

COACHING TIPS.
COMPRENDRE

Episode 18

Etes vous apprécié à
votre juste valeur?

Christian CHARLAT .



Comment Être reconnu(e) à sa juste valeur ?

“Le désir le plus profond de la nature humaine est le besoin d’être apprécié.” – William James (Philosophe)

Sommes-nous considérés comme des numéros interchangeables ?

On a tous eu ce sentiment ; de donner pour un patron, une entreprise qui semblent ne pas s’en apercevoir...

7 salariés sur 10 selon une étude récente se plaignent de n’avoir pas ou peu de signes de reconnaissances.

C’est un incontournable des bonnes pratiques managériales ; ça devrait être également une préoccupation de toute entreprise ou organisation.

La pratique de la reconnaissance est un outil très puissant pour mobiliser les personnes. Reconnaître une personne pour son travail, ses efforts ou ses compétences, c’est l’aider à entretenir une image positive d’elle-même et à poursuivre ses actions dans ce sens.

Un salarié qui se sent reconnu sera plus motivé et plus engagé au sein de son entreprise.

1° Le contexte rend contre-intuitive cette pratique

De tout temps cette plainte des salariés a été négligée ; car elle perdure au fil des entretiens que je peux avoir. Même dans les entreprises où ce sujet est abordé, encouragé, voire fait partie des standards de management, la mise en œuvre est pauvre, aléatoire, non mesurée, instable dans le temps.

Aujourd’hui où l’incertitude règne cette attention aux femmes et hommes des organisations est centrale. Car ce sont bien eux qui trouveront les solutions pour faire face aux difficultés de notre époque.

Pensez-vous que des salariés démotivés, stressés, inquiets sont au mieux de leur capacités d'adaptation, d'innovation, de création, de production ?

2° Bien comprendre ce qui est demandé via le besoin de reconnaissance

- **Être reconnu comme être humain avec une identité propre**

Le salarié a besoin d'être reconnu en tant que personne unique et pas comme un collaborateur parmi tant d'autres pour l'entreprise. Déjà connaître son nom et l'appeler par son nom est une première étape...

En plus si vous avez connaissance de ses passions, sports préférés, talents ça sera vraiment un plus !

- **La reconnaissance du travail réalisé**

Quand un objectif est atteint, une mission réussie, un rendez-vous difficile à avoir obtenu, une note bien rédigée... N'hésitez pas à féliciter, reconnaître, remercier et même en public !

- **La reconnaissance de l'investissement**

Combien de salariés travaillent le week-end chez eux afin de peaufiner une présentation, terminer un dossier complexe... beaucoup.

Cette implication est-elle reconnue et valorisée ?

Un simple merci, souvent permettra à la personne de maintenir son énergie, son implication et sa motivation.

- **La reconnaissance des résultats**

Le pire que j'ai entendu dans ma carrière concernant ce point était la fameuse phrase :

« Ils sont payés pour ça on ne va pas les féliciter en plus ; à quand une prime pour ceux qui se lèvent le matin ».

Dites merci, encore, encore et encore, félicitez, encore, encore et encore.

3° Une responsabilité partagée

- **Lapalissade : pour qu'un travail soit reconnu il doit d'abord être connu !**

Combien de salariés font des choses extraordinaires mais ne savent pas porter à la connaissance de leurs managers ce qu'ils font.

D'un autre côté beaucoup d'entreprises (surtout les grosses organisations) sont incapables de savoir avec précision qui fait quoi dans l'organisation.

- **Le syndrome de : Prendre pour acquis**

Certains salariés, avec de l'ancienneté, finissent par se sentir trop en sécurité au sein de l'entreprise et n'entretiennent pas l'enthousiasme des débuts ; ils prennent pour acquis leur position. Et sont surpris que personne ne remarque et ne félicite leur routine !

En revanche, les entreprises qui ont des talents qui sont coutumiers des bons résultats et du travail de qualité finissent par ne plus les voir. D'où certaines démissions surprises !

Nous devons employeurs ou employés nous renouveler et ne pas tomber dans la routine qui rend aveugle.

4° Que faire pour être apprécié à sa juste valeur ?

- **Savoir-faire et faire savoir**

Malheureusement beaucoup d'organisations ont une vision partielle voire inexistante du qui fait quoi. Dès que l'on est dans des structures avec plus de 50 personnes ce flou s'accélère.

N'hésitez pas à faire des points avec votre hiérarchie afin de communiquer sur vos réalisations.

- **Lobbying intelligent**

Comme toute chose nous devons être mesurés et équilibrés. Mais il n'est pas interdit d'identifier, dans votre environnement, les influenceurs, les décideurs et entrer en contact avec eux afin de vous faire connaître. Des échanges

informels avant ou après une réunion, une proposition d'aide, une contribution à leurs travaux.

- **Manifester, avec mesure, son mécontentement**

Pas question de devenir une caricature revendicative. Mais si vos évaluations ne sont pas conformes aux faits, si ce que vous avez fait, votre contribution n'ont pas été reconnues à leur juste valeur. D'abord communiquez en insistant bien sur ce que vous avez réalisé en apportant des chiffres, des faits.

Sachez exprimer, sans agressivité, votre mécontentement et le montrer.

Beaucoup trop d'entre nous, ont été éduqués avec ce souci de ne jamais rien laisser paraître. Voire même de sourire face à l'adversité ; trop de collaboratrices (teurs) face à une « injustice » de traitement ne disent rien et laissent passer ; souffrant en silence.

Non sachez montrer que ça ne va pas. (pas trop longtemps) ; mais marquez le coup.

Conclusion

La crise que nous vivons va rendre les ressources financières, plus difficiles d'accès.

Les besoins de plus de chaleur humaine, de proximité se développent.

Par contre nous pouvons permettre une plus grande implication des collaboratrices (teurs) des entreprises grâce aux leviers humains.

Reconnaissance, personnalisation de la relation, qualité de l'ambiance et des interactions.

Rien ne se fera d'efficace, de durable sans les femmes et hommes de toute organisation.

Les connaître, les reconnaître et les apprécier à leur juste valeur est déjà un premier pas vers le succès collectif.