

S o m m a i r e

<i>Préface à l'édition du 10^e anniversaire</i>	XI
<i>Introduction</i>	1
Acquérir vos compétences en transition de carrière	2
Atteindre le seuil de rentabilité	4
Éviter les pièges de la transition	6
Instaurer une dynamique	8
Comprendre les principes fondamentaux	10
Évaluer le risque de transition	14
Baliser vos 90 premiers jours	15
Être tout de suite opérationnel	17
1. Préparez-vous	19
Être promu	21
S'intégrer dans une nouvelle entreprise	25
Vos préparatifs	34
Boucler la boucle	42
2. Hâtez-vous d'apprendre	45
Surmonter ses obstacles à l'apprentissage	47
Gérer l'apprentissage comme un processus d'investissement	49
Définissez votre projet d'apprentissage	50
Identifiez les meilleures sources de connaissances	54
Adoptez des méthodes d'apprentissage structurées	57

Créer un plan d'apprentissage	62
Obtenir de l'aide	65
Boucler la boucle	66
3. Adaptez la stratégie au contexte	67
Utiliser le modèle STARS	69
Analyser votre portefeuille STARS	74
Diriger le changement	75
Gérez-vous vous-même	79
Récompenser le succès	82
Boucler la boucle	84
4. Négociez votre réussite	87
Cap sur les fondamentaux	90
Cinq conversations	94
Préparation de la conversation sur le contexte	97
Préparation de la conversation sur les attentes	98
Préparation de la conversation sur les ressources	101
Préparation de la conversation sur le style	104
Préparation de la conversation de développement personnel	108
Synthétiser le tout : négocier votre plan des 90 premiers jours	110
Organiser les cinq conversations avec votre équipe	111
5. Obtenez rapidement de petites victoires	115
Faire des vagues	117
Partir de l'objectif	119
Adopter des principes de base	121
Trouvez vos victoires rapides	123
Piloter le changement	132
Éviter les mauvaises surprises	137
6. Harmonisez	141
Éviter les pièges ordinaires	143
Concevoir l'architecture de l'organisation	145

Diagnostiquer les incohérences	148
Avant de partir	149
Définir l'orientation stratégique	151
Modeler la structure de votre groupe	156
Aligner les processus centraux	160
Développer la base de compétences de votre groupe	164
Modifier l'architecture pour modifier la culture	166
Appliquer l'alignement	167
7. Constituez votre équipe	169
Éviter les pièges les plus courants	171
Évaluer l'équipe existante	174
Faire évoluer votre équipe	183
Aligner votre équipe	186
Diriger votre équipe	193
Relancer l'équipe	201
8. Constituez des alliances	203
Définir vos objectifs d'influence	206
Comprendre le paysage des influences	207
Comprendre les acteurs pivots	214
Créer des stratégies d'influence	217
Orchestrer l'ensemble	223
9. Gérez-vous vous-même	225
Faire le point	227
Comprendre les trois piliers de l'auto-efficacité	231
Garder le cap	241
10. Tous ensemble, plus vite	243
Identifiez les transitions critiques	246
Repérez les dynamiques d'échec	248
Diagnostiquez les soutiens transitionnels existants	250
Adoptez un modèle de base commun	251
Apporter un soutien juste à temps	252
Utilisez des processus structurés	253

Adaptez le soutien au type de transition	254
Adaptez le soutien transitionnel au niveau du leader	255
Clarifiez les rôles et alignez les incitations	257
Faites le lien avec les autres systèmes de gestion des talents	258
Orchestrez l'ensemble	261
<i>Index</i>	263