FICHE PROGRAMME

Sortir des rapports de force au travail – décoder les besoins qui nous y piègent

Module adaptatif · ~20 min

Les cultures toxiques ont coûté 223 milliards de dollars aux organisations américaines en cinq ans (SHRM) — et trois salariés sur quatre disent en avoir fait l'expérience. La grille de ce module surprend : derrière chaque jeu de pouvoir, un besoin légitime de la pyramide de Maslow — sécurité, appartenance, estime, accomplissement — cherché au mauvais endroit, qu'on subisse la dynamique ou qu'on l'exerce. Quatre leviers y répondent, du cadre collectif au travail intérieur sur ses quêtes d'identité.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Décoder les rapports de force avec la pyramide de Maslow : quatre besoins légitimes qui, mal compris, piègent.

02 Reconnaître les deux versants de chaque piège : ce qu'on accepte par peur, et ce qu'on impose pour se rassurer.

03 Agir sur le cadre collectif : sécurité psychologique au quotidien et leadership partagé, à l'image des squads de Spotify.

04 Mener le travail intérieur : relâcher ses quêtes d'identité pour coopérer en adulte, sans besoin de dominer ni de s'effacer.

PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut coopérer d'égal à égal, en nourrissant ses besoins sans les imposer ni les taire.

- **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

- Pyramide des besoins (sécurité / appartenance / estime / accomplissement) — Abraham Maslow
- Sécurité psychologique — Amy Edmondson (Harvard)
- Modèle des squads — Spotify
- Coopération gagnant-gagnant — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- SHRM (Society for Human Resource Management) — les cultures d'entreprise toxiques ont coûté 223 milliards de dollars aux organisations américaines sur cinq ans
- iHire — « Toxic Workplace Trends Report 2025 » : 75,0 % des salariés ont travaillé pour un employeur à la culture toxique, et 78,7 % citent le mauvais management comme facteur clé
- Amy Edmondson — sécurité psychologique, premier prédicteur d'efficacité d'équipe
- Shore et al. (2011) — inclusion, appartenance et singularité au sein des équipes

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026