



Encouragez les bons coups et les attitudes positives.



Remerciez souvent vos employés quand ils font du bon travail.



Reconnaître, c'est d'abord connaître!



Demandez-leur ce qu'ils aimeraient et comment ils voudraient être reconnus.

LA RECONNAISSANCE au quotidien...

en 55 moyens !



La reconnaissance développe le sentiment d'appartenance.



Écouter les personnes, apprendre à les connaître et à décoder leur besoin de reconnaissance sont les premiers pas.



La relation affective que les employés entretiennent avec leur supérieur immédiat est la première raison pour laquelle ils sont fidèles à leur employeur.



La reconnaissance entraîne la reconnaissance. Encouragez tout le monde à participer. De haut en bas, de gauche à droite. C'est l'affaire de tous!



Persévérez. Si la reconnaissance ne fait pas partie de vos habitudes de gestion, avec le temps elle devient un geste naturel.



La reconnaissance influence positivement les comportements et les attitudes.

LA RECONNAISSANCE au quotidien... en 55 moyens!



La reconnaissance est une source de motivation et de mobilisation.

Reconnaissance existentielle

- Saluer nos collègues
- Offrir une carte d'anniversaire ou avec un mot personnalisé
- Souligner les événements spéciaux : fêtes, Noël, maternité, départ, etc.
- Offrir du soutien lors d'un événement ou moment difficile (décès, maladie)
- Organiser un 5 à 7 avec les collègues
- Sourire
- Témoigner de l'intérêt à un collègue
- Offrir la possibilité d'avoir un horaire flexible
- Téléphoner l'employé pour prendre de ses nouvelles lorsqu'il est en arrêt de travail
- Souligner les qualités d'une personne
- Être juste et équitable
- Respecter un délai de réponse raisonnable aux demandes adressées
- Favoriser l'entraide
- Offrir l'aménagement du temps de travail lorsque possible
- Écouter les préoccupations exprimées
- Écouter les idées et les opinions des autres
- Faciliter la conciliation travail-famille
- Favoriser la flexibilité lorsque possible pour les demandes de congé
- Faciliter et favoriser l'intégration des nouvelles personnes dans l'équipe : annoncer l'arrivée, visite du département, présentation à l'équipe, etc.
- Planifier des repas d'équipe

Reconnaissance intégrative

- Consulter le personnel lors de prise de décision afin de considérer leurs opinions professionnelles et reconnaître leurs compétences
- Permettre la participation aux projets de changement et d'optimisation
- Permettre la participation aux projets Lean
- Considérer des opinions et idées provenant des employés
- Être informé des changements en cours ou à venir
- Travailler sur un projet visant à améliorer la pratique
- Permettre de participer au développement de nouveaux outils
- Participer aux salles de pilotage

Reconnaissance des résultats

- Écrire une lettre ou un article soulignant l'atteinte d'un objectif précis
- Célébrer la fin d'un projet
- Souligner la réalisation d'un projet important
- Souligner le travail d'une équipe, leur réussite organisationnelle
- Valoriser le rôle de chacun, souligner la contribution de tous aux résultats

Reconnaissance de la pratique

- Faire un commentaire positif, adresser un feedback constructif à un collègue ou gestionnaire sur ses compétences professionnelles
- Souligner les bons coups, l'innovation, la créativité
- Valoriser l'expertise
- Recevoir un mandat qualifiant, affectation à un projet particulier
- Réaliser les appréciations de la contribution des employés, rencontre annuelle avec supérieur immédiat
- Souligner la pratique professionnelle en offrant un prix
- Définir les rôles et responsabilités
- Valoriser le travail de partenariat
- Connaître le travail réalisé par les employés
- Partager l'expertise/favoriser le transfert de connaissances (départ à la retraite)

Reconnaissance de l'investissement

- Transmettre des remerciements verbaux
- Applaudir les membres de l'équipe qui ont collaboré à la réalisation de bons coups
- Souligner l'effort d'une ou de plusieurs personnes lors d'une rencontre d'équipe
- Planifier des activités initiées par le gestionnaire (dîner de départ, party de Noël)
- Tenir des réunions d'équipe, journée d'étude, journée bilan
- Valoriser les personnes qui travaillent dans l'ombre
- Souligner l'implication dans le travail
- Offrir une journée de congé additionnelle (respecter l'équité)
- Effectuer des tirages
- Acheminer des courriels ou lettres de reconnaissance, offrir des certificats
- Tenir, à l'occasion, des réunions d'équipe à l'extérieur de l'établissement
- Offrir des cadeaux : beigne, chocolat, confiserie, bas de Noël, etc.

Critères d'efficacité de la reconnaissance

- La sincérité : authentique et empreinte de franchise
- La réactivité : le plus tôt possible après l'acte, le résultat ou le comportement
- La proximité hiérarchique : exprimée par le supérieur immédiat
- La variabilité : diversité des pratiques de reconnaissance
- La personnalisation : adaptée aux caractéristiques et aux valeurs de l'individu ou du groupe
- La légitimité : significative et crédible
- La cohérence : lien avec les valeurs, les objectifs, les orientations et les priorités de l'organisation
- La spécificité : formulée en fonction d'une réalisation, d'un effort ou un événement spécifique

Répétez à votre employé les commentaires positifs que d'autres ont formulés à son égard.

Remerciez en étant précis. Exemple : « Merci pour les idées que vous avez présentées à la réunion du personnel, elles sont excellentes et nous aideront à faire des progrès en vue de résoudre le problème ».



**Centre intégré
de santé et de services
sociaux de Chaudière-
Appalaches**

Québec 

Ces moyens de reconnaissance sont tirés du Programme de reconnaissance du CISSS de Chaudière-Appalaches. Le programme est disponible dans l'intranet, section Centre d'expertise en développement organisationnel.

www.cisss-ca.gouv.qc.ca