



# La reconnaissance entre pairs : Une culture à bâtir ensemble



**S'impliquer pour mieux se valoriser et valoriser les autres**

Équipe Service aux cadres et leadership

Julie Doyle

DRH

Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Est-de-  
l'Île-de-Montréal

Québec 



# Pourquoi la reconnaissance est importante?

La reconnaissance est bien plus qu'un simple « merci ». C'est un levier puissant qui

- Favorise l'engagement des employés.
- Réduit le stress et augmente le bien-être.
- Renforce la cohésion et la collaboration..



Lorsque nous reconnaissons nos collègues, nous montrons que nous valorisons leurs efforts. Une culture de reconnaissance contribue à un environnement de travail positif où tout le monde se sent apprécié.



# Les critères pour une reconnaissance de qualité

## Sincérité

- La reconnaissance doit être authentique et exprimée avec conviction. Un compliment qui semble forcé perd de sa valeur.

## Précision

- Mentionnez exactement ce qui est apprécié. Exemple : « Merci pour ton aide sur le rapport. Tes suggestions ont vraiment amélioré la clarté du texte. »

## Timing

- La reconnaissance est plus puissante lorsqu'elle est exprimée rapidement après un événement ou une action remarquable.

## Pertinence

- La reconnaissance doit être adaptée à la personne et à la situation. Certains préfèrent une reconnaissance privée, tandis que d'autres apprécient les félicitations en groupe.

## Fréquence

- Soyez régulier dans vos remerciements. Un geste de reconnaissance ponctuel est bien, mais une reconnaissance continue crée une culture positive.

## Impact

- Assurez-vous que votre reconnaissance valorise réellement la personne et souligne l'importance de son rôle ou de son effort.



# Reconnaissance entre pairs : Une responsabilité partagée



La reconnaissance ne doit pas venir uniquement des gestionnaires. Les collègues sont souvent les premiers témoins de nos réussites, de nos efforts et de nos défis. Nous avons tous la responsabilité de reconnaître les contributions des autres, qu'elles soient grandes ou petites.



Prenez un moment pour remarquer les gestes positifs de vos collègues et n'hésitez pas à leur exprimer votre gratitude. Ensemble, nous pouvons bâtir une culture où la reconnaissance est omniprésente.





## Identifier le type de reconnaissance souhaité



Il est essentiel de savoir ce qui nous motive. Chaque personne a des préférences différentes en matière de reconnaissance :

Certains préfèrent des félicitations publiques.

D'autres apprécient un simple « merci » personnel.

Il peut s'agir d'un petit mot écrit ou d'un geste symbolique.



Prenez le temps de réfléchir à vos propres besoins et à les exprimer clairement à vos collègues et supérieurs. En étant précis, vous faciliterez des interactions qui vous inspirent davantage.



# Fausse croyances

- Les gens ne font que leur travail ils n'ont pas besoin de reconnaissance!
- Je le connais, il n'a pas besoin de reconnaissance!
- Ça demande trop de temps!
  - Combien de temps faut-il pour reconnaître une personne? 30 secondes à 2 minutes en moyenne.
- La reconnaissance doit absolument venir de son supérieur!
- Les gestionnaires n'ont pas besoin de reconnaissance!



# Reconnaître ses supérieurs



LA RECONNAISSANCE EST UNE VOIE À DOUBLE SENS. BIEN QU'IL SOIT NATUREL D'ATTENDRE LA RECONNAISSANCE DES GESTIONNAIRES, EUX AUSSI APPRÉCIENT QUE LEURS EFFORTS SOIENT REMARQUÉS.



N'HÉSITEZ PAS À EXPRIMEZ VOTRE GRATITUDE ENVERS EUX LORSQUE VOUS TROUVEZ QUE LEUR TRAVAIL OU LEURS ACTIONS ONT EU UN IMPACT POSITIF SUR VOUS OU VOTRE ÉQUIPE.



# Comment exprimer sa reconnaissance à ses collègues



**Un merci verbal spontané** après une tâche réussie ou un soutien offert.

**Un mot écrit** (Post-it ou courriel) pour souligner un effort particulier.

**Une publication interne** (dans la section Intranet ou Slack) mettant en valeur les contributions d'un collègue.

**Offrir un café ou un thé** en signe d'appréciation.

**Dire des compliments ou bons coups devant le groupe** lors d'une réunion.

**Partager une anecdote positive** sur un collègue avec d'autres.

**Créer une chaîne de gratitude** : Chaque personne remercie une autre, qui continue à son tour.

**Suggérer une pause récompense** (exemple : célébrer une réussite avec un goûter).

**Créer un tableau ou mur de reconnaissance** où chacun peut afficher des messages d'appréciation.

**Partager des bonnes pratiques ou astuces** apprises grâce à un collègue, en le mentionnant.





## Activités pour les rencontres d'équipe

### Souligner les bons coups en SVO

Pendant la réunion, chaque membre de l'équipe prend quelques minutes pour remercier un collègue ou un groupe pour un geste, une action ou une contribution récente.

### La boîte à gratitude

Installez une boîte où les employés peuvent déposer des mots de reconnaissance pour leurs collègues. Lors des réunions d'équipe, le chef peut lire quelques messages pour célébrer ces gestes.

### Débuter une rencontre d'équipe

En mentionnant quel est le gestion de reconnaissance dont vous avez été témoin ou que vous avez reçu dans votre parcours professionnel qui vous a le plus marqué





# Activités pour les rencontres d'équipe



## Collègue secret

Chaque employé volontaire pige le nom d'un collègue qui deviendra son « collègue secret » pendant une semaine (la durée est optionnelle). De manière anonyme, l'employé devra poser des gestes d'appréciation envers ce collègue secret pendant la période déterminée. Nous vous proposons l'application Pikkado pour faire la pige des noms. Voici le lien : [www.pikkado.com/home/fr](http://www.pikkado.com/home/fr)

## J'en ai eu et j'en veux plus

Une variante du « collègue secret » qui consiste à échanger aléatoirement des cadeaux « d'occasion ». Il s'agit d'un objet qui aurait une valeur importante ou qui serait encore très utile aux yeux de la personne qui l'offre et de celle qui le reçoit. Une belle occasion de renforcer les liens dans l'équipe et de voir si chacun connaît bien les goûts de leur collègue.



# Idées pour souligner un anniversaire, un départ ou les années de services



Faire une carte virtuelle avec mot personnalisé du chef et des collègues

Cette carte peut être gérée par un membre de votre équipe qui s'occupe de faire écrire à tous.



Demander à chaque employé de se préparer et en rencontre chacun explique pourquoi il apprécie la fête ou raconte un souvenir



Demander à tous de venir dîner ensemble, chacun peu apportent son lunch, faire un pot luck ou encore chacun commande.



Faire un certificat de reconnaissance sur internet (ex: canva)

# Passons à l'action !

Maintenant que vous en savez plus sur l'importance de la reconnaissance, c'est le moment d'agir :

- Choisissez un collègue ou un gestionnaire à remercier aujourd'hui.
- Réfléchissez au type de reconnaissance qui vous motive et partagez-le avec vos proches.
- Engagez-vous à intégrer la reconnaissance dans votre quotidien professionnel.

Prendre quelques minutes pour réfléchir à:

- Ce que vous faites déjà
- Ce que vous allez commencer à faire
- Ce que vous allez faire différemment
- À qui vous souhaitez faire plus de reconnaissance ?
  - À votre gestionnaire ?
  - À certains collègue
  - De quelle manière ?





# Conclusion et résumé



Plus vous en ferez et plus la reconnaissance deviendra un geste naturel pour vous.



Rappelez-vous que chaque petit geste compte !



Ensemble, bâtissons une culture de gratitude au sein de notre CIUSSS!





**CIUSSS**  
**de l'Est-de-l'Île-de-Montréal**  
**[www.ciuss-s-estmtl.gouv.qc.ca](http://www.ciuss-s-estmtl.gouv.qc.ca)**

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Est-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 