

Sommaire

Introduction. L'hubris managériale contemporaine...11

Première partie

Ce que nous dit l'analyse des organisations

Chapitre 1

Les trois erreurs de la conception instrumentale de l'organisation..... 25

Chapitre 2

Les effets organisationnels 35

Penser l'action collective à partir des décisions des individus 38

Des logiques multiples aux équilibres instables 49

Retour au modèle mécanique 55

Deuxième partie

L'analyse relationnelle de l'action collective.

Éléments de raisonnement

Chapitre 3

L'irréductible part de liberté63

L'imprévisibilité radicale des comportements humains et les sciences sociales63

La bonne volonté ne se commande pas : les effets organisationnels ...70

Chapitre 4

Intelligence des humains : leurs comportements sont le produit de choix raisonnés.....81

La rationalité limitée : une exigence de méthode..... 84

La rationalité limitée : une rationalité d'action..... 94

Chapitre 5

Implicite ou explicite, la négociation est au cœur des contextes d'action collective105

La nature relationnelle du pouvoir109

Pouvoir et hiérarchie, pouvoir et verticalité 112

Les sources du pouvoir 115

Les dynamiques complexes des relations de pouvoir 127

Chapitre 6

Coopération et pouvoir135

Le maintien de l'échange – un enjeu commun136

Coopération et compétition : le concept de jeu 141

Pour conclure : oui, le pouvoir est partout, mais il n'est pas tout146

Troisième partie

Des organisations à la société. Réflexions sur la gestion et le pilotage de l'action collective

Chapitre 7

La fragmentation de l'espace social. Un autre regard sur la domination159

L'importance primordiale des contextes d'action.....166

Les rationalités multiples des acteurs de terrain.....167

L'ordre social n'est pas d'une pièce : il est bâti avec des logiques multiples.....172

Chapitre 8

Les difficultés de la coopération. La fragilité des collectifs175

Jean-Jacques Rousseau : la fable des deux chasseurs.....176

La théorie des jeux et son extension178

Une illustration : le mouvement des Gilets jaunes182

Retour aux « effets organisationnels »188

Chapitre 9

Le pilotage de l'action collective : une ingénierie de l'incertain, une ingénierie des libertés.....193

La conduite de l'action collective est distribuée, c'est à-dire partagée ...199

Dans la conduite de l'action, le leadership aussi est distribué.....205

Plaidoyer pour une architecture institutionnelle reconnectée.....213

Conclusion. Les limites du constructivisme social.. 221

Bibliographie245

Annexe253