été interrogés
- Terrain d'enquête: Un Centre de Formation aux métiers commerciaux

PREMIERS RESULTATS

Une mission acceptée, un personnel concerné et de valeur

- Mise à jour d'une enveloppe groupale (5^{ème} Organisateur) qui renforce la mission de « transmission »
- L'enveloppe groupale donne un idéal voire une idéologie au groupe qui renforce la mission (le métier) de l'organisation dans l'esprit de ses membres
- Mise à jour d'un fantasme originaire: « *c'est une partie de moi que je transmets* »
- Malgré la présence d'une idéologie (3^{ème} niveau d'abstraction) du contrat psychologique: engagement partiel des membres de l'organisation

PREMIERS RESULTATS

Deux variables potentiellement enrichissantes dans une approche sur le Capital Humain

- Une nécessaire compréhension des logiques narcissiques en présence:
 - Poursuite d'un « idéal du moi » par les tâches accomplies dans l'entreprise => forme de déplacement
 - Etre au service des autres pour mieux se renforcer son propre narcissisme
 - Le travail : possibilité d'acte sublimatoire

- Une découverte et une prise en comptes des attentes tacites: contrat psychologique

PREMIERS RESULTATS

Deux variables potentiellement enrichissantes dans une approche sur le Capital Humain

- Le capital humain est d'autant plus valorisable si les membres de l'organisation sont engagés
- Engagement des salariés sera liés:
 - à la satisfaction de leurs besoins narcissiques
 - à la possibilité de sublimer : ce qui active la créativité et l'initiative
 - à la découverte et aux respects du contenu du contrat psychologique

MERCI POUR VOTRE
ATTENTION

FRANÇOIS RENON
DOCTORANT EN SCIENCES DE GESTION - IAE DE BORDEAUX
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

INSTITUT DE
RECHERCHE EN
GESTION DES
ORGANISATIONS

IRgO

iae
BORDEAUX

école universitaire
de management

université
BORDEAUX

