

Table des matières

Avant-propos	7
À propos de l'auteur	11
Préface	15
Introduction	21
Chapitre 1	
Réflexions sur l'apprentissage du management humain et du leadership	
Chapitre 2	
À la découverte de l'Action Learning	
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	
Les principaux avantages et bénéfices de l'Action Learning	
3.1. Au plan individuel	45
3.2. Au plan collectif	46
3.3. Au plan organisationnel	48
Chapitre 4	
Les 2 règles et les 6 composantes de la méthode d'Action Learning	
4.1. Les deux règles	53
4.2. Les six composantes	57
Chapitre 5	
Savoir utiliser les questions pour enrichir les échanges	
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	
Animer une session en mode Action Learning	
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	
Le rôle essentiel du coach pour la méthode d'Action Learning	
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	
L'Action Learning comme facteur de différenciation pour une organisation	
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	
L'Action Learning moteur des transformations organisationnelles	
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