

# Rapport d'Impact du Parcours Orange

## Transformer la culture de la reconnaissance – Tableau de résultats



200%

### Plus forte augmentation de la qualité

73 % ont constaté une amélioration de +50 %



150%

### Plus Forte Augmentation de la Fréquence

Gains de +100 % pour plusieurs participants



4.21

### Satisfaction Moyenne

(Sur 5)

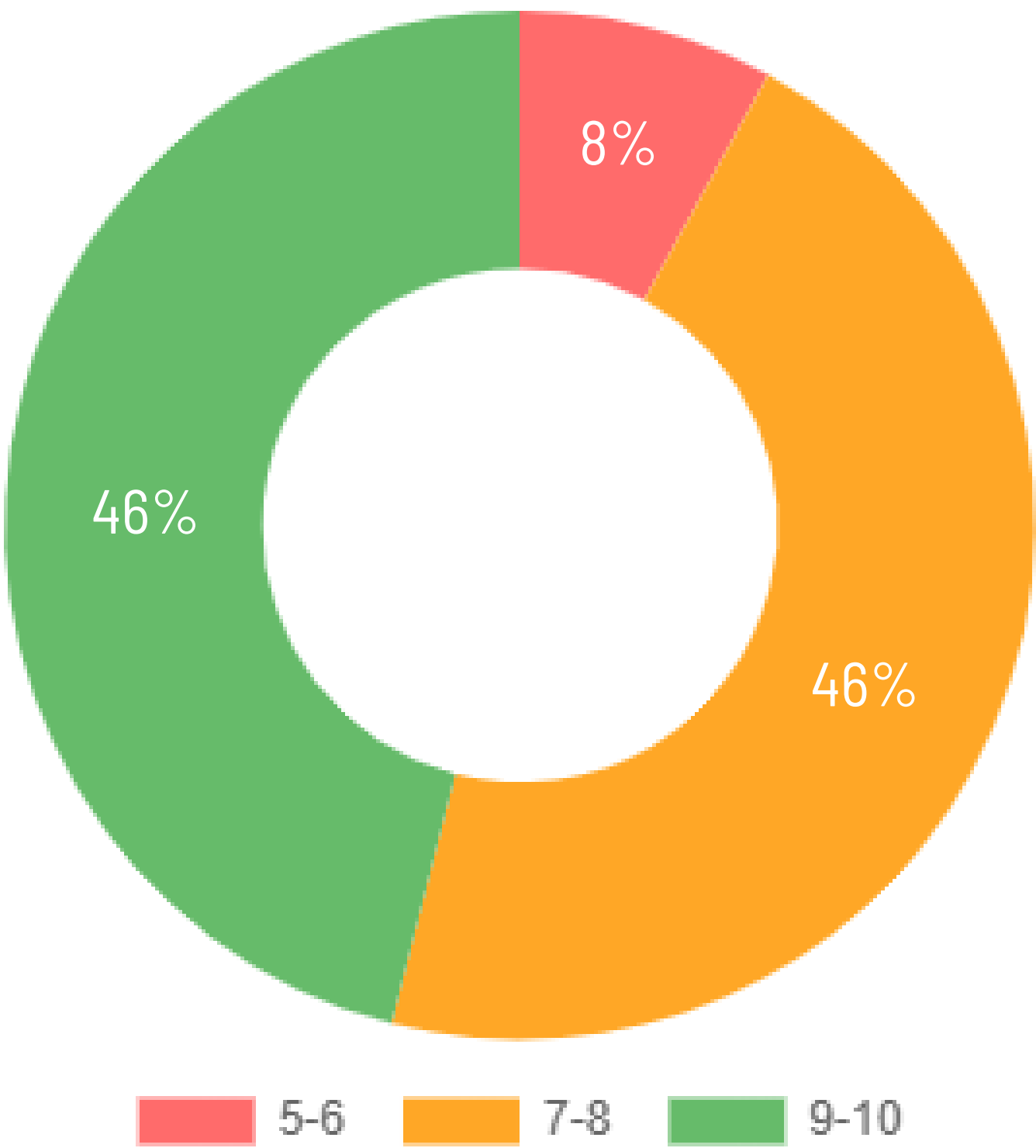


92%

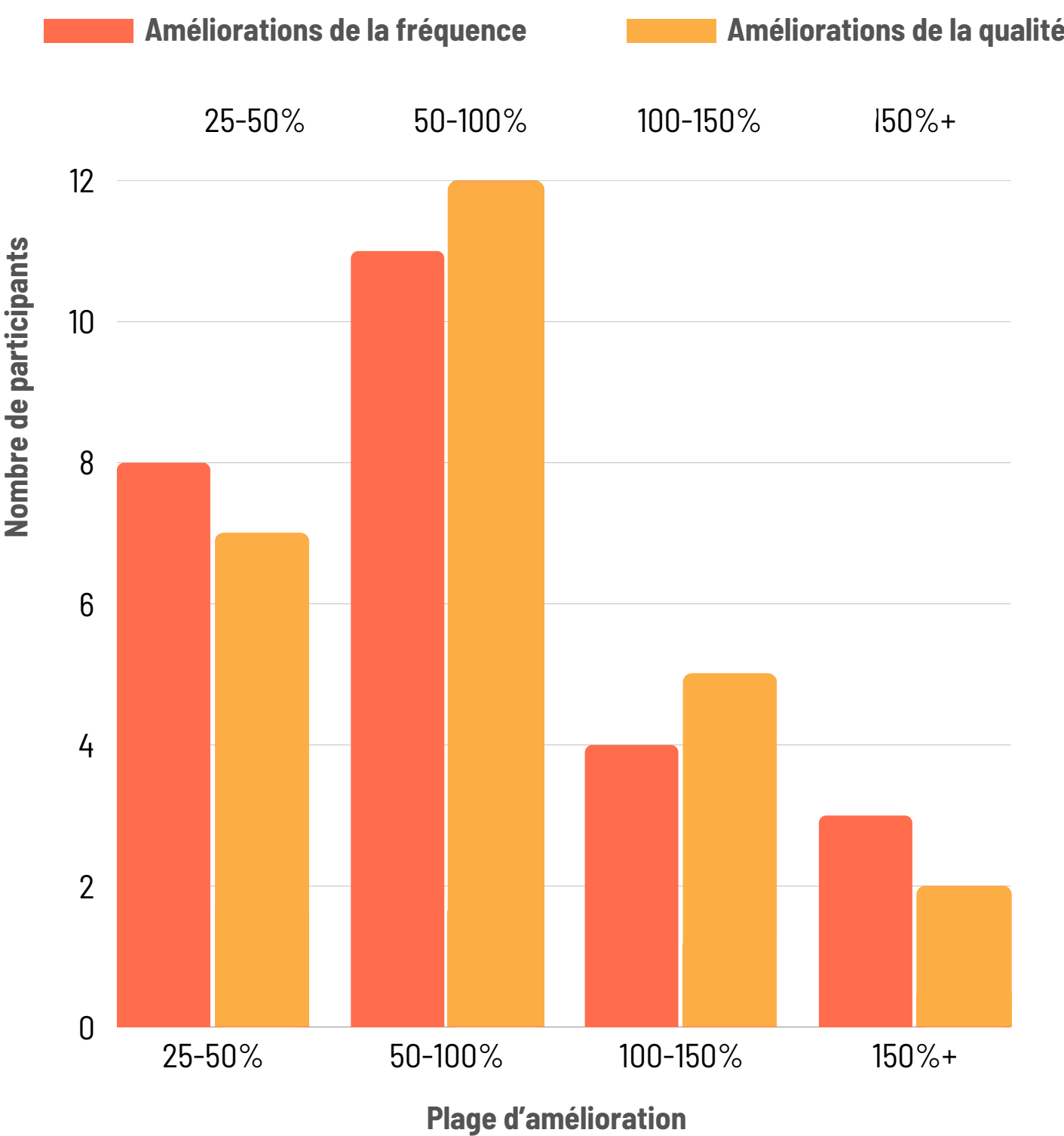
### Impact sur l'équipe

Boost visible de motivation

### Distribution de la satisfaction



### Plages d'Amélioration de la Reconnaissance



### Comportements les Plus Améliorés (Top dix)

- |                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Salutations quotidiennes et gratitude envers l'équipe                | 1  |
| Précision sur les comportements et bénéfices (cause à effet)         | 2  |
| Varié les méthodes de reconnaissance                                 | 3  |
| Personnaliser selon les préférences individuelles                    | 4  |
| Toujours rester sincère dans la reconnaissance                       | 5  |
| Reconnaissance rapide et spontanée du bon travail                    | 6  |
| Intégrer la reconnaissance aux rituels de gestion                    | 7  |
| Reconnaissance lors de moments-clés (intégration, évaluations, etc.) | 8  |
| Utiliser des systèmes pour une reconnaissance constante              | 9  |
| Favoriser la reconnaissance entre pairs                              | 10 |

### Impact sur la motivation de l'équipe

- « Nous permet de prendre une pause de notre routine, et de bien reconnaître que nous avons des lacunes en tant que gestionnaire. La reconnaissance c'est si simple et tellement oublié dans nos pratiques courantes. »  
— **Sylvie Cartier, Groupe minier CMAC-Thyssen Inc**
- « J'ai beaucoup aimé connaître les 10 comportements du gestionnaire reconnaissant. Je vais certainement mettre en pratique certains de ces comportements. J'aime également qu'il y ai un défi à réaliser pour la semaine! »  
— **Alison Côté, CNESST**
- « La formation donne de bons outils et des idées plus larges afin de développer la reconnaissance au sein de la compagnie. Cette série d'activités, notamment par le jeu des défis, permet de tester concrètement la sensibilité des équipes aux marqueurs de la reconnaissance. »  
— **Alexandre Sarthe, Dessercor**
- « Beaucoup de réflexion sur soi même. J'apprécie beaucoup ce parcours. »  
— **Richard Lafontaine, Alcoa**