

# Différentes formes de reconnaissance

## La personne

...pour ce qu'elle est

### RECONNAISSANCE EXISTENTIELLE

#### Inconditionnelle

Sécurité *ontologique*, Image de soi  
Stabilité affective, Esprit d'équipe



#### Relation quotidienne informelle

Une attention  
permanente,  
des attentions  
touchantes

« On s'intéresse à ce  
qui m'intéresse »



#### Entretiens de découverte (intégration)

#### Contacts quotidiens informels

(pauses, appels  
« gratuits »,...)

#### Rituels collectifs informels

(anniversaires, repas éq.)



#### Discussions intégratives

Une consultation et  
une implication  
dans les réflexions et  
les prises de décision

« On prend en compte  
mon avis »



#### Consultation avant prise de décision

(individuelle ou  
collective)

#### Implication dans la construction des plans d'action

(mise en œuvre d'un  
changement par ex.)

## Le travail

...pour ce que la personne fait

### RECONNAISSANCE OPERATIONNELLE INSTRUMENTALE

#### Conditionnelle

Confiance en soi Conscience de ses qualités / limites  
Capacité de remise en cause, Sérénité face à la pression



#### Autonomie et délégation

Une exigence forte  
Des missions importantes  
Des marges de manœuvre  
pour les réaliser

« On compte sur moi et  
on me fait confiance »



#### Délégation de mission sur les points forts

Définition précise de  
l'autonomie (nature de  
l'exigence et fréquence du suivi)

#### Pas de point d'accompagnement « sauvage »

(points planifiés à l'avance)



#### Mise en avant de l'engagement

Une considération pour  
les efforts initiés,  
de l'énergie investie,  
du temps passé

« On remarque mon  
engagement »



#### Valorisation des pratiques

Une mise en lumière  
des bonnes pratiques,  
des aptitudes,  
des points forts

« On souligne ce que  
je fais de bien »



En individuel :

#### Valorisation systématique du travail

(le plus souvent possible, « à chaud », pendant la journée ou en fin de journée, écoute + félicitation)

N.B.: Les éventuelles corrections ou exigences supplémentaires sont apportées « à froid »

En collectif :

#### Réunions de bilan (« à chaud », en fin de période)

N.B.: La correction des erreurs ou l'ajout d'exigence se fait lors de la réunion de lancement « à froid »

## Les résultats

...pour ce qu'elle réussit

### RECONNAISSANCE OPERATIONNELLE FINALE

Fierté, satisfaction  
Image de soi, Récompense



#### Célébration des succès

Un coup de projecteur  
et une publicité  
sur les résultats obtenus  
et les victoires

« On récompense et  
on fête les succès »



#### Valorisation des contributions individuelles en réunion (faire raconter)

#### Fête équipe