

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 |

X 90 JOURS POUR RÉUSSIR SA PRISE DE POSTE

| | |
|---|-----|
| 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 |