

Rencontre 10 - Thème de la rencontre :

Reconnaissance en entreprise : un levier puissant !

Mercredi 24 janvier 2018 – Draveil – Œuvre Falret – Chez Lydie



Présents : 9

BCNS M. Bruno CHAUDRUT
ŒUVRE FALRET M. Lydie GIBEY
EOZ Mme Chloé SOUCHON
NSK Mme Audrey HINTZY
TITFLEX M. Pierre Gauthron

SUEZ Mme Mathilde LE ROUX
PALL CORPORATION Mme Stéphanie JOSEPH
Koezio Sénart M. Jérémy MARTEL
CORA Mme Virginie CUNI

Absents excusés : 3

SERIMAX M. Stéphane CHEVALIER
Réseau Entreprendre Mme Emilie RUFFELAERE

LA POSTE Mme Catherine DEMONT

Invités : 2

HSBI FACILY : M. Loïc SAUBIN

AQUATONIC : M. Yann BLIN

Animation : Julien Estier – Animateur GERME groupe Sud Ile de France

> Experte : **Sonia Piret** Créatrice et Gérante de Wincoach-Ecole de Coaching.



Rédaction : Julien Estier | le 04/01/2018

Points clés à retenir - Préambule

Préambule : Travail Individuel : 1 minute pour lister ses propres points forts

Sonia interroge le groupe sur la capacité que nous avons à identifier nos points forts.
Une note /10 doit évaluer cette capacité à s'auto-diagnostiquer.
Cet exercice pointe du doigt la difficulté de chiffrer la reconnaissance.

Idée à retenir :

Cet exercice introduit l'idée selon laquelle :

- + **La reconnaissance est un équilibre**, à l'image des 4 pieds d'une table.
- + C'est cet équilibre sur lequel on tient qui **crée la stabilité et la sécurité**.
- + **Sans sécurité**, la question de l'**évolution** est prématurée.
- + **L'évolution** ne peut avoir lieu que lorsque l'on a **suffisamment de sécurité**.

La reconnaissance / Equilibre / les 4 pieds d'une table

- 1 / PRIVE : Conjoint & enfant(s)
- 2 / PRO : Ce que j'apporte au monde
- 3 / SOCIAL : Tous les autres contacts, autres que privés
- 4 / PERSONNEL : Comment je me ressource (Loisirs, projets perso etc.)

Sonia nous invite à nous interroger sur chacun de ces points avec la question
« Comment je me sens reconnu ? ».

Exercice : Travail à 3 : 2 journalistes interviewent le 3^{ème} participant sur son parcours de vie.
Interdiction de juger / donner un point de vue etc. / Juste du questionnement + Ecoute
Etape 01 : Interroger sur le parcours de vie, Etape 2 : en déduire les points forts.
Etape 03 : Les journalistes livrent leur production, sans se concerter.
Etape 04 : Les journalistes évaluent la facilité avec laquelle cet exercice a été réalisée
Etape 05 : L'interviewé qui a accueilli ces retours, évalue **sa capacité à recevoir**.

L'Idée à retenir : la question des besoins : Sécurité et Evolution

SECURITE : Les **Feedback positifs (F+)** assurent, consolident le besoin de sécurité de l'individu.

EVOLUTION : Les **Feedback négatifs (F-)** consolident l'envie d'évolution.

Attention, le F- ce n'est pas dire « Tu es mauvais » mais bien de préciser
vers où l'on doit évoluer.

Points clés : Faire évoluer un individu c'est d'abord **faire le point sur sa stabilité**.

« A-t-il la sécurité suffisante pour envisager une évolution ? »

L'idée à retenir : la question des besoins : Sécurité et Evolution

1 / Quelle est ma capacité à me donner du F+ et du F- ?

« Si je ne sais pas me donner de du F+/F-, je risque d'aller la chercher ailleurs ».

« A l'inverse, plus je m'en donne, moins j'ai besoin d'aller en chercher ».

Evidemment la question de l'**éducation** et de la **personnalité** va impacter ce 1^{er} point.

2 / Quelle est ma capacité à donner du F+ et du F- ?

« Donner du F+/F- a aussi un impact pour nous (Energie & Relation). »

3 / Quelle est ma capacité à recevoir du F+ et du F- ?

« Comment faire si dans mon éducation on ne m'a pas appris à recevoir ? »

4 / Quelle est ma capacité à refuser du F+ et du F- ?

« Attention, si je suis trop en situation d'attente de F+/F- c'est le risque de tomber dans un jeu de manipulation (Manipulateur/Victime – Triangle de Karpman) »

5 / Quelle est ma capacité à demander du F+ et du F- ?

« Malheureusement il n'est pas rare d'entendre en entreprise : si mon N+1 ne dit rien c'est que tout va bien... »

Travail de réflexion : Sonia nous invite à identifier nos points faibles parmi ces 5 axes.

Point d'attention : Les échanges

Quid des situations suivantes :

+ Je donne, mais que l'autre ne sait pas recevoir.

+ Je donne du F+ mais l'autre attend du F- (et inversement)

+ **L'idéal de la relation 50% / 50% n'est pas systématique !**

+ Les pratiques managériales sont donc à adapter en conséquence, entre identification, diagnostique, vigilance et adaptation.

+ Sonia rappelle qu'il n'est pas rare de voir en entreprise des attentes surdimensionnées de F+/F- et qu'hélas cela peut donner lieu à des frustrations.

Différence entre confiance en soi et estime de soi

La confiance en soi est liée aux compétences, au « Savoir-faire »

C'est La valeur que je me donne

L'Estime de soi : c'est la place que j'occupe. [L'estime de soi peut se définir comme étant "L'aptitude d'éprouver un sentiment favorable à son endroit, lequel naît de la bonne opinion que la personne a d'elle-même et de la valeur qu'elle se donne." (Fourgeyrollas, Cloutier Bergeron, p.82)]

Les 6 modes d'échanges de signes de reconnaissance | la structuration du temps

- 1 / Phase de retrait : Aucun signe de reconnaissance. Chacun est à son poste de travail.
- 2 / Phase de rituel : c'est le minimum de la relation. On échange des banalités : « Bonjour ça va ? »
- 3 / Phase de passe-temps : On partage sur des sujets qui rapprochent (actualité, météo etc.)
- 4 / Phase d'activité : Les échanges ont une finalité, une activité en commun, on fait ensemble.
- 5 / Jeu psychologiques : ces jeux manifestent souvent la satisfaction négative du besoin de signe de F+/F-
- 6 / Phase d'intimité : relation de confiance, chacun se respecte et ose donner des signes de F+.

L'après – midi : exercice d'application

Exercices en binômes :

- + Partagez une expérience où vous ne vous êtes pas senti reconnu(e) »
- + De quoi auriez-vous eu besoin ?
- + Partagez une expérience où vous vous êtes senti reconnu(e).

Bilan en groupe :

- + Indiquez ce que l'entreprise a mis en place pour que les personnes soient reconnues.
- Parmi les différentes propositions du groupe :
- La mise en lumière des compétences de l'équipe
 - Responsabiliser les équipes sur de nouvelles compétences
 - Former les équipes sur des formations diplômantes
 - Mettre en avant les équipes avec des Olympiades/Awards
 - Créer une cohésion autour de projets personnels
 - Capitaliser les savoir-faire des équipes (Cf. : Google qui compile les compétences perso).

Reconnaissance | Les différents profils

ORGANISE (25% des profils) : Besoin de reconnaissance sur la gestion du temps et des priorités

OPPORTUNISTE (5% des profils) : Besoin de reconnaissance

HUMAIN (30% des profils) : Besoin de reconnaissance dans la relation aux autres

CREATIF (20% des profils) : Besoin de fun, de ludique pour être reconnu

IMAGINAIRE (10% des profils) : Besoin de temps et besoin d'être seul

SENS (10% des profils) : Besoin de reconnaissance sur les notions de valeur

Reconnaissance | Impact de la non reconnaissance dans nos entreprises

Exercice en groupe : Quelles conséquences de la non reconnaissance dans l'entreprise ?

Bilan des échanges – Tour de table entre les participants :

- + Manque d'implication + Frustration + Perte de productivité + Dépression + Décohésion – Démotivation
- + Turn-over + Insatisfaction etc.

Sonia précise les 2 principales conséquences pour les entreprises belges :

- + BURNOUT – Souvent causé par le manque de reconnaissance / l'absence de fiche de postes.
- + ABSENTEISME – Blanc, noir et gris (Gris = Un F+/F- pourrait l'éviter).

Dernier exercice de groupe pour expérimenter le F+

En cercle, l'un du groupe assis sur « la chaise chaude » reçoit de la part de chacun un F+. La parole est distribuée dans le sens des aiguilles d'une montre. Chacun commence sa phrase par : « *Ce que j'apprécie chez toi* » ou « *Ce que j'aime le plus chez toi au travail* » ou « *Ce qu'il m'aiderait à mieux travailler avec toi – dans le sens de « J'ai besoin de .. » et non Tu dois... »* ».

Cet exercice, s'il est réalisé dans le bon contexte permet de développer le F+/F- auprès des équipes. A défaut de pouvoir le verbaliser, chacun peut aussi écrire sur un post-it et présenter une compilation.

CONCLUSION – Ce que chacun retient

- + L'importance de cibler selon le type de personnalité.
- + Les différents types de reconnaissance.
- + Le jeu de la chaise chaude
- + L'idée de déposer régulièrement des post-it « compliment » à ses équipes
- + La différence entre estime de soi et confiance en soi.
- + Développer la fierté au travail. Arrêter les « petit » les « un peu ».
- + Ne pas tout miser sur le social ou le professionnel sinon la table sera bancale.
- + S'adapter aux personnes et surtout aux moments.
- + Etre là pour donner du F+/F- pour l'équipe.
- + Développer la reconnaissance permanente.
- + Apprendre à recevoir.
- + L'importance des rituels.

Sonia rajoute en conclusion que la délivrance de F+ / F- fait certes partie des missions des managers, mais que tout le monde peut aussi y participer.

Liens, sources et bibliographie -----

Thème : Entreprise : + Manager avec les accords toltèques

Thème : Personnel + Olivier Clerc, *Même lorsqu'elle recule, la rivière avance*, philanthrop'.
+ Raphaëlle Giordano, *Ta deuxième vie commence quand tu comprends que tu n'en as qu'une*, Eyrolles

Thème : Différentes façons de reconnaître les autres :

+ Comprendre et pratique la Process Communication (B. Dussoullier)

Pour contacter Sonia Piret : +0032 0486 707 496

Au plaisir de tous se retrouver le mercredi 16 février prochain...

Julien