

Être pleinement soi au travail : comprendre et dépasser le covering

Module adaptatif

~20 min

Six salariés sur dix atténuent une part d'eux-mêmes au travail — et la moitié des hommes blancs hétérosexuels aussi : le covering, nommé par Kenji Yoshino et mesuré par Deloitte, n'est pas un sujet de minorités. Il épuise et entame l'engagement. Le module trace la frontière entre adaptation choisie et covering subi, puis donne trois gestes que chaque collègue peut poser dès demain.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Reconnaître le covering : atténuer une part de soi — origines, santé, âge, vie privée — pour mieux se fondre.
- 02 Distinguer l'adaptation choisie, contrat social légitime, du covering subi, dicté par la peur du jugement.
- 03 Mesurer ce que coûte le covering : épuisement, engagement en baisse, et boucle qui pousse le collègue suivant à se couvrir.
- 04 Agir aux trois niveaux : nommer la pression qu'on ressent, montrer l'exemple quand on manage, poser les trois gestes de collègue.

PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut se montrer au travail telle qu'elle est, et managers qui veulent un climat où chacun l'ose.

- **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

Esther, analyste crédit, ne parle jamais de son fils autiste ni des rendez-vous qu'elle déplace pour lui ; elle invoque des contraintes personnelles. Demain, l'équipe fixe ses nouveaux créneaux de réunion, dont deux tombent sur ces rendez-vous. Elle sent qu'elle va encore s'arranger seule. Que choisit-elle de dire ?

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

- Covering — Kenji Yoshino, université de New York (NYU)
- Adaptation choisie versus covering subi — méthode Afthonios
- Sortie sur trois niveaux (soi, manager, collègue) — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Kenji Yoshino — professeur de droit à l'université de New York (NYU), auteur de Covering (2006), origine du concept
- Deloitte (avec Christie Smith et Kenji Yoshino) — étude sur le covering : environ 60 % des salariés déclarent le pratiquer
- Deloitte — 74 % des salariés en subissent un impact négatif, 54 % une atteinte à leur capacité à bien faire leur travail
- Deloitte / NYU (2023–2024) — covering, authenticité et bien-être au travail