FICHE PROGRAMME

Mettre son réseau au service de sa carrière et de ses missions

Module adaptatif | ~20 min

Environ 70 % des opportunités professionnelles passent par le réseau, mais beaucoup ne l'activent qu'au moment du besoin — trop tard. Le module travaille trois réseaux distincts, ceux d'Ibarra et Hunter (Harvard Business Review) : l'opérationnel pour le présent, le stratégique pour l'avenir, le développement personnel pour soi. Chaque réseau vient avec ses questions de cartographie et sa façon de donner, et le manager y trouve son rôle d'ouvreur pour l'équipe.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer les trois réseaux à cultiver — opérationnel, stratégique, développement personnel — et la fonction propre à chacun.

02 Cartographier chacun de ses réseaux à l'aide des questions clés, et renouer les liens distendus avant d'en avoir besoin.

03 Entretenir ses relations par cercles, en cultivant les liens faibles qui ouvrent le plus de portes.

04 Donner avant de demander, de façon adaptée à chaque réseau, et rester la même personne dans tous les contextes.

PUBLIC CONCERNÉ

Professionnels qui veulent un réseau utile à leurs missions comme à leur carrière, et managers qui l'ouvrent à leur équipe.

- **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

- Les trois réseaux — opérationnel, stratégique, développement personnel — Ibarra & Hunter, Harvard Business Review (2007)
- La force des liens faibles — Mark Granovetter (1973)
- Donneurs vs preneurs — Adam Grant, « Give and Take » (2013)
- Le nombre de Dunbar : ~150 relations stables — Robin Dunbar

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Étude LinkedIn / Science (chercheurs LinkedIn, MIT, Stanford) — environ 20 millions d'utilisateurs, confirmant à grande échelle le rôle des liens faibles
- Herminia Ibarra & Mark Hunter — « How Leaders Create and Use Networks », Harvard Business Review (janvier 2007)
- Lou Adler (2016) — 85 % des postes clés pourvus par le réseau ; LinkedIn (2017) — 70 % des recrutés avaient déjà un contact dans l'entreprise
- Mark Granovetter — « The Strength of Weak Ties » (1973)

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026