

Bases de la gestion

Analyser la performance des employés
Déterminer les raisons possibles des écarts de performance grâce à un processus d'analyse du rendement du personnel.

Chaînes, réseaux, toiles et ensembles
Réfléchir au modèle organisationnel d'Henry Mintzberg comme des chaînes, des réseaux, des toiles ou des ensembles de façon à comprendre comment la gestion peut varier selon ces différentes formes.

Comprendre les organisations
Apprendre les forces, les faiblesses et ce qu'impliquent les quatre formes d'organisations les plus communes selon Henry Mintzberg, et découvrir comment votre organisation se situe dans ce cadre.

Contrôle par la prise de décision (Le)
Explorer comment, en tant que groupe, il est possible d'être plus efficace dans la prise de décision et le contrôle.

Des choses étonnantes concernant la collaboration
Comprendre les fondements d'une collaboration efficace afin de les améliorer au sein de votre organisation et au-delà de celle-ci.

Développer notre organisation comme une communauté
Explorer comment une organisation peut se développer en tant que communauté, puis trouver des façons pour y parvenir dans votre propre organisation.

Éloge aux cadres intermédiaires
Prendre conscience des rôles précieux que jouent les gestionnaires intermédiaires dans les organisations, surtout des rôles liés aux changements de gestion, et réfléchir sur soi-même dans ces rôles.

Formation de votre personnel : le cadre 70:20:10 (La)
Comprendre les avantages de l'adoption du cadre 70:20:10 pour modifier les pratiques de votre organisation en matière d'apprentissage et de formation afin de créer une main-d'œuvre plus résiliente et une culture d'apprentissage continu.

Gérer avec nos limites
Réfléchir sur les rôles managériaux par rapport aux autres composantes de l'organisation et du monde extérieur, tout en se concentrant sur l'amortissement : comment équilibrer la pression exercée par tout ce qui se trouve à l'extérieur des limites de l'unité?

Gérer malgré la pression
Comprendre les caractéristiques inhérentes au travail de gestion (l'allure fulgurante, le travail fragmenté, etc.) exposées par Henry Mintzberg et réfléchir sur les meilleurs façons de relever ces défis.

Imputabilité : c'est question délicate (L')
Examiner les méthodes pour faire en sorte que l'imputabilité fonctionne et comprendre les ambiguïtés inévitables de l'imputabilité.

Introduction à la stratégie avec Robin des bois
Apprendre les bases de la stratégie par l'étude de celles de Robin Hood à la lumière des stratégies de votre organisation.

Jeu de l'analyse (Le)
Reconnaître les situations où nous analysons trop longuement (la « paralysie par l'analyse ») ou pas suffisamment (l'« extinction par l'instinct »), et réfléchir à la manière d'atteindre le bon équilibre.

Nourrir nos compétences en gestion
Approfondir votre compréhension des compétences managériales et partager des manières différentes de mettre en pratique les compétences organisationnelles clés.

Processus décisionnel (Le)
Henry Mintzberg vous demande de comparer trois approches au regard du processus de décision : réfléchir d'abord, observer d'abord et agir d'abord afin d'aborder certaines décisions organisationnelles clés de façon différente.

Réflexion
Comprendre l'importance de la réflexion collective et individuelle dans le travail de gestionnaire et trouver des moyens de combiner plus efficacement la réflexion managériale et l'action.

Silos et les strates dans les organisations (Les)
Explorer les deux caractéristiques des structures formelles, les silos et les strates, les défis qu'elles posent aux gestionnaires et les différentes avenues pour gérer à travers et au-delà de ces caractéristiques.

Styles de négociation (Les)
Apprendre à mieux connaître les cinq styles de négociation et déterminer comment adapter vos styles afin d'améliorer les résultats de vos négociations.

Vertus du dialogue (Les)
Pratiquer un mode de communication créatif et collaboratif qui augmente la capacité à résoudre des questions complexes dans nos organisations.

Voir au-delà des regards : les habiletés d'observation des gestionnaires
Jeter un regard critique sur votre manière d'observer le monde et d'interpréter les événements, afin de mettre en lumière votre façon de gérer et votre efficacité.

Participation du personnel

Au-delà de l'intimidation
Apprendre sur l'intimidation et les dynamiques relatives au mauvais usage du pouvoir dans les organisations pour atteindre et maintenir de meilleurs résultats au sein de l'organisation.

Coaching (Le)
Clarifier le rôle du coaching et les compétences clés pour devenir un agent de changement efficace.

Engagement : au-delà de l'appui
Explorer les dynamiques clés sous-jacentes aux organisations très engagées qui leur permettent d'être souples et réceptives par rapport aux changements dans les environnements internes et externes.

Gérer sur les cordes raides : les paradoxes inévitables de la gestion
La gestion regorge de paradoxes et de situations difficiles. Examiner quelques paradoxes au cœur de la gestion et discuter des manières d'affronter ces défis afin de gérer de manière plus efficace.

Intelligence émotionnelle le moi intérieur et le moi extérieur (L')
Réfléchir sur la mesure dans laquelle vous vous connaissez, examiner vos relations avec les autres au travail, et découvrir comment il est possible d'aider les autres à améliorer leur intelligence émotionnelle.

Modèles d'engagement : relations de travail
Évaluer les réalités des différents modèles d'engagement du personnel en ce qui concerne votre propre organisation et comment vous pouvez soutenir le changement.

Points d'ancrage professionnels (Les)
Promouvoir les discussions honnêtes et transparentes au sujet des objectifs de carrière et les motifs personnels, qui permettront à votre organisation de mieux rejoindre les aspirations des individus et de l'entreprise.

Renforcement de la culture

Gérer en mode Wiki
Explorer les manières informelles du partage de l'information dans votre organisation et vous demander si elle pourrait être améliorée par certaines politiques ou procédures pour des changements en profondeur.

Gérer la culture du changement : au-delà du statu quo
Utiliser une analyse des forces en présence pour préciser les forces qui maintiennent présentement le statu quo. Apprendre la manière d'épuiser ces forces et de renforcer celles qui travaillent déjà aux changements que vous souhaitez effectuer.

Joueurs d'un changement de culture (Les)
Reconnaître la gamme des différents types de comportements qui émergent une fois qu'un changement de culture est annoncé et comment vous pouvez composer avec ceux-ci pour soutenir le changement.

Pouvoir de l'apprentissage social (Le)
Comprendre comment l'apprentissage social, surtout dans les petits groupes, est un puissant outil pour soutenir l'innovation et la productivité au sein de votre organisation.

Sonder la culture
Sonder les trois aspects de la culture organisationnelle d'Edgar Schein pour mieux comprendre la culture de votre propre organisation et promouvoir plus efficacement le changement positif.

Moteur de changement

Angles morts stratégiques
Augmenter votre vigilance concernant les angles morts stratégiques qui prévalent au sein de votre organisation et discuter comment vous pouvez aller au-delà de ceux-ci.

Changer les choses : quoi et comment
Explorer des modèles pour savoir quoi changer et comment le changer, afin de mieux faire les choses dans les limites de votre responsabilité.

Deux modèles de changement
Explorer deux modèles d'étapes de progression efficace vers le changement, un de sept étapes (Beer) et l'autre de six (Ulrich), pour encourager et réaliser des changements durables au sein de votre organisation.

Forger une stratégie
Mettre en application la théorie révolutionnaire d'Henry Mintzberg sur la stratégie émergente à votre service ou votre organisation.

Leadership

Anticipation (L')
Développer des stratégies d'attention dans la gestion quotidienne qui cultiveront une prise de conscience de ce qui est invisible, obscur et négligé.

Comprendre les parties prenantes
Découvrir comment vous et vos collègues percevez les différentes parties prenantes dans le but d'atteindre des relations avec les parties prenantes qui soutiennent et améliorent le rendement organisationnel.

Conduire le changement dans les moments difficiles
Inspirer et guider les organisations pendant des périodes difficiles tout en maintenant la productivité et la performance en se concentrant sur des méthodes simples, mais très percutantes.

Conseils pratiques pour des rencontres qui valent le coup
Apprendre des techniques pour garder les groupes ouverts et l'attention sur la tâche afin d'améliorer les rencontres au sein de votre organisation.

De meilleur performant à meilleur gestionnaire
Réfléchir sur la façon dont les aptitudes requises pour être un employé très performant sont passablement différentes de celles qui sont requises pour être un bon gestionnaire. Partager la manière de mieux aider les gens à se préparer à jouer un rôle de gestionnaire.

Diriger avec humilité
Apprenez comment « diriger avec humilité » constitue le fondement pour une organisation où les employés peuvent parler de ce qui se passe réellement afin d'affronter les problèmes complexes et à multiples facettes.

En forme pour gérer?
Augmenter vos niveaux d'énergie, mieux traiter les demandes de votre travail et faire la promotion d'un mode de vie sain en intégrant des outils simples à vos journées de travail occupées.

Être un leader catalytique
Adopter un paradigme de leadership catalytique où les leaders, à tous les échelons de l'organisation, facilitent et servent de médiateurs autour de questions difficiles et réfléchissent systématiquement et stratégiquement aux répercussions à long terme.

Étude de la pensée stratégique
Améliorer votre capacité à développer une pensée stratégique et à travailler en groupe afin de penser stratégiquement pour résoudre différentes problématiques.

Gens ordinaires, leadership extraordinaire
Récupérer vos habiletés de leadership en réfléchissant collectivement à vos propres points de vue, votre imagination et votre sagesse.

Gérer en bon leader
Déterminer quels facteurs permettent d'assurer un leadership efficace pour équilibrer votre style de leadership et améliorer votre contribution au bon leadership de votre organisation.

Leadership

Gérer sur les plans de l'information, des gens et de l'action
Réfléchir à votre propre approche de la gestion grâce au modèle de gestion d'Henry Mintzberg qui s'effectue sur trois plans : par l'information, avec les gens et pour mener à l'action.

Gestion des métaphores (La)
Créer et discuter de métaphores efficaces qui inspirent de nouvelles approches à la gestion et stimulent l'action.

Jeux politiques dans les organisations (Les)
Comprendre quand et comment les différents types de jeux politiques peuvent contribuer aux objectifs de votre organisation.

Leçons de Machiavel et Lao Tzu
Tirer de précieuses leçons relatives au pouvoir et à l'autonomisation de deux modèles aux antipodes l'un de l'autre – le leadership autocratique et le leadership participatif valorisant l'autonomisation.

Pour une meilleure vision du leadership
Changer de perspective et apprendre à mieux connaître les enjeux actuels de votre organisation grâce à la lecture de trois récits qui agissent comme des lentilles pour recentrer les enjeux de la gestion.

PROaction au lieu de RÉTROaction
Mettre en pratique une technique dynamique appelée PROaction conçue par Marshall Goldsmith pour avoir un impact positif sur le moral et augmenter la productivité.

Innovation

Investir intelligemment dans le talent
Déterminer le moment où l'investissement dans les talents fournira le meilleur retour en ciblant les tâches et les postes déterminants de l'organisation.

Gérer avec vision : l'art de voir venir les choses
Plutôt que de vous appuyer sur l'analyse, intégrer vos différentes perspectives grâce à des illustrations et des symboles visuels afin d'avoir une vue d'ensemble et de vous familiariser avec un autre mode de prise de décisions.

Gestion de la marque pour tous les gestionnaires (La)
Découvrir une approche holistique de la gestion de marque qui sous-tend que toutes les activités de l'organisation sont alignées, interreliées et intégrées.

Penser en entrepreneur pour développer son entreprise
Découvrir de nouvelles occasions et aider à influencer le succès de votre organisation grâce à diverses techniques entrepreneuriales.

Renforcement des équipes

Au-delà des querelles
Découvrir les causes profondes des incongruités qui nuisent au moral des gens, à la productivité et favoriser une augmentation du roulement de personnel afin d'élaborer des solutions collectives.

Cinq idées sur le travail d'équipe
Améliorer le fonctionnement des équipes dont vous faites partie en examinant certains des défis fondamentaux des équipes tels que la taille, la structure et les équipes virtuelles.

Discussions franches (Les)
Les gens doivent être disposés à dire ce qu'ils pensent si un processus ne fonctionne pas, si un gestionnaire ne donne pas des directives claires ou si des politiques nuisent à la productivité. Apprendre des techniques pour encourager des discussions franches.

Équipes hautement performantes
Examiner votre équipe et la comparer aux caractéristiques des équipes hautement performantes exemplaires.

Fruits de la reconnaissance (Les)
Reconnaître l'importance de la reconnaissance pour le rendement organisationnel et explorer comment mettre en place de la reconnaissance avec une fréquence et une efficacité suffisantes.

Gérer temps et énergie
Décider comment mieux gérer votre temps, individuellement et comme équipe, et apprendre à travailler selon vos rythmes naturels afin de maximiser la créativité et la productivité.

Gestion des talents (La)
Diagnostiquer et clarifier votre conception du talent pour optimiser le talent de votre unité et de votre organisation.

Styles de gestion : artistique, artisanal, scientifique
Examiner votre style de gestion : Comment le percevez-vous? Comment vos collègues le perçoivent-ils? Comment pouvez-vous l'ajuster pour mieux vous équilibrer avec votre équipe?

PL	pour le personnel de première ligne
GI	pour les gestionnaires intermédiaires
CS	pour les cadres supérieurs
SBL	disponible en version sans but lucratif

Les modules de CoachingOurselves sont disponibles en 8 langues.