

Soigner son image pour faire grandir sa carrière

Module adaptatif

~20 min

« Faites du bon travail, on vous remarquera » : la promesse fonctionne de moins en moins à mesure que les organisations s'élargissent et se digitalisent. Ce module fonde le marketing de soi sur l'estime de soi — poser sa juste valeur, sans se diminuer ni se grandir — et le déploie en trois piliers : image, visibilité, trajectoire. Avec un outil fort, le mini-360 par e-mail, et un rôle souvent oublié : le manager, amplificateur de la visibilité de son équipe.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Établir un bilan honnête de son image : valeurs, talents — jusqu'aux 34 talents Gallup —, fragilités et part d'unicité.
- 02 Confronter sa perception à celle des autres grâce au mini-360 : trois questions envoyées à une quinzaine de proches et collègues.
- 03 Gagner en visibilité, en réunion comme en ligne : prise de parole, missions transverses, profil entretenu avec l'appui de l'IA.
- 04 Piloter sa trajectoire en exprimant ses ambitions tôt — et, côté manager, amplifier la visibilité de ses collaborateurs.

— PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut être vue pour ce qu'elle apporte, et managers qui font briller 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.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Depuis quatre ans, Benedikt, ingénieur méthodes dans une usine aéronautique, règle sans bruit les problèmes délicats. Un poste de chef de projet s'ouvre en janvier. Sa direction le croit satisfait, il n'a jamais parlé de ses ambitions. Son entretien annuel est dans deux semaines. Comment s'y préparer ?

— 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

- 34 talents Gallup (CliftonStrengths), regroupés en 4 domaines (Exécution, Influence, Construction de relations, Réflexion stratégique) — Gallup
- SWOT personnel — adaptation de l'outil classique d'analyse stratégique
- Mini 360 degrés — méthode Afthonios, proche du feedback 360° classique en RH

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup — l'évaluation CliftonStrengths identifie 34 talents dominants, regroupés en quatre domaines (Exécution, Influence, Construction de relations, Réflexion stratégique)
- LinkedIn Help, Create a Good LinkedIn Profile — profil complet, visibilité professionnelle et opportunités
- Albert Bandura (1977) — sentiment d'efficacité personnelle et expériences de maîtrise
- Kristof-Brown et al. (2005) — adéquation entre personne, poste et organisation