

# GUIDE DE LA RECONNAISSANCE 2026 :

favoriser la rétention et  
le développement des  
compétences au Canada





# TABLE DES MATIÈRES

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Comprendre la reconnaissance employé        | 4  |
| Tendances en reconnaissance 2026            | 8  |
| Stratégie de reconnaissance                 | 11 |
| Développer un programme de reconnaissance   | 15 |
| Ressources et outils supplémentaires        | 28 |
| Histoires inspirantes sur la reconnaissance | 29 |





A photograph of three people in a professional setting. On the left, a man with short brown hair is smiling and looking towards the center. In the center, a man with dark curly hair and glasses, wearing a striped t-shirt, is looking down at something in his hands. On the right, a woman with dark hair tied back, wearing a salmon-colored top, is also looking down. They appear to be in a collaborative meeting. In the background, a whiteboard with the word 'Cover' written on it is partially visible.

Dans un marché du travail toujours plus concurrentiel, la reconnaissance des employés n'est plus un simple avantage — c'est une nécessité stratégique pour les RH. L'année 2026 marque un tournant dans les relations employeur-employé, avec des attentes plus élevées en matière de bien-être au travail, de valorisation professionnelle et de développement de carrière. D'ailleurs, 79 % des employés ont déclaré qu'ils quitteraient leur emploi s'il ne se sentaient pas reconnus. Les experts et les données le confirment encore et encore : la reconnaissance a un impact direct sur l'engagement, la motivation, le bien-être et la satisfaction des employés, ainsi que sur la performance et les revenus de l'organisation.

Ce guide vous aidera à comprendre et à mettre en œuvre des stratégies de reconnaissance adaptées aux défis actuels, avec un accent particulier sur la rétention et le développement des compétences au Canada.



# Comprendre la reconnaissance des employés

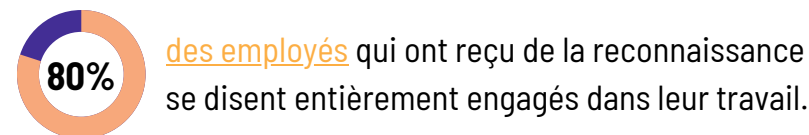
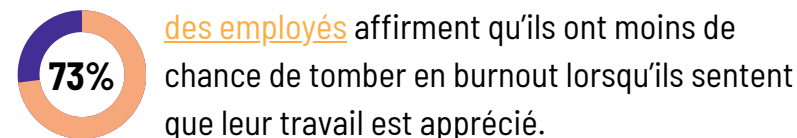
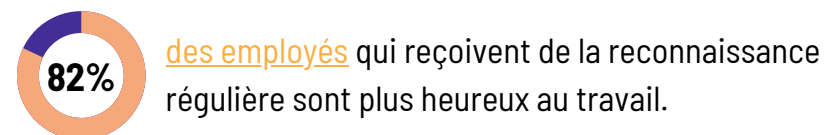
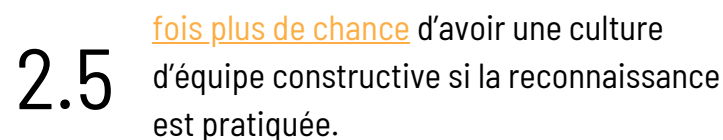
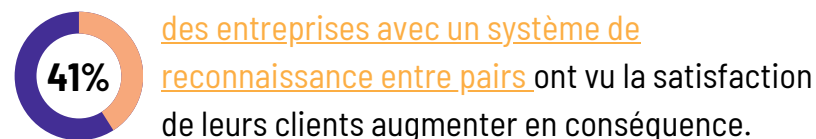
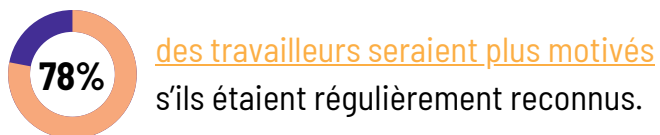
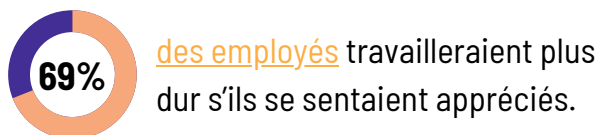
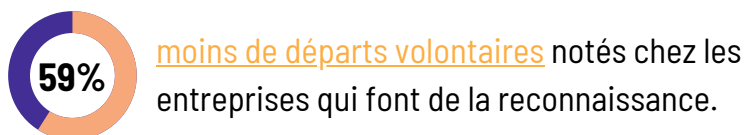
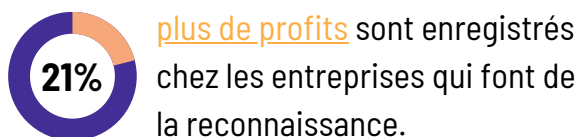
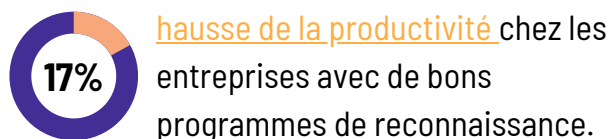
La reconnaissance des employés désigne l'ensemble des pratiques visant à valoriser les contributions, les comportements et les réalisations des membres de l'équipe. Elle va au-delà de la simple récompense financière et englobe une dimension émotionnelle et sociale, essentielle pour créer un sentiment d'appartenance et stimuler la motivation.





# Pourquoi est-elle essentielle ?

Les chiffres sont sans appel : intégrer la reconnaissance dans la culture d'entreprise apporte des résultats concrets



En intégrant la reconnaissance au cœur de votre stratégie RH, vous créez un environnement de travail où vos employés se sentent valorisés, motivés et prêts à s'investir pleinement. Mais encore faut-il savoir comment bien reconnaître. Chaque personne a une sensibilité différente, et une approche unique peut faire toute la différence. C'est ici que les langages de la reconnaissance prennent tout leur sens.

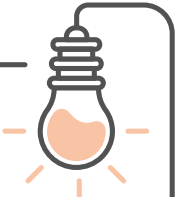


# Les 5 langages de la reconnaissance

Inspiré des travaux de Gary Chapman et adaptés au contexte professionnel par Paul White, les cinq langages permettent de personnaliser l'approche de la reconnaissance selon les préférences individuelles des employés.

## Conseil pratique :

Réalisez un questionnaire pour identifier le langage de reconnaissance préféré de chaque employé et adaptez vos actions en conséquence.



### Paroles valorisantes

Compliments sincères, rétroaction positive, reconnaissance verbale..



### Temps de qualité

Attention personnelle, coaching, mentorat...



### Actes de service

aide concrète, soutien dans les tâches difficiles...



### Cadeaux tangibles

Objets symboliques ou utiles reflétant les intérêts personnels



### Contact physique approprié

Poignée de main, tape dans le dos (adapté au contexte culturel et professionnel)

Maîtriser les bons langages permet d'éviter que vos efforts de reconnaissance tombent à plat. Et pour que cette reconnaissance ait un véritable impact, il est aussi important de bien distinguer ce qui relève de la récompense... et ce qui relève de la reconnaissance.



# Différences entre récompense et reconnaissance

Les termes sont souvent confondus, mais ils ne sont pas interchangeables. Comprendre leurs différences fondamentales est essentiel pour bâtir une culture de reconnaissance saine et durable.

|                          | RÉCOMPENSE                                                                                  | RECONNAISSANCE                                                                        |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Définition</b>        | Avantage tangible offert en échange d'un résultat, d'un effort ou d'un comportement précis. | Marque d'appréciation exprimée pour souligner la valeur d'une personne ou d'un geste. |
| <b>Condition</b>         | Conditionnelle : basée sur un résultat attendu                                              | Inconditionnelle : pour souligner un comportement, un effort, une valeur...           |
| <b>Nature</b>            | Transactionnelle : « Fais ceci, tu auras cela »                                             | Relationnelle : valorise la personne et le geste                                      |
| <b>Moment</b>            | Attendue : en échange d'une performance                                                     | Spontanée : souvent inattendue                                                        |
| <b>Souplesse</b>         | Rigide : encadrée par des règles et objectifs                                               | Flexible : dépend de l'observation et du ressenti                                     |
| <b>Dimension humaine</b> | Impersonnelle : centrée sur l'objet ou la valeur tangible                                   | Personnelle : axée sur l'humain et ses actions                                        |
| <b>Exemples</b>          | Bonus, carte-cadeau, prime de rendement                                                     | Bravo verbal, note manuscrite, remerciement en réunion                                |
| <b>Impact émotionnel</b> | Moins durable, parfois perçu comme acquis                                                   | Profond, mémorable, crée de l'engagement                                              |
| <b>Fréquence</b>         | Souvent ponctuelle (ex. : fin d'année)                                                      | Idéalement quotidienne ou régulière                                                   |
| <b>Objectif</b>          | Récompenser un résultat                                                                     | Célébrer un comportement ou une attitude                                              |
| <b>Origine</b>           | Provient généralement du gestionnaire                                                       | Peut venir d'un gestionnaire ou d'un pair                                             |



# Tendances en reconnaissance 2026

Plusieurs tendances transforment profondément la manière dont les organisations reconnaissent et valorisent leurs employés en 2026, en particulier au Canada.



## Recrutement axé sur le compétences et mobilité interne

Le recrutement axé sur les compétences privilégie le potentiel et les capacités plutôt que les diplômes, élargissant l'accès aux talents diversifiés et mieux alignés sur les besoins de l'entreprise. La mobilité interne, grâce à des parcours clairs, favorise la rétention, l'engagement et les performances en montrant aux employés leur avenir au sein de l'organisation.

## Formation continue et développement des compétences comme stratégie clé

Avec l'évolution rapide des compétences, l'apprentissage continu est devenu une nécessité stratégique. Les organisations privilégient des modèles intégrés combinant micro-learning, mentorat et développement en situation de travail. En liant la formation aux besoins réels de l'entreprise, les employés acquièrent des compétences pertinentes tout en renforçant engagement et rétention, et contribuent à préparer l'organisation pour l'avenir.

## Bien-être Bien-être des employés et santé mentale comme priorité stratégique

Le bien-être n'est plus un avantage secondaire : il est central pour la performance et la rétention. Les organisations intègrent la santé mentale et le bien-être dans leurs stratégies, en se concentrant sur la prévention de l'épuisement et la gestion durable des charges de travail. La reconnaissance renforce ces efforts en cultivant le sentiment d'appartenance, en réduisant le stress et en soutenant une main-d'œuvre engagée et résiliente.

## Gestion de talents basée sur les données et analytique RH prédictive

Les équipes RH utilisent les données et l'analytique prédictive pour anticiper les départs, les baisses d'engagement et les lacunes de compétences. Ces outils renforcent aussi les programmes de reconnaissance en mesurant leur impact et en guidant les investissements vers des initiatives efficaces.

## Utilisation éthique et transparente de l'IA et des technologies RH

Avec l'adoption croissante de l'IA en RH, les organisations privilégient une utilisation éthique, transparente et centrée sur l'humain. Bien mise en œuvre, l'IA améliore le recrutement, réduit les biais et favorise une reconnaissance plus équitable, tout en complétant le jugement humain plutôt qu'en le remplaçant.

## Modèles de travail hybrides et mixtes 2.0

Le travail hybride dépasse le simple débat sur le lieu pour privilégier une flexibilité réfléchie. Les organisations conçoivent des modèles adaptatifs qui équilibrent productivité, collaboration et bien-être, guidés par les données de performance et d'engagement. La reconnaissance y joue un rôle clé, en maintenant visibilité, lien et cohésion, et en faisant en sorte que les employés se sentent valorisés, où qu'ils travaillent.

## Expérience employé personnalisée

Les employés attendent de plus en plus des expériences adaptées à leurs besoins, préférences et objectifs de carrière. Les avantages personnalisés, les approches de reconnaissance et les parcours professionnels sont désormais au cœur des stratégies d'engagement et de rétention. En concevant des programmes flexibles centrés sur l'employé, les organisations renforcent la fidélité, réduisent le turnover et offrent des expériences professionnelles plus significatives.



**Pour plus de détails  
sur les tendances  
RH 2026**

téléchargez notre guide  
complet gratuitement

**Télécharger**



# Stratégies de reconnaissance

Maintenant que vous connaissez les principales tendances en matière de reconnaissance, voici quelques stratégies à envisager pour votre organisation. Elles sont simples, accessibles et adaptables à la réalité de votre équipe.



## Instaurer un programme de reconnaissance en continu

Mettre en place un programme de reconnaissance continu pour valoriser les contributions des employés est une stratégie courante, mais essentielle pour toute entreprise. Utilisez des [plateformes numériques](#) pour faciliter la planification des célébrations, reconnaître en temps réel et permettre aux gestionnaires et collègues de souligner les réussites quotidiennes.

## Offrir des opportunités de développement professionnel

Intégrer la [formation](#) et l'avancement professionnel, tel que des parcours d'apprentissage, du mentorat ou des projets stimulants, est une forme reconnaissance envers le potentiel des employés. Cette stratégie montre que l'entreprise investit dans l'avenir de ses talents, renforçant leur engagement tout en développant leurs compétences.

## Offrir une reconnaissance personnalisée, inclusive et équitable

Adapter la reconnaissance aux préférences de chaque employé maximise son impact. Tandis que certains valorisent les éloges publics, d'autres se sentent plus à l'aise avec une reconnaissance discrète. Et lorsqu'il s'agit de cadeaux, la grande majorité préfère pouvoir choisir ce qui leur fait vraiment plaisir plutôt que de recevoir un item générique.

## Encourager la collaboration et reconnaître les efforts collectifs

Dans un monde du travail hybride, valoriser les succès d'équipe devient essentiel. Mettre en place des [mécanismes de reconnaissance entre collègues](#) et célébrer les réalisations collectives favorise la cohésion, stimule la motivation et renforce la culture de collaboration.



## Organiser des événements spéciaux

Créer des moments forts où l'on célèbre les réussites renforce la culture d'entreprise. Qu'il s'agisse de cérémonies officielles, d'activités d'équipe ou de regroupements informels, ces événements offrent une vitrine aux réalisations individuelles et collectives, tout en nourrissant le sentiment d'appartenance et la fierté d'équipe.

## Impliquer les employés dans la prise de décision

Offrir la possibilité de contribuer aux décisions importantes est une forme puissante de reconnaissance. Cela démontre que l'expertise et le point de vue des employés comptent réellement. Cette implication renforce l'engagement, stimule l'innovation et favorise un climat de confiance et de collaboration.

## Récompenser l'innovation et la créativité

Valoriser les idées nouvelles et les prises d'initiative contribue à bâtir une culture d'amélioration continue. Mettre en place des canaux pour recueillir les suggestions, organiser des concours d'innovation ou récompenser les initiatives originales permet de reconnaître la créativité, tout en propulsant l'organisation vers l'avenir.

## Créer un environnement de travail qui valorise le bien-être

Intégrer la reconnaissance dans une approche globale du bien-être envoie un message fort : les employés sont vus dans leur globalité. Cela passe par des aménagements adaptés, une flexibilité accrue, des avantages qui soutiennent la santé mentale et physique, mais aussi par des gestes de reconnaissance qui nourrissent le sentiment de valeur et d'équilibre.

## Mettre en place un système de rétroaction constructive

La reconnaissance passe aussi par une rétroaction claire et bienveillante. Offrir régulièrement des commentaires constructifs permet aux employés de progresser tout en se sentant soutenus et valorisés. Cette approche favorise un climat d'apprentissage, de confiance et de performance durable.

## Aligner la reconnaissance sur les valeurs durables

De plus en plus d'employés souhaitent que leur entreprise incarne concrètement ses engagements sociaux et environnementaux. Offrir des récompenses écoresponsables, reconnaître les actions ayant un impact positif ou intégrer des critères durables dans les programmes de reconnaissance contribue à renforcer l'alignement entre la culture interne et les valeurs portées par l'organisation.





# Développer un programme de reconnaissance

Maintenant que vous comprenez bien la reconnaissance des employés, son impact sur les entreprises ainsi que les dernières tendances et stratégies, voyons comment l'intégrer avec succès dans votre organisation.



# Étape 1 : Analyser votre situation actuelle

Un bon point de départ consiste à examiner votre culture d'entreprise et vos pratiques de reconnaissance actuelles. Si vous disposez déjà d'un programme de reconnaissance, prenez le temps d'évaluer sa performance afin de déterminer les points forts et les axes d'amélioration.

## Posez-vous les bonnes questions :

- **Quels sont les programmes en place ?**
- **Qu'est-ce qui fonctionne bien ?** Quels aspects du programme suscitent l'adhésion des employés ?
- **Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?** Quels éléments génèrent de la confusion ou sont peu utilisés ?
- **Les employés apprécient-ils le programme en place ?** Pourquoi ? Quels retours ont-ils partagés ? Quelles nouvelles méthodes, ou méthodes existantes, aimeraient-ils voir évoluer ?
- **Combien de temps prend la gestion du programme chaque année ?** Cette charge de travail est-elle répartie de manière équilibrée ?

- **Qui est impliqué dans la mise en œuvre et la gestion des pratiques de reconnaissance ?** Les responsabilités sont-elles clairement définies et partagées ?
- **Les gestionnaires sont-ils bien formés pour utiliser les outils de reconnaissance ?** Ont-ils les ressources nécessaires pour appliquer ces pratiques au quotidien ?
- **Le programme est-il perçu comme équitable et accessible à tous ?** Si ce n'est pas le cas, quels sont les obstacles identifiés ?





Pour recueillir ces informations, vous pouvez organiser des groupes de discussion, envoyer des sondages ou mener des entretiens individuels avec les employés et les gestionnaires. Ces échanges vous permettront de mieux comprendre leurs attentes, de cerner les éventuels freins au succès de votre programme et d'identifier les pistes d'amélioration.

En identifiant les lacunes et en écoutant les besoins de vos équipes, vous serez en mesure de bâtir un programme de reconnaissance plus pertinent et mieux adapté à votre culture d'entreprise.

## Étape 2 : Définir vos objectifs

Une fois votre analyse initiale complétée, il est temps de définir clairement vos objectifs et les ressources nécessaires pour les atteindre. Comme toute stratégie, intégrer la reconnaissance au sein de votre entreprise peut emprunter plusieurs chemins. L'important est de clarifier votre vision afin d'implémenter des actions stratégiques pertinentes.

Pour poser les bases d'un programme efficace, commencez par vous interroger sur votre motivation :

- **Pourquoi souhaitez-vous mettre en place un programme de reconnaissance ?** Quelles sont les problématiques à résoudre ou les opportunités à saisir ?
- **Quels sont les objectifs que vous souhaitez atteindre ?** S'agit-il d'augmenter l'engagement, de renforcer vos valeurs d'entreprise, d'améliorer la productivité ou encore d'accroître la rétention de vos talents ?
- **Quels résultats attendez-vous ?** Pensez à définir des résultats mesurables qui permettront d'évaluer l'efficacité de vos actions.
- **Quelles résistances ou obstacles pourriez-vous rencontrer** lors de la mise en place du programme de reconnaissance (manque de budget, réticence des managers, faible adhésion des employés, etc.) ? Comment les anticiper ?



Pour structurer votre démarche, déterminez :

1. **Vos objectifs** précis et alignés avec votre stratégie d'affaires globale.
2. **Les ressources opérationnelles et financières nécessaires.** Identifiez les équipes impliquées, les outils requis et les budgets à prévoir.
3. **Les indicateurs de performance (KPI)** pour suivre et mesurer l'impact de vos initiatives. Par exemple, le taux de rétention, l'augmentation de la satisfaction des employés ou le nombre d'actions de reconnaissance effectuées par les managers.

En clarifiant ces points dès le départ, vous serez en mesure de construire un programme de reconnaissance cohérent et adapté aux besoins de votre organisation.





## Étape 3 : Structurer le programme

Une fois vos objectifs définis et vos ressources financières établies, il est temps de structurer votre programme de reconnaissance. Comme toute stratégie, il est essentiel de choisir les approches les plus adaptées à votre contexte et aux résultats que vous souhaitez obtenir.

Pour construire un programme équilibré et efficace, adoptez une approche cohérente qui combine les différents types de reconnaissance, en tenant compte de ces trois piliers fondamentaux. Cette diversité vous permettra d'atteindre l'ensemble de vos équipes, de répondre aux préférences individuelles et de créer un climat où la reconnaissance devient une pratique continue.

### Reconnaissance formelle

Événements et programmes structurés avec des critères prédéfinis.

Exemples: années de service, prix d'employé du mois, la célébration d'événements de vie ou galas.

Ces initiatives sont planifiées et font souvent partie des pratiques officielles de l'entreprise.

### Reconnaissance informelle

Pratiques non monétaires favorisant la valorisation mutuelle des contributions entre employés et la célébration des moments importants, comme les anniversaires.

Cela peut inclure des messages d'encouragement, des mises en avant sur un réseau social interne ou des initiatives collaboratives spontanées.

### Reconnaissance quotidienne

Pratiques réalisées au quotidien par les gestionnaires pour exprimer de la gratitude.

Exemples : remerciements publics, notes personnalisées ou félicitations lors de réunions d'équipe.

Ces gestes favorisent un climat de travail positif et les bonnes relations entre employeur-employés.

## Étape 4 : Mettre en œuvre la reconnaissance au quotidien

Pour intégrer durablement la reconnaissance dans la culture d'entreprise, adaptez les pratiques en fonction des types identifiés. Voici comment déployer concrètement chaque forme de reconnaissance :

### RECONNAISSANCE FORMELLE

Les pratiques formelles visent à célébrer les réussites de manière structurée et officielle. Elles permettent de marquer les étapes importantes et de valoriser les contributions sur le long terme.

**Exemples** : Programme d'années de service, célébrations trimestrielles avec remises de prix, galas de reconnaissance, etc...

#### Étapes de mise en œuvre :

1. **Définir des critères objectifs** : identifiez les paramètres clairs pour chaque type de reconnaissance (anniversaires de service, employé du mois, etc.).
2. **Choisir les bons outils** : optez pour des [solutions facilitant la gestion et le suivi des reconnaissances](#).
3. **Planifier les moments clés** : créez un calendrier annuel pour anticiper les célébrations.
4. **Formaliser les processus** : élaborer des procédures transparentes de nomination et impliquer la direction dans les cérémonies.
5. **Communiquer le programme aux employés**.







## RECONNAISSANCE INFORMELLE

Les pratiques informelles sont spontanées et non monétaires, favorisant les gestes de gratitude au quotidien. Elles contribuent à renforcer les liens entre collègues de manière authentique.

**Exemples** : Mur de gratitude virtuel, canal dédié aux "shout out" dans Teams ou Slack...

### Étapes de mise en œuvre :

1. **Favoriser l'accès aux outils** : créez des espaces de reconnaissance virtuels ou physiques ([mur d'appréciation](#), canaux de discussion).
2. **Définir les règles d'utilisation** : précisez les bonnes pratiques, le ton à adopter, et les types de messages attendus pour assurer un climat positif et inclusif.
3. **Former les employés** : sensibilisez-les à l'importance des gestes de reconnaissance au quotidien.
4. **Encourager la spontanéité** : valorisez les initiatives personnelles et reconnaissez les bons coups dès qu'ils se produisent.
5. **Impliquer les ambassadeurs** : désignez des référents pour animer les initiatives de reconnaissance informelle.

## RECONNAISSANCE AU QUOTIDIEN

Les pratiques quotidiennes sont portées par les gestionnaires, qui jouent un rôle central dans l'expression de la gratitude envers les membres de leur équipe. Ces gestes réguliers renforcent l'engagement et le bien-être au travail.

**Exemples** : Remerciements publics, notes personnalisées de félicitations, reconnaissance lors des réunions d'équipe, rétroaction positif direct.

### Étapes de mise en œuvre :

1. **Former les gestionnaires** : développez leurs compétences en matière de reconnaissance et encouragez la pratique régulière.
2. **Encourager l'authenticité** : valorisez les messages sincères et spontanés pour renforcer leur impact.
3. **Partager les bonnes pratiques** : proposez des modèles de messages ou de cartes pour faciliter les gestes de gratitude.

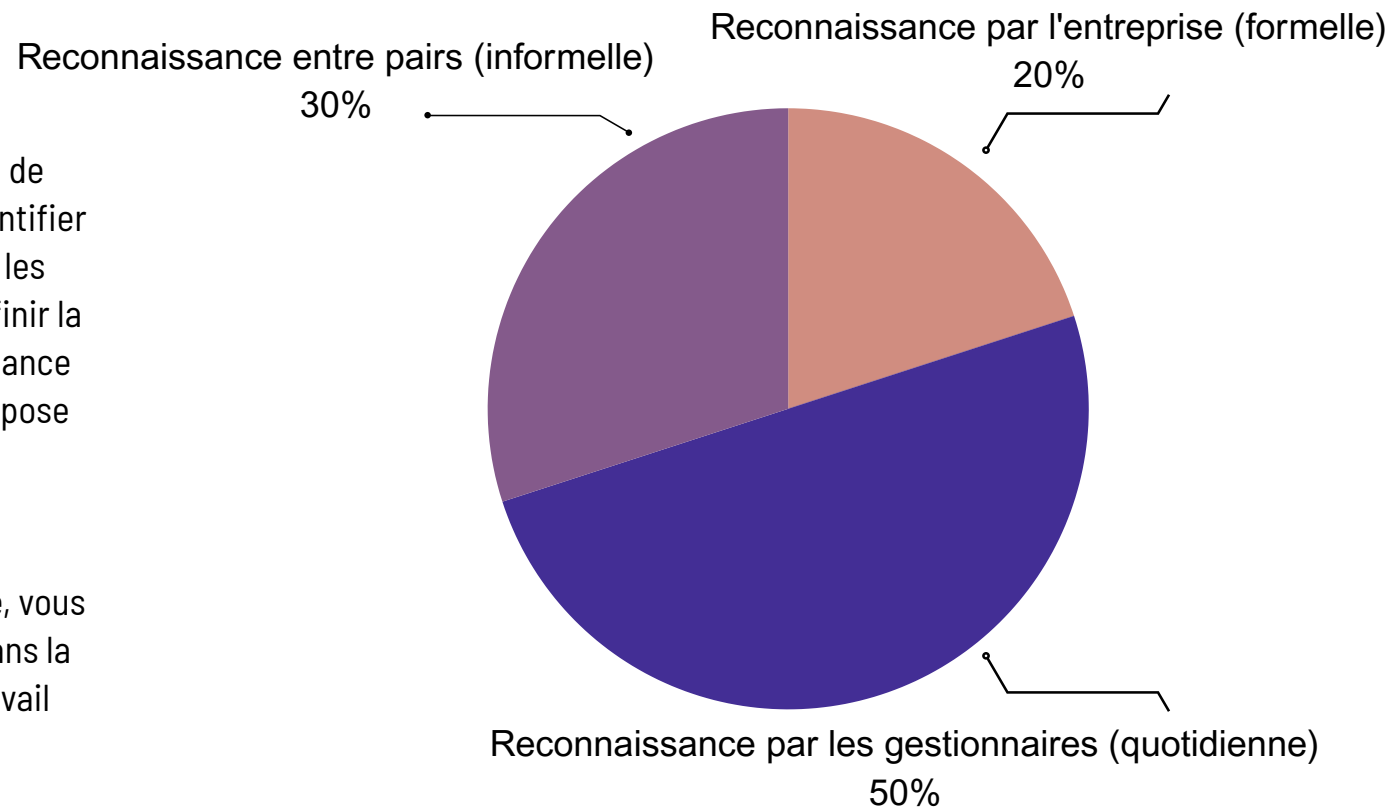




### La règle du 50/30/20

Pour garantir l'équilibre et la pérennité de votre programme, il est essentiel d'identifier clairement les acteurs impliqués dans les pratiques de reconnaissance et de définir la répartition optimale des rôles. La tendance générale, déterminée par le SHRM, propose la répartition suivante.

En combinant ces trois types de reconnaissance de manière cohérente, vous garantissez une intégration durable dans la culture d'entreprise et un climat de travail stimulant et valorisant.



## Choisir les bons outils technologiques

Pour soutenir efficacement la mise en œuvre de la reconnaissance, utilisez des **outils adaptés** tels que une plateforme de gestion de cadeaux, un système de points-récompenses, un mur d'appréciation virtuel, ou encore des logiciels d'analyse pour suivre les indicateurs de performance. Ces solutions technologiques garantissent non seulement une reconnaissance constante et accessible à tous, mais simplifient également la gestion quotidienne de vos initiatives.



## Personnaliser l'expérience employé

Pour maximiser l'impact des pratiques de reconnaissance, il est crucial de personnaliser l'expérience en fonction des préférences et des besoins de vos employés. L'ère des solutions uniformes (« one-size-fits-all ») est révolue. Aujourd'hui, la reconnaissance doit être authentique, ciblée et adaptée.

### Des exemples concrets :

- **Proposer** un choix varié de cadeaux pour répondre aux goûts individuels.
- **Personnaliser** les messages en fonction du parcours et des réussites de l'employé.
- **Tenir compte** des spécificités culturelles et générationnelles pour des gestes significatifs.

### Les étapes clés pour réussir la personnalisation :

- **Connaitre les attentes** : interroger les employés sur leurs préférences en matière de reconnaissance.
- **Adapter les pratiques** : intégrer des options personnalisées dans les programmes formels et informels.
- **Évaluer l'impact** : recueillir des retours réguliers pour ajuster les actions en continu.



## Étape 5 : Mesurer l'impact de la reconnaissance

Pour assurer que votre programme de reconnaissance atteint ses objectifs, il est essentiel d'en mesurer l'impact régulièrement. L'évaluation vous permet d'identifier les points forts, les axes d'amélioration et de démontrer la valeur ajoutée de vos initiatives.

Définir les indicateurs clés de performance (KPI) dès le début du processus est primordial pour disposer de données de référence et suivre l'évolution de vos résultats. Les KPI doivent être adaptés aux objectifs initiaux du programme de reconnaissance afin d'assurer leur pertinence

Exemple d'indicateurs clés de performance (KPI) :

1. **Taux de rétention** : Analysez l'évolution du taux de rétention des employés depuis l'implantation du programme.
2. **Engagement des employés** : Mesurez l'impact sur l'engagement via des sondages réguliers ou des outils de rétroaction.
3. **Participation aux initiatives** : Suivez la participation aux programmes de reconnaissance formelle et informelle.
4. **Satisfaction des employés** : Utilisez des enquêtes pour recueillir les perceptions sur la reconnaissance au travail.
5. **Productivité et performance** : Comparez les indicateurs de performance avant et après la mise en place du programme



### Outils de mesure :

- Sondages annuels ou trimestriels pour recueillir les impressions des employés.
- Analyse des données RH pour identifier les tendances liées aux pratiques de reconnaissance.
- Tableaux de bord pour suivre les taux de participation et les résultats obtenus.

Pour maintenir l'efficacité du programme, prévoyez des points d'évaluation périodiques. Analysez les données recueillies, partagez les résultats avec les parties prenantes et ajustez les stratégies si nécessaire. Impliquer les gestionnaires et les employés dans cette démarche favorise la transparence et l'adhésion à une culture de reconnaissance durable.





La reconnaissance des employés n'est plus seulement une bonne pratique RH, mais un véritable impératif stratégique pour les organisations en 2025. Comme nous l'avons vu tout au long de ce guide, les bénéfices d'une reconnaissance bien menée sont nombreux et significatifs :

- Amélioration de l'engagement et de la productivité
- Réduction du taux de roulement volontaire
- Renforcement du bien-être au travail et prévention du burnout
- Consolidation d'une culture d'entreprise positive
- Augmentation de la satisfaction des clients

L'efficacité d'un programme de reconnaissance repose sur sa capacité à s'intégrer naturellement dans le quotidien de l'entreprise. En combinant des approches formelles, informelles et quotidiennes, vous créez un environnement où chaque contribution est valorisée et où chaque employé se sent reconnu selon ses préférences individuelles.

La tendance vers une reconnaissance plus personnalisée, inclusive et alignée avec les valeurs de durabilité va continuer à s'accroître dans les années à venir. Les organisations qui sauront anticiper ces évolutions et adapter leurs pratiques en conséquence bénéficieront d'un avantage compétitif certain dans l'attraction et la rétention des talents.

N'attendez pas pour agir ! Que vous souhaitiez optimiser un programme existant ou en créer un nouveau, chaque geste de reconnaissance compte. [Commencez dès aujourd'hui](#) à cultiver cette pratique essentielle et observez la transformation positive de votre environnement de travail.

La reconnaissance n'est pas simplement ce que nous faisons — c'est qui nous sommes en tant qu'organisation. Elle reflète nos valeurs, renforce notre culture et, surtout, permet à chacun de s'épanouir pleinement dans son rôle.

# Ressources & outils pour aller plus loin



Intégrer une approche décentralisée de la reconnaissance afin de fidéliser vos employés et de créer un impact réel sur leur quotidien.

Télécharger



Un calendrier proposé par Altrum pour planifier les actions de reconnaissance tout au long de l'année.

Télécharger



Découvrez des stratégies innovantes et efficaces pour favoriser l'engagement des employés dans votre entreprise avec ce guide gratuit !

Télécharger



Obtenez un aperçu plus complet sur les tendances RH de 2026 avec l'opinion de nos experts en reconnaissance

Télécharger



**Histoires  
inspirantes :  
des programmes de  
reconnaissance qui  
font la différence**



# L'hôpital général de Hawkesbury et district (HGH) simplifie sa gestion de cadeaux et augmente la satisfaction employés

## Mise en contexte

En 2020, **HGH** découvre Altrum grâce à une recommandation interne. À l'époque, les RH géraient les cadeaux via Excel et de nombreux échanges de courriels avec les employés et les fournisseurs. Ce processus manuel, peu flexible, entraînait des déceptions : certains employés ne recevaient pas leur cadeau ou ne participaient pas, ce qui causait des pertes financières.

**L'objectif de l'HGH** : moderniser leur programme de reconnaissance pour accroître la satisfaction des employés et alléger la charge de travail de l'équipe RH, tout en maximisant l'impact des investissements annuels.

## Solution :

L'équipe adopte la **solution Célébration** pour profiter d'un processus de gestion clé en main et d'un vaste choix de cadeaux adaptés à tous les goûts. Depuis l'intégration de cette solution, la gestion des cadeaux s'opère « comme par magie », selon les mots d'Isabelle Drouin, directrice des ressources humaines.

## Résultats

- **Gain d'efficacité** : la gestion est plus rapide, moins manuelle, et la charge RH allégée.
- **Participation et satisfaction accrue** : plus de choix, options de livraison flexibles et plateforme facile à utiliser, même pour les moins techno.
- **Zéro perte** : seuls les cadeaux commandés sont facturés, éliminant les pertes financières.



*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.*

**Isabelle Drouin, DRH**



# Un centre d'appels de Montréal révolutionne la reconnaissance entre pairs et l'engagement des employés

## Mise en contexte

En 2021, un centre d'appels de plus de 500 agents, appartenant à l'une des plus grandes firmes mondiales de conseil en TI et affaires, doit relever un défi majeur : maintenir une culture de reconnaissance forte malgré le passage au télétravail, qui menait à une baisse l'engagement et à la cohésion d'équipe.

Le centre d'appels souhaitait :

1. **Préserver la reconnaissance** à distance et le sentiment d'appartenance.
2. **Favoriser les échanges** entre collègues.
3. **Stimuler la motivation** grâce à des concours, des campagnes thématiques et un système de récompenses.

## Solution :

L'équipe adopte la plateforme de reconnaissance entre pairs et de points récompenses d'Altrum, une solution complète qui favorise la reconnaissance entre collègues, stimule l'engagement grâce à des campagnes incitatives, célèbre les comportements positifs, récompense les efforts, permet de suivre les performances en temps réel et bien plus.

## Résultats

Depuis l'implantation de la plateforme, l'entreprise a constaté plusieurs gains :

- **Plus de reconnaissance au quotidien**, avec des messages de remerciement partagés entre collègues.
- **Engagement et motivation renforcés** grâce aux campagnes incitatives et aux récompenses.
- **Performance améliorée**, les employés étant incités à atteindre leurs objectifs.



*La plateforme a véritablement transformé notre manière de reconnaître et d'engager nos employés. Elle est très facile et conviviale à utiliser, et le fait que les collègues puissent répondre aux reconnaissances crée un élan positif au sein de l'équipe. L'accès aux performances en temps réel et la possibilité de lancer des initiatives en échange de points ont été des atouts majeurs pour nous*

**- Chargée de projets efficacité opérationnelle**





# Nortera transforme la reconnaissance au travail grâce à la formation pour gestionnaires Altrum

## Mise en contexte

Lors d'une rencontre avec Altrum, Oriane Tisseyre, coordonnatrice en rémunération globale chez Nortera, découvre que certains de ses gestionnaires ont fait [le Parcours Orange](#) quelques années auparavant. Intriguée, elle interroge les anciens participants pour connaître leur opinion. Rapidement elle constate que les gestionnaires avaient non seulement apprécié le parcours, mais continuaient d'appliquer les notions apprises trois ans plus tôt.

Étant toujours en quête de nouvelles formations pour renforcer les compétences des employés et uniformiser les connaissances en équipe, le lancement d'une deuxième cohorte du parcours lui semblait pertinent.

## Solution :

[Notera](#) inscrit donc 100 nouveaux gestionnaires de niveau N -1, issus de différents départements, au Parcours Orange. Sur une période de plusieurs semaines, les participants apprennent à intégrer la reconnaissance dans leur quotidien.

## Résultats

Le Parcours Orange a renforcé la reconnaissance chez Nortera, avec des impacts positifs sur la motivation et l'engagement. Les gestionnaires d'usine, en particulier, ont intégré la reconnaissance dans leurs routines et processus d'onboarding. Les sondages internes montrent une hausse du score de reconnaissance après la formation.



*Les gestionnaires d'usine n'ont ni le temps ni l'envie de s'asseoir pour suivre des formations théoriques de plus d'une heure. Le Parcours Orange, avec des vidéos de maximum 25 minutes par semaine et des activités concrètes, s'adaptait parfaitement à leurs horaires chargés et leurs préférences d'apprentissages. De plus, comme la formation est étalée sur plusieurs semaines, ils avaient le temps de mettre en pratique les notions enseignées.*

**- Oriane Tisseyre, coordonnatrice rémunération globale**



# CONTACTEZ-NOUS



<https://www.altrum.com/fr/contact/>



[reconnaissance@altrum.com](mailto:reconnaissance@altrum.com)



(418) 382-3930

