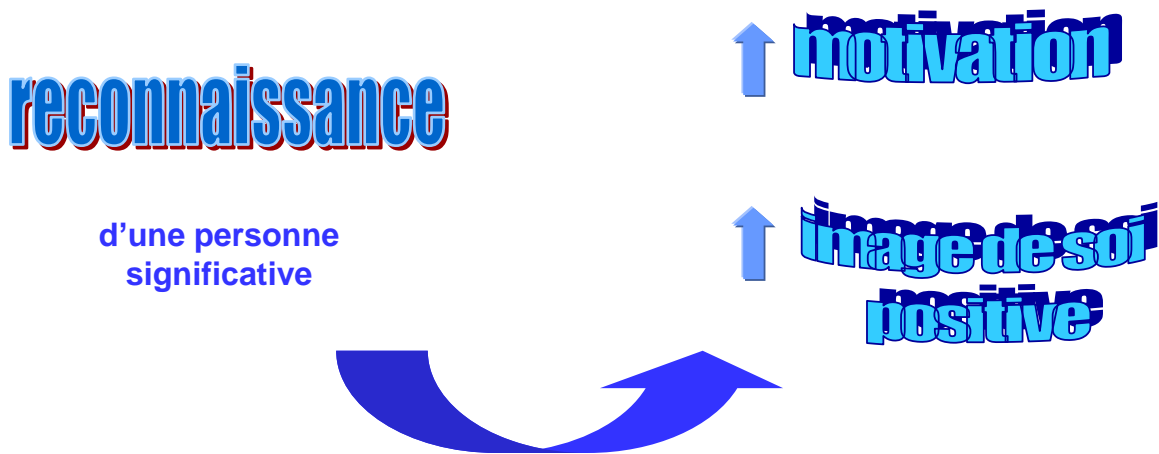


Motivation et reconnaissance au travail



Les fondements

La reconnaissance est un besoin fondamental que chaque individu cherche à combler tout au long de sa vie. Lorsque ce besoin n'est pas comblé, l'image de soi se détériore rapidement, le manque de confiance en soi s'installe et entraîne souvent un complexe d'infériorité, ce qui bloque la créativité et l'exploitation de ses propres forces.

Cette reconnaissance l'individu la recherche auprès de personnes significatives, et dans le milieu de travail, si la relation est bonne, le patron est souvent pour l'employé une personne significative. C'est donc dire que dans le geste de reconnaissance il y a une dimension émotive qui est aussi importante que le geste lui-même. Comme le dit le vieil adage : « c'est l'intention qui compte! » à condition que la personne qui pose le geste soit significative..! Sinon le geste pourrait être très mal interprété.

Motivation et reconnaissance sont intimement liées. Chaque individu pour ne pas dire chaque génération n'accorde pas la même valeur aux gestes de reconnaissance.

Facteurs contribuant à établir un moral élevé¹

	Dirigeants	Employés
Grande importance	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Bon salaire ∨ Sécurité d'emploi ∨ Promotions/possibilités de croissance 	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Appréciation du travail accompli ∨ Bonne perception des situations ∨ Attitude sympathique face aux problèmes personnels
Importance moyenne	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Intérêt pour le travail ∨ Bonnes conditions de travail ∨ Loyauté de la direction 	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Sécurité d'emploi ∨ Bon salaire ∨ Intérêt pour le travail ∨ Promotions/possibilités de croissance
Importance moindre	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Subtilité de la discipline ∨ Appréciation du travail accompli ∨ Attitude sympathique face aux problèmes personnels ∨ Bonne perception des situations 	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Loyauté de la direction ∨ Bonnes conditions de travail ∨ Subtilité de la discipline

	Dirigeants	Employés
Grande importance	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Bon salaire ∨ Sécurité d'emploi ∨ Promotions/possibilités de croissance 	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Appréciation du travail accompli ∨ Bonne perception des situations ∨ Attitude sympathique face aux problèmes personnels
Importance moyenne	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Intérêt pour le travail ∨ Bonnes conditions de travail ∨ Loyauté de la direction 	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Sécurité d'emploi ∨ Bon salaire ∨ Intérêt pour le travail ∨ Promotions/possibilités de croissance
Importance moindre	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Subtilité de la discipline ∨ Appréciation du travail accompli ∨ Attitude sympathique face aux problèmes personnels ∨ Bonne perception des situations 	<ul style="list-style-type: none"> ∨ Loyauté de la direction ∨ Bonnes conditions de travail ∨ Subtilité de la discipline

¹ Forement facts, Labor Relations Institute of New York

	Dirigeants	Employés
Grande importance	<ul style="list-style-type: none"> v Bon salaire v Sécurité d'emploi v Promotions/possibilités de croissance 	<ul style="list-style-type: none"> v Appréciation du travail accompli v Bonne perception des situations v Attitude sympathique face aux problèmes personnels
Importance moyenne	<ul style="list-style-type: none"> v Intérêt pour le travail v Bonnes conditions de travail v Loyauté de la direction 	<ul style="list-style-type: none"> v Sécurité d'emploi v Bon salaire v Intérêt pour le travail v Promotions/possibilités de croissance
Importance moindre	<ul style="list-style-type: none"> v Subtilité de la discipline v Appréciation du travail accompli v Attitude sympathique face aux problèmes personnels v Bonne perception des situations 	<ul style="list-style-type: none"> v Loyauté de la direction v Bonnes conditions de travail v Subtilité de la discipline

	Dirigeants	Employés
Grande importance	<ul style="list-style-type: none"> v Bon salaire v Sécurité d'emploi v Promotions/possibilités de croissance 	<ul style="list-style-type: none"> v Appréciation du travail accompli v Bonne perception des situations v Attitude sympathique face aux problèmes personnels
Importance moyenne	<ul style="list-style-type: none"> v Intérêt pour le travail v Bonnes conditions de travail v Loyauté de la direction 	<ul style="list-style-type: none"> v Sécurité d'emploi v Bon salaire v Intérêt pour le travail v Promotions/possibilités de croissance
Importance moindre	<ul style="list-style-type: none"> v Subtilité de la discipline v Appréciation du travail accompli v Attitude sympathique face aux problèmes personnels v Bonne perception des situations 	<ul style="list-style-type: none"> v Loyauté de la direction v Bonnes conditions de travail v Subtilité de la discipline

Ce que veulent les employés...

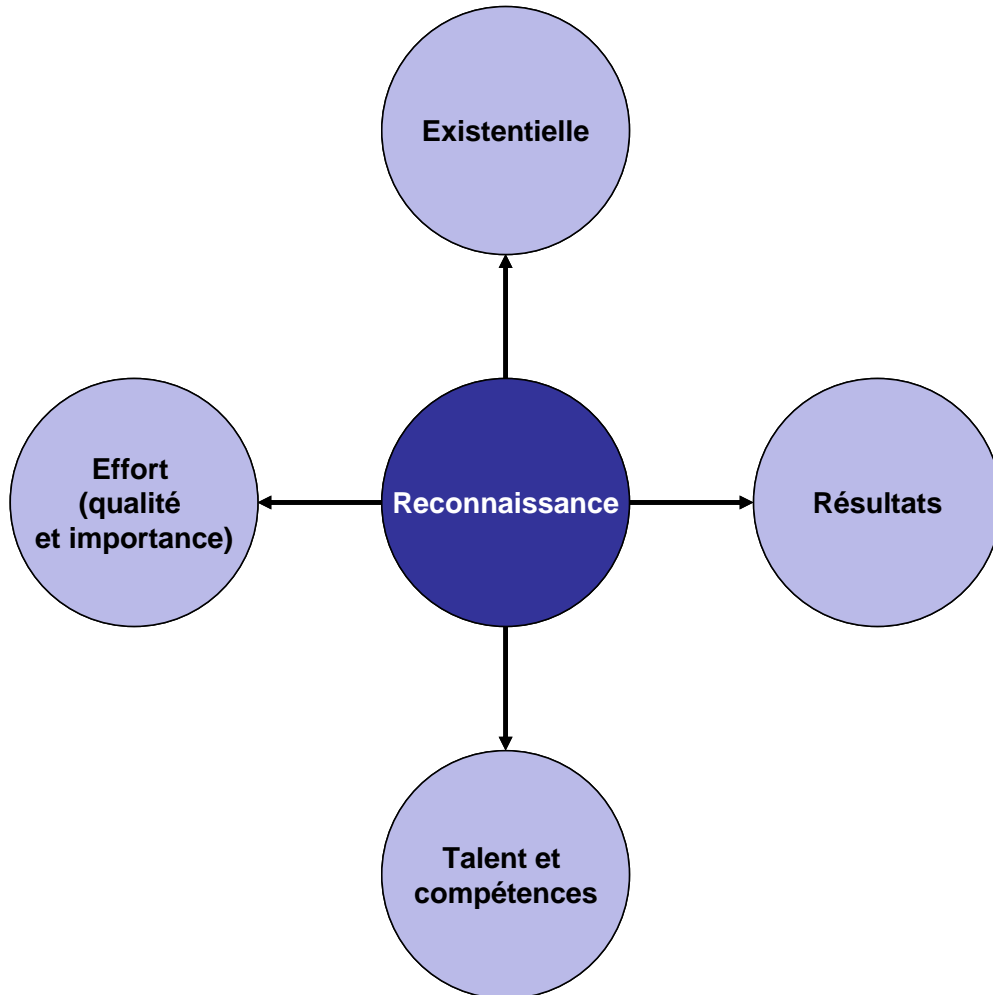
- v « Dites-le nous si on fait du bon travail! »
- v « On veut l'entendre de la bouche de notre patron! »
- v « Laissez faire le gros " party " ! »
- v « Gardez ça simple! »

Ce qui motive les employés des années 2000²

- v Travail significatif
- v Temps pour les loisirs
- v Paradoxe : suffisance/manque de confiance
- v Grand besoin de *feedback* et de reconnaissance
- v Impatience :
 - besoin de gratification immédiate;
 - peu disposés à attendre longtemps la récompense pour les efforts fournis;
 - donc, très difficiles à motiver pour le gestionnaire traditionnel;
 - mais faciles pour le gestionnaire sachant reconnaître.

² Tiré de: *Motivating Today's Work Force*, Linn Grensing

Les formes de reconnaissance



Les formes de reconnaissance

Il existe, selon certaines recherches effectuées dans les entreprises, **quatre formes de reconnaissance**.

1. La reconnaissance existentielle : des petits gestes

- Il s'agit d'une reconnaissance accordée d'emblée à chacun, pour la simple raison qu'il est un être humain lui aussi. Elle se manifeste dans les petits gestes posés quotidiennement au cours des échanges interpersonnels. Cette forme de reconnaissance devrait être à la base de toutes les autres formes de reconnaissance.
- Quelques exemples :
 - Encourager le sens de l'humour
 - Être agréable
 - S'intéresser à ce qu'ils font après le travail
 - Féliciter/complimenter

2. La reconnaissance des résultats : la contribution à l'entreprise

- Il s'agit d'une reconnaissance accordée à l'endroit du produit du travail de l'employé et de sa contribution à l'entreprise. Il s'agit d'un jugement et d'un témoignage de gratitude sur l'efficacité, l'utilité et la qualité du travail accompli par un individu ou un groupe d'employés.
- Quelques exemples :
 - Célébrer leurs réalisations et les projets marquants
 - Dire un beau mot en leur faveur auprès des collègues
 - Mettre sur pied un tableau d'affichage pour informer sur l'atteinte des résultats des projets
 - Proposer leur candidature pour une récompense

3. La reconnaissance de la façon de faire le travail : les qualités professionnelles et les compétences

- Elle est témoignée en regard de la manière dont l'employé effectue sa tâche, plutôt qu'envers sa personne ou les résultats. Elle porte également sur son comportement, ses qualités professionnelles et ses compétences. Les éléments sur lesquels porte cette reconnaissance incluent notamment la créativité, l'innovation, l'amélioration continue dans les méthodes de travail, la relation avec les clients, le travail d'équipe, etc.
- Quelques exemples :
 - Confier des responsabilités supplémentaires
 - Solliciter leur aide pour une question liée à la gestion, des idées lors de situations difficiles
 - Permettre de développer leurs compétences dans leur poste actuel ou pour des responsabilités à venir

4. La reconnaissance de l'investissement dans le travail : la qualité et l'importance des efforts

- Quelquefois, malgré tout le savoir-faire et l'énergie déployés, les résultats ne sont pas à la hauteur des efforts. On ne peut donc récompenser les résultats. On relèvera alors la qualité et l'importance des efforts grâce auxquels l'employé a contribué au processus de travail. Cette appréciation permet de souligner l'apport des employés peu visibles ou moins performants dont les actions n'ont pas un grand retentissement, mais qui participent au fonctionnement de l'organisation.
- Quelques exemples :
 - Leur demander d'expliquer leur approche et les écouter
 - Solliciter leur aide pour aider les autres
 - Leur demander sur quels projets ils aimeraient travailler