



à l'œuvre commune. Cette reconnaissance par les pairs permet à la personne de saisir en quoi elle est à la fois pareille et unique par rapport à l'autre. Elle offre ainsi une base solide à la conquête de l'identité et de la santé mentale.

Les obstacles à la reconnaissance

Pour être reconnu, il faut être vu; et pour être vu, il faut pouvoir montrer ce que l'on a accompli comme travail. Or, faire connaître et reconnaître son travail n'est pas toujours facile. Des facteurs liés à l'organisation du travail vont souvent y faire obstacle. Dans certains cas, l'organisation du travail est conçue sur un mode compétitif, ce qui entraîne une faible confiance entre les collègues et autres personnes du milieu. Dans un tel contexte, la personne peut décider de ne pas exposer son travail réel pour éviter de faire connaître sa production médiocre malgré son envie de dévoiler ses bons coups.

À partir du moment où l'on montre ce que l'on peut faire, on montre aussi ce que l'on ne peut pas faire. La confiance entre celui qui s'expose et celui qui regarde est au cœur du processus. **On veut généralement s'assurer que la personne qui regarde portera un jugement équitable sur notre travail, qu'elle posera un regard juste sur ce qui a vraiment été fait et qu'elle ne réagira pas de manière à mettre en péril le contrat de travail.** C'est pourquoi les trucs ou les bons coups peuvent rester cachés lorsque la confiance n'est pas au rendez-vous. Dans le même sens, faire voir comment on s'y est pris, expliquer ses choix, rendre compte de ses façons de faire exige du temps, des lieux de parole, des espaces pour exposer son travail. Les objectifs de production actuels visant à éliminer les temps morts et à rationaliser toutes les actions ont fini

par miner les espaces de parole pourtant nécessaires à la mise en valeur des efforts et des façons de faire intervenant dans la réalisation d'un travail. Enfin, l'individualisation des modes de fonctionnement fait en sorte qu'on expose de moins en moins notre travail au regard des collègues. C'est le cas des travailleurs autonomes et des personnes qui font du télétravail : ils ont de moins en moins de contact avec des collègues ou avec des personnes qui exercent le même métier que le leur et qui partagent la même réalité professionnelle au quotidien.

Le regard de l'autre : une ouverture vers le savoir-vivre ensemble

Dans un milieu de travail donné, les nombreuses façons de faire les choses peuvent avoir des répercussions sur l'organisation des activités. L'activité des uns n'est jamais isolée de celle des autres. Or, si chacun pratique son métier de façon individuelle, sans tenir compte du rapport aux autres, des malentendus et des incompréhensions risquent d'apparaître. Aussi, les nouvelles manières de faire devront-elles être soumises à un arbitrage et à des accords afin d'assurer le bon fonctionnement du lieu de travail. Ces accords se réalisent par le biais d'échanges et de discussions qui ne relèvent pas seulement de la dimension technique et efficace du travail, mais également de sa dimension éthique : ce qui est bien ou mal, juste ou injuste, acceptable ou inacceptable dans la relation des uns par rapport aux autres. Les règles se définissent aussi selon des valeurs et des croyances qui ont cours entre les personnes. **Ainsi, le travail n'est pas seulement un rapport à la production et à l'efficacité. Il doit aussi être considéré dans son sens plus large comme un lieu où s'exercent et se régulent la vie sociale et le savoir-vivre ensemble.**

TRUCS

MES 101 FAÇONS DE ME RECONNAÎTRE

La reconnaissance au travail peut s'exprimer par de simples gestes. Si vous manquez d'inspiration, voici quelques propositions qui vous aideront à exprimer votre reconnaissance envers les membres de votre organisation. [<http://www.cgsst.com>]

- Remercier publiquement, lors de réunions, ses collègues ou son supérieur.
- Souligner l'atteinte des objectifs visés.
- Souligner l'ingéniosité d'une idée.
- Aider un collègue en surcharge de travail.
- Accorder de l'importance aux personnes.
- Faire appel à l'expertise de collègues plus expérimentés.
- Aider une personne à développer ses compétences.
- Sensibiliser les gestionnaires à l'importance de la reconnaissance.
- Se connaître soi-même.
- Consulter son entourage et le remercier pour ses opinions.
- Féliciter ses employés sur la constance dont ils font preuve dans l'exercice de leurs fonctions.
- Favoriser la collaboration.
- Consulter le personnel avant les prises de décision.
- Dire à un collègue que l'on admire sa persévérance et sa ténacité au travail.
- Faire circuler l'information au sein de l'organisation.
- Aménager les lieux de travail en fonction des besoins des membres de l'organisation.
- Prendre en considération la charge de travail et la difficulté des mandats en évaluant le rendement d'un employé.
- Offrir à ses employés la possibilité de participer à des séances de formation.
- Souligner la créativité de ses collègues lors de réunions.

