



LIVRE BLANC

LES FONDAMENTAUX DE LA RECONNAISSANCE:

MOBILISER VOS ÉQUIPES EN PÉRIODE D'INCERTITUDE

www.altrum.com/reconnaissance


altrum

Table des matières

**Pourquoi la reconnaissance est essentielle
en période de changement**

4

**La psychologie de la reconnaissance :
ce qui motive vraiment l'engagement**

5

**5 habitudes à fort impact en matière
de reconnaissance**

6

**Audit express de votre programme
de reconnaissance**

7

**Il est temps de revoir vos pratiques
de reconnaissance**

8

**La plateforme tout-en-un d'Altrum pour la
reconnaissance au travail**

9



Le travail, ce n'est plus ce que c'était.

Entre le désengagement bruyant ([loud quitting](#)) et le [rejet du culte de la performance](#), les employés ne décrochent pas par hasard — ils le font volontairement. Ce ne sont pas que des tendances passagères, mais des signaux forts: les gens redéfinissent activement ce que le travail signifie pour eux.



Selon Gallup, seulement **21 % des employés dans le monde se sentent engagés au travail**. Autrement dit, **près de 8 personnes sur 10 se contentent de faire le strict minimum**. Aujourd'hui, ce sont la reconnaissance, le sens et la mission qui deviennent les nouveaux leviers de rétention.

La résilience, à elle seule, ne suffit plus. Les équipes ont besoin d'une reconnaissance qui fait plus que les maintenir à flot — elle doit les rendre plus fortes à travers le changement.

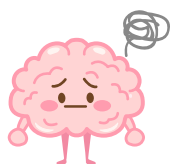
Alors que le travail hybride devient de plus en plus [personnalisé](#) et que les compétences doivent constamment être renouvelées, la reconnaissance doit être rapide, ciblée... et profondément humaine.



Ce guide va droit au but: oubliez la théorie, on vous partage des rituels et des stratégies concrètes pour garder vos équipes mobilisées, même quand ça se complique.



POURQUOI LA RECONNAISSANCE EST ESSENTIELLE EN PÉRIODE DE CHANGEMENT



L'épuisement, le désengagement et le roulement du personnel ne datent pas d'hier – mais la façon dont les employés y réagissent aujourd'hui, elle, a changé.

Les employés posent des limites plus claires, prennent leurs distances de la culture toxique de la performance (hustle culture) et quittent sans un mot – un phénomène qu'on appelle [la démission silencieuse](#) (quiet quitting).

Ce qui manque souvent? Une connexion humaine constante et authentique. Or, alors que plus de [80 % des gestionnaires](#) pensent qu'ils offrent de la reconnaissance à leur équipe pour du bon travail, mais seulement **40 % des employés affirment en recevoir de façon authentique**. On parle d'un écart de 40 points. Pas besoin d'être analyste pour savoir que c'est énorme.

La reconnaissance n'est pas qu'un petit plus agréable – c'est un levier éprouvé pour créer de la stabilité et améliorer la performance. En période d'incertitude, elle devient un outil puissant pour restaurer la confiance, raviver le sentiment de sens et renforcer la cohésion d'équipe.

Vous n'avez pas besoin de plus de messages sur la résilience.

Vous avez besoin de **systèmes de reconnaissance qui aident vos équipes à se solidifier à travers le changement.**



En période difficile, les gens n'ont pas besoin de plus de bruit – ils ont besoin de se sentir vus, ancrés et valorisés.

LA PSYCHOLOGIE DE LA RECONNAISSANCE: CE QUI MOTIVE VRAIMENT L'ENGAGEMENT

Oubliez les termes à la mode — voici ce qui motive vraiment les équipes engagées.

- **Confiance et sécurité psychologique:**

Les employés qui se sentent vus sont plus enclins à s'exprimer, à innover... et à rester.

- **Reconnaissance entre pairs:**

La [reconnaissance entre pairs](#) est à la base d'une vraie culture d'appréciation.

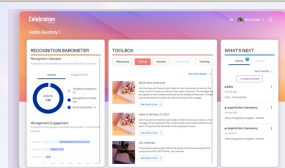
- **Clarté et sentiment d'appartenance:**

Être reconnu pour ce qui compte vraiment permet de mieux comprendre sa contribution et la direction que l'on prend. **Ces employés sont 5x plus enclins à se sentir connectés au sens et à la mission de leur équipe** (Gallup), faisant de la reconnaissance un levier clé d'alignement.



**Vous aider à réussir pleinement dans un marché concurrentiel
& à garder une longueur d'avance**

en savoir plus



Voyez la reconnaissance comme un outil d'engagement rapide et efficace, qui renforce les comportements et l'état d'esprit que vous souhaitez voir grandir dans votre équipe.

La reconnaissance est aussi l'un des moyens les plus simples pour contrer des tendances comme le décrochage intentionnel (intentional disconnect) ou le rejet de la culture du rendement à tout prix (anti-hustle movement) — sans alourdir les équipes avec encore plus de choses à faire.



L'engagement n'est pas une case à cocher — c'est le fruit de la confiance, de la sécurité et des moments où les gens sentent qu'ils comptent.



En renforçant les liens interpersonnels et en cultivant des équipes profondément engagées, les organisations peuvent maximiser leur investissement en leadership et le transformer en résultats durables et à fort impact.

(qui font vraiment effet)

5 HABITUDES À FORT IMPACT EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE



Ce ne sont pas que des idées – ce sont des solutions évolutives, reproductibles, conçues pour vous aider à soutenir votre équipe dans la réalité hybride d'aujourd'hui.

RITUELS QUOTIDIENS DE RECONNAISSANCE

1. Le rituel du succès hebdomadaire

Terminez chaque semaine avec 10 minutes de [félicitations \(kudos\)](#) dans votre équipe Slack ou en réunion debout. → Résultat: moral renforcé et sentiment d'appartenance accru.

2. Le parcours reconnaissance des 30 premiers jours

Nouvel employé? Demandez au gestionnaire et aux collègues de souligner ses premières petites victoires dans les 30 jours. → Résultat: intégration accélérée et sentiment d'appartenance.

3. Les nominations mensuelles entre pairs

Permettez aux employés de nommer chaque mois un collègue qui incarne une valeur clé. Gardez ça léger et ludique. → Résultat: renforcement culturel sans pression descendante.

4. Rappels pour célébrations hybrides

Utilisez l'IA ou des outils internes pour rappeler aux gestionnaires les dates clés ou jalons de projets, même à distance. → Résultat : la reconnaissance reste constante, même en mode hybride.

5. Moments d'appréciation personnalisés

Associez la reconnaissance aux micro-accomplissements, pas seulement aux promotions, p. ex., « tu as mené ton premier appel client! » → Résultat : Encourage la montée en compétences et maintient l'élan.



Les habitudes ne durent pas parce qu'elles sont brillantes — mais parce qu'elles sont simples, positives et profondément humaines.

AUDIT EXPRESS DE VOTRE PROGRAMME DE RECONNAISSANCE

↪ (Et quoi faire pour l'améliorer)

Utilisez cet audit en 5 questions pour repérer où votre culture de reconnaissance pourrait flancher.



Élément	À vous de réfléchir
Fréquence	Les employés reçoivent-ils de la reconnaissance chaque semaine?
Inclusivité	La reconnaissance vient-elle des gestionnaires et des collègues?
Pertinence	Les valeurs sont-elles bien liées aux gestes de reconnaissance?
Signification	Les équipes à distance se sentent-elles aussi vues que celles en présentiel?
Reconnaissance entre pairs	Valorise-t-on les progrès, pas seulement les résultats?

Téléchargez notre [Guide d'évaluation des pratiques de reconnaissance](#) (+ recevez un cadre pour améliorer rapidement vos axes d'amélioration).



Prochaine étape: choisissez un aspect à améliorer ce mois-ci — que ce soit en lançant un canal de reconnaissance entre pairs ou en formant vos gestionnaires à donner des bons coups en temps réel.

Envie d'aller plus loin? Réservez une rencontre avec un expert en reconnaissance d'Altrum.



IL EST TEMPS DE REVOIR VOS PRATIQUES DE RECONNAISSANCE

Aujourd'hui, les employés recherchent de l'authenticité, de la clarté et de l'espace pour évoluer.



La reconnaissance, ce n'est pas simplement remettre des récompenses — c'est un levier stratégique: les équipes dont la reconnaissance est authentique et bien ciblée sont 45 % moins susceptibles de quitter leur poste dans les deux ans. Elle permet de bâtir des équipes qui ne font pas que traverser les changements, mais en ressortent plus fortes.

Dans un contexte de changements constants et de décrocheurs de plus en plus nombreux, vos pratiques de reconnaissance doivent évoluer.



Une reconnaissance efficace, c'est simple: elle est authentique, personnalisée, équitable, intégrée à la culture, et nourrissante.

Prêt à bâtir une culture où les gens ont envie de rester, de s'impliquer et de s'épanouir? Revoyons ensemble notre façon de reconnaître — dès aujourd'hui.

LA PLATEFORME TOUT-EN-UN D'ALTRUM POUR LA RECONNAISSANCE AU TRAVIL

Une solution simple et puissante pour déployer votre stratégie de reconnaissance et stimuler l'engagement — sans tracas.

Chez Altrum, on aide les leaders RH à bâtir des systèmes axés sur la culture, qui vont des messages quotidiens entre collègues aux programmes de récompenses stratégiques.

Pensée pour les équipes hybrides, notre plateforme s'intègre à vos outils existants et donne aux gestionnaires tout ce qu'il faut pour reconnaître simplement leur équipe. Parce que la reconnaissance fonctionne quand elle est intentionnelle — et quand c'est facile, ça se fait pour vrai.

Découvrez comment Altrum aide à réduire le roulement et à renforcer les liens — surtout en période d'incertitude — en cliquant sur les sections ci-dessous.

