

altrum

Guide stratégique

Convaincre les décideurs
de l'importance de la
reconnaissance



TABLE DES MATIÈRES

<u>Introduction</u>	3
<u>Section 1 : Identifier les enjeux internes</u>	5
<u>Section 2 : Alignement avec les objectifs d'affaires</u>	7
<u>Section 3 : Présenter le projet</u>	13
<u>Annexe</u>	19



En 2026, les entreprises font face à des défis majeurs : retenir les talents, gérer la cohabitation intergénérationnelle, alléger la charge des gestionnaires et offrir une expérience employé engageante. Pour rester compétitives, elles doivent multiplier leurs initiatives RH afin de mieux gérer leurs talents, dans un contexte où la concurrence pour attirer et fidéliser est plus forte que jamais.

Considérons quelques chiffres récents révélateurs :

- **79 % des employés** ont déjà quitté un emploi par manque de reconnaissance.
- **L'engagement des gestionnaires** a reculé de **30 % à 27 %** en 2024, entraînant une baisse générale de l'engagement des employés de **23 % à 21 %**.
- Ce déclin a coûté environ **438 milliards de dollars** en perte de productivité à l'économie mondiale.
- **50 % des employés** sont activement à la recherche de nouvelles opportunités.
- **50 % des employés** se sentent stressés au quotidien, et **44 %** déclarent rencontrer des difficultés dans leur vie en général.

Ces données préoccupantes montrent que les entreprises doivent soutenir leurs employés, tant sur le plan professionnel que personnel.



A photograph of three diverse business women in a professional setting, looking down at a document held by the woman on the left. The woman on the left is wearing glasses and a white blouse. The woman in the middle is wearing a light-colored dress. The woman on the right is wearing a grey sweater. The background is blurred, suggesting an office environment.

Un outil simple et accessible peut les y aider : la reconnaissance. En pleine expansion au Canada, elle s'impose comme un allié stratégique pour relever de nombreux défis.

Les professionnels RH s'accordent sur son importance. Mais la haute direction perçoit-elle de la même manière ces efforts et leur impact sur le personnel ?

Dans les pages suivantes, vous découvrirez les outils et arguments essentiels pour convaincre la direction de la valeur de la reconnaissance, vous préparant ainsi efficacement pour votre prochaine réunion avec elle.

SECTION 1 : IDENTIFIER VOS ENJEUX INTERNES



Avant de présenter un projet de reconnaissance, il est essentiel de savoir où se situe votre organisation aujourd'hui. Ce diagnostic vous permettra de cibler vos recommandations, de parler le langage de vos décideurs et de démontrer où un investissement aurait le plus d'impact.

Pour amorcer cette réflexion, posez-vous trois questions simples :

- Quelles sont nos forces actuelles en matière de reconnaissance ?
- Où observons-nous des frustrations, des incohérences ou des angles morts ?
- Quels indicateurs démontrent l'impact (ou le manque d'impact) de nos efforts actuels ?

Ces repères vous donnent déjà un premier portrait. Pour aller plus loin et évaluer le niveau de maturité de votre organisation en matière de reconnaissance, [consultez la checklist en annexe](#) ainsi que [notre guide d'évaluation complet](#).

Évaluez vos pratiques de reconnaissance

avec notre guide gratuit



[Télécharger](#)

SECTION 2 : PREUVES ET ALIGNEMENT



Maintenant que vous avez une vision claire de votre situation actuelle, appuyez votre démarche avec des preuves concrètes. Montrez en quoi la reconnaissance constitue une avenue stratégique pour répondre aux défis identifiés et pour générer des résultats tangibles.

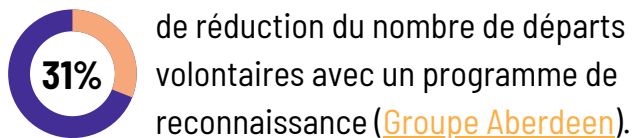
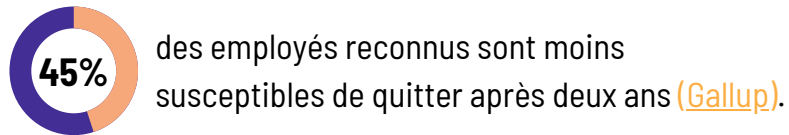
Mettez l'accent sur l'impact financier et stratégique de la reconnaissance. Traduire la reconnaissance en chiffres n'est pas toujours simple, mais ce sont précisément ces données qui auront le plus de poids auprès de votre comité de direction.

La reconnaissance devient un investissement rentable quand on comprend son impact mesurable et son alignement avec les objectifs d'affaires.



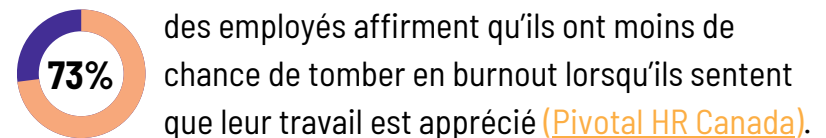
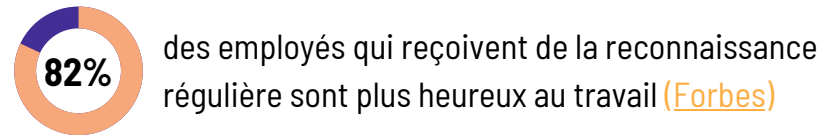
Alignement avec vos objectifs stratégiques

Réduction des coûts : rétention améliorée

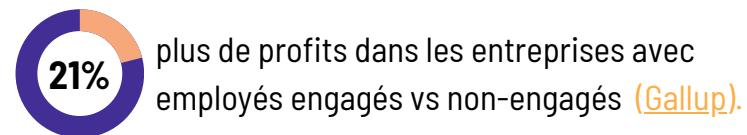
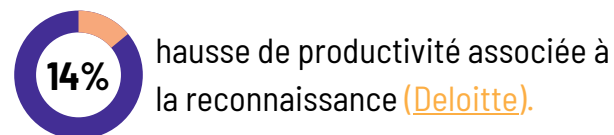


4x le salaire annuel : c'est le coût potentiel d'un départ, soulignant les économies substantielles liées à la rétention ([SHRM](#)).

Réduction des risques : bien-être préservé



Augmentation des revenus : performance supérieure



7x plus d'engagement enregistré lorsque les employés sont reconnus ([Perceptyx](#)).



Impact mesurable sur les résultats d'affaires

Quelle que soit votre priorité organisationnelle, la reconnaissance agit comme un véritable accélérateur : elle soutient vos objectifs d'entreprise et en multiplie l'impact.

SI VOTRE OBJECTIF EST...

La réduction des coûts : → 31 % de baisse du turnover = économies directes en recrutement, formation et perte de productivité

La croissance : → +14 % de productivité et +21 % de profits = impact direct sur les résultats financiers

L'attraction de talents : → Employés reconnus = ambassadeurs naturels qui renforcent votre marque employeur

La transformation : → Employé reconnu = 78 % plus motivé à réussir les projets de transformation.

La satisfaction client : → Entreprises avec un programme de reconnaissance entre pairs enregistrent une hausse dans la satisfaction des employés

L'optimisation des processus : → Gestionnaires et RH gagnent du temps grâce à une reconnaissance automatisée et centralisée.

LE COÛT DE L'INACTION

Ne pas investir dans la reconnaissance génère des coûts cachés : perte de talents clés, baisse de productivité, détérioration de la réputation, employeur, et difficulté croissante à recruter dans un marché compétitif. Les organisations qui tardent à agir voient leurs concurrents prendre l'avantage. Tentez d'évaluer ce coût afin de le présenter à vos décideurs.

ÉTUDES DE CAS & TÉMOIGNAGES

Quoi de mieux, pour étayer votre présentation, que de présenter des études de cas d'entreprises ayant surmonté les mêmes défis que vous ? Ces exemples concrets rendront votre présentation dynamique, crédible et pertinente.

Comment sélectionner vos études de cas ?

Choisissez des exemples qui reflètent vos défis spécifiques.

Structure type d'une étude de cas percutante

1. **Contexte** : Entreprise similaire à la vôtre, défis identiques
2. **Solution** : Programme de reconnaissance implanté
3. **Résultats mesurés** : Métriques précises avant/après
4. **Leçons apprises** : Facteurs clés de succès applicables

Pour des exemples d'études de cas, [consultez l'annexe de ce document.](#)





BONUS : COLLABORER AVEC UN PARTENAIRE SPÉCIALISÉ

S'associer à un expert externe peut accélérer votre projet et renforcer votre crédibilité auprès de la direction. Un partenaire expérimenté apporte l'expertise, les outils éprouvés et la capacité de mesurer l'impact, vous permettant de gagner du temps et de monter un dossier complet et percutant pour mener votre projet à terme.



SECTION 3: PRÉSENTER VOTRE PROJET



1

PRÉPAREZ-VOUS STRATÉGIQUEMENT AVEC VOS OUTILS

Mobilisez les éléments recueillis dans les sections 1 et 2 pour structurer votre présentation : diagnostic de votre situation actuelle, statistiques ciblées selon vos défis identifiés, et études de cas d'organisations similaires avec des résultats mesurables.

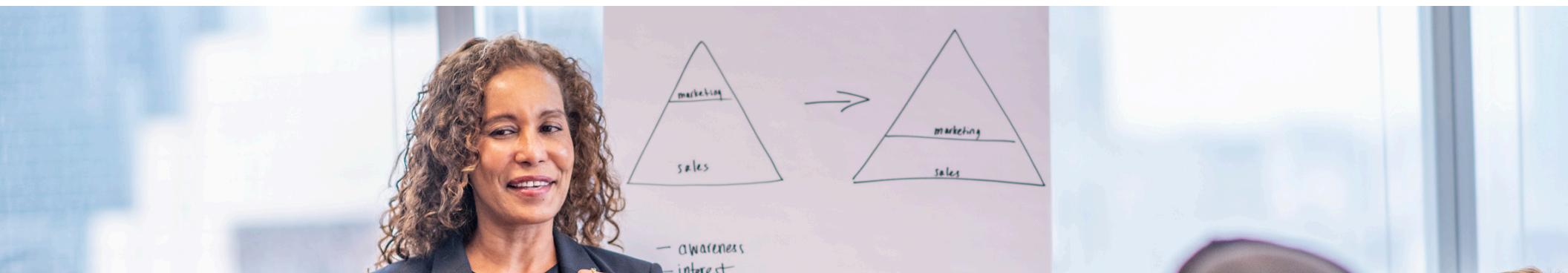
Testez vos arguments clés auprès de collègues de confiance avant la présentation officielle. Leurs questions et réactions vous aideront à affiner votre message et à anticiper les objections potentielles.

2

CHOISISSEZ LE MOMENT OPTIMAL

Le timing peut faire ou défaire votre présentation. Une planification stratégique maximise vos chances de succès :

- **Évitez les périodes critiques** : Fin d'année financière, préparations budgétaires ou hautes saisons commerciales monopolisent l'attention de la direction sur l'opérationnel, créant un biais défavorable à tout nouveau projet.
- **Privilégiez les moments calmes** : Milieux de semaine et milieux de mois offrent plus de prévisibilité dans l'agenda.
- **Réservez suffisamment de temps** : Minimum 45 à 60 minutes pour développer votre argumentaire sans précipitation.
- **Vérifiez la disponibilité mentale** : Un dirigeant préoccupé par une crise ou pressé par son prochain rendez-vous ne sera pas réceptif, même au meilleur message.





3 CAPTEZ L'ATTENTION DÈS LES PREMIÈRES SECONDES

Les 30 premières secondes déterminent l'engagement de votre auditoire. Oubliez les préambules polis et attaquez directement par l'impact business :

- **Commencez par un constat factuel qui résonne** avec les préoccupations actuelles de la direction. Par exemple : « Notre dernière enquête révèle que [50 % de nos employés cherchent activement des opportunités ailleurs]. Dans notre secteur, chaque départ nous coûte en moyenne 4 fois le salaire annuel, soit [montant spécifique]. Sur les 12 derniers mois, cela représente [coût total calculé] en coûts de remplacement. »
- **Créez un sentiment d'urgence** en positionnant immédiatement votre projet comme une solution à un problème réel et coûteux.
- **Enchaînez sur l'opportunité** : « Les données montrent que la reconnaissance peut réduire ce roulement de 23 %, générant des économies substantielles dès la première année. » Cette approche établit d'emblée la valeur business de votre proposition.

4

STRUCTUREZ VOTRE ARGUMENTAIRE AUTOUR DU ROI

Organisez votre présentation selon cette logique imparable :

Problématique → Solution → Retour sur investissement → Prochaines étapes.

- **Détaillez vos défis spécifiques** en vous appuyant sur votre diagnostic et en quantifiant les impacts financiers. Ne vous contentez pas de dire « nous avons un problème d'engagement » ; démontrez plutôt que « notre taux d'engagement de X% nous coûte Y\$ en productivité perdue, selon les standards de notre industrie ».
- **Présentez votre solution** de reconnaissance comme une réponse stratégique adaptée à votre contexte organisationnel.

Montrez comment elle s'aligne avec les priorités de l'année, qu'il s'agisse d'améliorer la rétention, d'augmenter la productivité ou de renforcer la marque employeur ou autres. Expliquez comment elle s'intègre dans votre culture existante et vos processus RH actuels.

- **Développez la partie ROI**, cœur de votre argumentaire. Utilisez votre calculatrice de ROI pour présenter des projections réalistes basées sur les études de cas similaires. Montrez clairement que l'investissement initial sera rapidement compensé par les gains en rétention, productivité et bien-être.
- **Proposez des prochaines étapes concrètes** : un projet pilote mesurable, une analyse approfondie avec un partenaire externe, ou un calendrier de déploiement progressif.



5

ANTICIPEZ ET GÉREZ LES OBJECTIONS AVEC ASSURANCE

Toute proposition d'envergure suscite des questionnements légitimes. Préparez-vous aux objections courantes en développant des réponses factuelles et rassurantes :

« **Nous n'avons pas de budget** »

Ne minimisez pas la préoccupation, mais repositionnez la discussion : *« Vous avez raison de vous préoccuper des coûts. C'est exactement pourquoi j'ai calculé que ne rien faire nous coûtera [montant] cette année en turnover et perte de productivité. L'investissement dans la reconnaissance représente [pourcentage] de ce coût, tout en générant des bénéfices durables. »*

« **Nous avons déjà d'autres priorités cette année** »

Repositionnez la reconnaissance comme un accélérateur : *« La reconnaissance facilite justement l'adoption des autres projets. Les équipes engagées acceptent mieux les changements, qu'il s'agisse de nouvelles technologies ou de processus révisés. »*

« **Nous avons déjà un programme de reconnaissance** »

Distinguez clairement reconnaissance ponctuelle et culture de reconnaissance systémique. Les anniversaires de service sont appréciés, mais n'influencent pas l'engagement quotidien comme le fait la reconnaissance régulière des contributions.

« **Les primes suffisent** »

Expliquez la complémentarité : la reconnaissance monétaire motive à court terme, mais la reconnaissance sociale et symbolique construit l'engagement durable et le sentiment d'appartenance.

Concluez par un engagement concret : *« Pouvons-nous nous revoir dans deux semaines avec un plan pilote détaillé ? »* ou proposez d'évaluer les solutions disponibles avec un partenaire spécialisé qui pourra présenter les options et accompagner l'analyse. Cette approche maintient la dynamique et évite que votre projet se perde dans l'agenda chargé de la direction.

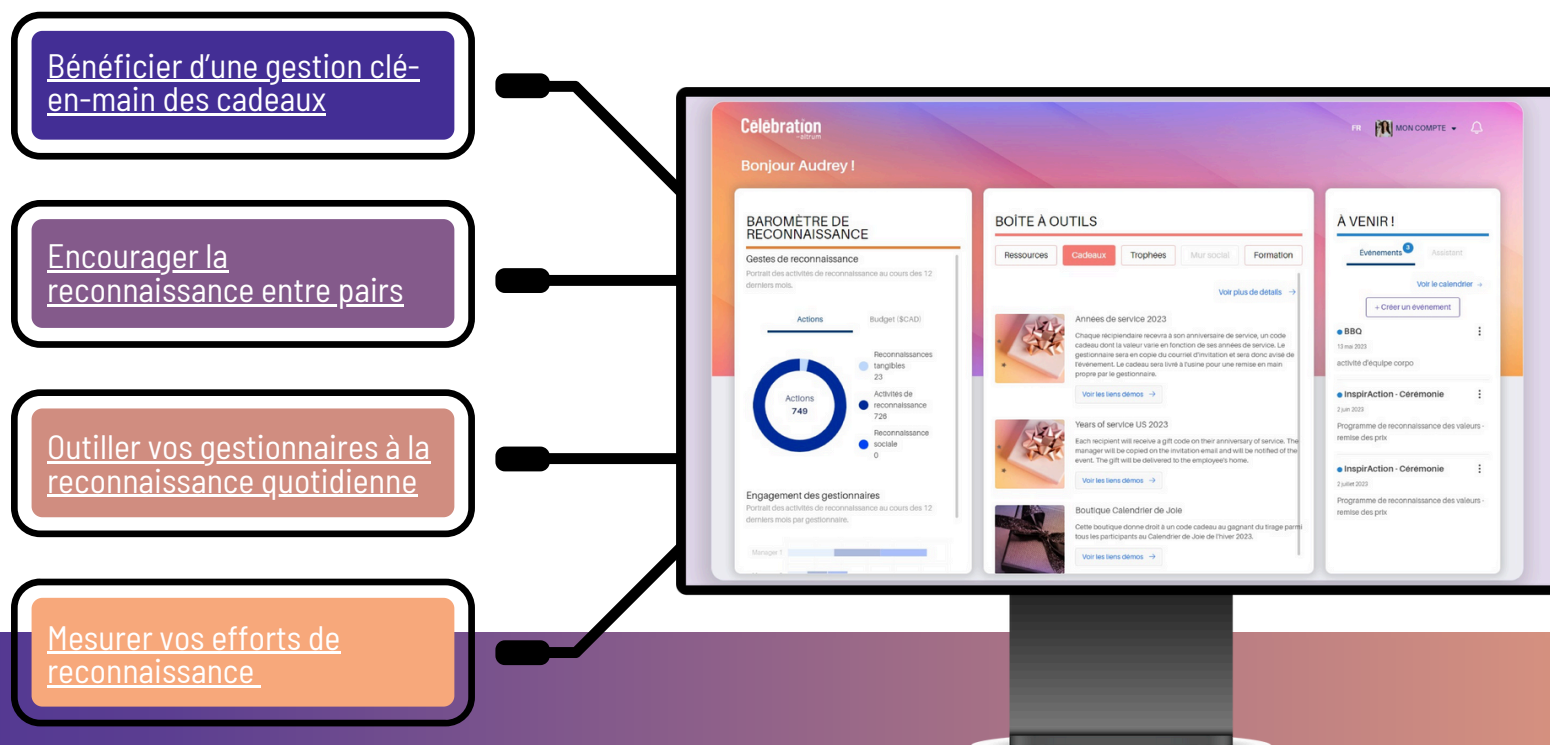
En 2026, retenir les talents, engager les équipes et alléger la charge des gestionnaires sont des défis majeurs pour les entreprises. La reconnaissance se révèle alors comme un levier stratégique puissant : elle stimule la performance, renforce l'engagement et contribue directement à la rétention des talents.

Investir dans la reconnaissance aujourd'hui, c'est prendre une longueur d'avance sur vos concurrents. Votre prochaine étape : utilisez l'annexe pour préparer votre présentation à la direction avec les outils fournis.

Les données le confirment : [selon Mercer](#), le recrutement, la fidélisation et la mobilisation des talents arrivent au 2^e rang des risques pour les employeurs canadiens, et seulement 1 entreprise sur 4 dispose d'une proposition de valeur concurrentielle solide.

La reconnaissance n'est plus un simple « nice-to-have » : c'est une nécessité stratégique. Le moment d'agir, c'est maintenant.

DÉCOUVRIR LES SOLUTIONS DE RECONNAISSANCE D'ALTRUM



ANNEXE

Outils et ressources pour faciliter
votre préparation à la présentation de
votre projet de reconnaissance pour
convaincre votre haute direction



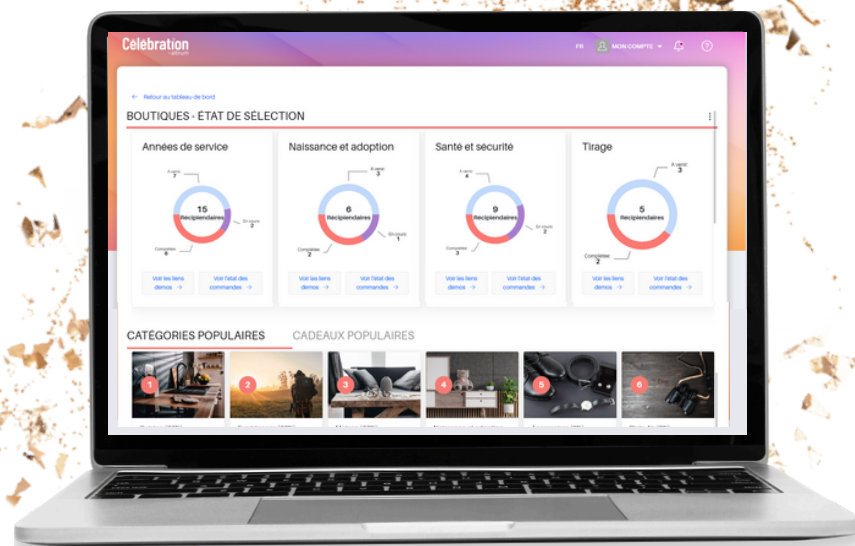
OUTIL #1

CALCULATRICE D'ÉCONOMIE DE TEMPS

Ce calculateur est conçu pour aider les RH à estimer le temps et les ressources économisés grâce à l'utilisation d'une plateforme comme celle d'Altrum. Plutôt que de se concentrer uniquement sur un retour sur investissement financier, cet outil permet de quantifier le temps gagné dans la planification, la gestion et le suivi des programmes de reconnaissance.

En fournissant des données tangibles sur les économies de temps, ce calculateur devient un outil persuasif pour justifier l'adoption d'une plateforme auprès de la direction.

[Je découvre mon économie de temps](#)



OUTIL #2

TEMPLATE DE PRÉSENTATION

Découvrez notre template de présentation gratuit, conçu pour vous aider à préparer facilement votre présentation des solutions de reconnaissance Altrum auprès de la haute direction. Ce support offre une structure complète et professionnelle, entièrement éditable et adaptable à vos besoins. Il vous permet de mettre en valeur les fonctionnalités clés de nos solutions, d'illustrer leurs avantages et de présenter des données pertinentes de façon claire et convaincante.

Pour obtenir votre template, cliquez sur le lien ci-dessous ou copiez-le dans votre navigateur.

<https://go.altrum.com/hubfs/Recognition/Documents/Outils/FR/PP-T-Presentation-Solutions-Projet-Reconnaissance.pptx>



OUTIL #3

ÉVALUATION DE LA MATURITÉ DE VOTRE ORGANISATION EN RECONNAISSANCE

Pour chaque section : Comptez 1 point par ✓ coché

CULTURE ET LEADERSHIP

_/5

- ☐ La direction valorise publiquement la reconnaissance
- ☐ Les gestionnaires reconnaissent régulièrement leurs équipes
- ☐ La reconnaissance fait partie des valeurs organisationnelles
- ☐ Les employés se reconnaissent entre collègues naturellement
- ☐ La reconnaissance est perçue comme importante

PROGRAMMES ET OUTILS

_/5

- ☐ Nous avons des programmes de reconnaissance formels
- ☐ Les outils de reconnaissance sont faciles d'accès
- ☐ La reconnaissance va au-delà des anniversaires de service
- ☐ Les réalisations quotidiennes sont soulignées
- ☐ Nous utilisons différents types de reconnaissance (sociale, symbolique, monétaire)

PARTICIPATION ET ENGAGEMENT

_/5

- ☐ Tous les gestionnaires participent aux programmes
- ☐ Les employés utilisent activement les outils disponibles
- ☐ La reconnaissance est donnée en temps opportun
- ☐ Différents niveaux hiérarchiques sont impliqués
- ☐ Les employés demandent plus d'opportunités de reconnaissance

MESURE ET IMPACT

_/5

- ☐ Nous mesurons l'impact de nos programmes de reconnaissance
- ☐ Les données sur la reconnaissance sont suivies régulièrement
- ☐ Nous connaissons le lien entre reconnaissance et engagement
- ☐ Les résultats de reconnaissance sont communiqués
- ☐ Nous ajustons nos programmes selon les résultats

INTERPRÉTATION DU SCORE __/20

● 16-20 points : MATURITÉ ÉLEVÉE

Votre organisation a une culture de reconnaissance solide. Focus sur l'optimisation et l'innovation.

● 11-15 points : MATURITÉ MOYENNE

Bonnes bases, mais des améliorations possibles. Priorisez les lacunes identifiées.

● 6-10 points : MATURITÉ FAIBLE

Opportunités majeures d'amélioration. La reconnaissance pourrait transformer votre culture.

● 0-5 points : MATURITÉ TRÈS FAIBLE

Urgent d'agir. La reconnaissance représente un levier stratégique critique pour votre organisation

OUTIL #4

CHECKLIST DE PRÉPARATION À LA RENCONTRE AVEC VOS DÉCIDEURS

1.COLLECTE DE DONNÉES

- ☐ Diagnostiquer votre situation actuelle (évaluation de maturité)
- ☐ Identifier vos 3 plus gros défis (turnover, engagement, stress)
- ☐ Calculer le coût de l'inaction avec vos données RH
- ☐ Sélectionner des statistiques alignées avec vos défis
- ☐ Choisir 1-2 études de cas d'entreprises similaires

2.PRÉPARATION À LA RENCONTRE

- ☐ Structurer : Problématique → Solution → ROI → Prochaines étapes
- ☐ Créer votre accroche percutante (30 premières secondes)
- ☐ Calculer votre ROI projeté de façon réaliste
- ☐ Préparer supports visuels et résumé exécutif d'une page
- ☐ Chronométrer votre présentation (45-60 minutes)

3.TESTS ET AJUSTEMENTS

- ☐ Tester vos arguments clés auprès de collègues de confiance
- ☐ Identifier les points faibles de votre argumentaire
- ☐ Ajuster le contenu selon les retours reçus
- ☐ Préparer réponses aux questions anticipées
- ☐ Valider vos calculs financiers avec l'équipe finance

4.PLANIFICATION DE LA RENCONTRE

- ☐ Choisir moment optimal (éviter périodes critiques)
- ☐ Identifier tous les décideurs à inviter
- ☐ Réserver créneau de 45-60 minutes maximum
- ☐ Préparer salle avec équipement technique nécessaire
- ☐ Prévoir copies des documents clés

5.JOUR J & SUIVIS

- ☐ Réviser points clés et arriver en avance à la rencontre
- ☐ Inclure une période de questions à la fin de la présentation
- ☐ Conclure avec engagement concret (plan pilote, prochaine rencontre)
- ☐ Fixer date de suivi
- ☐ Envoyer résumé par email dans 24h

OUTIL #5

DESSERCOM INTÈGRE LA RECONNAISSANCE À SA CULTURE D'ENTREPRISE

LE DÉFI

Avec des employés répartis partout au Québec et souvent sur la route, [Dessercom](#) a mené des sondages d'engagement pour identifier les points forts et les axes d'amélioration de sa culture. Un point majeur est ressorti : les employés ne se sentaient pas reconnus, spécifiquement par leur gestionnaire. Dessercom devait donc trouver un moyen de renforcer la culture de reconnaissance pour qu'elle atteigne et soutienne tous les employés, incluant ceux travaillant sur la route.

LA SOLUTION

Dessercom met en place d'un programme complet de reconnaissance, comprenant :

- La formation des gestionnaires pour mieux reconnaître et soutenir leurs équipes (Parcours Orange),
- Une plateforme pour célébrer anniversaires et réussites,
- Un budget dédié à offrir de petites attentions aux employés,
- Un gala annuel pour souligner les accomplissements,
- Des initiatives de reconnaissance entre collègues.

RÉSULTATS

+27 %

de reconnaissance donnée dans l'organisation

+24 %

amélioration des relations entre les employés et les gestionnaires

+18 %

hausse du taux d'engagement globale des employés



VISIONNER LE TÉMOIGNAGE



ALDO MODERNISE LA RECONNAISSANCE EMPLOYÉ

LE DÉFI

Chez **ALDO**, la reconnaissance des années de service et de performance reposait sur un processus entièrement manuel : lettres, trophées, cartes-cadeaux et pamphlets de cadeaux limités remis en main propre. Ce modèle générait une charge administrative importante, offrait peu de variété et devenait difficile à maintenir avec l'essor du travail hybride.

LA SOLUTION

En 2023, ALDO a choisi la plateforme d'Altrum pour automatiser et moderniser ses programmes de reconnaissance :

- Gestion clé-en-main, des invitations à la livraison des cadeaux
- Nombre de boutique illimité et variété du choix de cadeaux
- Flexibilité dans les options de livraison
- Notifications automatiques aux gestionnaires.
- Tableaux de bord pour simplifier la gestion et assurer l'équité.

RÉSULTATS



Efficacité accrue :
réduction des tâches manuelles et des erreurs.



Expérience employé améliorée :
un processus simple avec des cadeaux pour tous les goûts



Satisfaction élevée :
Adoption fluide, beaucoup moins de questions des employés.



J'ai connu le côté très, très manuel, puis le clé en main, et je ne vois pas pourquoi on ne ferait pas le saut vers une plateforme comme celle-là. Les prix sont abordables, c'est fluide, simple et efficace. J'adore ça. Tu veux reconnaître les gens, mais c'est souvent complexe, très personnel, et chaque situation est différente. Une solution comme celle d'Altrum permet vraiment de tout simplifier, tout en offrant du choix aux employés. Ça vaut vraiment la peine.

- Cassandra Warren, Gestionnaire senior, créativité d'entreprise + événements et reconnaissance

L'HÔPITAL GÉNÉRAL DE HAWKESBURY ET DISTRICT (HGH) SIMPLIFIE SA GESTION DE CADEAUX ET AUGMENTE LA SATISFACTION EMPLOYÉ

LE DÉFI

En 2020, l'HGH gère les cadeaux employés de façon entièrement manuelle avec des fichiers Excel et de nombreux échanges d'emails. Le processus était long, rigide et souvent source de déception : certains employés ne participaient pas ou ne récupéraient pas leurs cadeaux, générant des pertes financières. L'objectif de l'HGH : moderniser et simplifier leur programme de reconnaissance pour maximiser la satisfaction des employés et l'impact des investissements annuels.

LA SOLUTION

HGH a adopté la plateforme Célébration, qui simplifie entièrement la gestion des cadeaux et récompenses. La logistique est prise en charge par Altrum, y compris pour les employés moins à l'aise avec la technologie, éliminant les cadeaux non réclamés. Le tableau de bord permet de suivre les sélections, prolonger les boutiques et résoudre rapidement les problèmes avec un contact dédié.

Grâce à Célébration, l'HGH centralise tous ses programmes : reconnaissance des années de service, retraites, tirages lors de périodes critiques, et boutique pour employé du mois et prix de mérite, tout en offrant flexibilité et personnalisation.

RÉSULTATS



Efficacité accrue :
gestion des cadeaux plus rapide et moins manuelle, charge RH allégée.



Pertes financières éliminées
plus de cadeaux non réclamés, facturation uniquement à la commande.



Satisfaction élevée :
Les employés apprécient la variété et la flexibilité, avec un taux de participation en nette hausse.



La plateforme Célébration a considérablement allégé le fardeau administratif lié à la gestion de nos programmes de récompenses et reconnaissance. Grâce à sa flexibilité, nous pouvons désormais offrir divers programmes de reconnaissance tout au long de l'année, avec une tranquillité d'esprit. De plus, les commentaires de notre personnel ont été extrêmement positifs, ce qui renforce notre satisfaction envers cette solution.

– Isabelle Drouin, directrice des ressources humaines.

DU POST-IT AU NUMÉRIQUE : AMIEL CHOISIT ALTRUM POUR LA RECONNAISSANCE ENTRE PAIRS

LE DÉFI

Avant 2021, le [Groupe Amiel](#) utilisait un mur de post-its physiques pour la reconnaissance des employés. Bien accueilli localement, ce système ne répondait plus aux besoins d'une organisation en mode hybride.

L'objectif : transposer la reconnaissance dans un environnement virtuel pour maintenir l'esprit de gratitude malgré la distance et les nouveaux modes de travail.

LA SOLUTION

Le Groupe Amiel a adopté la plateforme de reconnaissance entre pairs et points récompenses d'Altrum, pour créer un écosystème de reconnaissance complet accessible à ses 350 utilisateurs.

- Mur de reconnaissance par les pairs : un espace social pour valoriser les collègues.
- Points et cartes-cadeaux : un système de récompenses échangeables, incluant des marques locales.
- Badges et concours internes : encouragent la participation active et mettent en avant les comportements alignés aux valeurs de l'entreprise.

RÉSULTATS



Reconnaissance inclusive :
même les employés moins
visibles bénéficient
d'appréciation

66 %

des employés utilisent la
plateforme quotidiennement,
enforçant collaboration et
reconnaissance.



Motivation accrue
le système de points et cartes-
cadeaux apporte une dimension
tangible à la reconnaissance.



La plateforme Altrum nous a permis de numériser notre approche de la reconnaissance. Nous sommes passés d'un mur de post-it local à un réseau de reconnaissance qui unit nos équipes en magasin dispersées à travers le Québec. Le système de points et cartes-cadeaux est vraiment le fun, c'est vraiment un très beau concept. Notre prochaine étape est d'étendre cette culture positive à l'ensemble du groupe pour maximiser la mobilisation de nos employés.

- Mélissa Falardeau, CRHA, Groupe Amiel



**POUR PLUS DE RESSOURCES GRATUITES,
WWW.ALTRUM.COM/RESSOURCES**