



ALLER À LA PÊCHE A LA RECONNAISSANCE

PAS DE MOTIVATION POSSIBLE SANS ELLE

La reconnaissance fait partie des éléments clés de l'épanouissement professionnel. Cela montre que ce que l'on fait est utile et de qualité.

Nous le savons tous, les signes de reconnaissance sont réellement un moteur au travail car ils valident notre propre acceptation et celle de notre travail.

La reconnaissance au travail passe par 4 niveaux :

- La **reconnaissance en tant que personne** (c'est-à-dire que l'on est considéré comme une personne unique et non comme un numéro parmi d'autres). Normalement, dans n'importe quelle entreprise qui se respecte ce niveau est acquis. Si ce n'est pas le cas dans la vôtre, fuyez !
- La **reconnaissance de la pratique de travail** (qui concerne vos compétences et qualités)
- La **reconnaissance de l'investissement dans le travail** (qui concerne les efforts et l'implication que vous avez dans votre travail)
- Et enfin, la **reconnaissance** ultime, celle qui porte **sur vos résultats**.

Le problème est que, parfois, les signes de reconnaissance ne sont soit pas faciles à identifier (on les oublie très vite pour passer à l'objectif suivant), soit peu communiqués car ce n'est pas la culture de l'entreprise, pas le style de notre interlocuteur... etc.

Donc, c'est à vous de faire la « chasse » aux signes de reconnaissance pour nourrir votre épanouissement au travail.

RAPPEL : la reconnaissance ne vient pas uniquement de votre manager, elle peut aussi provenir de vos collègues ou de vos collaborateurs si vous avez une équipe.

L'exercice se fait **en 3 étapes** :

- 1) Etablir la liste des signes de reconnaissance que vous avez déjà reçus
- 2) Déterminer les signes de reconnaissance que vous aimeriez avoir (selon leur type et selon les personnes)
- 3) Déterminer les actions que vous pouvez mettre en place pour aller chercher ces signes de reconnaissance auxquels vous aspirez.



ALLER À LA PÊCHE A LA RECONNAISSANCE

PAS DE MOTIVATION POSSIBLE SANS ELLE

① **Etablir la liste des signes de reconnaissance que vous avez déjà reçus**

Comme nous l'avons déjà évoqué, **il est plus que probable que vous avez déjà reçu des signes de reconnaissance dans votre travail.**

En revanche, il est possible que vous soyez passé à côté ou que vous ne les ayez pas gardés en tête pour plusieurs raisons :

- Ils provenaient d'autres personnes que votre supérieur hiérarchique
- Ils portaient peut-être sur d'autres niveaux de reconnaissance que celui des résultats
- Vous aviez autre chose en tête à ce moment-là et vous n'avez pas retenu ce signe
- Vous ne pensiez pas « mérité » cette reconnaissance (par exemple : car c'était « facile », vous voyez le lien avec vos talents ? ou que vous-même pensiez que vous auriez pu faire mieux, ici on reconnaît le perfectionnisme... etc.)

Bref, vous allez devoir replonger dans vos réalisations professionnelles pour retrouver les signes de reconnaissance que vous avez déjà reçu. Il est très probable que vous ne vous souveniez pas de tous, mais **l'objectif de l'exercice n'est pas d'être exhaustif, mais de démontrer que vous avez de la reconnaissance au travail.**

Ici, l'exercice se fait **de manière ponctuelle** (sur vos réalisations passées) mais – si vous en éprouvez le besoin – **vous pouvez le systématiser pour noter tous les signes de reconnaissance que vous recevez.**

Je vous propose donc de créer un tableau avec les colonnes indiquées sur la page suivante pour **retracer l'historique de vos signes de reconnaissance.** *Dans le tableau, le niveau de reconnaissance de la personne est sciemment exclu car il est normalement considéré comme acquis.*

Pour vous aider, vous pouvez reprendre votre agenda ou votre fiche de poste pour vous remémorer les événements où ces signes de reconnaissance ont pu être donnés



ALLER À LA PÊCHE A LA RECONNAISSANCE ***PAS DE MOTIVATION POSSIBLE SANS ELLE***

Situation / Contexte	Personne	Niveau de reconnaissance	Citation ou Commentaires
<i>Dans quel contexte, pour quelle action / mission avez-vous reçu ce signe de reconnaissance ?</i>	<i>Qui est celui / celle que vous a donné ce signe de reconnaissance</i> <i>Manager, collègue, collaborateur ?</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Reconnaissance de la pratique de travail (qualités & compétences)</i>• <i>Reconnaissance de l'investissement dans le travail (efforts & implication)</i>• <i>Reconnaissance de vos résultats</i>	<i>Si vous vous souvenez des mots qui ont été employés, notez-les ici</i> <i>Sinon vous pouvez indiquer votre ressenti sur ce signe de reconnaissance</i>

② **Déterminer les signes de reconnaissance que vous aimeriez avoir** (selon leur type et selon les personnes)

OK, maintenant que vous avez vu déjà tous les signes de reconnaissance que vous avez déjà reçu, il est temps de s'attaquer à ceux que vous aimeriez recevoir et pour lesquels ce n'est pas encore le cas !

Pour vous y aider, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- *De quelles personnes je souhaite recevoir des signes de reconnaissance ?*
- *A quelle fréquence est-ce que j'en ai besoin ?*
- *Sur quel type de reconnaissance est-ce que je souhaite avoir des signes ?*
- *Quel type de reconnaissance est le plus important pour moi ? par quelles personnes ?*

Vous pouvez créer un tableau récapitulatif comme celui de la page suivante pour centraliser vos réponses à ces questions.



ALLER À LA PÊCHE A LA RECONNAISSANCE **PAS DE MOTIVATION POSSIBLE SANS ELLE**

Personnes ↓↓↓	Reconnaissance de la pratique de mon travail (<i>mes qualités & compétences</i>)	Reconnaissance de mon investissement dans le travail (<i>efforts & implication</i>)	Reconnaissance de mes résultats

③ Déterminer les actions que vous pouvez mettre en place pour aller chercher ces signes de reconnaissance auxquels vous aspirez.

Maintenant que vous savez quels signes de reconnaissance vous souhaitez avoir et de qui, il est temps de mettre en place un plan d'action pour aller les chercher.

J'aimerais vous dire qu'il y a beaucoup de solutions possibles qui s'offrent à vous pour aller chercher des signes de reconnaissance, mais en fait, **il n'y en a qu'une : c'est de DEMANDER.**

Pour rappel, il n'est pas possible de « changer » les autres ! Les seules actions possibles sont celles que vous effectuerez vous-même.

Toutefois, sachez que faire le premier pas est signe d'intelligence sociale et, souvent, donne l'opportunité à l'autre personne de faire aussi un pas dans l'expression de sa reconnaissance.

Alors, bien évidemment, **vous n'allez pas « quémander » des signes de reconnaissance, mais vous allez demander du feedback à vos interlocuteurs**, que ce soit votre manager, vos collègues ou encore les membres de votre équipe.

En fonction des souhaits que vous avez exprimé à l'étape 2 de cette fiche, à vous de déterminer comment vous allez demander ces feedbacks et à quelle occasion.

Pour cela, **réfléchissez aux dossiers que vous avez en cours, aux prochains rendez-vous ou réunions dans votre agenda...** etc. Ce sont autant d'occasions de partir à la « pêche » aux signes de reconnaissance !

Voici quelques formulations pour vous aider (à adapter au contexte et aux personnes bien sûr) :

- *Qu'as-tu pensé de ma réponse au dossier X ?*
- *Est-ce que tu vois des possibilités d'améliorer le dossier Y ?*
- *Comment as-tu trouvé ma présentation en réunion ?*
- *Est-ce que tu vois des choses à ajouter ?*

