

Table des matières

INTRODUCTION.....	9
LE TRAVAIL DES CADRES ENTRE MYTHE ET RÉALITÉ.....	15
Les transformations du travail des cadres	15
L'idéologie du leader <i>versus</i> manager.....	23
La souffrance « muette » des cadres.....	24
La coopération au sein de l'équipe	28
FORMATION : DE LA SIMULATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL AU <i>SERIOUS GAMING</i>	35
La simulation des situations de travail.....	36
<i>Un espace du « faire comme si »</i>	36
<i>L'importance de la fidélité « virtuel-réel »</i>	41
Les limites des simulations de situation de travail.	49
Le jeu dans la formation.....	51
<i>L'apprentissage par le jeu</i>	51
<i>Le jeu de rôle, un espace potentiel ?</i>	59
<i>Le jeu de rôle quotidien</i>	62
Formation et activité du débriefing.....	64

JEUX SÉRIEUX ET CRÉATIVITÉ.....	69
Le jeu, espace créatif et quête de soi.....	69
Le <i>serious gaming</i> , un espace transitionnel ?.....	74
L'EXEMPLE D'UN <i>SERIOUS GAME</i> DANS UNE FORMATION DE CADRES D'ENTREPRISE.....	79
Le dispositif de formation managériale.....	80
Interroger la conception des <i>serious games</i>	84
CRÉATION DU <i>SERIOUS GAME SIMLEAD</i>	89
EDITH, simulateur tactique au plus près du réel ...	90
Le <i>TeamLab</i> , un simulateur de <i>team building</i>	92
<i>SimLead</i> : « simulateur de leadership ».....	94
CRÉATIVITÉ ET <i>SERIOUS GAMING</i>	99
Ressources et empêchements à la créativité.....	101
SimLead, plutôt « game » ou plutôt « play » ?.....	101
Le jeu comme activité.....	105
Activité créatrice.....	106
Une renormalisation du temps	106
Réorganisation du travail.....	109
La répartition des tâches	118
Un coéquipier sous pression	122
Le sentiment de décider.....	125
Le rire pour « jouer avec » l'activité.....	128
Empêchements à la créativité	132
Du virtuel au réel.....	132
Une expérience qui « secoue ».....	134
Un sentiment de « ne pas être à la hauteur ».....	136

<i>Une collection d'individus plus qu'un groupe ?</i>	139
<i>Un repli sur soi protecteur</i>	143
<i>L'environnement de travail actuel</i>	146
<i>Le sentiment d'évaluation</i>	148
<i>La légitimité du leader</i>	151
<i>Le leader naturel</i>	155
<i>L'illusion du « bon groupe »</i>	158
<i>La culture d'entreprise</i>	162
<i>Un message implicite du leader</i>	165
<i>Un monde d'hommes</i>	166
<i>La quête du bien-faire</i>	169
<i>La pression temporelle</i>	171
<i>L'environnement compétitif</i>	173
<i>Les contraintes matérielles</i>	177
<i>Une mise en jeu du corps dans l'activité</i>	179
<i>Le corps dans l'activité</i>	182
FORMATION ET TRAVAIL RÉEL.....	187
Le débriefing, un espace transitionnel entre formation et travail réel.....	188
<i>Un débriefing dit normatif</i>	188
<i>Un débriefing dit démocratique</i>	190
Une approche réflexive de <i>SimLead</i>	194
<i>Faire des réunions d'équipe</i>	194
<i>Tenir sa place, laisser la place</i>	197
<i>Aller sur le terrain</i>	199
<i>Laisser place aux idées</i>	203
Un empêchement : la charge de travail.....	205
UN ENTRAÎNEMENT AU « SALE BOULOT » ?.....	209
Les processus de la prise de décision.....	210
<i>Le peu de délibération entre les cadres</i>	210
<i>La pression du groupe et du temps</i>	213
<i>La justification morale : la vulnérabilité</i>	216

<i>Métier rêvé : développement des personnes</i>	217
<i>Métier réel : sélection des personnes</i>	219
Les conflits de valeurs : du virtuel au réel ?.....	223
Une idéologie managériale instrumentalisée ?.....	225
CONCLUSION.....	229
BIBLIOGRAPHIE	235