

Mes besoins et préférences de reconnaissance

Fiche du gestionnaire

Objectifs :

- Identifier ses préférences et besoins spécifiques de reconnaissance et les partager avec l'équipe;
- Prendre conscience que les besoins sont propres à chaque individu et échanger en équipe sur les attentes de chacun;
- Permettre à l'équipe d'identifier comment répondre aux besoins de chaque membre.

Matériel :

- Un crayon par participant;
- Une copie de la fiche du participant ci-annexé (une par participant);
- Grande surface pour écrire visible à tous les participants (Exemples : tableau blanc dans une salle ou sur Teams, post-it géant, ordinateur projetant un fichier Word sur une toile)

Instructions :

1. Présenter les 4 formes de reconnaissance (voir le tableau de la fiche du participant annexé à ce document) et questionner les participants sur ce qu'ils retiennent de ces différentes formes;
Astuce : Demander aux participants de prendre connaissance de ce tableau et de répondre aux questions avant la rencontre.
2. Demander aux participants de compléter le questionnaire (voir le questionnaire de la fiche du participant);
3. Diviser le groupe en petites équipes de quelques participants et leur demander d'échanger à tour de rôle sur leurs réponses;
4. Faire un retour en grand-groupe sur les échanges et les constats pour chaque question. Écrire l'ensemble des réponses aux questions à l'avant à la vue de tous;
5. Pour conclure, synthétiser l'ensemble des réponses et compiler les besoins de reconnaissance de tous les membres dans un tableau pour l'équipe, afin de s'y référer pour témoigner de la reconnaissance au quotidien.

Astuce : Possibilité de réaliser cette activité avec une partie de l'équipe et de poursuivre par la suite avec l'autre partie à un autre moment.

Fiche du participant : Mes besoins et préférences de reconnaissance¹

Questionnaire

1. Pourquoi est-ce important pour moi de recevoir de la reconnaissance?
Objectif : Identifier les raisons qui sous-tendent les besoins de reconnaissance de chaque personne.

2. De qui est-ce important pour moi de recevoir de la reconnaissance?
Objectif : Identifier de quelles personnes vous souhaitez recevoir une marque de reconnaissance. La reconnaissance peut provenir du supérieur, de l'équipe, des collègues, de l'externe (clients, fournisseurs, usagers) ou de soi-même.

3. Sur quoi j'aime qu'on me reconnaisse?
Objectif : Identifier les éléments sur lesquels chacun souhaite être reconnu.

4. Comment aimerais-je qu'on me manifeste de la reconnaissance?
Objectif : Identifier la façon la plus efficace de répondre à vos attentes.

¹ Source : Brun J-P. et Laval C. (2018), *Le pouvoir de la reconnaissance au travail* (p. 104-105). Paris : Eyrolles.

Fiche de l'employé : Mes besoins et préférences de reconnaissance

Les 4 formes de reconnaissance² - Définitions et exemples

Existentielle :

Souligner l'individu plutôt que l'employé, soit ses qualités et ses aptitudes. S'intéresser à ce qu'il a de particulier en prenant le temps de la connaître de manière informelle.

- Discuter d'autre chose que le travail et s'intéresser à la vie de la personne;
- Envisager la possibilité d'un aménagement de travail pour concilier travail et vie personnelle;
- Reconnaître l'ancienneté (remerciement, carte, cérémonie);
- Souligner les événements spéciaux tels que l'anniversaire des collègues, un mariage, une naissance, etc. (appel, courriel, réunion);
- Recevoir de l'aide, au besoin, dans l'exécution de son travail;
- Être salué individuellement par les collègues et le gestionnaire;
- Être remercié pour son attitude positive.

Les pratiques de travail :

Souligner la façon d'exécuter le travail, les compétences professionnelles ou les comportements gagnants. Exemple : qualité du travail, ingéniosité, innovation, amélioration continue du service offert, etc.

- Recevoir un rôle de mentor auprès d'un nouvel employé;
- Être invité à offrir un midi-conférence sur son expertise;
- Être sollicité à participer à une réunion importante;
- Recevoir les commentaires positifs de son gestionnaire ou de ses collègues sur la qualité de son travail;
- Être consulté en équipe (opinions, idées, difficultés éprouvées).

Les efforts :

Souligner l'engagement et la contribution en lien avec la qualité du travail, les efforts fournis et l'intensité de l'énergie déployée, quel que soit le résultat obtenu. Encourager à poursuivre dans cette voie pour s'améliorer sans cesse.

- Être remercié par son gestionnaire pour une initiative prise dans le cadre de la réalisation du travail;
- Avoir le soutien de son gestionnaire;
- Organiser une activité sociale pour l'équipe après une période d'intensité;
- Recevoir un certificat honorifique qui souligne l'implication d'une personne.

Les résultats :

Féliciter les résultats observables après une tâche accomplie, un projet réalisé ou suite à l'atteinte d'objectifs contribuant au succès de l'organisation et à la qualité des soins et des services.

- Recevoir une lettre de félicitations rédigée à la main;
- Applaudissements spontanés de l'équipe dans le bureau de la personne concernée;
- Diffuser un article dans l'Intranet sur les bons coups de l'équipe;
- Se faire confier un projet spécial, en tant qu'équipe qui s'est démarquée.

² Source : *Mobilisation d'équipe et leadership* (p. 52-54) du Groupe CFC
Guide pratique sur la reconnaissance, CISSS des Laurentides