

Les 5 langages de la reconnaissance au travail

Module adaptatif

~20 min

Nous donnons spontanément la reconnaissance qui nous touche, nous — et passons à côté de ceux qui en attendent une autre. Ce module détaille les cinq langages identifiés par Gary Chapman et Paul White, chacun décliné pour le présentiel et pour le travail à distance, puis le réflexe qui les rend utiles : observer et demander à chacun comment il aime être reconnu.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Distinguer les cinq langages de la reconnaissance : mots valorisants, cadeaux, moments privilégiés, services rendus, non-verbal.
- 02 Formuler des mots valorisants précis et contextualisés, plutôt que des compliments vagues qui glissent sur la personne.
- 03 Repérer le langage qui touche l'autre en l'observant et en le lui demandant, plutôt qu'en donnant le sien.
- 04 Reconnaître souvent et dans l'instant, y compris en recadrant : nommer l'erreur sans atteindre la personne.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collègues qui veulent que leurs marques d'attention touchent juste, y compris à distance.

- **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 trois mois, Javier, chef de cuisine dans un hôtel, félicite chaleureusement son second après chaque service. Le second reste de marbre et parle de partir. Javier ne comprend pas : lui-même adorerait recevoir ces mots. Il le voit seul demain après le service. Que peut-il faire autrement ?

— 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

- 5 langages de l'appréciation au travail — Gary Chapman et Paul White
- Reconnaissance conditionnelle vs inconditionnelle
- Rituel de reconnaissance en réunion — inspiré de Favi (Jean-François Zobrist)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup & Workhuman — une reconnaissance de qualité rend les salariés jusqu'à 10 fois plus susceptibles de se sentir appartenir à leur organisation
- Gallup & Workhuman, « Amplifying Wellbeing at Work and Beyond Through the Power of Recognition » (2022) — les salariés recevant la juste dose de reconnaissance sont jusqu'à 90 % moins susceptibles de se dire épuisés au travail « toujours » ou « très souvent »
- Gary Chapman et Paul White — « The 5 Languages of Appreciation in the Workplace » (2011)
- Favi — fonderie française référence du management par la confiance (Jean-François Zobrist), rituels de reconnaissance informels