

Les dernières études le démontrent, la reconnaissance est le principal critère de motivation chez le salarié. Reconnaître la qualité d'un salarié et/ou de son travail, c'est agir positivement sur l'estime de soi, la confiance de son collaborateur. Reconnaissance et estime de soi étant intimement liées, il est important de s'employer à reconnaître le travail de ses collaborateurs pour renforcer leur niveau d'implication.

Préparer l'entretien

Valoriser son salarié dans le cadre d'un entretien, ça se prépare. En effet, reconnaître la qualité de réalisation d'un travail sur un sujet donné nécessite d'identifier dans un premier temps les éléments sur lequel le salarié a fait preuve d'implication, lorsqu'il a répondu favorablement aux objectifs fixés ou fait preuve d'initiative. Il faut montrer au salarié que vous avez pris le temps de suivre son travail.

Si nous vous recommandons cette petite étape de préparation, il est néanmoins important de procéder de manière spontanée et de laisser une certaine part d'improvisation pour rendre le plus naturel possible cet entretien de reconnaissance.

Enfin, il est important d'aborder cet entretien en évacuant certains préjugés. Ce n'est pas parce que vous félicitez un collaborateur qu'il va systématiquement vous demander une augmentation ou se reposer sur ses lauriers. De même, vous pouvez également vous dire que lorsque vous étiez dans sa situation, on ne nous disait jamais quand c'était bien car c'est normal de bien faire son travail. Justement, voilà l'occasion de rectifier le tir et de ne pas faire subir le manque de reconnaissance que vous avez pu vous-même ressentir.

Le déroulement de l'entretien

L'étape la plus importante de l'entretien est de le féliciter pour le travail accompli et réalisé. Il convient dans un premier temps de faire référence à la bonne idée, au bon résultat ou à l'objectif atteint. Rentrer ensuite dans les détails en évoquant certains points clés du travail et de l'élément décisif dans la réussite démontre que vous avez pris le temps de vous intéresser au travail du collaborateur. S'il s'agit d'une bonne pratique émanant de l'initiative du salarié, vous pouvez lui demander comment il s'y est pris ou comment lui est venu l'idée afin de prendre du recul sur la manière de fonctionner ou de s'organiser de manière plus générale.

Exemple : « *Ecoute Jérôme, j'ai eu un retour de la part du client sur le chantier de la semaine dernière. Il se trouve que tu as vraiment répondu aux attentes et que tu as su t'adapter à la situation malgré les imprévus. Je te félicite donc pour la qualité de ton travail, c'est très bien, bravo* ».

Si la reconnaissance est la première source de motivation chez le salarié, le deuxième levier de motivation est le sens au travail. Aussi, prendre le temps d'expliquer au salarié en quoi son travail a permis d'aboutir à des résultats positifs pour la performance de l'entreprise ainsi que sa réputation.

Exemple : « *Depuis que tu as mis en place ce processus, cela nous a permis non seulement de tenir les délais plus facilement mais également de réaliser des économies sur les dépenses de matériel. De plus les retours positifs des clients boostent notre réputation et avec le bouche à oreille, nous avons de plus en plus de demandes !* »

Suite de l'entretien

Afin de capitaliser sur cette initiative, il est opportun de répandre la bonne pratique en la diffusant auprès de tous lors d'une réunion informelle afin d'encourager les autres à faire preuve du même état d'esprit. Il faut pour cela que le salarié accepte que vous témoigniez sur sa réalisation.

Bien sûr, chaque salarié est différent et tous ne peuvent pas fournir les mêmes résultats. Aussi, compte tenu des qualités de chacun, il est important de n'exclure personne de cette dynamique de reconnaissance. Si certains n'ont pas forcément les résultats escomptés ou mettent plus de temps à réaliser les objectifs fixés, n'hésitez pas à les encourager lors d'entretiens du même acabit dès lors que le degré d'implication le justifie. En somme, il convient de ne pas récompenser uniquement les résultats mais aussi les efforts.

Enfin, n'hésitez pas à reproduire cet entretien de reconnaissance afin d'en faire une pratique courante. Les entretiens de recadrage parfois nécessaires passeront d'autant mieux que des entretiens de reconnaissance sont également effectués dans l'entreprise.

Une certaine fréquence des entretiens de reconnaissance permettra d'insuffler une dynamique positive et de satisfaire les besoins primaires que sont le besoin de reconnaissance et la quête de sens au travail.

