

SOMMAIRE

Remerciements	9
Préface	11
Avant-propos	15
Introduction	19
PARTIE 1. Le management comme « mauvais objet »	21
1. Le lynchage bien-pensant du management par la rhétorique dénigrante.....	21
1.1. Les gestionnaires et les tableurs	22
1.2. Management et nazisme !!.....	22
1.3. Le rejet pédant de la performance	24
1.4. Marchand et non marchand.....	25
1.5. De droite ou de gauche ?	26
2. Le capitalisme apatride	27
2.1. La propagande libérale	27
2.2. Capitalisme « frénétique hégémonique spéculatif maximisateur prédateur exploiteur destructif cynique »	28
2.3. Dérégulation mondiale et attaque des identités	29
2.4. Cette impression « qu'il y a de l'argent »	31

2.5. Survie et développement, et stratégies personnelles.....	32
3. L'individu libre et les organisations.....	33
3.1. La hiérarchie et le marché.....	34
3.2. Salariat et victimisation	34
3.3. Le management et les stratégies perverses	36
3.4. L'interpénétration management et vie de la cité	36
PARTIE 2. Le management comme objet flou.....	39
1. La confusion économie et finance	39
1.1. L'économie est inévitablement sociale	39
1.2. Distinguer bénéfice, profit, efficience.....	41
1.3. La perversion du concept de bénéfices-risques.....	42
1.4. Théorie des coûts-performances cachés	43
1.5. Performance globale, raisonnable et durable.....	44
2. La confusion management et théorie des organisations.....	45
2.1. Théorie des organisations, gestion et management.....	45
2.2. Succession d'idées et modélisation scientifique	46
2.3. Les conceptualisations implicitement normatives.....	47
3. La confusion management, idéologie et politique.....	49
3.1. Comment devrait fonctionner le monde ? La réponse est politique, à défaut d'être déterminée	49
3.2. La haine des hiérarchies	50
3.3. De droite et de gauche, encore !.....	51
3.4. Les trahisons politiques et la démagogie	53
4. La confusion gouvernance, dirigeance, management.....	55
4.1. Sémantique de la gouvernance.....	55
4.2. La gouvernance à tort et à travers	55
4.3. La différenciation management, dirigeance, gouvernance	57
5. La confusion management et grandes fonctions de l'entreprise.....	57
5.1. Jouer sur les mots ou avec les mots.....	58
5.2. La gestion est faite de spécialités (non globales).....	58
5.3. Quelle est la fonction la plus importante d'une organisation ? (la question stérile et trompeuse).....	59

6. La confusion management et relations humaines.....	60
6.1. La fascination pour les solutions miracles.....	60
6.2. Le désarroi de la « gestion » de l'humain, jusqu'à la niaiserie ?....	61
6.3. Le mélange des genres management et <i>leadership</i>	62

PARTIE 3. « Le management, c'est la vie » :

le Management Humain de l'Effcience	65
1. Le management est une fonction vitale.....	66
1.1. Le management, principe de régulation (ou de pilotage)	66
1.2. Le management, principe sain dans son essence (ontologie)	67
1.3. Trois racines « plus une » des dysfonctionnements	67
1.4. L'organe et la fonction	69
1.5. Le triangle vertueux du Management Humain de l'Effcience.....	70
2. La clé anthropologique pour comprendre le management	72
2.1. Les systèmes humains : à la fois la cause et la conséquence.....	72
2.2. La nécessité d'explicitier ses valeurs implicites.....	73
2.3. La condition de l'authenticité.....	75
2.4. Le management est symbiotique : coopération, cohérence et cohésion	76
3. La double compétence métier/management	77
3.1. Le management traverse tous les systèmes organisés, tous les types d'organisation	78
3.2. Le management comme double compétence humaine et citoyenne..	79
3.3. L'anthropologie du management est une connaissance et non un vague savoir	80
3.4. L'arrogance épistémique et les méfaits du désarroi.....	82
4. Sept dimensions de la Fonction Vitale de Management	82
4.1. Dimension 1. Prévenir et corriger les dysfonctionnements	83
4.2. Dimension 2. Ingénierie du pilotage et de la coopération (personnes, équipes, entités, territoires)	84
4.3. Dimension 3. Politique, stratégie et prospective	86
4.4. Dimension 4. La consistance des managers.....	87
4.5. Dimension 5. L'organisation vivante.....	91
4.6. Dimension 6. Le pilotage économique rénové.....	94

4.7. Dimension 7. La qualité des liens et de l'échange : le « logiciel » idéologique	97
5. Des résultats spectaculaires	102
5.1. Sur la performance humaine et sociale.....	103
5.2. Sur la performance économique et financière.....	104
5.3. Sur la performance organisationnelle et structurelle	105
5.4. Sur la performance stratégique et prospective.....	107
Conclusion.....	109
L'équipe Endogène	111
Autres ouvrages de l'auteur	113