

Devenir manager curateur - guider l'apprentissage à l'ère de l'abondance

Module adaptatif

~20 min

Un collaborateur accède à plus de ressources d'apprentissage que toutes les bibliothèques du siècle dernier — et pourtant les compétences ne progressent pas plus vite : l'abondance disperse et fait abandonner. Le problème n'est plus de trouver du contenu, mais de savoir quoi apprendre et comment le transformer en action. Ce module installe une posture neuve — le manager curateur, boussole plutôt qu'encyclopédie — avec quatre missions concrètes, prolongement naturel du manager coach à l'ère de l'IA.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Comprendre la posture du manager curateur : devenir une boussole plutôt qu'une encyclopédie face à l'abondance.
- 02 Identifier les besoins réels d'apprentissage et sélectionner, parmi mille ressources, celles qui comptent vraiment.
- 03 Construire un parcours progressif et accompagner le transfert de l'apprentissage vers la pratique.
- 04 Éviter trois pièges : tout recommander, confondre suivre et contrôler, oublier l'expérimentation.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent aider leurs collaborateurs à apprendre vraiment, quand les ressources sont infinies mais le sens rare.

- **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.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Bérénice, comptable dans votre cabinet, vous demande ce matin de l'aider à se former à l'IA. Elle a enregistré une vingtaine de vidéos et deux parcours, sans en finir aucun, et se sent perdue. Son entretien annuel a lieu dans dix jours. Comment l'aider à s'y retrouver ?

— 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

- Harold Jarche — Personal Knowledge Mastery (Seek > Sense > Share).
- Modèle 70-20-10 (McCall, Lombardo & Eichinger, Center for Creative Leadership ; popularisé par Charles Jennings).
- La posture du « manager curateur » et ses 4 missions — méthode Afthonios.
- Accompagnement du transfert des apprentissages, d'après Baldwin & Ford (1988).

SOURCES & RÉFÉRENCES

- LinkedIn Learning, Workplace Learning Report 2025 : 15 % des collaborateurs disent que leur manager les a aidés à bâtir un plan de carrière au cours des 6 derniers mois (en baisse de 5 points)
- Charles Jennings (70:20:10 Institute) : les équipes dont le manager soutient l'apprentissage surperforment jusqu'à 27 % — Entretien Charity Learning Consortium (2016)
- McCall, Lombardo & Eichinger (Center for Creative Leadership) : modèle 70-20-10
- Allen et al. (2004) — méta-analyse sur le mentorat et les bénéfices de carrière