

Durée de l'activité : 30 minutes

On me reconnaît pour...

Fiche du gestionnaire

On me reconnaît pour :

Branchés santé 

Objectifs :

- Augmenter le sentiment d'appréciation du personnel;
- Outiller le personnel à témoigner de la reconnaissance et y prendre plaisir;
- Reconnaître les forces et les qualités des membres du personnel;
- Prendre conscience de l'effet bénéfique de reconnaître et d'être reconnu.

Matériel :

- Un feutre noir ou un stylo par participant
- L'un des trois (3) supports visuels « On me reconnaît pour », parmi les suivants et selon votre préférence :
 - Modèle de [cocarde à plier](#) et déposer sur une table
 - Feuilles d'[étiquettes autocollantes](#) (à imprimer modèle Avery 5163)
 - Fond d'écran personnalisable - Option virtuelle (en faire la demande par courriel à [15 CISSS LAU Pratiques de gestion](#))
- Une copie par participant des fiches A et B ci-annexées
- Une copie de la fiche du gestionnaire ci annexée - Optionnel
- Grande surface pour écrire visible à tous les participants

Instructions :

1. Présenter la fiche du participant A et questionner sur ce qui est retenu des critères de qualité. (Astuce: Demander aux participants de lire ce document à l'avance.)
2. Jumeler les participants deux par deux. Leur demander de réfléchir individuellement et d'écrire, sur le support visuel choisi;
 - Une qualité ou une force qu'il apprécie chez leur collègue (Réf.: Fiche B)
3. Les participants nomment à leur collègue la force/qualité qui les caractérise, donnent quelques exemples et remettent le support visuel dûment complété.
4. Faire un retour en équipe, nommer les qualités ou les forces de chacun.
5. Questionner les participants sur leur expérience:
 - Êtes-vous surpris de ce que votre collègue a reconnu de vous?
 - Comment vous êtes-vous senti d'entendre cette qualité/force à votre égard?
 - Comment vous sentez-vous lorsque vous témoignez de la reconnaissance?
 - Qu'est-ce qui est important pour vous dans votre milieu de travail?
6. Remercier les participants. Les inviter à afficher leur force/qualité au cours de la journée ou de la semaine et à se reconnaître entre pairs au quotidien.

Options :

- Créer une affiche : Y inscrire les réponses des participants aux questions 5 et 6 et la diffuser au sein de l'équipe. (Référence : Fiche du gestionnaire ci-annexée)
- Virtuel : Choisir le fond d'écran personnalisable comme support visuel afin d'y inscrire sa force ou sa qualité et faire des sous-groupes dans Teams.

Fiche du participant A : On me reconnaît pour...

Importance de la reconnaissance au travail : critères et formes¹

La reconnaissance est essentielle et bénéfique au travail. Elle peut être témoignée de plusieurs façons et par différentes personnes. Ses répercussions sont encore plus favorables lorsqu'elle est témoignée par les individus les plus aptes à juger de la qualité du travail accompli. Parmi ceux-ci, les gestionnaires sont des acteurs importants, mais les pairs et les collègues le sont également puisqu'ils partagent des moments de proximité et de collaboration. En effet, la reconnaissance entre pairs comporte plusieurs avantages dont l'amélioration de la santé et du bien-être, la création de liens favorisant le travail d'équipe et l'augmentation de la performance.

La reconnaissance peut être véhiculée par différents moyens, dont principalement les paroles, les gestes et les écrits, mais elle ne dépend pas uniquement de ceux-ci. Pour avoir l'impact escompté, l'individu témoignant de la reconnaissance doit respecter les huit (8) critères de qualité ci-dessous et varier les formes de reconnaissance.

Critères de qualité de la reconnaissance	Définitions
Sincérité	Qui reflète votre personnalité, qui est véritable et authentique, qui vous représente et vous convient
Réactivité	Spontané(e) et immédiat
Variabilité	Qui utilise une diversité de formes de reconnaissance (voir le tableau ci-dessous) et de pratiques de reconnaissance (en individuel, en équipe, etc.) selon les préférences des individus et les appliquer de façon équilibrée
Personnalisation	Qui adapte la reconnaissance aux caractéristiques propres à chaque individu ou à l'équipe (Astuce : connaître les préférences de reconnaissance)
Légitimité	Dont les sources sont significatives et crédibles (ex : exprimé par une personne qui connaît bien l'individu)
Spécificité	Qui est précis. Exemple : Nommer une réalisation, un effort ou un événement particulier.
Cohérence	Qui fait le lien avec les priorités et les objectifs organisationnels, ainsi que ceux du service
Proximité hiérarchique*	Qui est exprimé par le supérieur immédiat du niveau hiérarchique rapproché (Exception selon les situations et les individus : Peut aussi être exprimé par des cadres supérieurs)

4 formes de reconnaissance

<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

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

Fiche du participant B : On me reconnaît pour... Liste d'idées de forces et de qualités professionnelles²

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Accessible | <input type="checkbox"/> Droit(e) | <input type="checkbox"/> Organisé(e) |
| <input type="checkbox"/> Accueillant(e) | <input type="checkbox"/> Drôle | <input type="checkbox"/> Ouvert(e) d'esprit |
| <input type="checkbox"/> Aidant(e) | <input type="checkbox"/> Dynamique | <input type="checkbox"/> Pacificateur(trice) |
| <input type="checkbox"/> Aimable | <input type="checkbox"/> Écoute (à l') | <input type="checkbox"/> Patient(e) |
| <input type="checkbox"/> Altruiste | <input type="checkbox"/> Efficace | <input type="checkbox"/> Persévérant(e) |
| <input type="checkbox"/> Ambitieux(euse) | <input type="checkbox"/> Empathique | <input type="checkbox"/> Persuasif(ive) |
| <input type="checkbox"/> Apaisant(e) | <input type="checkbox"/> Encourageant(e) | <input type="checkbox"/> Planificateur(trice) |
| <input type="checkbox"/> Résilient(e) | <input type="checkbox"/> Engagé(e) | <input type="checkbox"/> Poli(e) |
| <input type="checkbox"/> Astucieux(euse) | <input type="checkbox"/> Enthousiaste | <input type="checkbox"/> Polyvalent(e) |
| <input type="checkbox"/> Attentif(ive) | <input type="checkbox"/> Épanoui(e) | <input type="checkbox"/> Ponctuel(le) |
| <input type="checkbox"/> Attentionné(e) | <input type="checkbox"/> Équitable | <input type="checkbox"/> Pondéré(e) |
| <input type="checkbox"/> Audacieux(euse) | <input type="checkbox"/> Esprit d'équipe | <input type="checkbox"/> Positif(ive) |
| <input type="checkbox"/> Avenant(e) | <input type="checkbox"/> Flexible | <input type="checkbox"/> Pragmatique |
| <input type="checkbox"/> Bienveillant(e) | <input type="checkbox"/> Généreux(euse) | <input type="checkbox"/> Précis(e) |
| <input type="checkbox"/> Brillant(e) | <input type="checkbox"/> Habile | <input type="checkbox"/> Prévoyant(e) |
| <input type="checkbox"/> Calme | <input type="checkbox"/> Humain(e) | <input type="checkbox"/> Productif(ive) |
| <input type="checkbox"/> Captivant(e) | <input type="checkbox"/> Imaginatif(ive) | <input type="checkbox"/> Rassurant(e) |
| <input type="checkbox"/> Chaleureux(se) | <input type="checkbox"/> Impliqué(e) | <input type="checkbox"/> Rationnel(le) |
| <input type="checkbox"/> Communicatif(ive) | <input type="checkbox"/> Ingénieux(euse) | <input type="checkbox"/> Réaliste |
| <input type="checkbox"/> Compréhensif(ive) | <input type="checkbox"/> Innovateur(trice) | <input type="checkbox"/> Réconfortant(e) |
| <input type="checkbox"/> Conciliant(e) | <input type="checkbox"/> Intègre | <input type="checkbox"/> Réfléchi(e) |
| <input type="checkbox"/> Confiant(e) | <input type="checkbox"/> Inventif(ive) | <input type="checkbox"/> Respectueux(euse) |
| <input type="checkbox"/> Conscientieux(se) | <input type="checkbox"/> Juste | <input type="checkbox"/> Rigoureux(euse) |
| <input type="checkbox"/> Convaincant(e) | <input type="checkbox"/> Leader | <input type="checkbox"/> Sincère |
| <input type="checkbox"/> Coopératif(ive) | <input type="checkbox"/> Logique | <input type="checkbox"/> Sociable |
| <input type="checkbox"/> Courageux(euse) | <input type="checkbox"/> Loyal(e) | <input type="checkbox"/> Souple |
| <input type="checkbox"/> Courtois(e) | <input type="checkbox"/> Maître de soi | <input type="checkbox"/> Souriant(e) |
| <input type="checkbox"/> Créatif(ive) | <input type="checkbox"/> Méthodique | <input type="checkbox"/> Sympathique |
| <input type="checkbox"/> Curieux(euse) | <input type="checkbox"/> Minutieux(euse) | |
| <input type="checkbox"/> Débrouillard(e) | <input type="checkbox"/> Modeste | |
| <input type="checkbox"/> Déterminé(e) | <input type="checkbox"/> Motivé(e) | |
| <input type="checkbox"/> Dévoué(e) | <input type="checkbox"/> Naturel(le) | |
| <input type="checkbox"/> Digne de confiance | <input type="checkbox"/> Novateur(trice) | |
| <input type="checkbox"/> Discipliné(e) | <input type="checkbox"/> Objectif(ive) | |
| <input type="checkbox"/> Diplomate | <input type="checkbox"/> Observateur(trice) | |
| <input type="checkbox"/> Disponible | <input type="checkbox"/> Optimiste | |
| <input type="checkbox"/> Doux(ouce) | <input type="checkbox"/> Ordonné(e) | |

² Source : <https://questionsdemploi.typepad.fr/questionsdemploi/72-qualit%C3%A9s-%C3%A0-mettre-en-avant-.html>

Fiche du gestionnaire: On me reconnaît pour...

Modèle d'affiche résumant l'activité

La reconnaissance dans mon équipe

Reconnaitre mes collègues me procure:

Être reconnu me permet :

La reconnaissance est importante dans mon milieu de travail parce que :

Qualités et forces des membres de mon équipe :

Critères de qualité pour reconnaître : sincérité / authenticité, réactivité, variabilité, personnalisation, légitimité, spécificité, cohérence et proximité hiérarchique