

**Anis Bouayad & Yann de Kerorguen**

## **La face cachée du management**

Dunod, 252 pages, 2004, 22 euros

Ce livre à la structure très pédagogique (chaque chapitre est organisé en trois parties : descriptif de l'évolution du thème, mise en perspectives des questions posées, décryptage...), interroge sans a priori et sans tabous les thèmes et modes managériaux du moment autour de cinq figures : le salarié, l'actionnaire, le client et le fournisseur, l'organisation et la stratégie, la société.

Pour une fois, un livre qui ne donne pas des recettes ou promeut telle technique managériale. L'objet même du livre est avant tout d'aider

à comprendre le sens de l'action en mettant « en évidence au-delà des effets de modes et des effets d'aubaine, les éventuels effets pervers qui se dégagent de leurs usages et les illusions qui en découlent. »

Une lecture utile pour chaque cadre, acteur et sujet des ces modes managériales, modes qui « traduisent, in fine, une stratification sociale fondée sur un jeu et des relations de pouvoir bine compris. En définitive, les modes et les modèles relèvent de la régulation et de l'hypnose sociales. »

**François Fayol**

**François Dupuy**

## **Sociologie du changement**

### **Pourquoi et comment changer les organisations**

Dunod, 295 pages, 2004, 35 euros

Prix du livre Ressources humaines 2005, Sciences-Po/Syntec-Recrutement, le dernier ouvrage de François Dupuy s'appuie sur ces travaux précédents, notamment *Le Client et le bureaucrate* (Dunod, 1998) et *L'Alchimie du changement* (Dunod, 2001). Ouvrage de référence, quasi manuel de cours pour les étudiants en sociologie des organisations, il intéressera tout cadre confronté à la nécessité du changement dans son organisation de travail.

A partir de nombreux exemples décrits et analysés, François Dupuy a organisé son livre autour de deux questions : Pourquoi changer ? (1. La victoire du client : un défi pour les organisations), Comment changer ? (2. La démarche de changement).

Alors que très souvent toute démarche de changement se traduit par une opposition entre management et personnel, chacun porteur de logiques différentes, l'ensemble de la démarche proposée est résumé par l'auteur comme étant « l'organisation de ce débat en postulant que l'intelligence des acteurs leur permet à la fois d'avoir une stratégie adaptée à leur contexte et de comprendre la nature réelle des problèmes posés, pourvu qu'on leur fasse suffisamment confiance pour les partager avec eux. »

Pour François Dupuy, l'outil indispensable est alors « l'écoute attentive ». Ce que pour ma part j'appellerai : dialogue social et négociation.

**François Fayol**