

Reconnaissance et récompenses

Vous rappelez-vous d'un milieu de travail où vous vous sentiez apprécié, où quelqu'un a vraiment pris la peine de vous dire que ce que vous FAITES est IMPORTANT? Peut-être aviez-vous reçu une prime ou une reconnaissance spéciale? Ou peut-être vous sentiez-vous valorisé, simplement parce que votre travail pouvait aider les autres?

Je vous présente Rosa. Elle est préposée aux soins dans une petite agence de santé. Rosa ADORE son travail parce qu'elle sait qu'elle vient en AIDE aux gens. Il lui arrive d'avoir à s'occuper de cas plus difficiles et complexes. Ses clients l'apprécient énormément et ils lui disent!! Sa superviseure sait à quel point elle travaille fort et est consciente que son emploi peut parfois être assez exigeant...En fait, elle reçoit régulièrement des appels, des lettres et des courriels des clients de Rosa lui mentionnant à quel point on l'apprécie.

Elle aimerait bien faire quelque chose pour Rosa, et souligner son dévouement et son excellent travail.

La superviseure de Rosa la convoque à son bureau et la remercie chaleureusement. Elle profite de l'occasion pour lui remettre un joli cadre contenant certains mots qu'ont utilisés ses clients pour la décrire. Rosa pourra l'accrocher à son bureau ou l'apporter chez elle, si elle le désire. Elle est touchée par ce geste et remercie sa superviseure de cette attention.

Les gens aiment être reconnus, mais pas nécessairement tous de la même façon. Dans le contexte du travail, la reconnaissance et les récompenses devraient se faire de façon APPROPRIÉE, JUSTE et au BON MOMENT.

En tant que superviseur, demandez à votre employé de vous dire de quelle façon il voudrait être reconnu. Il vaut mieux le demander, car certains peuvent être trop timides pour vouloir être reconnus publiquement.

D'ailleurs, il se peut que la personne ne souhaite pas de récompense en argent et que l'idée même d'une récompense lui déplaise.

Donner des récompenses devrait se faire en suivant certains critères clairs qui aident tous les employés à savoir sur quelles bases on reconnaît leur travail. Peut-être qu'ils pourront eux aussi être reconnus?

Il faut cependant comprendre qu'il n'est pas nécessaire de reconnaître TOUS les employés pour CHACUN de leurs bons coups!

Au fond, ce que nous voulons tous, c'est sentir que notre travail FAIT UNE DIFFÉRENCE, et qu'il est APPRÉCIÉ. Que vous soyez superviseur ou employé, il est important d'être sincère et cohérent lorsque vous donnez du feedback.

Un collègue, un superviseur, un employé fait un « bon coup »? Dites-le-lui!

Il existe bien des façons de le faire :

- Comme organiser une rencontre pour souligner un accomplissement spécial ou personnel

- En soulignant l'importance du PROCESSUS qui mène au RÉSULTAT final. Même si celui-ci n'est pas ce qu'on aurait souhaité, il faut tout de même souligner les efforts déployés pour le réaliser.
- En installant un babillard spécial sur lequel employés et superviseurs peuvent afficher les noms de personnes qui ont apporté une contribution digne de mention.
- En étant bienveillants les uns avec les autres, tout simplement!

Pouvez-vous penser à UNE façon de reconnaître un de vos collègues, dès cette semaine? Qu'allez-vous faire pour cette personne?

La reconnaissance et les récompenses font partie des 13 facteurs qui favorisent la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Pour en savoir plus, visitez

MentalHealthCommission.ca/Français/norme-nationale

Pour obtenir des ressources, visitez

tempD'ENparler.ca

Préparé par Santé publique Ottawa en collaboration avec la Commission de la santé mentale du Canada

Comprend du contenu adapté avec la permission d'Employeur consciencieux Canada

Avec l'appui de Bell Cause pour la cause