

Durée de l'activité : 1 heure

La reconnaissance à l'affiche

Fiche du gestionnaire



Objectifs :

- Susciter une réflexion de groupe quant à la façon qu'ont les membres de l'équipe de se reconnaître et comment ils souhaitent être reconnus.
- Mobiliser l'équipe autour d'une vision commune de la reconnaissance.
- Identifier des moyens pour accroître la reconnaissance au sein de l'équipe.
- Permettre à l'équipe de partager un moment de qualité.

Matériel :

- Post-it (un petit paquet par participant)
- Stylo (un par participant)
- Grandes affiches vierges et blanches (soit une équipe)
- Crayons de couleur (un paquet par équipe)
- Fiche du participant (une copie par participant)

Instructions :

Préparation avant l'activité :

- Former des petites équipes parmi vos participants;
 - Remettre un stylo et une fiche du participant à chaque personne;
 - Remettre une grande affiche vierge, des post-it et un paquet de crayons de couleurs par équipe.
1. Expliquer les quatre (4) formes de reconnaissance – voir dans le bas de la fiche du participant. (5 minutes)
 2. Individuellement, demander aux participants de prendre le temps (5 minutes) de répondre aux deux questions suivantes (voir la fiche du participant) :
 - A. Quelle est votre vision de la reconnaissance au travail et de quelle(s) façon(s) souhaitez-vous être reconnu?
 - B. Si vous associez la reconnaissance au travail à une image, à quoi pensez-vous? Préciser pourquoi.
 3. Demander à chaque équipe (durée : 40 minutes):
 - a. D'échanger sur leurs éléments de réponses et ensuite de convenir d'une réponse commune pour chaque question. Noter des mots clés évocateurs et convenir de ceux qui font l'unanimité.

- Vision de la reconnaissance
 - Façon(s) souhaitée(s) d'être reconnu : Prendre le temps de discuter des moyens qui pourraient être mis en place afin d'augmenter les signes de reconnaissance au sein de l'équipe.
 - Image de la reconnaissance
- b. Concevoir une affiche illustrant la reconnaissance au travail et comportant une image/dessin, des mots clés évocateurs et/ou un slogan associé à ce thème.
4. Une fois les affiches terminées, demander à quelques groupes volontaires de présenter leur affiche à l'ensemble des participants et d'expliquer le concept, ainsi que les mots clés choisis ou le slogan.
 5. Exposer les affiches réalisées.
Variante : En grand groupe, voter pour l'affiche qui fait la majorité et l'exposer.

Fiche du participant : La reconnaissance à l'affiche Questionnaire sur la vision de la reconnaissance au travail

1. Quelle est votre vision de la reconnaissance au travail et de quelle(s) façon(s) souhaitez-vous être reconnu (se référer au besoin au tableau ci-dessus des 4 formes de reconnaissance)?

1. Si vous associez la reconnaissance au travail à une image, à quoi pensez-vous? Préciser.

Définitions et exemples : 4 formes de reconnaissance¹

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 personnel.
- Reconnaître l'ancienneté (remerciement, carte, cérémonie).
- Souligner les événements spéciaux tel un anniversaire, un mariage, une naissance, etc. (appel, courriel, etc.)
- 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 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'une équipe qui s'est démarquée.