

# Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Avant-propos</b>  | <b>7</b>  |
| <b>À propos de l'auteur</b>  | <b>11</b> |
| <b>Préface</b>   | <b>15</b> |
| <b>Introduction</b>  | <b>21</b> |
| Chapitre 1   |           |
| <b>Réflexions sur l'apprentissage du management humain et du leadership</b>                  |           |
| Chapitre 2   |           |
| <b>À la découverte de l'Action Learning</b>  |           |
| 2.1. Ce que l'Action Learning n'est pas!   | 37        |
| 2.2. L'Action Learning réservée aux sujets complexes et multidimensionnels                   | 37        |
| 2.3. Confusions entre l'Action Learning du WIAL et d'autres méthodes de travail collaboratif | 38        |
| Chapitre 3   |           |
| <b>Les principaux avantages et bénéfices de l'Action Learning</b>                            |           |
| 3.1. Au plan individuel  | 45        |
| 3.2. Au plan collectif   | 46        |
| 3.3. Au plan organisationnel   | 48        |
| Chapitre 4   |           |
| <b>Les 2 règles et les 6 composantes de la méthode d'Action Learning</b>                     |           |
| 4.1. Les deux règles   | 53        |
| 4.2. Les six composantes   | 57        |
| Chapitre 5   |           |
| <b>Savoir utiliser les questions pour enrichir les échanges</b>                              |           |
| 5.1. Puissance et avantages des questions par rapport aux affirmations                       | 70        |
| 5.2. Pourquoi ne posons-nous pas davantage de questions?                                     | 71        |

|  |     |
|--|-----|
| 5.3. Comment formuler de bonnes questions?   | 71  |
| 5.4. Attitudes et comportements conseillés pour une conversation productive et créative fondée sur des questions     | 75  |
| Chapitre 6   |     |
| <b>Animer une session en mode Action Learning</b>  |     |
| 6.1. Le script d'ouverture de session  | 79  |
| 6.2. Interventions en cours de session   | 81  |
| 6.3. Intervention de clôture   | 82  |
| 6.4. Conseils pratiques  | 83  |
| 6.5. Les outils du coach pour piloter une session  | 84  |
| Chapitre 7   |     |
| <b>Le rôle essentiel du coach pour la méthode d'Action Learning</b>  |     |
| 7.1. Les deux rôles et les compétences du coach en Action Learning   | 89  |
| 7.2. Nécessaire formation du coach en Action Learning  | 91  |
| Chapitre 8   |     |
| <b>L'Action Learning comme facteur de différenciation pour une organisation</b>                                      |     |
| 8.1. En faire un élément de différenciation pour capter les talents  | 97  |
| 8.2. Valoriser vos pratiques en intelligence collaborative   | 98  |
| 8.3. Proposer des sessions de sensibilisation aux équipes  | 100 |
| 8.4. Préciser tous les bénéfices pour les entreprises qui passent à l'Action Learning                                | 102 |
| Chapitre 9   |     |
| <b>L'Action Learning moteur des transformations organisationnelles</b>   |     |
| 9.1. Une méthode de résolution de problèmes complexes, importants et assez urgents                                   | 108 |
| 9.2. Une méthode de développement des compétences managériales et de leadership des membres du groupe ou de l'équipe | 109 |
| 9.3. Une méthode performante et puissante de construction d'équipe   | 112 |
| 9.4. Changement organisationnel et création d'équipes et organisations apprenantes                                   | 114 |

## Chapitre 10

### **L'Action Learning levier de la performance globale**

- 10.1. Fournir des solutions créatives innovantes et efficaces à des sujets ou des problèmes concrets complexes, importants et relativement urgents 119
- 10.2. Promouvoir l'apprentissage dans l'action 120
- 10.3. Le développement spécifique des compétences individuelles très diverses 121
- 10.4. Le développement des compétences collectives 122

## Chapitre 11

### **Principales déclinaisons de l'Action Learning**

- 11.1. Le problème ou sujet unique 129
- 11.2. Plusieurs problèmes ou sujets 130

## Chapitre 12

### **Les soft skills et l'Action Learning**

## Chapitre 13

### **Origine et principes fondateurs de l'Action Learning**

- 13.1. Historique et origine de l'Action Learning 141
- 13.2. Une méthode au carrefour de plusieurs disciplines 143

## Chapitre 14

### **Les références mondiales qui utilisent l'Action Learning**

**Conclusion** 151

**À propos de l'Institut pour le Développement du Leadership Avancé** 155

**Pour aller plus loin : bibliographie** 159