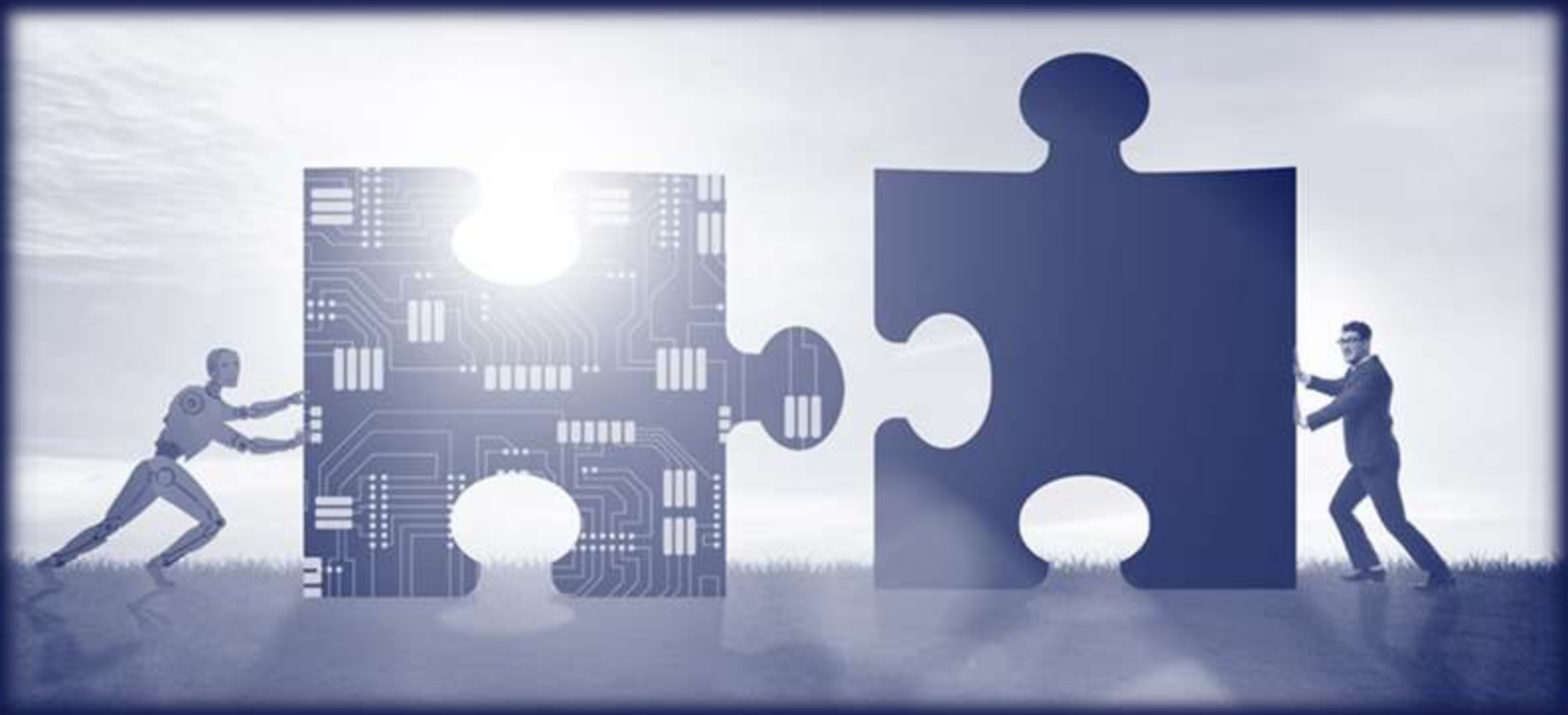


# Rentabilité et Humanisme peuvent-ils converger ?



*Les Enjeux du Management*

*dans une nouvelle ère de croissance raisonnée*

## PLAN DU LIVRE - EDITION 2019

<b>RENTABILITE ET HUMANISME PEUVENT-ILS CONVERGER ?</b> .....	<b>3</b>
POURQUOI LE MANAGEMENT EST-IL PARFOIS DENIGRE ? .....	3
TOUS MANAGERS, CHACUN A NOTRE NIVEAU ? .....	4
LE MANAGEMENT... MAIS DE QUOI PARLE-T-ON FINALEMENT ? .....	6
POURQUOI PARLER D'ACTE DE RESILIENCE ? .....	6
<b>PLAN DU LIVRE</b> .....	<b>8</b>
<b>LEADERSHIP ET AGILITE : CORRELATION ENTRE LES EVOLUTIONS CULTURELLES ET LES GRANDES TENDANCES MANAGERIALES</b> .....	<b>11</b>
LES NEUROSCIENCES ET NOTRE HISTOIRE DEPUIS UN SIECLE .....	11
LE MANAGEMENT DIRECTIF .....	12
LE MANAGEMENT PATERNALISTE .....	13
LE MANAGEMENT PARTICIPATIF .....	15
LE MANAGEMENT DELEGATIF .....	16
LE MANAGEMENT AGILE .....	17
EN COMPLEMENT DE CET OUVRAGE.....	19
<b>TRANSMETTRE UNE VISION</b> .....	<b>20</b>
LE TRIO MISSION – VISION – VALEURS : DEFINITION, PRINCIPES ET REPERES .....	20
ZOOM SUR LA VISION D'ENTREPRISE .....	22
<b>DE LA VISION A LA STRATEGIE D'ENTREPRISE</b> .....	<b>24</b>
STRATEGIES D'ADAPTATION .....	24
STRATEGIE D'INTENTION ET STRATEGIE DE RESSOURCES : VERS LA CONDUITE DU CHANGEMENT .....	29
<b>PRENDRE DES DECISIONS</b> .....	<b>35</b>
QU'EST-CE QUE LA DECISION ? .....	33
MECANISMES DE PRISE DE DECISION.....	35
DES OUTILS D'AIDE A LA DECISION SIMPLES .....	46
QUELQUES RECETTES FACE A LA PRISE DE DECISION .....	54
<b>ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS</b> .....	<b>58</b>
COMPRENDRE LE CHANGEMENT .....	58
LES RESISTANCES INHERANTES AU CHANGEMENT .....	64
METHODE PRATIQUE D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT .....	68
CONDUITE D'UN PROJET DE CHANGEMENT .....	70
SYNTHESE ET ETAT DES LIEUX : OU EN ETES-VOUS DE VOTRE PROJET DE CHANGEMENT ?.....	80
<b>EVALUER</b> .....	<b>81</b>
DE QUOI PARLE-T-ON EXACTEMENT LORSQU'ON PARLE D'EVALUER POUR LE MANAGER ? .....	81
APPROCHE QUANTITATIVE VERSUS APPROCHE QUALITATIVE .....	85
SUBJECTIVITE ET BIAIS D'EVALUATION .....	89

LES SOLUTIONS POUR UNE EVALUATION OBJECTIVEE .....	98
<b>MANAGER PAR LES OBJECTIFS .....</b>	<b>109</b>
UN ACTE DE MANAGEMENT FORT .....	109
CATEGORIES D'OBJECTIFS .....	111
THEORIES DE LA MOTIVATION ET OBJECTIFS .....	113
LA SEGMENTATION DES OBJECTIFS EN PLAN D' ACTIONS .....	115
CONSTRUIRE ET FORMULER UN OBJECTIF SMARTE.....	117
<b>DELEGUER .....</b>	<b>121</b>
DELEGATION – GENESE ET DEFINITION .....	121
LES FREINS LIES A LA DELEGATION : POURQUOI NE DELEGUE-T-ON PAS ? .....	123
DELEGATION ET CONFIANCE .....	124
LES BENEFICES DE LA DELEGATION.....	130
DELEGUER, GUIDE METHODOLOGIQUE.....	136
COMMENT DELEGUER ?.....	148
SYNTHESE : POINTS CLES DE LA DELEGATION .....	158
<b>DEVELOPPER LA CONFIANCE.....</b>	<b>159</b>
EN PREAMBULE... LA CONFIANCE DES MANAGERS DE MANAGERS A L'EGARD DES MANAGERS OPERATIONNELS .....	160
LA CONFIANCE ENVERS SOI-MEME .....	161
D'UN RAPPORT A SOI VERS UN RAPPORT AUX AUTRES .....	169
LA MOTIVATION DES COLLABORATEURS COMME CLE DE CROISSANCE DANS LA CONFIANCE.....	176
LE CERCLE DE SECURITE ET LE DEVELOPPEMENT DE LA CONFIANCE.....	179
LES OUTILS QUI ACCOMPAGNENT LA CONFIANCE DANS L'ENTREPRISE .....	191
L'EMPOWERMENT.....	200
LA CONFIANCE EN QUESTION : STRESS ET CHANGEMENT .....	204
CONCLUSION.....	208
<b>DEVELOPPER SON EFFICIENCE .....</b>	<b>210</b>
GERER SON TEMPS ET SES PRIORITES .....	210
DIAGNOSTIQUER SA GESTION DU TEMPS .....	213
EN RESUME.....	225
PASSER A L'ACTION : 1. LES METHODES RECONNUES.....	226
PASSER A L'ACTION : 2. LES OUTILS .....	230
CE QUE L'ON PEUT RETENIR .....	236
<b>ORGANISER, PLANIFIER .....</b>	<b>237</b>
L'ORGANISATION DETERMINE LE GROUPE .....	239
VISION GLOBALE DES COMPOSANTES ORGANISATIONNELLES DE L'ENTREPRISE.....	241
ZOOM SUR L'ORGANIGRAMME DANS L'ENTREPRISE EN TANT QU'OUTIL REFLETANT UNE TYPOLOGIE D'ORGANISATION ET LA CULTURE D'ENTREPRISE .....	243

ANTICIPER LES ACTIONS REQUISES GLOBALES.....	248
COMMENT ANTICIPER DAVANTAGE ET ETRE PROACTIF ? .....	253
LE LEAN MANAGEMENT .....	254
ORGANISER ET SUIVRE LES DETAILS.....	259
CE QUE L'ON PEUT RETENIR .....	261
<b>ANIMER UNE REUNION .....</b>	<b>262</b>
LES DEVIANCES LES PLUS FREQUENTES DANS UNE REUNION .....	262
TYPE DE REUNION – A UN OBJECTIF CORRESPOND UN MODE D'ANIMATION .....	271
LA REUNION D'EQUIPE.....	284
PASSER A L'ACTION : OBJECTIFS - PLAN - ROLES - REGLES - INVITATION .....	287
PENDANT LA REUNION.....	292
APRES LA REUNION .....	294
ANIMER UNE REUNION : 5 ROLES - OUTILS .....	297
CONCLUSION – QUELQUES REPERES CLES .....	302
<b>FAIRE UN FEEDBACK.....</b>	<b>304</b>
FEEDBACK - DE QUOI PARLE-T-ON ? .....	304
NOS PREFERENCES FACE AU FEEDBACK.....	307
LE FEEDBACK DE LA VALORISATION (OU FEEDBACK POSITIF) .....	316
MOTIVATION ET TYPE DE FEEDBACK .....	321
(RE)CADRAGE ET FEEDBACK CONSTRUCTIF .....	326
CE QUE L'ON PEUT RETENIR DANS LE FEEDBACK .....	331
<b>GESTION DU STRESS.....</b>	<b>332</b>
LE STRESS DANS TOUS SES ETATS.....	333
LES SOURCES DU STRESS .....	340
BIEN GERER MON STRESS .....	345
TRAVAIL SUR LE CORPS .....	345
SYNTHESE DES SOLUTIONS DE GESTION DU STRESS A UN NIVEAU PERSONNEL .....	360
PRESERVER LES AUTRES DU STRESS.....	365
LE ROLE DU MANAGER FACE A LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE .....	373
CONCLUSION – GERER LES RPS, L'ABSENTEISME ET LE TURNOVER .....	380
<b>LA GESTION DE CONFLITS .....</b>	<b>381</b>
LES FORMES DE CONFLITS .....	382
LE CYCLE DE VIE DU CONFLIT .....	392
LE MANAGER FACE AUX SITUATIONS CRITIQUES OU CONFLICTUELLES : RESOLUTION DU CONFLIT, 1ERES PISTES SIMPLES .....	393
ENTRE LAISSER FAIRE ET HYPERINTERVENTIONNISME.....	397
PROTOCOLES ET OUTILS DE LA RESOLUTION DE CONFLITS .....	399
LA CNV : : COMMUNICATION NON VIOLENTE.....	403

GERER LES MECANISMES DE DEFENSE .....	405
REDUIRE LES MALENTENDUS.....	408
L'INTENTION + / + DANS UN CONFLIT.....	416
CONCLUSION ET SYNTHESE : PROTOCOLE DE RESOLUTION DE CONFLITS EN 9 ETAPES.....	418
LA GESTION DE CONFLITS ET LA CONDUITE DU CHANGEMENT .....	419
<b>COURAGE MANAGERIAL .....</b>	<b>420</b>
COURAGE MANAGERIAL – LE PARADOXE DU 21EME SIECLE .....	420
COMMENT LE MANQUE DE COURAGE MANAGERIAL NAIT-IL ?.....	424
DIFFERENCES SELON LA POSITION HIERARCHIQUE.....	426
QU'EST-CE QUI REND UNE DECISION IMPOPULAIRE ? .....	431
LE COURAGE MANAGERIAL DEPEND DE FACTEURS INTERNES ET EXTERNES .....	433
LE COURAGE MANAGERIAL SE RESUME-T-IL EN UNE FORME DE TEMERITE ? .....	433
QUE PEUT-ON RETENIR SUR LE COURAGE MANAGERIAL ?.....	436
<b>RENTABILITE ET HUMANISME PEUVENT-ILS CONVERGER ? .....</b>	<b>439</b>
L'ECOSYSTEME DIRIGISTE .....	439
UN CONTRE-POUVOIR VERTUEUX POUR DEVELOPPER DE NOUVEAUX EQUILIBRES .....	439
LES MANAGERS PROGRESSENT .....	440
AMELIORER LA RENTABILITE PAR LE MANAGEMENT.....	441
L'EPANOUISSEMENT MANAGERIAL N'EST PAS UNE EVIDENCE POUR TOUS.....	441
LE DIAGNOSTIC MANAGERIAL EST UN INDICATEUR FINANCIER .....	442
RPS, ABSENTEISME ET TURNOVER .....	442
MODIFIER LE SYSTEME, C'EST AGIR PAR PETITES TOUCHES, UN PETIT PEU PARTOUT .....	443

# ASSESS MANAGER

31, rue du Chemin Rouge - 44 300 Nantes ☎ 02 28 23 00 44

62, rue Jean-Baptiste Pigalle - 75 009 Paris ☎ 01 40 03 84 95

[contact@assess-manager.com](mailto:contact@assess-manager.com)

[www.assess-manager.com](http://www.assess-manager.com)