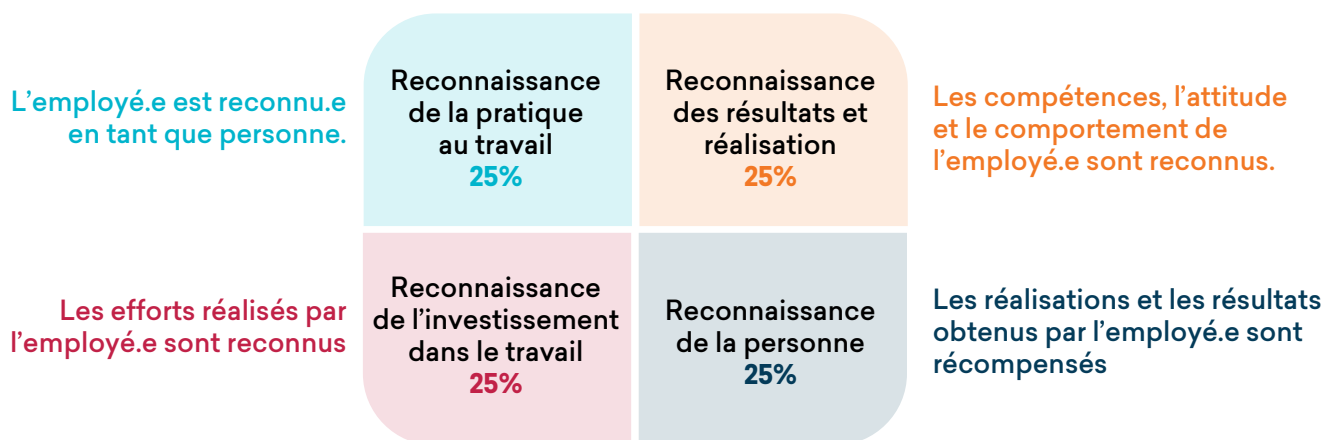


La reconnaissance au travail vise à reconnaître les employé.e.s à leur juste valeur selon leurs efforts, leurs compétences et leurs réalisations. Elle est optimale lorsqu'elle est personnalisée, spécifique, cohérente, à court terme et en continu.

La reconnaissance peut se manifester de façon formelle ou informelle, individuelle ou collective, privée ou publique, financière ou non. Elle peut également avoir une valeur affective, concrète, symbolique ou financière.

Par ailleurs, la reconnaissance ne doit pas viser uniquement l'efficacité organisationnelle. Elle doit aussi viser à valoriser les personnes et à les faire progresser professionnellement. Elle doit de plus s'inscrire au sein de votre culture organisationnelle !

LES DIFFÉRENTES FORMES DE RECONNAISSANCES



Démontrez de la reconnaissance au travail

La reconnaissance au travail doit s'intégrer aux habitudes de vie de l'ensemble des membres de l'organisation. Elle n'est pas uniquement entre les mains de la personne gestionnaire. Elle doit devenir un réflexe au quotidien et se refléter dans les actions, les paroles et les décisions. Elle n'est donc pas que monétaire.

DÉMONTRER DE LA RECONNAISSANCE NON MONÉTAIRE AU TRAVAIL PEUT SE PRÉSENTER SOUS FORME DE:

Gratitude La gratitude est le moyen le plus commun où l'on valorise un.e employé.e, où on souligne son bon travail. La gratitude peut être communiquée sur 3 éléments :

- Les résultats (la personne a atteint les objectifs)
- L'effort (persévérance, surpassement de ce qui est attendu/innovation)
- L'amélioration (bons coups)

Intégration De nos jours, les employé.e.s cherchent une forme de reconnaissance au travail qui leur permet de contribuer à l'organisation. Ce type de reconnaissance au travail favorise également la gestion participative où les employé.e.s contribuent à la prise de décision. Et comment démontrer cette reconnaissance dite d'intégration?

- Se rendre disponible pour les employé.e.s
- Manifester de l'empathie et s'intéresser aux employé.e.s
- Écouter les idées et les opinions des employé.e.s et prendre des actions en conséquence
- Confier des responsabilités et des projets qui stimulent les employé.e.s
- Offrir des occasions de formation ou des occasions de participation à des activités professionnelles
- Impliquer les employé.e.s dans les décisions organisationnelles (en amont)
- Démontrer la confiance en accordant aux employé.e.s plus d'autonomie et de latitude décisionnelle

Quelques exemples faciles à mettre en place

1. Souligner un bon coup

Prenez le temps de souligner les bons coups des employé.e.s, que ce soit lors de réunions avec votre équipe ou de façon spontanée après un grand projet ou après avoir aidé un.e autre collègue de façon exceptionnelle. Plus vous êtes précis et sincère, plus la reconnaissance sera appréciée. Le pourquoi du merci a énormément d'impact et dicte les comportements attendus et pour lesquels vous accordez de la valeur.

2. Confier des responsabilités et des projets qui stimulent les employé.e.s

Montrer que vous avez à cœur les intérêts et que vous reconnaissez les atouts des employé.e.s en leur assignant des projets et des responsabilités alignés avec ce qui les stimule et qui favorise un sentiment de compétence.

3. Offrir des occasions de formation

En proposant des formations pertinentes aux employé.e.s, vous démontrez que vous croyez à leur potentiel, que vous avez à cœur leur développement professionnel et souhaitez les voir progresser dans l'organisation.

4. La création de comités

En instaurant des comités de gestion, vous favorisez la participation, la consultation et une contribution positive de la part des employé.e.s. Ainsi, vous démontrez que vous avez confiance et vous reconnaissez leurs capacités à participer aux décisions organisationnelles.

5. Se rendre disponible

Montrez que vous êtes présent.e pour vos employé.e.s. Prenez quelques minutes pour supporter un ou une employé.e avec un projet stressant. Cela démontre que vous vous souciez de lui ou elle.

6. Reconnaissance sociale

Lorsqu'un.e employé.e fait un travail remarquable ou que cette personne accomplit quelque chose d'important, faites-lui un clin d'œil sur vos réseaux sociaux d'organisation! Identifiez-la dans une publication en indiquant pourquoi vous la reconnaissez publiquement. Profitez-en pour démontrer la reconnaissance au travail et ce qu'est votre culture organisationnelle à vos membres et partenaires.

7. Humaniser chaque membre de votre équipe

Que ce soit en saluant un.e employé.e en arrivant ou en prenant le temps de discuter de sujets qui l'interpelle. Cela humanise vos relations, favorise le développement des liens avec les membres de l'équipe et vous permet de mieux les connaître. Vous pourrez par la suite mieux cibler les moyens de reconnaissance qui auront de la valeur à leurs yeux. Ces liens favorisent également l'entraide.

8. Écrivez une carte d'anniversaire à la main

Cette forme d'appréciation est vieille, mais oh ! combien appréciée ! Vous pouvez aussi demander à l'équipe de signer et d'écrire un message personnalisé.

9. La reconnaissance par les pairs

Les employé.e.s trouvent la reconnaissance par les pairs motivante. C'est un geste gratuit qui crée une atmosphère de travail engageante. Encouragez vos employé.e.s à reconnaître les bons coups d'un.e collègue lorsqu'il.elle les aide ou qu'il.elle impressionne par la qualité de ses travaux. Trop de gens croient encore que la reconnaissance au travail doit provenir du.de la gestionnaire. Elle est essentielle évidemment, mais les collègues sont aussi important.e.s dans l'appréciation des employé.e.s. Pensez à inculquer ces pratiques dans vos organisations.

10. Organiser une journée de reconnaissance des employé.e.s

Proposer des occasions pour faire des activités entre collègues et développer des liens entre les employé.e.s, ainsi qu'un esprit d'équipe. Cela peut prendre la forme d'une sortie en équipe, une activité sportive ou un *potluck* par exemple. Pourquoi ne pas consacrer cette journée à la reconnaissance des employé.e.s pour leurs efforts en créant un message d'appréciation autour de cette journée et montrer aux employé.e.s que vous êtes reconnaissant.

QUELQUES RESSOURCES UTILES !

- Brun, Jean-Pierre, CRHA La reconnaissance au travail : de la gratitude à l'intégration (page consultée le 18 février 2019). En ligne : www.ordrecrha.org/ressources/revue-rh/archives/la-reconnaissance-au-travail-de-la-gratitude-a-l-integration
- Effectif, volume 15, numéro 1, janvier/février/mars 2012. André Savard, CRHA, Dessureault Savard Caron Reconnaissance non monétaire, un outil puissant de gestion, de mobilisation et d'engagement. Source : Effectif, volume 15, numéro 3, juin/juillet/août 2012. www.espritdecorps.biz/la-reconnaissance-outil-puissant-mobilisation-equipe
- EnviroCompétences, 2017, Guide de reconnaissance au travail, en ligne. <https://www.envirocompetences.org/media/publications/GuideReconnaissanceautravail.pdf>
- <https://amelio.co/fr/reconnaissance-des-employes/>
- <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/reconnaissance-au-travail#:~:text=La%20reconnaissance%20au%20travail%20peut,et%20les%20r%C3%A9alisations%20du%20personnel>