

Managers : exprimez de la reconnaissance...

un placement à haut retour d'investissement !

En tant que personne, que ce soit dans notre vie personnelle ou dans notre vie professionnelle, nous avons besoin de reconnaissance et les études réalisées dans l'environnement professionnel montrent que le manque de reconnaissance est un reproche récurrent et important adressé au management.

Alors, pourquoi est-il important d'exprimer de la reconnaissance ?

Pour favoriser le développement de confiance en son potentiel, celui d'acquérir de nouvelles compétences pour se fixer et atteindre de nouveaux défis personnels



La reconnaissance est un carburant énergétique et son utilisation est délicate .

En effet s'il n'y a aucun doute sur le besoin de reconnaissance de chaque individu, la nature du carburant , le besoin et le moment de « faire le plein » va différer pour chacun .

La bonne réception de ces messages de reconnaissance devra répondre à des critères précis : ils doivent être sincères, appuyés sur un résultat ou un effort concret, non relié simultanément à une autre demande, émis dès connaissance des faits et ...**surtout selon la perception de la situation vécue par celui qui reçoit la remarque valorisante.....**

Ces messages bien délivrés renforcent l'estime de soi et la confiance en soi, en générant des émotions et sentiments positifs : joie, plaisir, fierté, justice... dans le cas inverse ils peuvent devenir synonymes de méfiance, de préalable à quelque chose de caché ou (*quasiment*) pire ne même pas être entendus.

Personne ne peut revendiquer un droit inique à un respect inconditionnel.

Et oui, **il est donc possible de valoriser son propre manager** car la reconnaissance n'a pas de lien de subordination. Le respect n'est pas un dû au statut, à l'âge...

Le respect se mérite par nos actes et notamment par les efforts et/ou les résultats que nous ferons ou obtiendrons afin de tenir les engagements que nous prenons vis-à-vis de nos interlocuteurs.



- **Encourager** les connaissances (Savoir) , les compétences (Savoir Faire) de la personne. C'est investir sur le plaisir de nouvelles acquisitions et donc de plus d'adaptabilité dans un monde en évolution permanente
- **Valoriser** les comportements (Savoir Être) c'est renforcer la réalité de valeurs communes par l'application de repères connus et partagés par l'ensemble des membres de l'équipe
- **Pousser** à l'engagement c'est s'assurer de la bonne connexion entre ce qui doit être réalisé : missions, résultats à produire... et le niveau de confiance nécessaire pour être au rendez-vous.
- **Récompenser** les résultats à la hauteur des bénéfices qu'ils génèrent pour le bien-être de l'équipe, c'est œuvrer pour une politique équitable concernant le niveau de performance fourni par chacun.

Les bénéfices mutuels de la reconnaissance :

Pour le manager

Un gain de motivation, de bien être, donc d'engagement des collaborateurs, ce qui impactera nécessairement un résultat économique

Les collaborateurs

Une confiance accrue en soi et en ceux qui les dirigent de part leur capacité à développer un management bienveillant
Cf Newsletter 14NL



« Les bonnes pensées que l'on garde pour soi ne valent rien. »

Ken Blanchard

Si l'on veut que l'entreprise soit au service de ses clients,
il est vital que les managers soient au service de leur équipe

kaleïdo

AIDER LES ENTREPRISES A LIBÉRER LES ÉNERGIES CONSTRUCTIVES