

Sommaire

Préface

VII

Partie I

Les nouveaux modèles organisationnels

1. De l'entreprise pyramidale à l'entreprise horizontale	3
<i>Par Diane Deperrois et Alix Renaud-Perret</i>	
1. L'humain au centre de la proposition de valeur assurantielle	3
2. Un engagement à bout de souffle ?	5
3. Que peuvent faire les grandes entreprises ?	8
2. De l'agilité à la performance et transformation organisationnelle	23
<i>Par Sharam Alijani</i>	
1. L'agilité organisationnelle : des ressources aux compétences	25
2. Les attributs et les accélérateurs de l'agilité	28
3. L'agilité et la logique institutionnelle	30
4. De l'agilité à la performance organisationnelle	32
3. Méthode agile et réorganisation	35
<i>Par Laurent Proust</i>	
1. Les limites du modèle actuel de mise en œuvre des réorganisations	37
2. Trois concepts clés : la boucle du changement, la rapidité d'exécution et le ciment des succès	44
3. Les points clés de la réorganisation en mode agile	47
4. Réorganisation en mode agile : proposition de méthode en sept étapes	52
5. Réorganisation en mode agile : les points de vigilance	58
4. L'organisation au crible des crises éthiques	61
<i>Par Emmanuel Rondeau</i>	
1. 2008-2018 : une vague impression de « décennie frauduleuse »	61
2. Les questions posées à l'organisation	67

Partie II
Les impacts sur les fonctions

5. Impacts de l'évolution de l'organisation sur les fonctions commerciales et marketing opérationnelles	79
<i>Par Christine Lahaire-Marcouyoux et Frédéric Lainé</i>	
1. Un contexte commercial global	80
2. Les grands générateurs des nouvelles organisations	82
3. De profonds bouleversements dans la fonction commerciale	84
4. Nouvelles technologies, de nouveaux socles pour les organisations ?	88
6. Évolution des pratiques d'internationalisation	93
<i>Par Jacques Reynaud</i>	
1. De la maîtrise des « territoires » à la maîtrise « des enjeux linguistiques et des fuseaux horaires »	93
2. L'influence de la cocréation et de la technologie sur le développement de process internes	96
3. Apparition du coworking et de l'éducation continue nomade	98
4. L'émergence d'écosystèmes internationaux	99
7. Leadership, organisation et performance	105
<i>Par Jean-Michel Huet</i>	
1. En quoi la cohérence stratégique et organisationnelle et la cohésion humaine sont-elles vitales pour la survie de toute organisation ?	107
2. Comment expliquer que cette mise en cohérence stratégique soit souvent négligée ?	111
3. Comment diagnostiquer la gravité des dysfonctionnements engendrés par un manque de cohérence stratégique et organisationnelle ?	121

Partie III
Les métiers de l'organisation qui évoluent

8. Le <i>chief transformation officer</i> : éclairer sur le chemin de la transformation continue	129
<i>Par Susanne Liepmann</i>	
1. D'où viennent les <i>chief transformation officers</i> ?	130
2. Le CTO, nouveau couteau suisse de la direction ?	135
3. L'avenir du CTO	141
4. Le facteur humain	144
9. <i>Change management</i> et <i>private equity</i> ou le paradoxe du changement des organisations	147
<i>Par Fabrice Lajugie de la Renaudie</i>	
1. Qu'est-ce que le <i>private equity</i> ? Rôle et responsabilité dans le changement des organisations	148
2. <i>Change management</i>	158
3. <i>Operating partner</i> , la solution miracle ?	162

10. Les professionnels du savoir et l'organisation : quelles convergences ?	165
<i>Par Jean-Michel Huet</i>	
1. Facultés des grandes écoles, <i>think tanks</i> et cabinets de conseil : les trois acteurs clés	166
2. Convergences et divergences des professionnels du savoir autour des organisations	170
3. Les défis des professionnels du savoir	174
4. Une nouvelle organisation du travail : le tous pour un ou une convergence possible	175
<i>Bibliographie et webographie</i>	183
<i>Index</i>	193
<i>Biographie des auteurs</i>	197
<i>Remerciements</i>	203