



DÉPLOYEZ vos FORCES

Cahier du participant

BÂTIR UNE CULTURE DE RECONNAISSANCE

ÉVÉNEMENT

Solutions main-d'oeuvre

14 mars 2019

WWW.ALIACONSEIL.COM
MONTRÉAL QUÉBEC SAGUENAY



ACTIVITÉ GRILLE D'AUTO-OBSERVATION

MISE EN CONTEXTE

- Vous trouverez un bon nombre d'exemples de pratiques de reconnaissance à instaurer auprès de vos employés et de votre équipe en fonction du type de reconnaissance privilégié, soit la reconnaissance existentielle, la reconnaissance de la pratique de travail, de l'investissement au travail et des résultats.
- Faites votre auto-observation.

CONSIGNES AUX PARTICIPANTS

- À partir des grilles, cochez les pratiques que vous utilisez déjà.
- Répondez ensuite aux deux questions.

RECONNAISSANCE EXISTENTIELLE

Individu	
1. Donner une rétroaction non formelle aux employés lors d'actions positives (un merci, un sourire, des commentaires positifs avec l'utilisation du « Je »).	<input type="checkbox"/>
2. Prendre des nouvelles de l'employé (dire bonjour, demander des nouvelles de sa fin de semaine ou d'un projet personnel). S'informer de ses intérêts.	<input type="checkbox"/>
3. Être visible et présent.	<input type="checkbox"/>
4. Rencontrer les employés individuellement de façon régulière.	<input type="checkbox"/>
5. Recueillir les commentaires de l'employé sur un travail ou une décision à prendre.	<input type="checkbox"/>
6. Requérir de l'aide dans l'accomplissement d'une tâche.	<input type="checkbox"/>
7. Donner une marge de manœuvre à l'employé dans l'exécution de ses tâches.	<input type="checkbox"/>
8. Souligner la réalisation d'une personne pendant une réunion.	<input type="checkbox"/>
9. Envoyer une carte de souhaits d'anniversaire ou de Noël à la maison.	<input type="checkbox"/>
10. S'informer du déroulement d'un dossier ou d'un projet.	<input type="checkbox"/>

RECONNAISSANCE EXISTENTIELLE (SUITE)

Équipe	
1. Consulter les employés lors d'une prise de décision afin de considérer leur opinion professionnelle et reconnaître leurs compétences.	<input type="checkbox"/>
2. Valoriser le rôle de chacun, de façon verbale ou écrite, dans le but de souligner la contribution de tous et chacun à une réalisation.	<input type="checkbox"/>
3. Donner accès aux informations sur les orientations stratégiques et les plans d'action de l'entreprise (faire un point d'information lors de réunions ou organiser une séance d'information).	<input type="checkbox"/>
4. Offrir aux employés la possibilité de suivre de la formation en fonction de leurs intérêts ou de leurs besoins (prise en charge des frais de scolarité, attribution de congés d'étude, autorisation de participer à des colloques).	<input type="checkbox"/>
5. Identifier des personnes-ressources dans l'équipe en fonction de leurs compétences.	<input type="checkbox"/>
6. Effectuer un sondage sur le bien-être au travail et identifier les points les plus faibles.	<input type="checkbox"/>
7. Communiquer des feed-back de la clientèle ou des commentaires positifs formulés par celle-ci à l'équipe.	<input type="checkbox"/>
8. Planifier du temps pour le travail d'équipe et nommer des spécialistes ou des experts.	<input type="checkbox"/>
9. Inviter des employés à participer aux réunions de gestion selon les sujets qui sont discutés.	<input type="checkbox"/>
10. Relever en groupe les forces, les attributs et les compétences de chacun.	<input type="checkbox"/>

RECONNAISSANCE DE LA PRATIQUE DE TRAVAIL

Individu	
1. Attribuer un mandat à un employé en fonction de ses habiletés et du travail antérieur réalisé.	<input type="checkbox"/>
2. Envoyer une lettre de remerciement personnelle concernant la qualité du travail.	<input type="checkbox"/>
3. Partager les tâches en fonction des forces et des intérêts de chacun.	<input type="checkbox"/>
4. Effectuer un bilan des forces et des faiblesses de l'employé et dresser l'inventaire des compétences.	<input type="checkbox"/>
5. Dresser une liste d'activités de formation.	<input type="checkbox"/>
6. Discuter des ambitions de carrière de l'employé dans le contexte de l'évaluation de rendement.	<input type="checkbox"/>
7. Élaborer un plan de carrière incluant les possibilités de progression dans l'entreprise.	<input type="checkbox"/>
8. Suivre l'évolution des besoins de formation.	<input type="checkbox"/>
9. Souligner la réussite académique reliée au travail.	<input type="checkbox"/>
10. Souligner l'implication de l'employé au sein d'un comité ou d'une organisation qui a pour but de faire évoluer la pratique.	<input type="checkbox"/>

RECONNAISSANCE DE LA PRATIQUE DE TRAVAIL (SUITE)

Équipe	
1. Transmettre des commentaires verbaux et écrits de la clientèle.	<input type="checkbox"/>
2. Favoriser le partage de bons coups lors de réunions d'équipe.	<input type="checkbox"/>
3. Lors de réunions d'équipe, faire un tour de table pour que chacun présente ses projets en cours et exprime ses préoccupations.	<input type="checkbox"/>
4. Utiliser le site Web ou des bulletins d'information pour mettre des employés à l'honneur.	<input type="checkbox"/>
5. Questionner les employés sur les éléments importants qu'il convient de reconnaître et les types de récompenses qu'ils souhaiteraient recevoir.	<input type="checkbox"/>
6. Reconnaître publiquement les collègues qui se chargent d'aider les nouveaux employés à se sentir les bienvenus.	<input type="checkbox"/>
7. Organiser une réunion où toutes les personnes qui ont contribué au projet peuvent en discuter afin de faire l'inventaire de ce qui s'est bien ou moins bien déroulé.	<input type="checkbox"/>
8. Lors des réunions d'équipe, conserver quinze minutes à la toute fin pour présenter un membre de l'équipe et son expertise.	<input type="checkbox"/>
9. Souligner l'innovation dont fait preuve l'équipe dans un projet.	<input type="checkbox"/>
10. Prévoir du jumelage entre collègues (junior/senior).	<input type="checkbox"/>

RECONNAISSANCE DE L'INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL

Individu	
1. Remercier verbalement un employé pour son implication.	<input type="checkbox"/>
2. Souligner les efforts déployés et reconnaître le temps travaillé.	<input type="checkbox"/>
3. Reconnaître verbalement les efforts investis en heures supplémentaires.	<input type="checkbox"/>
4. Mentionner l'apport d'un employé peu visible.	<input type="checkbox"/>
5. Reconnaître la ponctualité au travail ou en réunion.	<input type="checkbox"/>
6. Féliciter pour les améliorations.	<input type="checkbox"/>
7. Reconnaître les efforts, même lors d'échecs.	<input type="checkbox"/>
8. Lorsque possible, « accommoder l'employé ».	<input type="checkbox"/>
9. Faire un retour à la personne qui a proposé une idée, même si elle n'est pas retenue.	<input type="checkbox"/>
10. Souligner la contribution au climat de travail.	<input type="checkbox"/>

Équipe	
1. Organiser une cérémonie d'équipe.	<input type="checkbox"/>
2. Souligner l'énergie déployée dans la réalisation d'un mandat.	<input type="checkbox"/>
3. Reconnaître que les employés prennent parfois des risques pour mener un projet à terme.	<input type="checkbox"/>
4. Décerner un prix à l'équipe la plus utile.	<input type="checkbox"/>
5. Remercier publiquement pour l'effort déployé (journal interne, réunions de département).	<input type="checkbox"/>
6. Valoriser les initiatives et la contribution des équipes.	<input type="checkbox"/>
7. Prévoir du temps avec l'équipe pour des activités sociales.	<input type="checkbox"/>
8. Dans une période de « rush », apporter un petit remontant à l'équipe (chocolat, pâtisserie, etc.).	<input type="checkbox"/>
9. Faire un album de photos de projet.	<input type="checkbox"/>
10. Faire une réunion à l'extérieur des locaux réguliers.	<input type="checkbox"/>

RECONNAISSANCE DES RÉSULTATS

Individu	
1. Souligner l'excellence d'un employé devant son équipe.	<input type="checkbox"/>
2. Envoyer une lettre de félicitations à un employé qui a réussi avec brio dans un projet (coordination, rédaction d'un article, etc.).	<input type="checkbox"/>
3. Faire des rencontres d'évaluation du rendement.	<input type="checkbox"/>
4. Inviter l'employé au comité de direction pour expliquer son projet et les résultats.	<input type="checkbox"/>
5. Offrir une possibilité de formation.	<input type="checkbox"/>
6. Offrir une possibilité de transmettre ses compétences (mentorat).	<input type="checkbox"/>
7. Demander à la personne de nous représenter lors d'une activité.	<input type="checkbox"/>
8. Offrir de nouvelles responsabilités à la personne.	<input type="checkbox"/>
9. Inviter à un comité spécial pour le démarrage d'un projet stratégique.	<input type="checkbox"/>
10. Inscrire à un tableau d'honneur.	<input type="checkbox"/>

Équipe	
1. Souligner le bon travail et les résultats atteints par l'équipe, lors d'une réunion générale.	<input type="checkbox"/>
2. Présenter les résultats du travail réalisé.	<input type="checkbox"/>
3. Organiser une semaine de la reconnaissance.	<input type="checkbox"/>
4. Souligner le succès d'un projet terminé (gâteau, 5 à 7, etc.).	<input type="checkbox"/>
5. Publier une lettre de félicitations, une photo dans le journal d'entreprise.	<input type="checkbox"/>
6. Soumettre le résultat du travail d'une équipe à un concours, mention.	<input type="checkbox"/>
7. Faire publier un article (revue ou autre) sur l'apport ou l'innovation de l'équipe.	<input type="checkbox"/>
8. Offrir une récompense à l'équipe.	<input type="checkbox"/>
9. Le directeur rencontre les membres de l'équipe en personne pour les féliciter.	<input type="checkbox"/>
10. Inscrire à un tableau d'honneur.	<input type="checkbox"/>

L'INVENTAIRE DES PRATIQUES DE RECONNAISSANCE

« C'est la diversité qui est la condition sine qua non d'une vie humaine riche et créatrice. »

René Dubos

Prenez connaissance de l'inventaire des pratiques de reconnaissance. Pour chaque type de reconnaissance, calculez le nombre de crochets que vous avez mis, autant pour l'individu que pour l'équipe. Inscrivez le total ci-dessous.

	Individu	Équipe	Totaux
Reconnaissance existentielle			
Reconnaissance de la pratique de travail			
Reconnaissance de l'investissement dans le travail			
Reconnaissance des résultats			
Totaux			

Question 1 : *En fonction des totaux obtenus pour chaque type de reconnaissance, qu'est-ce qui vous amène à privilégier le type de reconnaissance pour lequel votre score est le plus élevé?*

Question 2 : *Qu'est-ce qui vous amène à négliger le type de reconnaissance ayant le score le plus faible?*
