

Introduction

Autor(en): **Botet Pradeilles, Georges / Guénette, Alain Max / Reith, Bernard**

Objektyp: **Preface**

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

Band (Jahr): **69 (2011)**

Heft 4: **Quelles ambitions pour la Genève immobilière? ; Les fonctions du tiers (suite)**

PDF erstellt am: **09.08.2024**

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.

INTRODUCTION

GEORGES BOTET PRADEILLES
Institut Psychanalyse et Management (IPM)

ALAIN MAX GUÉNETTE
IMSI, HEG Haute école de gestion Arc

BERNARD REITH
Société suisse de psychanalyse (SSPsa)

JEAN-CLAUDE SARDAS
CGS, Mines ParisTech
sardas@ensmp.fr

Les articles regroupés dans les pages qui suivent font partie des communications présentées au colloque international «Les figures du Tiers dans la relation individu-organisation: enjeux d'identité, de santé et de performance» qui a eu lieu à Neuchâtel en mars 2011 et dont une première partie a été publiée dans la livraison précédente de la revue. La confection en deux volets a été opérée en respect des contraintes de nombre de pages des livraisons de la revue. La longue introduction proposée dans le numéro précédent nous permet de rendre compte d'emblée des articles présentés ci-après. Les comptes-rendus seront suivis d'un paragraphe conclusif.

La figure du tiers est centrale dans l'intervention, en sociologie notamment. G. Herreros soutient que pour être traitée, la problématique du tiers exige que l'on s'éloigne à la fois de l'interprétation d'un nécessaire asservissement dès lors qu'existe un rapport d'instrumentalisation, et d'une disqualification lorsque le tiers intervenant serait conduit à exercer des compromis. Déplaçant donc la problématique, le sociologue appuie ses propos à travers deux cas d'intervention privilégiant une posture d'intervention emprunte d'ambiguïté, défendant l'idée que le tiers ne doit pas chercher à échapper à une éventuelle instrumentation, mais à en jouer depuis une position où l'ambiguïté a cours, sans place à l'ambivalence toutefois. L'action du tiers est ainsi marquée par un jeu certes trouble, mais pas double. L'enjeu de cette article tient dans la construction d'un professionnalisme tenable pour soi et accepté par les parties.

J. Perriard et J. Looks animent la cellule de résolution des conflits dans une administration communale, autrefois outillé d'un outil inadapté. Praticiens de la gestion de conflits, ils nous font part dans leur texte clair, des prolégomènes à tout dispositif de gestion de conflits qui voudrait selon eux faire véritablement tiers.

S. Barile et M. Mousli rassurent la position tierce, en la circonscrivant dans la mission de médiateur garant des intérêts en jeu et de leur équilibre. Le résultat attendu et la performance sont inclus dans la mission. Le médiateur impartial se pose en évaluateur du projet de l'or-

ganisation. Ils nous font découvrir une supposée exactitude la position tierce susceptible d'éclairer les parties.

C'est du point de vue du management que V. Cristallini aborde la question du tiers vers qui se tournent souvent les organisations pour se dégager de la difficile régulation relationnelle venant troubler la logique d'efficacité et d'économie de moyens et de coûts du management. Ce recours agit parfois comme un amortisseur qui peut protéger le management et masquer les carences organisationnelles, au détriment cependant de sa responsabilité, voire de sa légitimité.

M. Costin et O. Gheorghies soulignent que les organisations répugnent à gérer les tensions conflictuelles internes aux différents niveaux. Les conflits locaux ou liés à des problèmes organisationnels plus chroniques, sont rapidement délégués aux figures du tiers qui paraissent compétentes. Mais le manque d'idées de l'organisation face aux dynamiques conflictuelles diffère indéfiniment les confrontations de sujet à sujet où se dégagerait une solution. Les déséquilibres internes se perpétuent même si les tiers soutiennent en filigrane les valeurs collectives dont l'organisation n'est plus garante.

K. Erbibou, se référant à la psychanalyse, défend l'idée d'un « bon » tiers qui nous séparerait des illusions fusionnelles du désir avec une mère parfaite, mais aussi nous autorise et encourage à contracter d'autres liens. La qualité et le développement d'une appropriation du rapport symbolique au monde par toutes ces paroles qui séparent et unifient, nous rendent tous porteurs de la position tierce qui nous permettra l'échange et le partage dans une meilleure acceptation de l'altérité.

P. Répécaud, A. Rochier, A. de Sommer et N. Tessier nous font découvrir quant à elles un cas de recours au tiers dans un problème de santé au travail lié aux pratiques du management.

Chacune à sa manière, ces contributions éclairent les apports mais aussi les écueils possibles de l'intervention tierce dans une organisation. Le rôle de tiers alibi, dont la fonction plus ou moins consciemment attendue serait de conforter les structures existantes et d'occulter les conflits ou de leur trouver une solution simpliste, paraît voué à l'échec à court ou à moyen terme. Mal conduite, une intervention plus mobilisatrice des forces en présence et révélatrice de l'ampleur des conflits peut cependant être vécue comme déstabilisante, voire produire des effets contraires à ceux recherchés et conduire à la disqualification de l'intervenant et du management. Pour tirer parti des ressources des individus et des organisations et devenir gage de créativité retrouvée, l'intervention doit être conduite avec professionnalisme, indépendance et doigté. L'intervenant tiers doit pouvoir évaluer la situation de façon autonome afin de définir, avec les parties en présence, ses objectifs et conditions de travail. C'est à cette condition qu'il pourra remplir ses fonctions essentielles de reconnaissance des sujets, de relance du dialogue et de revitalisation de la dynamique de l'organisation.