FICHE PROGRAMME

Faire grandir ses collaborateurs : soutenir leur développement au quotidien

Module adaptatif | ~20 min

Seuls 15 % des collaborateurs disent avoir été aidés par leur manager dans leur développement ces six derniers mois, alors que 94 % resteraient plus longtemps dans une organisation qui y investit. Le développement se joue dans le flux du quotidien : c'est là que ce module le travaille — cinq leviers, dont la posture de curateur à l'ère de l'IA, et quatre renoncements exigeants pour le manager.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Détecter le besoin de développement au moment où il apparaît, par l'observation et les questions ouvertes.

02 Adopter la posture de curateur et faire de l'IA une alliée : repérer les besoins, recommander la ressource juste.

03 Donner du feedback à chaud, créer des missions de stretch et tenir des conversations de carrière régulières.

04 Consentir aux quatre renoncements du manager qui fait grandir : la réponse, l'exclusivité, le contrôle, sa propre production.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent une équipe capable d'avancer sans eux, et qui cherchent des gestes de développement au quotidien.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Opportunités de stretch (missions élargies), inspirées du modèle 70-20-10 du Center for Creative Leadership (Morgan McCall)
- Méthode Afthonios des 4 renoncements du manager qui fait grandir (donner la réponse, être la seule ressource, le contrôle, mesurer sa valeur à sa production)
- Manager curateur — concept de management à l'ère de l'IA (sélectionner et recommander des ressources plutôt que transmettre soi-même)
- Méthode Afthonios des conversations de carrière régulières

SOURCES & RÉFÉRENCES

- LinkedIn, Workplace Learning Report 2025 : 15 % des employés disent que leur manager les a aidés à construire un plan de carrière (-5 points vs 2024)
- Gallup, « Employees Want a Lot More From Their Managers » : les collaborateurs dont le manager tient des points réguliers sont près de 3 fois plus susceptibles d'être engagés
- McKinsey, « Stop wasting your most precious resource: Middle managers » : les managers consacrent moins d'un tiers de leur temps à la gestion des talents et du personnel
- Center for Creative Leadership (Morgan McCall), modèle 70-20-10, pour les opportunités de stretch

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026