

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----|
| Remerciements | V |
| Préambule | VII |
| Préface | IX |
| Introduction | 1 |
| La stratégie, pour quoi faire ? | 5 |
| 1 Comment concevoir une démarche stratégique ? | 9 |
| Le lancement de la démarche stratégique | 13 |
| Comment organiser un diagnostic ? | 16 |
| Comment réaliser un diagnostic interne ? | 29 |
| Les principes de l'approche systémique et analytique | 31 |
| L'approche systémique appliquée au diagnostic d'une organisation | 39 |
| Analyse financière et contrôle de gestion | 43 |
| Comment réaliser un diagnostic externe ? | 56 |
| Du diagnostic aux enjeux stratégiques et à l'ambition de l'entreprise | 67 |
| Le concept stratégique | 72 |
| L'élaboration du plan d'action stratégique | 75 |
| Les éléments structurants de la démarche stratégique | 78 |
| Synthèse sur les étapes de la démarche stratégique | 82 |
| Exemple de démarche stratégique réussie | 84 |
| 2 Comment déployer la stratégie ? | 89 |
| Le système de management au service de la stratégie | 99 |
| La conduite du déploiement | 103 |
| Les niveaux de responsabilité managériale | 107 |
| Le contrat d'objectifs | 114 |
| L'audit managérial | 119 |
| La revue de management | 121 |
| La revue stratégique | 122 |

| | | |
|----------|---|-----|
| 3 | Comment gérer les ressources humaines en cohérence avec la stratégie ? | 125 |
| | Les macro-compétences et la stratégie | 129 |
| | Le développement des compétences | 132 |
| | La formation et le développement des compétences | 137 |
| | La revue des cadres | 140 |
| | La gestion des cadres à haut potentiel | 143 |
| | Le choix des dirigeants | 147 |
| | Les indicateurs de pilotage des ressources humaines | 153 |
| 4 | Comment ancrer le changement dans la durée ? | 159 |
| | L'ouverture du référentiel | 164 |
| | La prise en compte du facteur temps | 168 |
| | La clarté managériale | 172 |
| | La dynamique sociale | 175 |
| | La dimension culture en entreprise | 179 |
| | La conduite du changement et les ruptures | 189 |
| | La gestion de crise | 194 |
| | Dissonance et résonance en management | 201 |
| | Exemple de conduite du changement | 208 |
| 5 | Quelle évolution des organisations et quels nouveaux rôles pour le manager ? | 213 |
| | L'évolution des organisations et du management | 217 |
| | Les facteurs de rupture | 228 |
| | Théories actuelles et nouveaux modèles du changement organisationnel | 240 |
| | Les attentes sociétales vis-à-vis de l'entreprise | 248 |
| | Les questions d'éthique | 250 |
| | Le manager et le sens | 255 |
| | Le manager et la formation | 260 |
| | La prise en compte du stress | 264 |
| | Le manager et les émotions | 268 |
| | L'évolution future des organisations et du rôle du manager | 271 |
| | En conclusion | 277 |
| | Bibliographie | 283 |