

TABLE DES MATIÈRES

Au sujet de l'auteur	13
Préface	15
Introduction	21
<i>Avant-propos</i>	21
<i>Brèves orientations théoriques</i>	25
<i>À l'attention des salariés et des autres</i>	30

PARTIE I. De la gouvernance.....33

Chapitre 1. La fabrique des monstres35

<i>Un constat étonnant</i>	35
<i>Des modèles et des modes</i>	36
<i>Le syndrome du « Bonsaï »</i>	40
<i>Pour une typologie des bonsaïs</i>	81
<i>Pour conclure : la difficile question de la culture d'entreprise</i>	83
<i>La « culture Baobab »</i>	85
<i>De la « culture Bonsaï » au guide du management toxique</i>	90

Chapitre 2. Quand les organisations meurent93

<i>Saudade – Rudiments de thanatologie organisationnelle pour DRH et managers</i>	93
<i>Premièrement, où le mythe de la croissance génère une mort organisationnelle impensée</i>	94
<i>Deuxièmement, où la mort vivifie l'organisation agonisante</i>	96
<i>Troisièmement, où les plans de rétention ne retiennent personne</i>	100
<i>Quatrièmement, où les corps se rappellent à l'âme</i>	103
<i>Cinquièmement, où l'on doit résister à mille et une répliques tectoniques : la toute première fois</i>	107

<i>Sixièmement, où il convient d'embarquer pour éviter d'être mené en bateau.....</i>	114
<i>Septièmement, où, pour agir, il convient de capter le passage de l'âge du feu à l'âge de glace.....</i>	115
<i>Huitièmement, où l'on doit se lever pour souhaiter la bienvenue à des hordes de Hulks déchaînés et accessoirement pour survivre.....</i>	117
<i>Épilogue et autoprotection en trois lectures</i>	119
Chapitre 3. Les leviers RH à disposition du CA	123
<i>Cinq réflexions liminaires.....</i>	123
<i>Cartographie stratégique des risques RH à l'attention du CA</i>	124
Chapitre 4. Le prêtre, le chevalier et le paysan.....	133
<i>Les prêtres, orateurs, ceux qui prient.....</i>	134
<i>Le chevalier, bellatores, ceux qui combattent.....</i>	141
<i>Les paysans, laboratores, ceux qui travaillent</i>	143
Chapitre 5. Éloge de la coopération conflictuelle dans les organisations.....	155
<i>Premier temps : l'observation</i>	156
<i>Deuxième temps : les trois réactions.....</i>	158
<i>Troisième temps : que retenir de ces réflexions ?</i>	161
 PARTIE II. De la santé et de l'éthique en entreprise.....	163
Chapitre 6. Pour en finir avec la couleur du babyfoot!	165
<i>Un constat subjectif et trois observations</i>	165
<i>La santé au travail, un thème polymorphique qui échappe en partie à l'entreprise.....</i>	170
<i>Synthèse; la santé, un casse-tête entrepreneurial</i>	180
Chapitre 7. Game ovaire : avoir le job dans la peau.....	181
<i>Men sana in corpore sano.....</i>	181
<i>La conquête du corps des collaboratrices</i>	183
<i>Comment en sommes-nous arrivés là ?</i>	191
Chapitre 8. Le covid 19, une disruption porteuse d'espoir ? .	195
<i>Un processus bio social total</i>	195
<i>Le politique.....</i>	196
<i>Le psychologique.....</i>	197
<i>Le sociologique</i>	199

<i>Les gens de peu qui font beaucoup</i>	199
<i>Un souffle politique qui chante</i>	202
<i>Un accélérateur fulgurant des pratiques.....</i>	202
<i>L'enseignement à distance, enfin, se rapproche.....</i>	203
<i>La disruption tant attendue dans les services s'impose.....</i>	204
<i>Conclusion provisoire : merci covid 19?.....</i>	206
<i>Et maintenant ? Que vais-je faire ?</i>	206

PARTIE III. De l'IA..... 209

Chapitre 9. Au secours, l'IA débarque!

<i>Une perspective RH</i>	211
<i>L'IA tuera-t-elle les départements RH ?</i>	212
<i>Et alors : on répond à la question, s'il vous plaît!</i>	213
<i>Oui, mais, la partie « noble » du métier RH – le conseil, le recrutement – sera-t-elle sauvegardée ?</i>	215
<i>Soyons sérieux, la gestion des conflits, le soutien psychologique, le coaching, l'accompagnement de proximité échapperont à l'IA, n'est-ce pas ?</i>	219
<i>Pour une mise en perspective critique.....</i>	220
<i>Que retenir de cette histoire ? Quatre idées clés</i>	224

Chapitre 10. Pierre, ou quand le salut vient de l'IA.....231

<i>Déjouer les pièges.....</i>	232
<i>Un plan d'action conçu par l'IA.....</i>	232
<i>Diriger par temps d'orage.....</i>	233

Chapitre 11. Ainsi, l'IA sauvera le monde ?237

<i>Rire et prendre du recul.....</i>	237
<i>Pourquoi avons-nous accordé une confiance aveugle à la technologie ?</i>	237
<i>D'où nous vient la peur du robot ?.....</i>	238
<i>D'où nous vient l'absence de pensée éthique ?</i>	238

Chapitre 12. Et si l'IA montrait notre incompétence ?239

<i>Une foison d'usages possibles.....</i>	239
<i>Un assistant qui sauve</i>	240
<i>Mais que fait la police ?</i>	240

PARTIE IV. Du management et du leadership..... 241

Chapitre 13. Le Leadership « cheap », un piège à rêves243

<i>Simplifier pour comprendre</i>	<i>243</i>
<i>Contextualiser pour saisir</i>	<i>244</i>
<i>Dans la vraie vie... ..</i>	<i>244</i>
<i>Le leadership, un mythe managérial leurrant.....</i>	<i>245</i>
<i>Pour une tentative de définition</i>	<i>245</i>
<i>Pour un changement de perspective</i>	<i>246</i>
<i>Reductio ad absurdum, une démonstration par l'absurde.....</i>	<i>247</i>
<i>Une conception du leadership de type « tomate hollandaise hors sol » ...</i>	<i>251</i>

Chapitre 14. Les évaluations de performance, jeux de mots, maux du jeu255

<i>Un dispositif managérial post-moderne pas si moderne que cela.....</i>	<i>255</i>
<i>Comment les collaborateurs perçoivent-ils ce projet ?.....</i>	<i>262</i>
<i>Et les collaborateurs, qu'en pensent-ils ?.....</i>	<i>270</i>
<i>Et les collaborateurs, comment réagissent-ils concrètement ?</i>	<i>288</i>
<i>Performer lors de l'évaluation : modélisation de quatre idéaux types.....</i>	<i>291</i>
<i>Les jeux dans l'entreprise : quatre types d'acteurs.....</i>	<i>295</i>
<i>Évaluation de l'évaluation : quatre enseignements provisoires en guise de fausse synthèse</i>	<i>301</i>

Chapitre 15. Évaluation de l'évaluation305

<i>Des « projets maussiens totaux ».....</i>	<i>305</i>
<i>Des émotions, du stress, du danger et une mise sous tension.....</i>	<i>306</i>
<i>L'évaluation au sein des organisations, de quelques généralités.....</i>	<i>307</i>
<i>Pourquoi les entreprises souhaitent-elles implémenter des dispositifs d'évaluation des collaborateurs ?</i>	<i>309</i>
<i>Mais qu'est-ce que les entreprises souhaitent réellement évaluer ?.....</i>	<i>314</i>

Chapitre 16. Pour en finir avec la Génération Y!319

<i>La Génération Y, un mythe piégeux</i>	<i>320</i>
<i>La génération, une vieille histoire</i>	<i>322</i>
<i>Le catalogue des idées reçues à l'examen</i>	<i>324</i>
<i>L'objectivation scientifique</i>	<i>325</i>
<i>Mais pourquoi le faux concept de « Génération Y » rencontre-t-il autant de succès ?</i>	<i>328</i>
<i>Mais peut-on dire alors que la Génération Y n'existe pas ?.....</i>	<i>332</i>
<i>Un retour sur la notion de génération</i>	<i>334</i>

<i>Un retour sur la notion de substrat culturel</i>	336
<i>Quels sont les six principes de management à retenir ?</i>	343
Chapitre 17. DéManager à distance, leçons empiriques du covid 19 et retour d'expériences	345
<i>Les étonnements.....</i>	345
<i>Un triple regard : le mille-feuille à déguster.....</i>	353
<i>L'inertie du changement</i>	365
<i>Sur les leçons managériales à retenir</i>	366
Chapitre 18. Le Loft Management, le nouvel ensorcellement du monde	377
<i>Les apports de la sociologie du travail</i>	385
<i>Une brève histoire du management.....</i>	386
<i>D'un paradigme à l'autre</i>	388
<i>Deux grandes stratégies.....</i>	389
Chapitre 19. Les pièges de la métaphore.....	397
<i>Mais de quel chef d'orchestre parle-t-on ?</i>	397
<i>Quels sont les trois principes de direction universels ?</i>	399
Chapitre 20. Avoir la quarantaine ou être en quarantaine ? ..	403
<i>Avoir la quarantaine ou être en quarantaine, telle est la question</i>	405
<i>Les exigences tacites des entreprises et les valeurs dominantes.....</i>	413
<i>Le nouveau contrat psychologique</i>	419
<i>Quelles sont les conséquences de ce changement de paradigme pour les collaborateurs ?</i>	421
<i>Conclusions propositionnelles : quatre idées-forces.....</i>	424
PARTIE V. Manuel de résistance au management post-moderne	431
Chapitre 21. Comment résister ? Brève synthèse.....	433
<i>Premier élément : la posture du collaborateur</i>	433
<i>Deuxième élément : la gouvernance perversie</i>	435
<i>Troisième élément : l'instauration d'une culture de contrôle sévère</i>	436
<i>Quatrième élément : l'absence de considération pour les parties prenantes</i>	437
<i>Cinquième élément : l'absence de clarté et de vérité dans la communication interne.....</i>	437
<i>Sixième élément : le surinvestissement dans la communication externe</i>	437

<i>Septième élément : l'impossibilité d'exercer son autorité</i>	<i>438</i>
<i>Huitième élément : la béance des politiques de formation</i>	<i>438</i>
<i>Neuvième élément : des indicateurs RH au rouge vif</i>	<i>439</i>
<i>Dixième élément : un contexte économique tendu</i>	<i>439</i>
<i>Onzième élément : l'absence d'éthique gestionnaire</i>	<i>439</i>
<i>Douzième élément : une volonté de diviser pour éviter l'émergence d'un collectif.....</i>	<i>440</i>
<i>Treizième élément : une gestion des crises déficiente</i>	<i>441</i>
<i>Quatorzième élément : le fétichisme de l'outil.....</i>	<i>442</i>
<i>Quinzième élément : le leadership cheap.....</i>	<i>442</i>
<i>Seizième élément : des modalités de gestion dictées par des modes managériales</i>	<i>443</i>
Chapitre 22. Marre d'avalier des couleuvres.....	449
<i>Avaler des couleuvres.....</i>	<i>449</i>
<i>Apprêter le serpent pour mieux le digérer.....</i>	<i>451</i>
<i>Calmer son angoisse.....</i>	<i>453</i>
Chapitre 23. Éloge de la résistance active	457
<i>Mais que faire ?</i>	<i>457</i>
<i>Objectiver et comprendre</i>	<i>458</i>
<i>Socialiser</i>	<i>459</i>
<i>Les huit mesures individuelles de résistance</i>	<i>460</i>
Chapitre 24. Les six devoirs de la puissance publique	475
<i>1. Réoxygéner la formation au management en l'humanisant.....</i>	<i>475</i>
<i>2. Imposer des enquêtes de climat interne indépendantes tous les trois ans comme une bonne pratique.....</i>	<i>478</i>
<i>3. Promouvoir les personnes de confiance externes et les plateformes de lanceurs d'alerte.....</i>	<i>480</i>
<i>4. Revisiter les relations entre médecins soignants et DRH</i>	<i>482</i>
<i>5. Revisiter le devoir de Haute Surveillance de l'État, notamment sur les organisations subventionnées.....</i>	<i>482</i>
<i>6. Obliger tous les administrateurs à suivre une formation initiale et une formation continue annuelle.....</i>	<i>483</i>
Remerciements	489
Apostille sur le mode du « je »	493
Garder un pied sur la rive et continuer à nager	493
Bibliographie	505
Du même auteur	528