



OUTILS

MON INVENTAIRE PROFESSIONNEL *

Prendre le temps de faire son inventaire permet de mieux se connaître. Les questions suivantes vous aideront à y arriver.

- Quelles sont mes compétences ?
- Quelles sont mes connaissances ?
- Quelle est mon expertise ?
- Quelles sont mes aptitudes (physiques, intellectuelles, mentales) ?
- Quels sont mes acquis transférables ?

« La reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus.⁷ »

— Jean-Pierre Brun

* Inspiré de l'exercice « Mon inventaire », dans *Mission ? Passions!*, d'Aline LÉVESQUE (2007). Saint-Hubert (Québec), Éditions Un monde différent, p.103.

AU TRAVAIL, RECONNAISSEZ-VOUS...⁸

... les personnes comme des êtres singuliers et uniques ?

La reconnaissance porte sur l'individu et non sur l'employé ou sur sa fonction. Nous nous adressons à Patrice ou à Martine, non au comptable ou à l'adjointe aux communications. Cette reconnaissance peut s'exprimer de diverses façons : on peut saluer ses collègues le matin ou consulter les salariés au sujet d'une décision à prendre (et en faire le suivi avec eux). Nous parlons donc de tout ce qui va reconnaître la présence de la personne, tout ce qui la valorisera et confirmera son importance dans l'organisation.

... les compétences et la pratique ?

On parle ici de reconnaître les responsabilités individuelles de la personne. Souligner la qualité d'un travail bien fait et valoriser des caractéristiques au premier abord invisibles d'une personne, tels la créativité, l'innovation, l'autonomie ou l'enthousiasme, sont des comportements à cultiver quand on veut reconnaître l'importance du travail effectué.

... les résultats ?

La personne travaille pour obtenir des résultats positifs qui seront observables et contrôlables. Un mot ou un courriel personnalisé soulignant les progrès accomplis peut être perçu comme une rétribution symbolique sur le plan de la reconnaissance au travail.

... l'effort et l'investissement ?

Il peut arriver que les résultats obtenus soient inférieurs aux efforts déployés. La reconnaissance doit alors porter sur l'engagement et sur les risques encourus par la personne, indépendamment des résultats. Des remerciements ou l'attribution de plus grandes responsabilités seront un signe de confiance et de soutien.

La reconnaissance au travail est l'affaire de tous. « Ce sont les supérieurs, les clients, les collègues, ceux qui connaissent notre travail et ceux qui en sont les utilisateurs, qui sont en mesure de porter un jugement sur l'ouvrage accompli et ainsi donner un sens à nos efforts et à notre investissement.⁹ »

www.acsm.qc.ca



7 BRUN, Jean-Pierre, *La reconnaissance au travail*, paru dans les Grands dossiers des Sciences Humaines, n° 12, Automne 2008, Paris, Sciences Humaines Éditions.

8 Inspiré du contenu du texte de Jean-Pierre BRUN, *La reconnaissance au travail*, paru dans les Grands dossiers des Sciences Humaines, n° 12, Automne 2008, Paris, Sciences Humaines Éditions.

9 SAINT-ARNAUD, Louise (2009). « La reconnaissance au travail : un enjeu au cœur de la santé mentale au travail », *Coffre à outils*, Semaine nationale de la santé mentale, p. 21.

