

Différentes formes de reconnaissance

La personne ...pour ce qu'elle est		Le travail ...pour ce que la personne fait				Les résultats ...pour ce qu'elle réussit	
RECONNAISSANCE EXISTENTIELLE		RECONNAISSANCE OPERATIONNELLE INSTRUMENTALE				RECONNAISSANCE OPERATIONNELLE FINALE	
Inconditionnelle		Conditionnelle					
Sécurité <i>ontologique</i> , Image de soi Stabilité affective, Esprit d'équipe		Confiance en soi Conscience de ses qualités / limites Capacité de remise en cause, Sérénité face à la pression				Fierté, satisfaction Image de soi, Récompense	
 Relation quotidienne informelle <i>Une attention permanente, des attentions touchantes</i> « On s'intéresse à ce qui m'intéresse »	 Discussions intégratives <i>Une consultation et une implication dans les réflexions et les prises de décision</i> « On prend en compte mon avis »	 Autonomie et délégation <i>Une exigence forte Des missions importantes Des marges de manœuvre pour les réaliser</i> « On compte sur moi et on me fait confiance »	 Mise en avant de l'engagement <i>Une considération pour les efforts initiés, de l'énergie investie, du temps passé</i> « On remarque mon engagement »	 Valorisation des pratiques <i>Une mise en lumière des bonnes pratiques, des aptitudes, des points forts</i> « On souligne ce que je fais de bien »	 Encouragement des progrès <i>Un regard bienveillant sur les progrès réalisés... même si les résultats ne sont pas là !</i>	 Célébration des succès <i>Un coup de projecteur et une publicité sur les résultats obtenus et les victoires</i> « On récompense et on fête les succès »	
 Entretiens de découverte (intégration) Contacts quotidiens informels (pauses, appels « gratuits »,...) Rituels collectifs informels (anniversaires, repas éq.)	 Consultation avant prise de décision (individuelle ou collective) Implication dans la construction des plans d'action (mise en œuvre d'un changement par ex.)	 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)	<p><i>En individuel :</i></p> <p>Valorisation systématique du travail (le plus souvent possible, « à chaud », pendant la journée ou en fin de journée, écoute + félicitation)</p> <p>N.B.: Les éventuelles corrections ou exigences supplémentaires sont apportées « à froid »</p> <p><i>En collectif :</i></p> <p>Réunions de bilan (« à chaud », en fin de période)</p> <p>N.B.: La correction des erreurs ou l'ajout d'exigence se fait lors de la réunion de lancement « à froid »</p>				 Valorisation des contributions individuelles en réunion (faire raconter) Fête équipe