

Reprendre la main sur ses croyances : quatre questions

Module adaptatif

~20 min

Une croyance n'est pas un constat : c'est une force qui s'auto-vérifie — on y croit, on agit en conséquence, la réalité s'aligne, chez soi comme dans les décisions de recrutement ou de promotion. Ce module tient en quatre questions, sans pensée positive naïve : repérer ce qu'on autoréalise, nourrir une croyance crédible plutôt qu'un slogan, choisir son entourage, et passer ses certitudes au crible des faits — le CEO Genome Project à l'appui.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Comprendre comment une croyance s'auto-vérifie, de la prophétie auto-réalisatrice à l'effet Pygmalion.
- 02 Repérer par écrit les croyances négatives qu'on autoréalise, et les confronter aux faits.
- 03 Faire grandir une croyance crédible — une possibilité à explorer, pas un slogan — en l'arrosant de preuves quotidiennes.
- 04 Choisir son entourage et questionner les certitudes collectives, des introvertis leaders au budget d'innovation.

— PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut que ses croyances travaillent pour elle — sur elle-même, son équipe et ce qui est possible.

- **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

Marta, cinquante-quatre ans, assistante au service urbanisme d'une mairie, a envie de postuler au poste d'instructrice des permis de construire qui s'ouvre. Mais elle se répète qu'à son âge, on n'apprend plus vite, et ses proches lui conseillent la prudence. Les candidatures ferment vendredi. Comment y voir clair ?

— 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

- Effet Pygmalion (regard porté sur les autres)
- Prophétie auto-réalisatrice
- Croyances auto-vérifiantes — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- CEO Genome Project — étude sur dix ans (cabinet ghSMART) auprès de plus de 2000 dirigeants : ce sont les introvertis qui dépassent le plus souvent les attentes de performance
- Satya Nadella (Microsoft) — dirigeant au profil atypique (empathie, écoute, humilité), reconnu pour avoir transformé la culture de Microsoft depuis 2014
- Kross et al., Journal of Personality and Social Psychology (2014) — prise de recul et régulation du dialogue intérieur
- Robert K. Merton, « Social Theory and Social Structure » (1949), reprenant « The Self-Fulfilling Prophecy » (1948) : une croyance initialement fausse suscite des comportements qui finissent par la rendre vraie