



Manager l'Employabilité : Le Nouveau Défi du Leader Inspirant

Dans un monde où les connaissances techniques peuvent devenir obsolètes en à peine trois ans, la gestion de la performance traditionnelle ne suffit plus. Aujourd'hui, le contrat entre l'entreprise et ses collaborateurs a radicalement changé : nous sommes passés d'une logique de fidélité à vie à une **logique d'alliance fondée sur l'intensité et le développement mutuel**.

Pour le manager moderne, le défi n'est plus seulement d'atteindre des objectifs, mais de devenir un véritable « cultivateur d'employabilité ». Comment transformer son leadership pour répondre à cette nouvelle donne ?

1. Recruter pour le potentiel, pas seulement pour l'acquis

Le développement commence dès l'embauche. Les leaders les plus inspirants — les "superbosses" — ne se contentent pas de lire des CV ; ils cherchent une **capacité d'apprentissage et une attitude constructive face au changement**.

C'est précisément l'une des clés du **Parcours Leader de la Maison d'Alfred** : apprendre à discerner ses propres qualités et zones de progrès pour mieux identifier celles des autres. En comprenant l'entreprise comme un "être vivant" (Module 1), le leader apprend à recruter des talents capables de s'adapter à un écosystème en mouvement constant.

2. Faire du développement une routine quotidienne

L'employabilité ne se développe pas lors d'un unique entretien annuel. Elle se nourrit d'un **feedback continu et immédiat**. Un bon feedback doit être fréquent, bienveillant et multi-niveaux pour être réellement instructif.

Le parcours proposé à Roubaix met l'accent sur la **prise de parole juste et authentique** (Module 6). Cette authenticité est le socle indispensable pour instaurer une culture du feedback où le manager n'est plus un simple juge, mais un coach qui aide ses collaborateurs à sortir de leur zone de confort.

3. Oser le "déséquilibre" pour libérer les talents

Pour qu'un collaborateur développe ses pleines capacités, il doit être régulièrement confronté à de nouveaux défis qui le poussent à se dépasser. Cela demande un **leadership conscient** et une grande vitesse de confiance mutuelle.

À travers des modules comme "Le pouvoir d'agir et le leader 3.0", La Maison d'Alfred prépare les dirigeants à passer d'un management transactionnel à un **leadership transformationnel**. En utilisant des outils issus des neurosciences (Module 2), les leaders apprennent à fixer des objectifs qui stimulent l'engagement plutôt que l'angoisse.

4. Voir l'entreprise comme un être vivant



La fin de l'emploi à vie signifie que certains talents quitteront inévitablement l'entreprise. Plutôt que de voir cela comme un échec, le leader inspirant traite les départs comme une évolution normale, renforçant ainsi sa marque employeur.

L'approche pédagogique de La Maison d'Alfred, qui sollicite à la fois la **tête, le cœur et le corps**, vise un ancrage durable de ces postures. En connectant "l'intime" (le leader) et "l'ultime" (l'entreprise), le parcours permet de passer d'une performance court-termiste à une **robustesse long-terme**.

En conclusion

Cultiver l'employabilité de ses équipes est le plus bel investissement qu'un leader puisse faire. C'est en créant cet environnement fertile, où chaque journée est une occasion d'apprendre, que l'on attire et retient les meilleurs talents.

Prêt à transformer votre posture ? Découvrez le [Parcours Leader Inspirant](#) et donnez à votre management une nouvelle énergie collective