Lerass-Ceric

actes n° 1 | 2019
Développement / changement personnel-organisationnel. Communication et management

Entrée en matière

Denis BENOIT

Édition électronique :
URL : https://lerass-ceric.numerev.com/articles/actes-1/654-entree-en-matiere
DOI : numerev_1752
Date de publication : 18/10/2019

Cette publication est sous licence **CC BY-NC-ND** (Attribution - No commercial - No derivatives).

Pour **citer cette publication** : BENOIT, D. (2019) Entrée en matière. *Lerass-Ceric*, (actes n°1). https://doi.org/10.34745/numerev_1752

PROLÉGOMÈNES

Outre une critique générale du « management » (Rappin, 2016) des hommes et des femmes dans les entreprises et les organisations de tous types (par exemple, Aubert, de Gaulejac, 1991 ; de Gaulejac, 2012 ; Dupuy, 2011, 2015 ; Le Texier, 2016 ; Morel, 2002), l'on connait nombre de vives attaques formulées aujourd'hui à l'encontre des « formations de développement professionnel et personnel » (par exemple, Gysler, 2015) associées audit management (soit, au sens le plus général du terme, cette « gestion des individus en milieu de travail »). Formations qui utilisent très fréquemment, sinon constamment, des techniques et

méthodes en liens directs avec la (ou dites de) « communication » – puisque « la communication » (Benoit, 2013) paraît bien se trouver à ce jour (et depuis de nombreuses années) au centre même des réflexions menées (notamment) en matière de gestion et de management (Bartoli, 1990 ; Le Moënne, 1994). Disons que, d'une façon générale, ces critiques et attaques tancent un déficit de scientificité (Lardellier, 2010, 2017) et, par suite, d'efficacité de ces formations puisque – le point de vue est ici quasi unanimement partagé quel que soit le domaine de référence – c'est l'application d'une véritable approche scientifique convenablement menée qui, seule, peut garantir l'obtention des résultats (mélioratifs) visés.

Mots-clés :
Communication, Développement personnel, Management, Developpement professionnel, Communication des organisations

PROLÉGOMÈNES

Outre une critique générale du « management » (Rappin, 2016) des hommes et des femmes dans les entreprises et les organisations de tous types (par exemple, Aubert, de Gaulejac, 1991 ; de Gaulejac, 2012 ; Dupuy, 2011, 2015 ; Le Texier, 2016 ; Morel, 2002), l'on connait nombre de vives attaques formulées aujourd'hui à l'encontre des « formations de développement professionnel et personnel » (par exemple, Gysler, 2015) associées audit management (soit, au sens le plus général du terme, cette « gestion des individus en milieu de travail »). Formations qui utilisent très fréquemment, sinon constamment, des techniques et méthodes en liens directs avec la (ou dites de) « communication » – puisque « la communication » (Benoit, 2013) paraît bien se trouver à ce jour (et depuis de nombreuses années) au centre même des réflexions menées (notamment) en matière de gestion et de management (Bartoli, 1990 ; Le Moënne, 1994). Disons que, d'une façon générale, ces critiques et attaques tancent un déficit de scientificité (Lardellier, 2010, 2017) et, par suite, d'efficacité de ces formations puisque – le point de vue est ici quasi unanimement partagé quel que soit le domaine de référence – c'est l'application d'une véritable approche scientifique convenablement menée qui, seule, peut garantir l'obtention des résultats (mélioratifs) visés. En bref, il s'agirait pour les promoteurs de ces techniques, méthodes et pratiques de « jeter de la poudre aux yeux » de prospects béotiens et crédules – managers, gestionnaires d'entreprises et autres professionnels des ressources dites humaines (quels que soient leurs champs d'exercice). Apparences trompeuses utilisées pour leur vendre de (particulièrement) coûteuses formations in fine inefficaces quant à leurs objectifs explicitement déterminés – soit, grosso modo, développer le « potentiel humain » (Lézé, 2009) des individus pour que cette évolution positive puisse au bout du compte, dans une conception dite « gagnant-gagnant », profiter à la st
ructure concernée dans son ensemble –, mais peut-être (et paradoxalement) beaucoup plus opérantes relativement à certains programmes implicites qu'elle mettraient en œuvre « en sous-main » – et pour le coup sans aucune équivoque, au moins du côté des demandeurs –, du type pousser les salariés à se conformer aux comportements attendus par les organisations ; autrement dit, sous le couvert d'une mobilisation de techniques de « développement personnel » (DP) (Marquis, 2016), participer d'un nouveau modèle de pouvoir, de contrôle social qui, de facto, s'intérioriseraient chez les salariés : « up or out », c'est-à-dire « tu progresses ou tu sors » (Brunel, 2004). En fait,

l'on perçoit ici la présomption de l'existence d'une forme d'enchaînement paradoxal ou « paradoxant », c'est-à-dire de « double contrainte » au sens proposé pour l'expression par l'anthropologue Gregory Bateson (1956) : « les individus sont [...] contraints d'adhérer librement et passionnément aux principes de l'entreprise, et forcés de communiquer librement » (Aubert, de Gaulejac, 1991, cf.Roussel, 2010). Pour ne prendre ici que deux exemples significatifs de ces critiques, constamment réitérées à l'encontre de ce type de formations, l'on peut se reporter : - spécifiquement, aux accusations dirigées vers la Programmation Neurolinguistique (PNL) et l'Analyse Transactionnelle (AT), deux « méthodes » en rapports étroits avec « la communication » et particulièrement utilisées en entreprise (par exemple, Balicco, 2000 ; Olivesi, 1999 ; Potier, 2008 ; Zannier, 2015) ; - plus généralement, à la défiance à l'égard du « coaching » (par exemple, Amadieu, 2013 ; Centre contre les manipulations mentales - CCMM, 2014 ; Guilhaume, 2009 ; Mispelblom Beyer, 2005 ;Rappin, 2006), qui peut être défini« comme une relation suivie dans une période 2 définie qui permet au client d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans sa vie professionnelle et personnelle » (cf. le site de l'International Coach Federation - IC
F) et qui, y compris nombre de méthodes dites « de communication » telles la PNL et l'AT, mobilise – de façon contestable sinon impropre et/ou déficiente selon la critique – de multiples référentiels théoriques issus de diverses disciplines universitairement labélisées. En évoquant seulement ici le cas du coaching, il importe toutefois de fournir (à toutes fins utiles) un compendieux mais immédiat contrepoint à ces condamnations. De fait, le Ministère du Travail reconnaît (depuis 2016) le métier de Coach comme un titre professionnel inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P) renvoyant aux codes du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (R.O.M.E.) suivants : « Développement des ressources humaines », « Développement personnel et bien-être de la personne » (pour la mise en place d'actions de coaching) et « Conseil en organisation et management d'entreprise » (pour la partie conduite du changement). Métier de coach par ailleurs considéré et analysé par la recherche universitaire (par exemple, Gilbert, Lancestre, 2011), mis en exergue en France par la Fonction publique (qui, elle-même, fait appel au coaching vu en tant qu'« élément d'une politique ministérielle ou interministérielle de ressources humaines » (2012)), et entériné par certaines formations dites d'« excellence » – l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales (H.E.C. Paris), notamment, assure des formations en « Ressources humaines & Coaching ». Sur la base de ces diverses observations (disons, « à charge »), une problématique clef nous paraît se faire jour concernant, globalement, le management des hommes et des femmes au travail (notamment dans les organisations) et, plus spécifiquement, les formations en développement/changement personnel-organisationnel utilisant massivement « la communication », qui en font maintenant partie quasi intégrante. Problématique, aujourd'hui prégnante, que l'on pourrait introduire sous les questions de recherche qui suivent.

QUESTIONS DE RECHERCHE

D'emblée, il convient de relever sinon un véritable paradoxe, une contradiction (semble-t-il rarement évoquée dans la littérature dédiée), à savoir que sont souvent à la fois blâmés un surcroît de rationalité/technicité relativement à la matière traitée (les relations humaines) et un déficit de rationalité/technicité relativement au champ disciplinaire considéré (les sciences de gestion, les sciences de l'information et de la communication, les sciences humaines et sociales en général) ; autrement dit, sont parallèlement sinon dans un quasi même temps reprochés : - les aspects rationnels (ou rationalisants) inhérents aux formes de management actuellement mises en œuvre de façon massive car, en la matière, c'est à une sorte de renaissance de l'organisation scientifique du travail (O.S.T.) que nous assisterions, aboutissant à une « déshumanisation » du travail dans les organisations, à une « mécanisation » – bien plus subtile et perverse que celle liée au taylorisme princeps et à ses modes opératoires – des pensées et des comportements (l'individu est traité « comme une 'micro-entreprise' dont on essaie de maximiser le taux de rentabilité comportementale », cf. Mispelblom Beyer, ibid.) ; - l'aspect non ou a-rationnel/scientifique des méthodes prônées dans le domaine : cf. les procès intentés à un marché de formations qui, « sous couvert de transparence, d'efficacité, de rentabilité et de rendement relationnels », se revendiquent d'une véritable démarche scientifique (éventuellement pourvoyeuse de techniques fiables) alors qu'il ne s'agirait que de « pseudo-théories », d'une pseudo approche scientifique (Lardellier, ibid.). Dès lors, le manque de « scientificité » reproché aux contenus des formations en question – est-il définitivement avéré ? – les disqualifie-t-elles irrémédiablement quant à l'effectivité de leurs (éventuels) résultats (positifs), alors même qu'est aujourd'hui étayée dans un domaine comme la psychothérapie – fort proche au demeurant de ce que l'on no
mme « développement personnel » (Kovess-Masféty, 2009 ; Barras, Fussinger, 2009) –, l'idée selon laquelle par-delà les différentes théories mises en avant par les divers praticiens (issus des nombreuses et différentes écoles), « ce qui compte vraiment c'est la qualité et la conviction du thérapeute [...], la guérison reposant in fine sur des mécanismes de suggestion », (Aulas, Lemoine, 2009) ? Relation-suggestion praticien/patient-client, formateur/apprenant, manager/managé encore bien mal cernée à ce jour de façon, disons, proprement scientifique et qui a possiblement beaucoup à voir avec certains éléments de type « relationnel » (verbaux comme non-verbaux) renvoyant plus ou moins directement à la notion d'« hypnose » (Benhaiem, 2012) et/ou aux fameux « effet Pygmalion » (Rosenthal, Jacobson, 1971) et/ou « effet Hawthorne »(cf. Bernoux, 1985) et/ou « effet placebo-nocebo » (Lemoine, 1996) et/ou (encore) à la notion de « prédiction autoréalisatrice » (cf. Benoit 2007) ; un praticien tel que Dominique Megglé (2002) considérant, de fait, que « la communication » est (ou doit constituer) « l'outil essentiel du thérapeute » : selon lui, « l'évaluation d'efficacité des psychothérapies montrent que seulement 15% du succès des soins est lié à une technique spécifique à chaque école », les facteurs « non spécifiques » pesant« pour 85% dans le résultat ». L'on sait, d'autre part, que dans le cadre global de la gestion

organisationnelle d'aujourd'hui, le management constitue la quête intentionnelle et assumée de la plus grande efficacité possible. Or, à l'instar de nombres d'auteurs structurant une critique de cette recherche de l'efficacité maximale, Le Texier (ibid.) par exemple, affirme : « Le management tend vers la rationalisation complète de l'humain, mais nous ne serons jamais aussi prévisibles et contrôlables que des robots ! ». Ce faisant, n'évoque-t-il pas qu'une forme, déficiente, du 2 management ; forme qui, utilisant quasi exclusivement « des objectifs chiffrés, d
es systèmes d'évaluation, des procédures de contrôle et des outils de mesure », en bref, qui privilégie la technicisation, la mécanisation, l'automatisation, la standardisation, la régulation, le contrôle cause bien plus de problèmes qu'elle n'en résout ? Type de management certes à la mode et massivement déployé à grande échelle à ce jour, mais altéré et (comme l'auteur tend à remarquablement le mettre en évidence) pourvoyeur d'effets gravement pervers et, par là-même, sûrement (d'une façon générale) inefficace par rapport aux projets qu'il vise. Selon nous, un management « efficace » paraît donc justement être celui qui tient compte des aspects « humains » des acteurs, par définition à la fois rationnels et irrationnels, autrement dit, qui est capable de prendre rationnellement en charge ces deux types d'aspects. Ainsi, a contrario de la critique (notamment développée par Le Texier et relative à la recherche constante d'une « efficacité » parfaite), il ne s'agirait pas tant pour le management de délaisser l'efficacité au profit de la prise en compte effective de l'humanité des agents concernés que, justement, de se rendre efficace dans cette prise en compte même pour, in fine, se rendre efficace tout court. Soit obtenir les résultats que l'on souhaite obtenir ...mais que l'on ne peut sans aucun doute nullement atteindre en la matière en plaquant une « logique de la machine » sur des acteurs humains au travail. Ainsi, lorsque Le Texier, raillant (implicitement) les méthodes de développement personnel (DP) dans leur recherche d'efficacité, affirme « Bien souvent, nous sommes tellement imprégnés par cette logique [managériale] que nous l'appliquons à nos propres vies. De plus en plus, on nous demande de jouer à la fois le rôle du manager et celui du managé, de nous gérer nous-mêmes. Une fois bien disciplinés, on n'a plus besoin de chef : on va se fixer nous-mêmes nos objectifs, mesurer nos performances, remplir notre fiche d'évaluation, etc. Et on va le faire au trav
ail, mais aussi dans notre vie privée. Des tas de manuels de coaching nous expliquent par exemple comment rationaliser les courses de Noël, la préparation du dîner, l'éducation de nos enfants, ou comment rencontrer l'âme sœur grâce aux méthodes de la Harvard Business School… », il nous semble qu'il se méprend sur la cible, qu'il jette en quelque sorte « le bébé avec l'eau du bain » : ce n'est pas, en tant qu'avatar du management (perverti) évoqué, le développement personnel (y compris en entreprise) per se et la recherche d'efficacité qui lui est inhérente qu'il convient de décrier, mais bien sa forme incompétente et impuissante à être (positivement) efficace par rapport à sa visée d'amélioration du « potentiel humain » parce qu'excessivement « mécanique » relativement à l'humanité de ceux sur lesquels elle s'applique ; individus à qui elle ne permet, au bout du compte, aucune évolution (positive) quelle qu'elle puisse être, mais qu'elle finit au contraire par quasi intégralement instrumentaliser. Sauf à rejeter tout management des hommes et des femmes au travail dans les organisations – est-ce véritablement réalisable puisque ne pas manager, ou chercher à ne pas le faire n'est-ce

pas encore déployer, de fait et in fine, une certaine forme de management ? –, et sauf à y refuser toute forme d'« efficacité » – le cas échéant, ne serait-ce pas un non-sens, l'efficacité renvoyant stricto sensu à un (simple) rapport entre résultats obtenus et objectifs fixés ? –, comment définir une forme de management efficace-efficient en la matière ? Autrement dit, comment définir « l'humain » par rapport à la machine « programmée » (Benasayag, 2010 ; 2015 ; 2016) et, sur la base de cette définition, comment par suite « gérer » – s'agissant de notre humanité, le terme peut certes paraître impropre sinon choquant… –, « de façon humaine » nos comportements dans les organisations ? Peut-il exister en matière de management une ou des approche(s) à la fois scientifique(s), (isolée(s) de
toute forme de « charlatanisme »), et « humaniste(s) », (pertinente(s) relativement à la singularité consubstantielle de la « relation humaine ») ; approche(s) susceptible(s) de contribuer à la production de pratiques cohérentes et profitables pour tous dans ce champ spécifique ? Le cas échéant, quelle(s) est(sont)-elle(s) ? 3 Relativement aux formations et dispositifs associés à la gestion, au management des individus en milieu de travail – et en particulier au sujet de ceux qui peuvent être dits « de communication » –, qu'est-ce qui, aujourd'hui, est (ou peut être) considéré au juste comme du « développement professionnel et personnel » (cf. Marquis, 2014), particulièrement lorsque ce sont les entreprises, les organisations (de tous types) qui usent de cette dernière expression ? Quels sont les dispositifs actuellement mis en œuvre ? Quels en sont les processus et les effets : dispositifs « épanouissants », « favorisant l'expression », « pansements », « coercitifs », « excluants », « normalisateurs », « de contrôle », « manipulatoires », etc. ? Est-il possible de leur apporter des améliorations ? De quelle nature ? Comment peut-on comprendre et caractériser l'évolution du management au regard de l'extension, de l'institutionnalisation des dispositifs actuels ? Faut-il considérer ces derniers comme les manifestations managériales d'un paradigme socio-économique émergeant ? Lequel ? Enfin, l'on sait que le pouvoir peut être défini a minima comme « la capacité d'influer sur l'agir d'autrui, que cela concerne une personne ou un groupe » ; dès lors, le DP (sous ses diverses formes) a-t-il véritablement sa place en entreprise, lieu de pouvoir s'il en est dans nos sociétés contemporaines – cf. http://www.clubespace21.fr/spip.php?article188 ; https://www.changerletravail.fr/la-bienveillance-en-entreprise-mythe-et-realites) ? Est-il véritablement possible, en entreprise, de développer le « potentiel humain » (notamment par des « techniques de communication ») pour réuss
ir à appliquer une stratégie dite « gagnant-gagnant » (personnel-organisation) ? Ou ne s'agit-il finalement que de « manipuler » – le terme anglais « management » provient de l'italien maneggiare, du latin manus agere, conduire de la main et a indéniablement à faire avec des actions en rapport avec le maniement, la manœuvre, la manipulation –, de gouverner subrepticement(notamment par « la communication ») le désir, la subjectivité et les comportements des salariés (Rappin, ibid.) dans le seul but d'atteindre des objectifs chiffrés en terme de rentabilité et de profit ? Si une telle possibilité est effectivement concevable, selon quels processus, quelles méthodes pourrait-elle véritablement s'actualiser ?

AXES D'APPROCHE ET D'ÉTUDE

Ce colloque fait suite à un récent numéro de la revue COMMUNICATION & MANAGEMENT (« Développement personnel - Changement organisationnel – Des individus aux structures, des structures aux individus », ESKA, vol. 13, cahiers n° 1 et 2, année 2016), ainsi qu'à une journée d'études (Montpellier 3, LERASS-CERIC, juin 2017) qui avait pour thème cette actuelle double gouvernance, cette double « gestion », celle des systèmes humains et de nous-mêmes qui y évoluons en tant que sujets ; autrement dit, à la fois le management des organisations, ou plus généralement des systèmes humains, et celui que l'on peut nommer « management de soi ». Il a l'ambition d'envisager divers axes d'études et de recherche, selon nous si étroitement enchevêtrés qu'il nous a semblé préférable de ne pas découper de façon formelle et trop stricte notre appel à contributions, mais de poser une interrogation centrale que l'on pourra considérer selon les trois perspectives clés (ci-dessous) pouvant elles-mêmes se voir élargies/complexifiées en fonction des propositions présentées. A savoir, l'interrogation relative au management « par/de la communication » dans le contexte du régime macro-économique néo-libéral actuel, des mutations technologiques, sociétales et idéologiques que connaît notre époque. 1. Situations, dispositifs, méthodes, efficacité : usages des TIC et évolutions/transformations des relations humaines Dans un « système technicien » (Ellul, 1977) pérenne – dans lequel automatisation, contrôle, instrumentalisation constituent la norme la plus commune, dans lequel notre quasi-hybridation avec toutes sortes de machines est constante (Benasayag, ibid. ; Besnier, 2012) –, il paraît (pour le moins) laborieux de pouvoir « manager » et « se manager » de façon conséquente. Autrement dit, par delà la masse des « modes d'emploi » proposés aujourd'hui – fréquemment simplistes car réducteurs et mécanistes, c'est en tout cas la conclusion à laquelle aboutissent un nombre croissant de chercheurs –, u
ne problématique prégnante se fait jour : celle de la possibilité (et de l'effectivité) de modes de management des systèmes et des acteurs humains, notamment « par la communication », pertinents et légitimes car capables de prendre en compte (dans un tel contexte technoscientifique) l'ensemble de notre nature humaine, soit les aspects indissolublement rationnels et irrationnels qui nous caractérisent. Dans la lignée d'un numéro thématique (à venir) de la revue COMMUNICATION & MANAGEMENT (« TIC, RH et organisations : que reste-t-il à la relation (humaine) ? »), les questions à se poser concernent ici les transformations que provoque l'usage des nouvelles technologies – et particulièrement celles de l'information et de la communication, cf. le concept de DISTIC, voir Rasse, Durampart, Pélissier, http://i3m.univ-tln.fr/IMG/pdf/dispositifs-sociaux-tech-info-com-i3m.pdf – en matière de relations humaines, et singulièrement au sein des organisations (métiers, fonctions, structures). 2. Induire/conduire le/des changement(s) : processus, pratiques, techniques, méthodes, résultats Comment, lorsqu'ils se montrent nécessaires, que la situation implique l'abandon de toute forme de statu quo, changement personnel et/ou organisationnel peuvent-ils émerger et/ou être implantés ? Autrement dit, la question des processus, des techniques, des méthodes relatifs aux changements (spontanés

et/ou intentionnellement recherchés). Il est à souligner qu'avec les courants actuels du changement organisationnel et du développement personnel, l'on se trouve 2 indéniablement en présence d'une « nébuleuse » regroupant un nombre considérable de théories, de méthodes et d'outils, couramment en lien avec la notion de communication et entretenant (souvent) des rapports ambigus avec certaines « pseudosciences », ou parfois considérées comme telles (cf. Ready, Burton, Wilson, Branch, Bryant, Mabbutt, Mumford, 2008). Dès lors, une approche critique des formes (historiques) desdits courants pourra être
développée avec profit : quid, sur un plan à la fois scientifique, pragmatique et éthique, des méthodes appliquées en matière de stratégies de changements personnels et organisationnels. 3. Travail et nouvelles pratiques info-communicationnelles : du meilleur au pire (et vice-versa) ? A la suite de l'ouvrage classique du sociologue Georges Friedmann, Le Travail en miettes (1956), l'on a pu parler de « mise à mort du travail » – cf. par exemple le documentaire de Jean-Robert Viallet (2009) qui met en scène, de façon originale et édifiante, un monde où l'économie n'est plus au service de l'homme mais l'homme au service de l'économie, où les objectifs de productivité et les méthodes de management poussent les salariés jusqu'à leurs limites et où jamais maladies, accidents du travail, souffrances physiques et psychologiques n'ont atteint un tel niveau (voir notamment, https://www.scienceshumaines.com/bibliographie-malaise-dans-le-travail_fr_22753.html). Ces « nouvelles souffrances » – sinon ces nouvelles « pathologies » (« burn-out », « bore-out », « brown-out »...) – au travail paraissent résulter, en tout cas pour une bonne part, de nouvelles pratiques info-communicationnelles induisant « surcharge informationnelle » (« infobésité »), « mille-feuille informationnel » (Kalika, Boukef Charki, Isaac, 2007), « intrusion des outils de communication » (en entreprise en 2002, 2 % recevaient plus de 50 courriels par jour, le niveau est monté à 30 % aujourd'hui, cf. https://www.scienceshumaines.com/travail-le-syndrome-de-la-dispersion_fr_33915.html), « travail en débordement » (voir notamment https://www.scienceshumaines.com/le-teletravail-remede-a-leparpillement_fr_36942.html), etc. Mais peut-on envisager – à l'instar du philosophe Bernard Stiegler (cf. http://arsindustrialis.org/les-pages-de-bernard-stiegler) qui utilise la notion de pharmakon au sens platonicien du terme, soit ce qui est à la fois remède et poison – la communication sous toutes ses formes, y compris tech
niques, comme pharmaka capables, certes, d'injecter de graves troubles dans le monde du travail d'aujourd'hui mais – selon la formule souvent citée de Friedrich Hölderlin « là où croît le péril, croît aussi ce qui sauve » – également susceptibles d'y apporter des améliorations cruciales (cf. Serres, 2012) ? Le cas échéant, comment ?

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

AULAS J.-J., LEMOINE P., (2009), « Suggestion et autosuggestion », Les psychothérapies. Guide et bilan critique - Les Grands Dossiers des Sciences Humaines, vol. 15, n° 6,

36-17.
AMADIEU J.-F., (2013), DRH - le livre noir, Editions du Seuil (cf. « Le juteux marché du coaching » : http://www.charlatans.info/coaching.php).
AUBERT N., de GAULEJAC V., (1991), Le cout de l'excellence, Editions du Seuil (cf. ROUSSEL A., 2002, http://1libertaire.free.fr/VDeGaulejac32.html).
BALICCO C., (2000), La programmation neurolinguistique ou l'art de manipuler ses semblables, SPS n° 243, août 2000 (cf. http://www.pseudo-sciences.org/spip.php?article153).
BARRAS V., FUSSINGER C., (2009), « Histoire des psychothérapies », Les psychothérapies. Guide et bilan critique - Les Grands Dossiers des Sciences Humaines, vol. 15, n° 6, 6-7.
BARTOLI A., (1990), Communication et organisation, Les Editions d'Organisation.
BATESON G., JACKSON D., HALEY J., WEAKLAND J., (1956), « Vers une théorie de la schizophrénie », in BATESON G. (1972) : Vers une écologie de l'esprit, Tome II, 9-34, Editions du Seuil.
BENHAIEM J.-M., (2012), L'hypnose ou les portes de la guérison, Odile Jacob.
BENASAYAG M., (2010), Organismes et artefacts - Vers la virtualisation du vivant ?, La Découverte (et cf. Le Monde du 30.05.2011 : Halte aux méthodes du néomanagement ! sur le lien http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/05/30/halte-aux-methodes-du-neomanagement_ 1529444_3232.html#AOPhgA2JYjscq21F.99) ; 2015, Clinique du mal-être - La « psy » face aux nouvelles souffrances psychiques, La Découverte ; 2016, Cerveau augmenté, homme diminué, La Découverte.
BENOIT D., (2007), « De l'émergence de 'nouvelles réalités' : les 'prédictions créatrices' », in Revue Internationale de Psychosociologie, (L'interaction et les processus de l'émergence), numéro spécial, vol. XIII, n° 29, 35-58 ; 2013, Information-communication : théories - pratiques - éthique – De la psychothérapie aux techniques de vente..., Editions ESKA.
BESNIER J.-M., (2012), L'Homme simplifié : le syndrome de la touche étoile, Fayard.
C.C.M.M., (2014), « Le Coaching : sa définition, son origine funeste, ses buts inavouables et son utilisation par les mouvements sectaires » : https://www.ccmm.asso.fr/category/formation-entreprise/.
BERNOUX P., (1985), La sociologie des organisations, Editions du Seuil.
BRUNEL V., (2004), Les managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir ?, La Découverte (cf. https://www.scienceshumaines.com/les-managers-de-l-ame-le-developpement-personnel-en-entreprise-nouvelle-pratique-de-pouvoir_fr_4538.html).
De GAULEJAC V., (2005), La Société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social, Editions du Seuil (cf. https://www.youtube.com/watch?v=kC35dKultTI).
DUPUY F., (2011), Lost in management - La vie quotidienne des entreprises au XXIe siècle, Editions du Seuil ; 2015, La Faillite de la pensée managériale, Editions du Seuil.
GUILHAUME G., (2009), L'ère du coaching. Critique d'une violence euphémisée, Éditions Syllepse.
GYSLER D., (2015), « Le paradigme de la gestion de soi : management psychologique et

gestion de l'affectivité dans le milieu du travail », Revue Horizon, n° 7, printemps, cf. http://www.revue-sociologique.org/node/13438 et http://www.revue-sociologique.org/sites/default/files/-%20AISLF%20-%20Revue%20Horizon%20sociologique.pdf.
INTERNATIONAL COACH FEDERATION - ICF, cf. http://www.coachfederation.fr/ et http://www.coachfederation.fr/index.php?option=com_k2&view=itemlist&layout=category&task=category&id=113&Itemid=278).
KALIKA M., BOUKEF CHARKI N., ISAAC H., (2007), « La théorie du millefeuille et l'usage des TIC dans l'entreprise », Revue française de gestion, 2007/3 (n° 172), DOI : 10.3166/rfg.172, 117-129.
KOVESS-MASFETY V., (2009), « Où commence la pathologie ? », Les psychothérapies. Guide et bilan critique - Les Grands Dossiers des Sciences Humaines, vol. 15, n° 6, 20-21.
LARDELLIER P., (2010), « Des mésusages de la 'communication' dans les organisations », Revue du MAUSS, vol. 35, no. 1, 571-585 (cf. https://www.cairn.info/revue-du-mauss-2010-1-page-571.htm) ; 2017, Enquête sur le business de la communication non verbale. Une analyse critique des pseudosciences du « langage corporel », Éditions EMS, Management & société.
LE MOËNNE C., (1994), « Communication "by smiling around" et crise managériale », in Réseaux, volume 12, n°64, Les métiers de la communication, 29-52 ; DOI : 10.3406/reso.1994.2468 (cf. http://www.persee.fr/doc/reso_0751-7971_1994_num_12_64_2468).
LEMOINE P., (1996), Le Mystère du placebo, Odile Jacob.
LE TEXIER T., (2016), Le maniement des hommes - Essai sur la rationalité managériale, La Découverte(cf. http://fr.calameo.com/read/0002150222dba1a1edf68) ; et 2016, « Nous sommes si imprégnés par la logique de l'entreprise que nous l'appliquons à nos propres vies », cf. http://www.liberation.fr/debats/2016/01/29/thibault-le-texier-nous-sommes-si-impregnes-par-la-logique-de-l-entreprise-que-nous-l-appliquons-a-n_1429856.
LEZE S., (2009), « Valérie Brunel, Les managers de l'âme », Lectures [En ligne], Les comptes rendus, mis en ligne le 14 septembre 2009, consulté le 01 mars 2017. URL : http://lectures.revues.org/794. 3
MARQUIS N., (2016), « Performance et authenticité, changement individuel et changement collectif : une perspective sociologique sur quelques paradoxes apparents du 'développement personnel' », Communication & management, vol. 13, no. 1, 47-62 (cf. https://www.cairn.info/revue-communication-et-management-2016-1-page-47.htm) ; 2014, Du bien-être au marché du malaise. La société du développement personnel, PUF.
MEGGLE D., (2002), La dépression, Presses de la Renaissance.
MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, (2012), « Le coaching professionnel dans la fonction publique - Définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir », cf. http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/coaching_pro_FP.pdf.
MISPELBLOM BEYER F., (2005), « Qui est dupe du coaching ? » : http://www.encadrer-et-manager.com/pdf/coaching-rsh.pdf .
MOREL C., (2002), Les décisions absurdes, sociologie des erreurs radicales et persistantes, Gallimard.

OLIVESI S., (1999), « Savoirs ignorants savoirs ignorés. Une critique des usages divers et variés de l'analyse transactionnelle et de la PNL », Réseaux, vol. 98, no. 7, 219-252 (cf. http://www.persee.fr/doc/reso_0751-7971_1999_num_17_98_2612).
POTIER E., (2008), « Critique de l'idéologie de la Programmation neurolinguistique (PNL) », Pour,2008/4 (n° 199), 22-28 ; DOI 10.3917/pour.199.0022 (cf. http://www.cairn.info/revue-pour-2008-4-page-22.htm).
RAPPIN B., (2006), « Le coaching ou la transparence intégrale », in Revue internationale de psychosociologie n° 27, Le Coaching - Entre psychanalyse et Problem Solving, dir. LENHARDT V., PERSSON S. (cf. https://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-2006-27-page-200.htm) ; 2016, Radio Méridien Zéro, Emission n°273 : « L'empire du management », http://radiomz.org/emission-n273-lempire-du-management/.
READY R., BURTON K., WILSON R., BRANCH R., BRYANT M., MABBUTT P., MUMFORD J., (2008), Le développement personnel - Tout en 1 - pour les nuls, First.
ROSENTHAL R., JACOBSON L., (1971), Pygmalion à l'école. L'attente du maître et le développement intellectuel des élèves, Casterman.
SERRES M., (2012), Petite poucette, Le Pommier.
ZANNIER F., (2015), « La PNL en question et autres pseudo ou pata-théories », http://www.psychologue--paris.fr/actualites/la-pnl-en-question-0001.htm.

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Responsable : BENOIT Denis, Pr., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC
ALEMANNO Sylvie, Pr., Cnam-DICEN IDF
ARNAUD Nicolas, M.C.-H.D.R., Audencia Business School, Nantes
BATAZZI Claudine, Pr., Université Nice Sophia Antipolis, SIC. Lab Méditerranée
BENOIT Denis, Pr., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC
BERNARD Françoise, Pr., Université Aix-Marseille, IRSIC
BERTHELOT-GUIET Karine, Pr., Université Paris-Sorbonne, GRIPIC
CHANTE Alain, Pr., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC
COMTET Isabelle, M.C.-H.D.R., Université Lyon III
DE LAVERGNE Catherine, M.C., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC
GALLOT Sidonie, M.C., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC
GARCIA-RIVERA Teresa, associée de recherches Mental Research Institute de Palo Alto, USA ; Centro di terapia strategica de Arezzo, Italie ; fondatrice de CIRCÉ, Paris
GILBERT Patrick, Pr., Université Paris 1
GRAMACCIA Gino, Pr., Université de Bordeaux, MICA
HELLER Thomas, M.C., Université Lille 3, GERiiCO
LARDELLIER Pascal, Pr., Université de Bourgogne Franche-Comté, CIMEOS
LE MOING-MAAS Élise, M.C., Institut des Hautes Études des Communication Sociales - ULB/ReSIC
LEPINE Valérie, M.C., Université Grenoble Alpes, GRESEC
MERIC Jérôme, Pr., Université de Poitiers, IAE, CEREGE

MESSEGHEM Karim, Pr., Université de Montpellier 1, MRM-Entrepreneuriat
MORILLON Laurent, M.C.-H.D.R., Université Toulouse 3, LERASS
OIRY Ewan, Pr., ESG – UQAM
RAPPIN Baptiste, M.C.-H.D.R., Université de Lorraine
RASSE Paul, Pr., Université de Nice Sophia Antipolis, SIC. Lab Méditerranée
REGIMBEAU Gerard, Pr., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC
VAILLES Sophie, M.C., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC
VERLAET Lise, M.C., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC

COMITÉ D'ORGANISATION

Responsables : VERLAET Lise, M.C., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC et GALLOT Sidonie, M.C., Université Montpellier 3, LERASS-CERIC

CAMILLE-DELAHAYE Pierre, LERASS-CERIC
DE CEGLIE Audrey, LERASS-CERIC
DE LAVERGNE Catherine, LERASS-CERIC
GALLOT Sidonie, LERASS-CERIC
HASSANI Nadia, LERASS-CERIC
MARTY Stéphanie, LERASS-CERIC
RYDZOK Patricia, LERASS-CERIC
VAILLES Sophie, LERASS-CERIC
VERLAET Lise, LERASS-CERIC