



Reconnaissance

Théories bien pratiques pour motiver vos équipes

Découvrez ce qui nous motive intrinsèquement au travail et passez à l'action grâce à des bonnes pratiques éprouvées sur le terrain.

SOMMAIRE

Edito	page 3
Avant-propos & Méthodologie	
Avant-propos	page 4
Méthodologie	page 4
Quelques Chiffres Clés	page 5
Introduction	page 6
3 types de reconnaissance	
Qu'est-ce que la reconnaissance ?	page 7
Pourquoi est-elle essentielle ?	page 8
Dans quelles situations s'exprime-t-elle ?	page 8
6 chiffres clés sur la reconnaissance	
Répartition des types de reconnaissance	page 11
Fréquence des marques de reconnaissance?	page 12
Les 5 langages de la reconnaissance	page 13
Les Mots Valorisants	page 14
Les Moments Privilégiés	page 16
Les Services Rendus	page 18
Les Cadeaux Attentionnés	page 21
Les Interactions Physiques	page 24
Découvrez votre propre langage	page 26
Fiches pratiques pour motiver vos collaborateurs	
Reconnaître les résultats	page 27
Reconnaître les façons de travailler	page 29
Reconnaître les individus	page 31

EDITO

Vous a-t-on déjà prêté de la naïveté sous couvert que vous étiez optimiste ? Rêveurs, candides, bisounours, ingénus, niais ou crédules... Autant de surnoms aisément donnés qui laissent penser qu'être positif dénote un manque de bon sens, sinon de lucidité.

Chez Briq pourtant, nous **revendiquons le droit à la positivité**.

Nous croyons dur comme fer que la positivité peut initier un cercle vertueux sans limites. Que l'on est plus heureux, plus motivé, plus accompli lorsque l'on est positif. Seuls, et en équipes. Nous sommes donc convaincus que les entreprises devraient donner à leurs collaborateurs le cadre et les conditions pour pouvoir l'être. À plein temps. Parce qu'elles en seraient les premières bénéficiaires.

Nous avons conscience que ce n'est pas chose facile. Mais chez Briq, nous **revendiquons un devoir de positivité**. Nous en avons assez de cautionner que plaintes, pessimisme et défaitisme riment avec réalisme.

Parce qu'être positif, c'est un travail de longue haleine, de tous les jours, de tous les instants.

Et nous pensons que **nous avons tou-te-s un rôle à jouer dans ce cercle vertueux**. Nous sommes convaincus qu'à notre échelle, nous avons le pouvoir de transmettre une dose de positivité à notre entourage, à nos collègues, à nos N+X et N-X. Et qu'il en faut peu pour embrasser cette mission.

Car tout démarre avec une volonté de remarquer les petites victoires et les efforts de ses collègues. Avec une détermination sans faille, surtout, à témoigner un maximum de reconnaissance à son entourage. Par un simple "merci", un "bravo" ou une petite attention qui ne coûtent rien mais peuvent faire toute la différence.

Nous avons tous le pouvoir de faire bouger les lignes. Tout est une question d'état d'esprit. *Think positive.*

Charlène Thouard, co-fondatrice et CEO de Briq.



AVANT-PROPOS & MÉTHODO

Avant-propos

Cette étude a été réalisée avec deux objectifs.

Le premier est d'expliciter ce qu'est la reconnaissance en donnant des exemples très concrets des différentes formes qu'elle peut prendre au quotidien en entreprise. Le deuxième est de vous offrir un panel d'actions et d'exemples à mettre en place facilement dans vos équipes pour répondre à leur besoin légitime de reconnaissance.

Méthodologie

Pour cela, nous avons multiplié les sources pour faire en sorte que cette étude soit la plus objective et complète possible.

Nous nous sommes dans un premier temps appuyés sur des études et articles scientifiques pour construire un spectre d'analyse et l'adosser à des théories déjà éprouvées par différents courants en sciences sociales.

Nous avons notamment retenu deux approches.

La première - que nous avons pris pour prisme d'analyse - se concentre sur les types et contextes de reconnaissance que l'on peut observer en entreprise. Nous nous sommes notamment appuyés sur les travaux de Brun et Dugas¹, qui ont eux-mêmes synthétisé différents travaux en sciences de gestion. Leur synthèse est une référence dans les sphères francophones.

La seconde s'intéresse quant à elle à la façon d'exprimer de la reconnaissance : ses différents langages. Chapman et White² ont ainsi décliné The 5 Love Languages en l'adaptant au monde du travail et développé leur propre méthodologie utilisée principalement par les coachs et consultants RH aux Etats-Unis.

Nous avons ensuite procédé à une étude quantitative : nous avons analysé plus de 20 000 échanges de micro-feedback entre pairs effectués via notre solution Briq, au sein de 22 entreprises modèles rassemblant entre 30 et 750 collaborateurs.

Si ces échanges font principalement écho à l'un des langages de reconnaissance en particulier³ - des mots/témoignages de considération - la dimension ludique de Briq est un véritable catalyseur de reconnaissance, et permet de refléter de façon très réaliste les interactions positives en entreprise, accompagnant régulièrement d'autres marques de reconnaissance.

Nous avons enfin finalisé notre étude en effectuant des entretiens qualitatifs avec des collaborateurs pour mettre en perspective nos principaux enseignements.

¹ BRUN, Jean-Pierre et DUGAS, Ninon - La Reconnaissance au travail : une pratique riche de sens, 2002

² CHAPMAN, Gary et WHITE, Paul - The 5 Languages of Appreciation in the Workplace, 2011

³ Voir plus bas "Par quel langage elle se témoigne"

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

3 Types de **reconnaissance** au travail

2/3 De la reconnaissance distribuée est la reconnaissance de l'individu

5 Langages de la **reconnaissance**

- **Micro-feedbacks** donnés en moyenne par semaine par personne

59%

reconnaissance
personnelle

41%

reconnaissance
collective

INTRODUCTION

Merci”, “Bravo” sont plus que de simples mots dans le cadre du travail. Marques de reconnaissance, ils peuvent même avoir de grandes vertus neuroscientifiques,⁴ en déclenchant des micro-doses d’ocytocine - la fameuse hormone feel-good essentielle à notre équilibre et notre motivation.

La bonne nouvelle, c’est qu’aujourd’hui la plupart des entreprises ont compris leur importance. Et elles souhaitent désormais fournir le cadre et les conditions nécessaires pour développer une culture de la reconnaissance dans leurs équipes, et répondre ainsi au besoin grandissant de leurs collaborateurs.

C’est une première étape essentielle. À travers cette étude, nous vous proposons de franchir un nouveau cap pour comprendre les ressorts de la reconnaissance et découvrir les différents leviers pour l’améliorer dans un cadre professionnel.



⁴ <https://ideapod.com/neuroscience-reveals-gratitude-literally-changes-brain-happier/>

3 TYPES DE RECONNAISSANCE

Qu'est-ce que la reconnaissance ?

Commençons par le commencement en définissant ce qu'est la reconnaissance au travail.

Parce que la reconnaissance au travail, tout le monde comprend ce que c'est. Plus ou moins. Comme beaucoup des notions de travail qui s'inspirent de la science comportementale du quotidien, on s'en fait souvent une idée assez générique. Or il existe des dizaines de définitions et d'approches sur le sujet, liant plus ou moins fortement reconnaissance à performance et impliquant plus ou moins des relations hiérarchiques.

La définition que nous retenons chez Briq est probablement l'une des plus inclusives. Pour nous, la reconnaissance au travail est une marque d'attention positive visant à témoigner des remerciements, félicitations et encouragements, ou à exprimer son respect, sa sympathie et sa considération pour un collaborateur et/ou son travail.

Si même en se limitant au cadre du travail, la reconnaissance peut provenir de nombreuses parties prenantes différentes (de fournisseurs, clients, partenaires, de l'entreprise elle-même, de la société civile plus largement ou de l'Etat en plus de celle provenant de collègues), nous faisons néanmoins le choix dans cette étude de nous concentrer uniquement sur la reconnaissance entre collègues - incluant supérieurs hiérarchiques, homologues et subalternes - et de l'entreprise elle-même. En effet, ces dernières ont l'avantage de ne pas dépendre de l'activité de l'organisation et s'appliquent à toutes les situations, contrairement aux premières (une entreprise B2C pourra bien plus facilement percevoir des marques de reconnaissance de la part de la société civile par exemple).

3 TYPES DE RECONNAISSANCE

Pourquoi est-elle essentielle ?

Pour l'entreprise, la reconnaissance est essentielle parce qu'elle est le premier levier d'engagement au travail.⁵

En effet, la reconnaissance répond à deux des critères de motivation fondamentaux listés par Maslow, sans lesquels les individus ne peuvent faire preuve d'engagement : le besoin d'estime, et le besoin d'appartenance. Le premier est assouvi par les marques de considération et d'appréciation liées à la reconnaissance et permettent de gagner en confiance en soi. Le deuxième découle du fait que la reconnaissance de l'entreprise est une façon d'allier individu et esprit collectif en rappelant les sens et mission de l'organisation.

Or, dans un contexte où les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle sont de plus en plus poreuses, il est difficile de se réaliser pleinement en éliminant toute composante travail. Il incombe ainsi à l'entreprise de fournir les conditions pour répondre aux besoins essentiels de ses collaborateurs.

Dans quelles situations s'exprime-t-elle ?

Si les entreprises ont tendance à associer reconnaissance et stricte performance, la reconnaissance au travail s'appuie en fait sur trois composants principaux qui se nourrissent les uns des autres.

⁵ HBR - The Impact of Employee Engagement on Performance, 2013

3 TYPES DE RECONNAISSANCE

La reconnaissance des résultats

La reconnaissance des résultats est issue de l'approche comportementale⁶ qui se soucie principalement des livrables et résultats tangibles au travail.

Étroitement liée aux objectifs opérationnels des collaborateurs, les entreprises ont trop souvent tendance à considérer qu'elle est l'unique forme de reconnaissance à exprimer. La plupart auront donc un système de primes, de commissions, de salaires variables ou d'intéressements pour rétribuer les résultats en pensant témoigner de la reconnaissance de la meilleure des façons.

Or, la reconnaissance des résultats ne suffit pas. Elle peut même être source de stress et de malaise au sein des équipes si elle n'est pas accompagnée des deux autres types de reconnaissance. Enfin, les entreprises confondent souvent reconnaissance et récompense alors que les collaborateurs ne sont pas tous sensibles aux mêmes marques de considération.

La reconnaissance de la façon de travailler

Ici, nous avons délibérément fusionné deux perspectives - la perspective subjective⁷ et la perspective éthique⁸ - qui portent respectivement leur attention sur les efforts fournis par le collaborateur et sur le respect des valeurs de l'entreprise dans la réalisation de ses missions. Parfois oubliée au profit de la reconnaissance des résultats, ce type de reconnaissance est pourtant essentiel. D'une part parce que les résultats ne sont pas toujours directement corrélés à la qualité du travail fourni par les équipes : dans un marché en récession, les salariés peuvent redoubler d'effort sans que les résultats ne suivent. D'autre part, parce qu'il n'est pas toujours possible ni souhaitable de fixer des objectifs mesurables à l'ensemble des collaborateurs.

En entreprise, la reconnaissance de la façon de travailler est souvent témoignée lors des évaluations de performance - notamment sous l'angle des soft skills et de l'engagement personnel - et peut elle aussi amener à des récompenses monétaires (variable) ou statutaires (progression dans la hiérarchie).

Néanmoins, nombre d'entreprises peinent encore à répondre au besoin de reconnaissance de la façon de travailler, trop influencées par la crainte d'affecter négativement une culture de la performance. Et ce alors que ce type de reconnaissance est absolument nécessaire à l'équilibre psychique et la motivation des individus.

⁶ NELSON, Bob - Make Reinforcement a Positive Experience, 2001

⁷ DEJOURS, Christophe - Travail, usure mentale : de la psychopathologie à la psychodynamique du travail, nouvelle édition augmentée, 1993

⁸ BRUN, Jean-Pierre - « Une question d'identité... une question de dignité humaine... », 1999

3 TYPES DE RECONNAISSANCE

La reconnaissance de l'individu

La reconnaissance de l'individu découle de la conception existentielle et humaniste.⁹ Sa particularité est de porter sur l'individu en tant que personne - dotée d'une personnalité et de compétences qui lui sont propres, ayant une vie personnelle en dehors de l'entreprise - et non en tant que salarié - un directeur marketing ou un développeur chacun interchangeable.

Souvent négligée par l'entreprise, car non directement liée à l'activité des collaborateurs, elle est pourtant essentielle parce qu'elle répond aussi bien au besoin d'estime des individus qu'à leur besoin d'appartenance. Elle correspond d'ailleurs à des critères (trop) peu connus de mesure d'engagement des collaborateurs étudiés par les organismes les plus réputés.

10

- ✓ Je sais ce que l'on attend de moi au travail
- ✓ J'ai le matériel et outils de travail dont j'ai besoin pour faire mon travail correctement
- ✓ Au travail, j'ai l'occasion de faire quotidiennement ce que je sais faire le mieux
- ✓ Au cours de la semaine dernière, j'ai reçu des marques de reconnaissance ou des félicitations pour avoir bien effectué mon travail
- ✓ Mon supérieur direct ou une autre personne de ma société semble s'intéresser à moi en tant qu'individu
- ✓ Il y a quelqu'un au travail qui encourage mon développement
- ✓ Au travail, mes opinions semblent avoir du poids
- ✓ La mission/les objectifs de ma société me donne le sentiment que mon travail est important
- ✓ Mes collègues s'engagent à fournir un travail de grande qualité
- ✓ J'ai un(e) très bon(ne) ami(e) où je travaille
- ✓ Au cours des 6 derniers mois, j'ai eu l'occasion d'évoluer dans mon travail

En entreprise, elle s'exprime principalement de façon informelle par le relationnel et la complicité entre collègues, ainsi que par la flexibilité et la confiance accordées aux collaborateurs.

Si les individus peuvent avoir des sensibilités qui varient pour chacun des types de reconnaissance, les trois doivent impérativement être exprimés en entreprise. Loin d'être aux antipodes, ces types de reconnaissance se nourrissent et dépendent en effet les uns des autres. L'équilibre peut rapidement être menacé si l'entreprise ne fournit pas le cadre nécessaire à ce qu'ils soient tous représentés.

⁹ MARTIN, Bertrand, Vincent LENHARDT et Bruno JARROSSON - Oser la confiance. Propos sur l'engagement des dirigeants, 1996

¹⁰ <https://rmsnews.com/engagement-il-faut-analyser-les-analytics/>

6 CHIFFRES CLÉS SUR LA RECONNAISSANCE

Grâce à notre outil, nous avons la chance de bénéficier de données (anonymisées) nous permettant d'étudier de façon très concrète la façon dont les différents types de reconnaissance cohabitent en entreprise. En voici les principaux enseignements que l'on en tire.

Répartition des types de reconnaissance

Alors que les entreprises ont l'habitude de mettre l'accent sur la reconnaissance des résultats, sur lesquels sont calqués la plupart des primes et bonus, notre étude révèle que cette dernière ne suffit pas à répondre aux besoins de reconnaissance des collaborateurs.

On observe en effet que seulement 15% des marques de reconnaissance portent sur les résultats, même dans les organisations les plus performantes. Et ce alors que la reconnaissance des résultats est le type de reconnaissance le plus facile à témoigner, que ce soit par la hiérarchie ou par ses collègues, parce qu'elle répond à une performance effective et visible.

Les deux autres types de reconnaissance prennent ainsi d'autant plus leur sens : même dans les cultures les plus bienveillantes, la reconnaissance des résultats n'est intrinsèquement pas suffisamment fréquente pour diffuser la dose de positif essentielle au besoin d'estime des collaborateurs.

La reconnaissance de la façon de travailler vient naturellement compléter la considération accordée à l'aboutissement du travail en représentant quant à elle 23% des témoignages de reconnaissance. Ceux-ci soulignent notamment la qualité du travail, les valeurs véhiculées et les efforts fournis par les collaborateurs dans leurs missions et font également gagner en estime.

Mais l'analyse démontre surtout l'importance de la reconnaissance qui porte sur l'individu (indépendamment de leurs résultats ou manière de travailler) : elle représente plus de 62% des témoignages de reconnaissance entre collègues et est considérée comme absolument essentielle par l'ensemble des collaborateurs interrogés parce qu'elle répond à leur besoin d'appartenance en plus de leur besoin d'estime.

6 CHIFFRES CLÉS SUR LA RECONNAISSANCE

Si le résultat est finalement assez intuitif - ce sont avant tous nos collègues, les personnes avec qui l'on interagit le plus au quotidien, qui nous donnent envie de nous lever chaque matin - trop peu d'entreprises embrassent encore ce constat et fournissent le cadre nécessaire pour que ce type de reconnaissance s'exprime et se développe. C'est pourtant en encourageant les interactions et marques de complicité entre collègues que l'on peut développer une culture de la reconnaissance, et a fortiori, valoriser les résultats et façons de travailler comme il se doit.

Fréquence des marques de reconnaissance?

L'étude nous apporte enfin quelques lumières sur la fréquence à laquelle les témoignages de reconnaissance sont échangés en entreprise.

On découvre par exemple qu'en moyenne, un collaborateur (inscrit sur notre plateforme) envoie 5 marques de reconnaissance chaque semaine, qui peuvent être décomposées en deux catégories.

La première - et la plus fréquente : 59% soit 3 des 5 témoignages par semaine - correspond à des micro-feedback positifs envoyés de façon bilatérale d'un collaborateur à l'un de ses collègues. Ces marques de reconnaissances sont des encouragements, des remerciements privés ou des clins d'oeil qui renforcent la relation entre les deux parties prenantes, et fortifient partant la culture de l'entreprise.

La seconde rassemble des marques de reconnaissance témoignées de façon collective à un ou plusieurs collaborateurs ou équipe(s). Celles-ci supposent qu'un collaborateur prenne l'initiative de mettre en avant son/ses collègue(s) devant d'autres équipes : souvent pour marquer un anniversaire, accueillir un nouvel arrivé ou mettre en avant une très belle réussite.

Moins fréquente à recevoir - en moyenne, les collaborateurs reçoivent ce type de reconnaissance une à trois fois par an - celle-ci est d'autant plus puissante qu'elle est publique en sus de sa rareté. Ainsi, grâce à une initiative bienveillante, des collaborateurs qui n'ont pas le réflexe de témoigner de la reconnaissance peuvent se joindre aux célébrations et commencer à briser les silos organisationnels.

Ce que nous avons retenu de notre analyse - et qui corrobore désormais tous nos choix de développement produit - c'est que lorsqu'il s'agit de reconnaissance, plus il y en a mieux c'est. Marqueur fort d'appartenance et d'estime, elle ne peut avoir qu'un effet positif sur le collectif et la performance d'une organisation.

Néanmoins, encore faut-il que la reconnaissance soit interprétée comme telle : qu'elle résonne et soit perçue comme une marque de considération positive... ce qui n'est pas toujours gagné, car nous ne sommes pas tous réceptifs aux mêmes marques de reconnaissance.

LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Après avoir analysé des marques de reconnaissance sous formes de micro-feedback positifs, nous avons souhaité aller plus loin et vous donner les clés pour comprendre les autres façons dont elle peut être exprimées.

Au-delà des différences de sensibilité aux situations et types de reconnaissance, nous ne sommes également pas sensibles aux mêmes intentions : nous ne parlons simplement pas tous le même langage de la reconnaissance. En effet, si tous les individus ont besoin de se sentir reconnus et appréciés au travail (pour leurs résultats, façons de travailler et/ou façon d'être), tous ne valorisent pas les mêmes marques de considération. Pire, le manque d'alignement entre les façons de ressentir et d'exprimer de la reconnaissance peuvent même amener à de mauvaises interprétations.

Chaque individu possède un langage primaire et un langage secondaire. Il peut être en outre insensible - voire complètement déprécier - un dernier langage : le langage dissident.

Les langages primaire et secondaire regroupent des marques d'attention qui touchent particulièrement le collaborateur. Si le collaborateur sera particulièrement sensible à son langage primaire, le langage secondaire est une très bonne alternative pour varier les façons d'exprimer de la reconnaissance - un critère fondamental à ce qu'elle ne perde pas en impact à moyen et long termes. Assez naturellement, ce sont également les langages que le collaborateur privilégie pour exprimer à son tour de la reconnaissance. Et ce d'autant plus fortement qu'il n'est pas conscient des sensibilités de ses collègues, puisqu'il supposera que tout le monde se sent valorisé de la même façon : la sienne.

Le langage dissident regroupe quant à lui les marques d'attention qui ne touchent pas le collaborateur, ou pire, qui le mettent mal à l'aise ou font remonter en lui des sentiments négatifs. Si le collaborateur percevra la plupart du temps la bonne intention de son collègue, il ne ressentira en tout cas pas l'effet positif escompté. Cela peut conduire à des malentendus ou à une incompréhension grandissante entre des collaborateurs qui ont des langages et sensibilités opposés sans le savoir.

Par exemple, Emma a pour langage dissident les Services Rendus, contrairement à Georges, dont les Services Rendus sont le langage primaire. Pour lui témoigner de la reconnaissance, Georges aura naturellement tendance à proposer son aide à Emma, lui-même se sentant valorisé lorsque l'on en fait de même pour lui. Emma risque en revanche de ne pas apprécier le geste de Georges à sa juste valeur (ne se sentant pas spécialement reconnue), ou même de mal le prendre ("Georges pense que je suis moins capable que lui")... ce qui peut mener à des tensions alors que tout partait d'une bonne attention.

C'est pourquoi il est d'autant plus important d'apprendre à connaître les langages et sensibilités de ses collègues pour pouvoir adapter son discours et la façon dont on témoigne de la reconnaissance, afin que cette dernière soit la plus efficace possible pour le collaborateur qui la reçoit, et la moins frustrante possible pour celui qui la témoigne.

LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Mots Valorisants

Sentiments positifs ❤️

Lorsqu'il est apprécié, ce langage est exprimé par des mots (écrits ou oraux, privés ou publics) soulignant l'individu et/ou sa contribution. Les collaborateurs sensibles aux Mots Valorisants ressentent la dimension collective par les encouragements échangés entre collègues. Ils ont besoin des mots pour sentir que leur contribution compte et que les autres ont conscience des efforts ou de la qualité du travail qui ont été fournis. Ils ont également besoin des mots pour se sentir appréciés et intégrés à leur équipe.

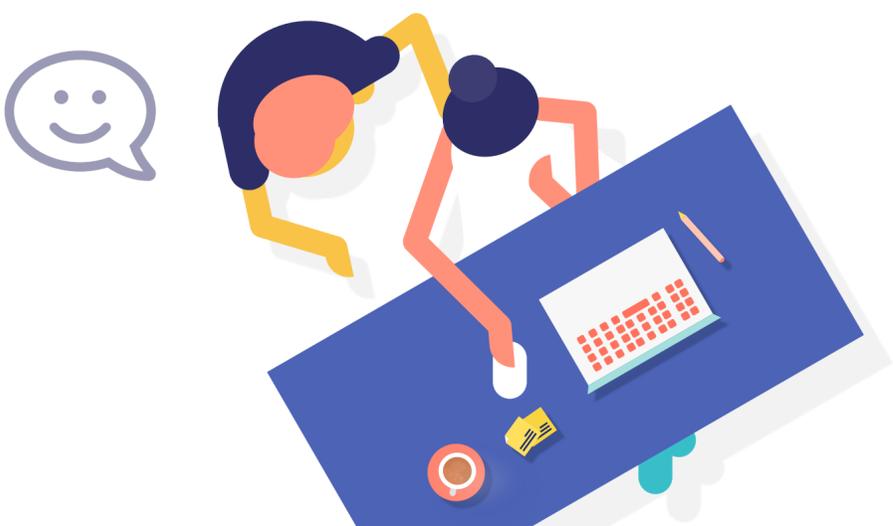
Pour les plus fervents, ces marques de considération seront d'autant plus appréciées qu'elles seront exprimées publiquement, lors de réunions d'équipes, ou dans un message accessible à plusieurs collaborateurs.

En cas de manque 💔

S'il est relativement facile de leur témoigner de la reconnaissance, les collaborateurs sensibles aux mots valorisants sont probablement les individus qui ont besoin de recevoir des marques de considération le plus fréquemment. En cas contraire, ils ressentiront de la démotivation et d'une grande perte de confiance en soi.

Pour eux, il est facile de dire bravo ou merci. Ils estiment donc que les mots ne demandent pas d'efforts de la part de leur collègues. S'ils n'en reçoivent pas suffisamment, ils auront tendance à le vivre comme une marque d'hostilité ou un manque de considération à leur égard. Ainsi, ils ressentiront un fort sentiment de solitude ("personne ne tient à moi"), un manque de sens ("est-ce que mon travail sert à quoi que ce soit ?") ou un manque d'estime ("pourquoi faire tant d'efforts, personne ne les remarque").

À noter également que ce profil de collaborateur est souvent sensible aux critiques, et que celles-ci seront d'autant moins faciles à recevoir qu'ils sont en déficit de confiance et en manque de reconnaissance.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

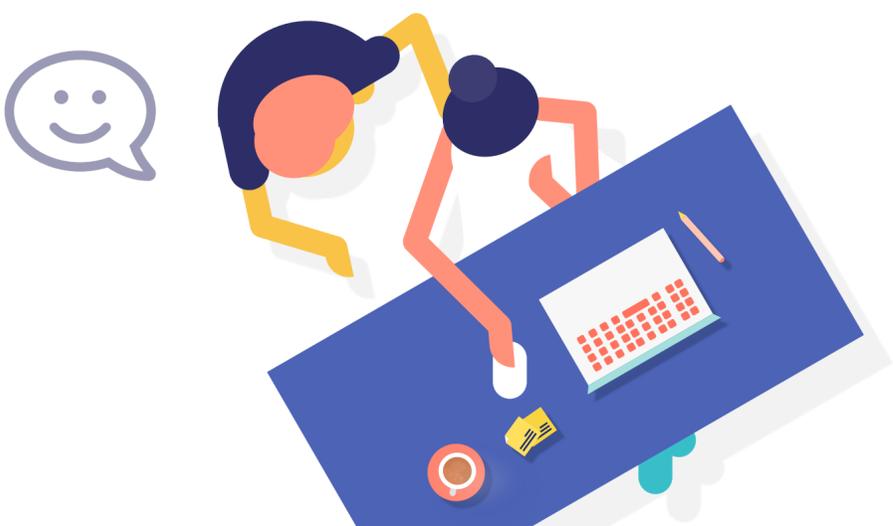
Les Mots Valorisants

S'il est exprimé de la mauvaise façon, auprès des mauvaises personnes ♥

Lorsqu'il est déprécié ou mal interprété, le sentiment ressenti est souvent une grande gêne. Celui-ci provient soit du syndrome de l'imposteur, soit d'une réticence particulière au fait d'être mis en avant (d'autant plus forte en cas de mise en avant publique). Il viendra également d'une tendance à minimiser le travail accompli, en estimant que la contribution n'a rien d'exceptionnel.

Il peut également avoir un impact neutre, lorsque le collaborateur estime que les mots ne sont pas assez tangibles et ne sont pas toujours honnêtes. Dans ce cas de figure, le collaborateur a une grosse préférence pour les actes qui viennent donner de la véracité aux paroles ("ils disent qu'ils apprécient mon travail, mais ils l'auraient montré d'une façon plus concrète si c'était le cas").

Enfin et comme pour tout langage, certains collaborateurs y sont simplement insensibles parce qu'il leur paraît complètement normal d'être remerciés ou encouragés de façon verbale. Ceux-ci ne se sentiront pas particulièrement reconnus par les mots, mais ils pourront ressentir certaines caractéristiques liées au manque de reconnaissance mentionnées ci-dessus s'ils n'en reçoivent pas assez sur le long terme.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Moments Privilégiés

Sentiments positifs ❤️

Lorsqu'il est apprécié, ce langage est principalement exprimé par le temps de qualité accordé au collaborateur. Dans une société où le temps devient la ressource la plus précieuse, les collaborateurs sensibles aux moments privilégiés apprécieront le fait qu'on prenne le temps de faire un entretien 1:1 pour les écouter, de faire des pauses ou déjeuners en équipe, de prendre en compte leur avis et d'accorder une attention inébranlable (prise de notes, contact visuel, pas d'interruption) lorsqu'ils expriment quelque chose qui leur tient à coeur.

L'appétence pour les moments privilégiés peut se limiter au cadre professionnel (les moments et l'attention accordés sont toujours liés au travail - 1:1, déjeuner, événement d'équipe / avis sur un enjeu stratégique, écoute au sujet d'une contribution...) mais peuvent même excéder le cadre professionnel pour les plus fervents amateurs. Ces derniers apprécieront également les discussions profondes plus personnelles, les apéros ou les initiatives plus informelles organisées au sein des équipes.

Pour les collaborateurs appréciant ce langage, les moments privilégiés sont en tout cas la meilleure façon de leur faire ressentir une cohésion d'équipe, de leur montrer que leur avis compte et de leur faire gagner en confiance.

En cas de manque 💔

S'ils ne bénéficient pas suffisamment de moments privilégiés, les collaborateurs sensibles à ce langage ressentent avant tout un grand manque de considération, qui se traduira par un manque de motivation.

Ils auront rapidement le sentiment que leur avis, leur opinion n'a pas d'importance ("s'ils ne m'écoutent pas, c'est que ce que je pense ne compte pas"), et perdront à leur tour le sens de leur mission ("si on ne demande pas mon avis, c'est que mon travail n'impacte finalement pas le reste des missions").

À noter que ces collaborateurs sont particulièrement sensibles à ce qu'ils interprètent comme des marques d'inattention. Ils seront particulièrement frustrés par le fait d'être interrompus ou de sentir que leur interlocuteur est distrait lorsqu'ils sont en train d'exprimer quelque chose qui leur tient à coeur.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Moments Privilégiés

S'il est exprimé de la mauvaise façon, auprès des mauvaises personnes ♥

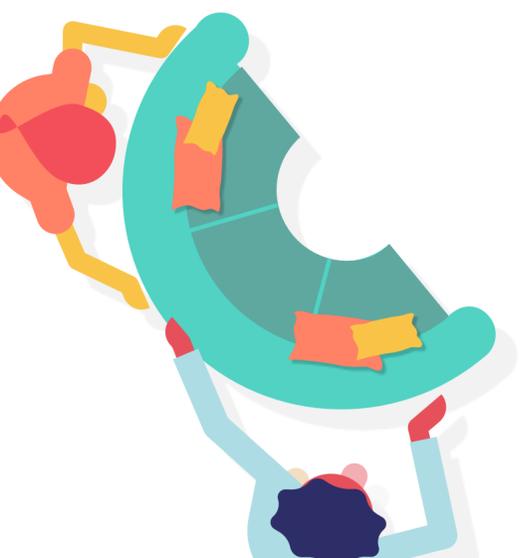
Les collaborateurs peuvent déprécier - ou ne guère apprécier - ce langage pour trois principales raisons.

Au lieu de se sentir valorisés, certains collaborateurs peuvent ressentir du stress et de la pression lorsqu'on leur demande leur avis ou lorsqu'on leur accorde une attention trop prononcée. Ceux-ci peuvent avoir tendance à être méfiants vis-à-vis de leur employeur et se sentir évalués plutôt qu'appréciés lorsqu'on leur consacre du temps.

D'autres, souvent très sensibles à leur organisation, préféreront des échanges rapides et dynamiques - parfois même très directs - et verront les moments privilégiés comme une perte de temps.

Les derniers, et probablement les plus extrêmes, ont également une volonté de conserver des barrières fortes entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et n'apprécient donc pas tous les moments qui peuvent déplacer leurs frontières.

Enfin et comme pour tout langage, certains collaborateurs y sont simplement insensibles parce qu'il leur paraît complètement normal de se voir accorder du temps. Ceux-ci ne se sentiront pas particulièrement reconnus par les moments privilégiés, mais ils pourront ressentir certaines caractéristiques liées au manque de reconnaissance mentionnées ci-dessus s'ils ne bénéficient pas suffisamment de ce type d'attention sur le long terme.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Services Rendus

Sentiments positifs ❤️

Pour les collaborateurs qui l'apprécient, ce langage se traduit principalement par des coups de main de leurs collègues dans des tâches qui ne leur étaient pas attribuées. Il passe également par des services rendus au collaborateur, en lien ou non avec le travail : déplacement d'un rendez-vous, aménagement exceptionnel du temps de travail, aide sur une question personnelle.

Les collaborateurs sensibles à ce langage sont probablement ceux qui voient le travail et la mission de l'entreprise dans sa plus grande globalité. En effet, pour ces collaborateurs, qu'importe qui effectue une tâche, ce qui compte c'est qu'elle soit faite. Ce qui compte, c'est peut-être même qu'elle soit faite par la personne la plus efficace pour l'effectuer - même si ça implique de se faire aider, parce que c'est pour eux ce qu'il y a de mieux pour leur entreprise pour gagner en productivité.

Ces collaborateurs peuvent aussi être marqués par le sentiment qu'ils peuvent toujours apprendre grâce aux coups de main de leurs collègues. Parce que ces derniers sont plus efficaces sur une tâche spécifique, ou parce qu'ils vont la réaliser d'une façon différente de la leur, les collaborateurs sensibles aux services rendus apprécieront d'autant plus ces moments qui leur donneront le sentiment de grandir.

Pour ces collaborateurs, les services rendus sont ainsi une marque forte, témoin de l'importance de l'esprit collectif de leur entreprise. Ils ressentent d'autant plus d'énergie, d'autant plus de responsabilité qu'ils travaillent en équipe.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Services Rendus

En cas de manque 💔

S'ils ne bénéficient pas suffisamment de coups de main ou de services de leurs collègues, les collaborateurs sensibles à ce langage peuvent se sentir submergés et se démotiver.

Ils se sentiront d'abord très seuls, et auront le sentiment que leur entreprise manque considérablement d'esprit d'équipe ("si personne ne me propose un coup de main alors que je suis sous l'eau, c'est parce que tout le monde ici est très individualiste"). Contre-intuitivement, ils se sentiront parfois moins responsables de leurs missions ("je sais que d'autres seraient meilleurs que moi sur ce sujet, je préfère me concentrer sur ce que je fais bien quitte à ce ça ne réponde pas exactement à ce qui était attendu"). Ils perdront en tout cas leur principale source d'énergie et auront beaucoup de difficulté à aller au bout de leurs tâches ("je ne vois pas comment je peux m'en sortir tout seul").

À noter que ces collaborateurs pourront ressentir également plus facilement certaines frustrations. Si un collègue refuse de les aider alors qu'ils ont le sentiment qu'il a la ressource pour le faire, ils auront tendance à le prendre personnellement. Ils pourront avoir le sentiment que leur collègue ne tient à pas à eux, ou même y percevoir une marque d'hostilité. Réciproquement, si un collègue refuse leur aide alors qu'ils pensent pouvoir les soulager en étant plus efficaces, ils pourront facilement remettre en cause leurs compétences ou auront le sentiment que leur collègue ne les juge pas en mesure de les aider.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Services Rendus

S'il est exprimé de la mauvaise façon, auprès des mauvaises personnes ♥

Lorsqu'il est déprécié ou mal interprété, c'est principalement pour trois raisons. La première peut être liée à un sens du détail très poussé. Le collaborateur a une idée très précise de la façon dont il souhaite qu'une tâche soit effectuée et n'apprécie pas qu'elle soit faite à sa place parce qu'il sait qu'elle ne sera pas exactement comme escomptée. Au lieu de ressentir de la reconnaissance, le collaborateur est presque stressé par le coup de main de son collègue.

Le collaborateur qui déprécie ce langage peut aussi se sentir remis en question. Ce dernier aura le sentiment que son collègue lui propose un coup de main parce qu'il pense qu'il n'est pas capable d'effectuer la mission lui-même, ou parce qu'il pense pouvoir l'effectuer mieux que lui. Au lieu de ressentir de la reconnaissance, le collaborateur se sentira attaqué.

La troisième raison est liée à une interprétation de l'aide comme une prise en pitié. Le collaborateur pourra interpréter la proposition comme une marque de dédain de la part de son collègue et se sentira piqué dans sa fierté.

Ces trois raisons peuvent être en outre empirées par un sentiment de redevabilité auprès de leurs collègues, pour un geste pourtant déjà très peu apprécié.

Enfin et comme pour tout langage, certains collaborateurs y sont simplement insensibles parce qu'il leur paraît complètement normal de recevoir des coups de main ou de se faire dépanner par leurs collègues. Ceux-ci ne se sentiront pas particulièrement reconnus par les services rendus, mais ils pourront ressentir certaines caractéristiques liées au manque de reconnaissance mentionnées ci-dessus sur le long terme s'ils ne bénéficient pas suffisamment de coups de main.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Cadeaux Attentionnés

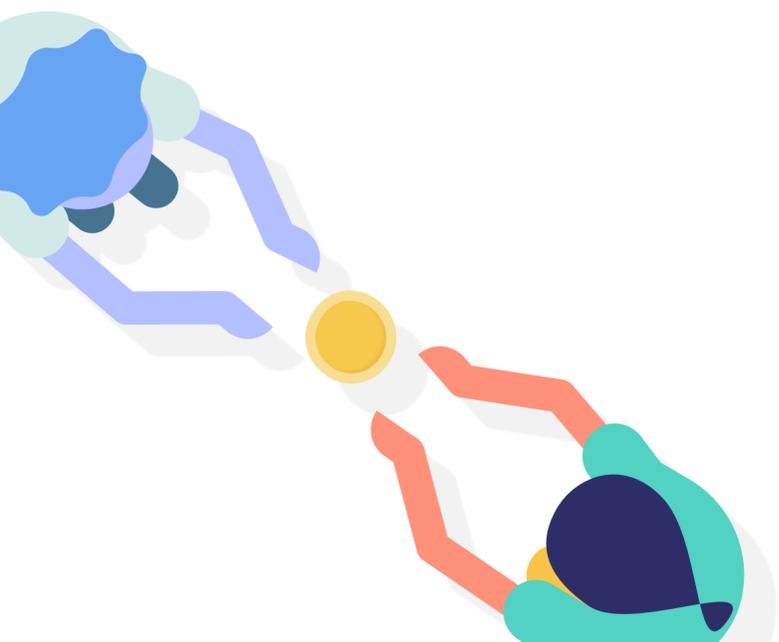
Sentiments positifs ❤️

Pour les collaborateurs réceptifs à ce langage, les cadeaux tangibles sont les plus belles preuves de considération. Les collaborateurs sont moins touchés par le fait de recevoir un cadeau en lui-même que le fait qu'il ait été choisi spécialement pour lui plaire, c'est moins le fait de recevoir un bonus que le fait qu'il soit inattendu et lié à une action précise, c'est moins le fait de recevoir une carte cadeau que le fait que de nombreux collègues aient cotisé pour, ou qu'elle soit un clin d'oeil à un goût personnel.

Les collaborateurs sensibles à ce langage interprètent souvent ces cadeaux (monétaires ou non) comme un véritable effort de la part de leur employeur ou de leurs collègues (financier, en temps, en pensées, en souci du détail). Ils y voient une marque de considération forte, tant pour leur contribution (que ce soit pour leurs efforts, façons de travailler ou résultats obtenus) que pour leur personne, avec le sentiment que leur collègue essaie de se lier à eux - en leur offrant un cadeau à leurs goûts ou qui invite à faire découvrir leurs propres préférences personnelles.

Pour les collaborateurs les moins sensibles à la reconnaissance publique, les cadeaux attentionnés peuvent être également le langage le plus naturel, parce que plus facile à valoriser en toute circonstance. En effet, en cas de marque de reconnaissance tangible, les collaborateurs partageant ce profil peuvent avoir le sentiment que l'attention est davantage portée sur le cadeau lui-même que sur leur propre personne et ainsi éviter le sentiment de gêne parfois exacerbé.

Dans tous les cas, la reconnaissance sera d'autant plus forte que le cadeau sera personnalisé et inattendu... mais tout de même en lien avec une discussion, des efforts ou une contribution particulière.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Cadeaux Attentionnés

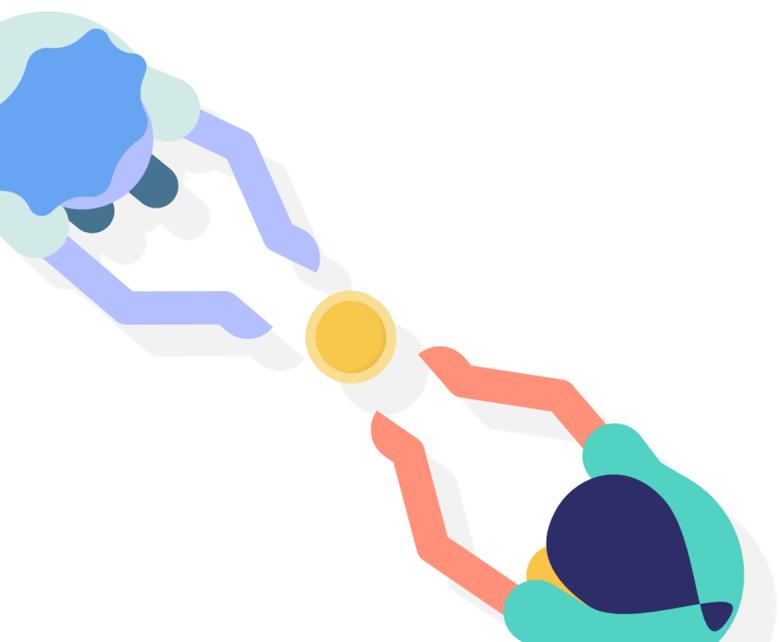
En cas de manque 🥰

Étant probablement le langage le plus porté sur l'effet de surprise, il est difficile pour les collaborateurs sensibles à ce langage de se dire en manque d'attentions tangibles - et celles-ci peuvent souvent être compensées par une forte sensibilité à un langage secondaire. Néanmoins, on peut distinguer deux légères tendances qui peuvent peser sur leur motivation.

Le premier ressenti porte principalement sur la reconnaissance de l'individu. Le manque de cadeaux attentionnés peut être perçu comme une volonté de mettre des barrières ("les collègues ne m'offrent pas de cadeau personnel parce qu'ils ne souhaitent ni me connaître, ni me faire découvrir une part de leur personnalité"). Le collaborateur aura ainsi besoin d'autres marques d'attention pour compenser au risque de ressentir un manque d'esprit collectif.

Le second est davantage ressenti dans un contexte de reconnaissance des façon de travailler et résultats. Le collaborateur peut en effet remettre peu à peu en cause la qualité de ses contributions ("si je ne suis pas récompensé par quoi que ce soit de tangible, peut-être qu'au fond ils ne sont pas satisfaits de moi"). Ce ressenti est plus difficile à compenser par d'autres langages, et il faut ainsi y être d'autant plus attentif au risque de voir le collaborateur perdre en confiance en lui.

À noter que la sensibilité aux cadeaux attentionnés peut également être exacerbée au point de se retourner contre les collaborateurs qui les apprécient. En effet, si une attention leur est offerte dans une mauvaise configuration - ils estiment ne pas la mériter, ont honte de leur travail - celle-ci peut être source de grande pression. Les collaborateurs peuvent se sentir sous contrainte au lieu de valoriser la marque de reconnaissance qui leur est pourtant chère dans d'autres contextes.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Cadeaux Attentionnés

S'il est exprimé de la mauvaise façon, auprès des mauvaises personnes ♥

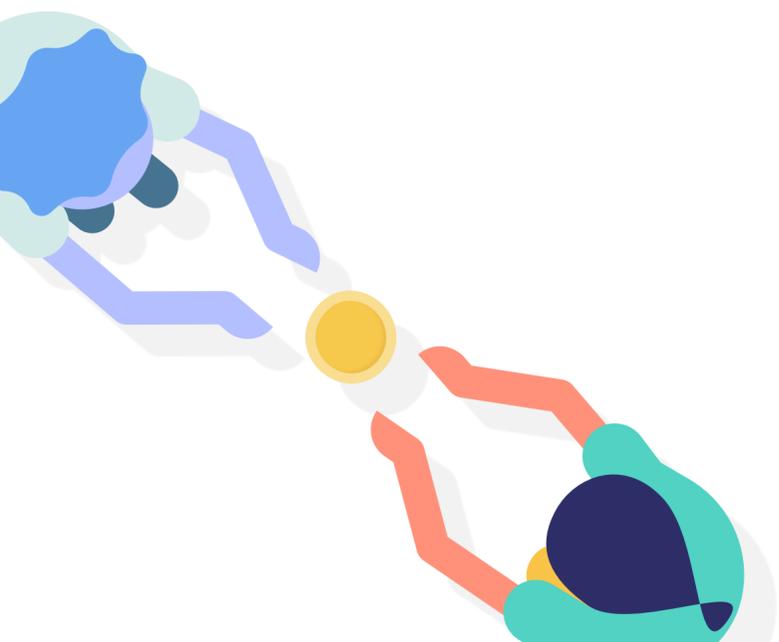
Les collaborateurs qui déprécient ce langage peuvent se distinguer en trois catégories.

Les premiers n'apprécient guère les cadeaux attentionnés parce qu'ils en sont gênés, ou qu'ils estiment ne pas les mériter. Ces collaborateurs valorisent le geste mais celui-ci peut leur donner un sentiment d'imposteur au lieu de leur faire ressentir de la positivité.

Même en comprenant qu'ils partent d'une bonne attention, les seconds sont presque hostiles aux cadeaux, même attentionnés. Ceux-ci ne se sentent pas particulièrement touchés par les marques de reconnaissance tangibles - quelles qu'elles soient - et se sentent très redevables pour quelque chose qu'ils n'ont même pas apprécié.

Les derniers sont peut-être les plus méfiants. Ceux-ci vont jusqu'à déprécier l'attention en elle-même, en estimant qu'elle peut être une façon de les acheter. Ils voient dans les marques d'attention tangibles des tentatives pour les manipuler, et risquent de s'en offusquer.

Enfin et comme pour tout langage, certains collaborateurs y sont simplement insensibles parce qu'il leur paraît complètement normal de recevoir des primes, cadeaux ou récompenses tangibles. Ceux-ci ne se sentiront pas particulièrement reconnus par les cadeaux attentionnés, mais ils pourront ressentir certaines caractéristiques liées au manque de reconnaissance mentionnées ci-dessus sur le long terme s'ils ne reçoivent pas suffisamment de cadeaux tangibles.



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Interactions Physiques

Sentiments positifs ❤️

Lorsqu'il est apprécié, ce langage regroupe tous les moments d'interactions physiques : passant des pures poignée de main, high fives et tapes d'encouragement à plus généralement des sourires, apéros, des événements ou activités qui invitent les collègues à interagir davantage ensemble en personne.

Pour les collaborateurs qui y sont sensibles, le langage corporel ne ment pas. Lorsque l'on salue un collègue par une marque physique, on renforce son sentiment d'appartenance au groupe. Lorsque l'on sourit spontanément en apprenant une bonne nouvelle, il n'y a pas de plus belle preuve de satisfaction.

Pour eux, avoir des interactions physiques, c'est ainsi faire preuve d'humanité au travail, et montrer un sens prononcé du collectif. C'est aussi pour eux une preuve d'ouverture au monde et à leurs collègues dont ils tirent leur principale source d'énergie.

En cas de manque 💔

Si leur environnement de travail ne laisse pas suffisamment de place aux interactions physiques, les collaborateurs sensibles à ce langage vont peu à peu le sentir peser sur leur humeur et leur motivation.

Ces collaborateurs ont besoin d'un minimum de toucher tactile, même dans un contexte de travail. Sans ça, ils finissent par se sentir de plus en plus déprimés et perdent de leur énergie ("personne ne me salue réellement le matin, je pourrais tout autant être à l'autre bout du monde que ça ne dérangerait personne").

Ils peuvent également avoir le sentiment que leurs collègues imposent des barrières très fortes et sont fermés à l'idée de tisser des relations personnelles au travail ("je sens qu'ils n'aiment pas faire des checks, ils ne veulent probablement pas qu'on apprenne à mieux se connaître"). Ils auront ainsi le sentiment que leur travail est trop rigide pour eux qui valorisent et ont besoin avant tout des interactions humaines.

Pour les plus extrêmes d'entre eux, ils peuvent enfin interpréter le manque de contact physique avec méfiance, et avoir l'impression que leurs collègues ou leur employeur cherche à leur cacher des choses ("ils évitent tout contact physique, ils ont peur de laisser transparaître quelque chose").



LES 5 LANGAGES DE LA RECONNAISSANCE

Les Interactions Physiques

S'il est exprimé de la mauvaise façon, auprès des mauvaises personnes ♥

Les collaborateurs qui n'apprécient guère les interactions physiques peuvent correspondre à deux catégories.

Les premiers sont simplement très gênés par les marques tactiles. Souvent peu friands des marques tactiles de manière générale, ils réservent ces dernières à leur cadre strictement personnel et vivent ce type d'interactions comme une violation de leur espace privé.

Les deuxièmes sont plus largement embarrassés par le manque de délimitations entre cadres professionnel et personnel. Ces derniers préfèrent conserver des barrières fortes avec leurs collègues, et n'apprécient donc pas les marques tactiles ou le fait simplement de faire des activités hors cadre professionnel avec leurs collègues.

Enfin et comme pour tout langage, certains collaborateurs y sont simplement insensibles parce qu'il leur paraît complètement normal de se saluer par un geste physique ou d'aller festoyer avec leurs collègues. Ceux-ci ne se sentiront pas particulièrement reconnus par les interactions physiques, mais ils pourront ressentir certaines caractéristiques liées au manque de reconnaissance mentionnées ci-dessus sur le long terme s'ils n'en bénéficient pas assez.



DÉCROUVREZ VOTRE PROPRE LANGAGE

Avant de vous présenter une synthèse avec des exemples concrets à appliquer dans vos organisations, rappelons que quels que soient les types et langages à privilégier, les marques de reconnaissance seront d'autant plus puissamment perçues qu'elles restent spontanées, personnalisées, et variées. En espérant vous apporter de nombreuses idées et sources d'inspiration...!



Vous souhaitez découvrir votre langage de
reconnaissance ?

[Faire le test en ligne](#)

FICHES PRATIQUES POUR MOTIVER VOS COLLABORATEURS

Reconnaître les résultats

En quelques mots

Cette reconnaissance porte sur les résultats et livrables d'un travail ou d'une contribution pour l'organisation.

15% des marques de reconnaissance entre collègues portent sur les résultats

Principaux bénéfices pour les collaborateurs et les entreprises



Pour le collaborateur

- ✓ Sentir son impact direct sur l'entreprise
- ✓ Sentir que l'entreprise mesure l'ampleur des résultats
- ✓ Sentir que ses collègues également valorisent le bon travail



Pour l'entreprise

- ✓ Avoir une culture de la performance
- ✓ Mettre en avant des exemples à suivre
- ✓ Diffuser une dynamique positive

FICHES PRATIQUES POUR MOTIVER VOS COLLABORATEURS

Reconnaître les résultats

Comment exprimer ce type de reconnaissance ?

Mots valorisants

- ✓ **Initier une célébration collective**
- ✓ **Rédiger un feedback positif**
- ✓ Souligner le résultat lors d'une réunion d'équipe
- ✓ Mentionner le résultat dans la newsletter interne de l'entreprise et Inviter toute l'équipe à applaudir

Moments privilégiés

- ✓ **Rédiger un Feedback pour souligner le résultat**
- ✓ Proposer un entretien 1:1 pour débriefer le résultat (et prendre des notes)
- ✓ Prendre le temps d'écouter le collaborateur expliquer son résultat
- ✓ Proposer une pause café ou une pause déjeuner pour en discuter

Services rendus

- ✓ Proposer un coup de main sur une autre mission
- ✓ Spontanément effectuer quelques tâches pour le collaborateur pour le décharger

Cadeaux attentionnés

- ✓ Lancer un achat groupé dans la Bootiq spécifiquement pour le collaborateur en mentionnant sa performance
- ✓ Demander à ses collègues ou managers de choisir un cadeau particulier
- ✓ Offrir une prime exceptionnelle inattendue
- ✓ Proposer de prendre une demi-journée de repos supplémentaire

Interactions physiques

- ✓ Réunir toute l'entreprise ou les équipes concernées pour marquer le coup
- ✓ Proposer à toute l'équipe d'aller célébrer le résultat autour d'un apéro
- ✓ Lancer un High Five ou serrer la main du collaborateur
- ✓ Proposer un déjeuner

FICHES PRATIQUES POUR MOTIVER VOS COLLABORATEURS

Reconnaître les façons de travailler

En quelques mots

Cette reconnaissance porte sur les efforts fournis et les valeurs véhiculées par le collaborateur pour contribuer à un projet. Elle inclut aussi bien l'investissement, que les soft skills et l'attitude du collaborateur.

23% des marques de reconnaissance entre collègues portent sur les façons de travailler

Principaux bénéfices pour les collaborateurs et les entreprises



Pour le collaborateur

- ✓ Sentir que ses efforts ne sont pas vains
- ✓ Sentir que l'entreprise a conscience que certains résultats dépendent aussi de facteurs extérieurs
- ✓ Sentir que l'entreprise valorise véritablement les valeurs qu'elle prône



Pour l'entreprise

- ✓ Garder ses équipes motivées en toute circonstance
- ✓ Éviter des effets pervers poussant les collaborateurs à privilégier les résultats au détriment de la qualité, la durabilité et le respect du collectif
- ✓ Donner véritablement vie aux valeurs en continuant de les illustrer par des exemples d'application du quotidien

FICHES PRATIQUES POUR MOTIVER VOS COLLABORATEURS

Reconnaître les façons de travailler

Comment exprimer ce type de reconnaissance ?

Mots valorisants

- ✓ Envoyer un message d'encouragement
- ✓ Souligner les efforts fournis ou la qualité du travail même en cas d'échec lors d'une réunion d'équipe
- ✓ Mentionner les efforts fournis dans la newsletter interne de l'entreprise
- ✓ Transmettre à toute l'entreprise le travail (email / rendu / retour client...) du collaborateur avec un mot soulignant sa qualité
- ✓ Rédiger une lettre personnalisée pour souligner la qualité du travail

Moments privilégiés

- ✓ **Rédiger un Feedback pour souligner ce qui vous semble exemplaire dans le travail**
- ✓ Proposer un entretien 1:1 pour chaque étape de la mission
- ✓ Proposer une pause café ou une pause déjeuner pour discuter des processus et outils

Services rendus

- ✓ Avancer en parallèle sur les autres missions qui lui incombent
- ✓ Défendre coûte que coûte le collaborateur devant ses interlocuteurs
- ✓ Assister le collaborateur lorsqu'il reste tard ou arrive tôt
- ✓ Proposer d'aller chercher le déjeuner

Cadeaux attentionnés

- ✓ Offrir un petit snack ou une petite attention avec un post-it d'encouragement
- ✓ Apporter un café ou un verre d'eau durant la journée pour montrer que l'on remarque le niveau de concentration intense

Interactions physiques

- ✓ Faire des points d'équipe réguliers (en personnes)
- ✓ Faire une petite tape sur l'épaule en guise d'encouragement
- ✓ Improviser un massage rapide du haut du dos

FICHES PRATIQUES POUR MOTIVER VOS COLLABORATEURS

Reconnaître les individus

En quelques mots

Cette reconnaissance porte sur le collaborateur en tant que personne à part entière, unique dans son individualité, dont l'opinion compte et la présence est une composante non négligeable de l'équilibre collectif.

62% des marques de reconnaissance entre collègues portent sur les collaborateurs en tant qu'individus

Principaux bénéfices pour les collaborateurs et les entreprises



Pour le collaborateur

- ✓ Renforcer le sentiment d'appartenance
- ✓ Gagner en confiance
- ✓ Sentir que son entreprise valorise l'humain (reconnaît l'humanité de ses collaborateurs qui ne sont pas que des pions)



Pour l'entreprise

- ✓ Créer du lien entre les collaborateurs et entre les équipes
- ✓ Créer un attachement entre le collaborateur et son entreprise
- ✓ Ancrer les valeurs dans le quotidien, les rendre naturelles
- ✓ Créer les conditions de bienveillance nécessaires à la pratique du feedback constructif

FICHES PRATIQUES POUR MOTIVER VOS COLLABORATEURS

Reconnaître les individus

Comment exprimer ce type de reconnaissance ?

Mots valorisants

- ✓ **Envoyer un message pour briser la glace ou comme un clin d'oeil à un échange**
- ✓ S'attacher à citer les prénoms et contributions spécifiques de tous les membres de l'équipe en cas de performance collective

Moments privilégiés

- ✓ Prendre le temps d'informer et de consulter les collaborateurs sur les objectifs et stratégies de l'entreprise
- ✓ Prendre le temps d'échanger de façon informelle pendant les pauses ou déjeuners
- ✓ Demander des nouvelles ou s'intéresser au collaborateur au-delà de ses journées strictement professionnelles

Services rendus

- ✓ Accepter d'aménager des horaires de travail spécifiques
- ✓ Aller chercher le déjeuner à la place du collaborateur

Cadeaux attentionnés

- ✓ **Lancer un achat groupé pour une occasion importante**
- ✓ Proposer des formations ou des séances de développement personnel
- ✓ Apporter un gâteau pour célébrer anniversaires et autres grandes occasions

Interactions physiques

- ✓ Organiser un événement d'équipe grâce à la Bootiq
- ✓ Faire un check à tous les membres de son équipe le matin
- ✓ Faire des sorties et événements d'équipe de façon régulière
- ✓ Déjeuner tous ensemble
- ✓ Organiser des challenges d'équipe



Pour en savoir plus sur Briq et la manière dont nous pouvons vous aider à bâtir une culture de la reconnaissance en phase avec vos valeurs et vos enjeux business, **contactez-nous à hello@givebriq.com**

Nous serons ravis d'échanger avec vous 😊

www.givebriq.com