

Sommaire

Préambule	11
Introduction	15
1^{re} partie - AMBIANCES D'ENTREPRISES	17
Chapitre 1 - Changement de décor	19
Chapitre 2 - Exposé de contextes ou présentation des faits initiaux	21
Cas 1 : Un président irremplaçable	21
Cas 2 : Une marche trop haute ?	22
Cas 3 : Le règne des dinosaures	23
Cas 4 : Ceux qui stressent et ceux qui souffrent	23
Cas 5 : Le chevalier blanc	23
Cas 6 : Le blues des maintenanciers	24
Chapitre 3 - Les stratégies du silence	25
Il y a de moins en moins d'unité de lieu ou d'unité d'action	25
L'échelle temps s'est réduite	26
Les démarches de prévisions stratégiques ont montré leurs limites	28
Les managers intermédiaires ont du mal à suivre et à comprendre ...	29
Un certain vide apparaît, une perte de sens voire de sensations	30
Cela crée du stress et une peur diffuse	30
Chapitre 4 - Les démarches classiques « dures » et « molles » : leurs limites	33
Les limites des démarches « dures » : de l'activisme apparent à la « grève du zèle »	33
Les limites des démarches « molles » : de la « bonne conscience » à l'enlèvement ou l'isolement	36

2^e partie - UNE TROISIÈME VOIE POUR AGIR ET (RE)MOTIVER	41
Chapitre 1 - Inspirations	43
Sociologie des organisations	43
École de Palo Alto : complexité et changements.....	45
Le pouvoir des mots - la sémantique et ses exploitations opérationnelles	48
Des belles histoires à la propagande - le « storytelling » : comment mettre en récit la vie au travail	51
Historique critique de « sensemaking » et des modèles habituels du management par le sens.....	56
Chapitre 2 - Manager par le sens	59
Quelques questions posées aux managers	60
La traduction de ces questions « terrain » en questions méthode	61
Conviction et point d'accroche de la démarche	66
Quelles sont les significations du mot « sens » ?	68
Manager par le sens : définition	69
3^e partie - EXPOSÉ DE LA MÉTHODE	71
Phase 1 - Faire s'exprimer certains non-dits	73
Cas 4 : Ceux qui stressent et ceux qui souffrent	77
Phase 2 - Repérer, par recoupement sémantique, des concepts rassembleurs et les leviers d'action	79
« Sens du vent » et efficacité	81
Phase 3 - Créer une tension pour impulser l'action	83
Se distancer avec le passé.....	85
Dynamiser un comité de direction.....	86
Transformer les leviers en plan d'actions	88
Phase 4 - Jouer de « l'effet miroir » pour faire adhérer	93
Communication de crise	95
Phase 5 - Bénéfices de la méthode	99
4^e partie - ILLUSTRATIONS OU DÉMONSTRATION PAR LA PREUVE	105
Cas 1 - « Un président irremplaçable »	107
Non-dits bloquants ou secret de famille	107

Leviers	109
Analyse - Actions	111
Cas 2 - « Une marche trop haute ? »	121
Mode panique	121
Leviers	123
Analyse - Actions	125
Conclusion	135
Bibliographie	137
À propos de l'auteur	139