FICHE PROGRAMME

Le pouvoir d'être vu : pourquoi la reconnaissance change tout

Module adaptatif | ~20 min

Ni luxe ni simple gentillesse : la plupart des salariés s'estiment insuffisamment reconnus par leur hiérarchie, et beaucoup envisagent de partir moins pour le salaire que pour ce sentiment d'invisibilité. Ce module renverse la causalité — la reconnaissance précède la performance au lieu de la récompenser — et l'étaye par des chiffres d'engagement et de turnover. Il montre aussi qu'elle circule entre pairs et vers le haut.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Comprendre pourquoi le besoin d'être vu est vital, et ce que déclenchent dopamine et ocytocine.

02 Distinguer la reconnaissance de ce qu'une personne fait et celle de ce qu'elle est.

03 Situer la reconnaissance comme cause de la performance, chiffres d'engagement, de turnover et de coût à l'appui.

04 Repérer ce qui retient de reconnaître, et faire circuler des signes simples entre collègues comme vers son manager.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collaborateurs qui veulent que chacun se sente vu, et que la reconnaissance circule aussi vers le haut.

- **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

- Signes de reconnaissance / « strokes » (analyse transactionnelle) — inspiré d'Eric Berne
- Effet Pygmalion — inspiré de Rosenthal & Jacobson (1968)
- Reconnaissance conditionnelle vs inconditionnelle, l'économie des strokes — inspiré de Claude Steiner

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Bersin by Deloitte — les organisations dotées de programmes de reconnaissance solides connaissent un turnover volontaire inférieur d'environ 31 %
- The Center for Workforce Transformation (décembre 2024, plus de 3 000 salariés) : les salariés bien reconnus sont jusqu'à 7 fois plus susceptibles d'être pleinement engagés
- Coût de remplacement d'un collaborateur estimé entre 50 % et 200 % de son salaire annuel — fourchette usuelle citée par Gallup et SHRM
- Cerasoli, Nicklin & Ford, Psychological Bulletin (2014) — motivation intrinsèque, incitations et qualité du travail

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026