INFORMER - AVANCER - ETENDRE SA COMMUNAUTE

IAE PARIS ALUMNI

COMMUNAUTÉ

NEWSLETTER

JUILLET 2025

#45

RÉDACTION ISABEL BORNET

INFORMER

Reconnaître sans flatter : l'art d'une reconnaissance qui fait grandir.

La reconnaissance en entreprise ne se limite pas à dire "merci" ou à célébrer les réussites. Elle touche à un besoin fondamental : celui d'être vu, entendu, valorisé pour ce que vous êtes et ce que vous apportez. Elle est un facteur clé du sentiment d'appartenance, de la motivation et de l'engagement durable.

Dans ses travaux, Christophe Dejours (psychodynamique du travail), la reconnaissance structure l'identité professionnelle, permettant à chacun de trouver du sens à son activité, d'éprouver sa compétence et d'intégrer ses efforts dans une œuvre collective. Elle ne concerne pas seulement les résultats visibles, et également ce qu'il appelle **l'engagement subjectif**: l'investissement personnel, émotionnel, souvent invisible, mis au service du travail bien fait.

Norbert Alter (sociologie des organisations) insiste sur la dimension sociale de la reconnaissance. Elle façonne le lien social, nourrit la confiance et prévient l'isolement. Elle agit comme **un antidote au sentiment d'inutilité**, qui peut miner l'engagement, voire conduire à la souffrance au travail.

Axel Honneth (philosophie sociale) parle de la **« lutte pour la reconnaissance »,** un moteur profond des relations humaines. Le respect, l'estime et la considération sont essentiels pour construire l'identité individuelle et l'estime de soi.

En entreprise, cela se traduit par la nécessité d'être reconnu non seulement comme un exécutant, surtout comme un **acteur doté d'intelligence, de créativité et de valeurs propres.**

La reconnaissance peut devenir **un instrument de manipulation** si elle dérive vers la flatterie. Une reconnaissance trop générale , systématique ou perçue comme intéressée perd sa force.

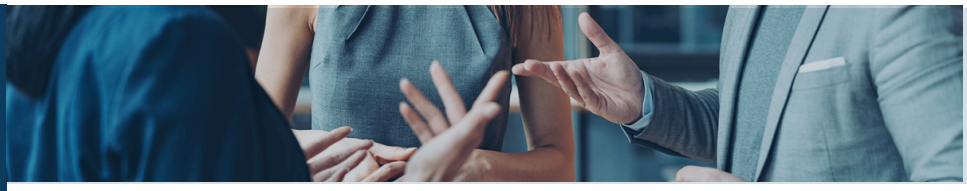
Faut-il reconnaître? Et surtout comment reconnaître de façon juste, sincère et ajustée? Les recherches en psychologie motivationnelle de Deci & Ryan, montrent que la reconnaissance nourrit **trois besoins psychologiques fondamentaux :**

1. **Compétence,** se sentir capable et efficace.
2. **Autonomie,** sentir que vous êtes à l'origine de ses actions.
3. **Lien social,** éprouver un sentiment d'appartenance et d'être relié aux autres.

La reconnaissance est :

- **Spécifique,** elle décrit précisément ce qui est apprécié.
- **Sincère,** elle exprime un ressenti authentique.
- **Alignée sur les valeurs**, elle reflète ce qui compte pour l'équipe.
- **Orientée contribution,** elle met en lumière l'action, pas seulement la personne.
- **Équitable,** elle évite de créer des comparaisons ou des rivalités.

Reconnaître, c'est offrir à l'autre un miroir fidèle de son action, sans exagération ni jugement global. Eclairer la valeur de ce qui a été accompli, relier cette action au collectif et renforcer l'estime de soi. C'est clarifier et humaniser la relation au travail.



AVANCER

La jalousie un levier de votre carrière.

L'entreprise est le théâtre de luttes de pouvoir, d'émulations et de compétitions qui peuvent devenir rivalités et turpitudes. Si vous n'y prenez garde, la jalousie peut empoisonner votre vie. Pourtant envier les compétences d'un collègue, peut vous construire. Explications.

ALLER PLUS LOIN

La reconnaissance porte sur trois dimensions : la personne (son attitude, sa posture), **l'action** (un geste, une tâche), et l**e résultat** (un impact concret).

La reconnaissance est parfois plus impactante lorsqu'elle est discrète (un mot glissé en aparté, une attention personnelle, un retour écrit).

Le sentiment d'appartenance se construit dans la durée, il repose sur des micro-reconnaissances régulières, et pas uniquement sur des rituels formels.

MANAGER - ASTUCES

Des leviers simples pour faire vivre une reconnaissance qui fait grandir.

- **Pratiquer la reconnaissance descriptive.**
- **Repérer et valoriser les efforts invisibles,** travail de soutien, esprit d'équipe, régulation de tensions, disponibilité.
- **Instaurer un rituel** d'équipe pour partager les **« gestes qui ont compté »** chaque semaine ou en fin de projet.
- **Être attentif aux styles relationnels,** certaines personnes reçoivent mieux la reconnaissance à l'écrit, à l'oral, en privé, en public.
- **S'interroger sur ce qui est reconnu le plus souvent,** uniquement la performance ou aussi l'évolution, l'apprentissage, le courage de dire ?

ETENDRE

FÉLICITER

Newsletter #47
Ce mois-ci, en 1ère page, Besoins, aspirations et attentes pour un poste idéal. En 2ème page pour nos adhérents, Podcast Au Cœur de la Supply Chain.

Développer ses compétences de manager.
Parcours en micro learning de 30 min à 80 min pour managers.

Communiquer avec impact.
Parcours en micro learning de 40 à 60 min pour développer vos compétences en communication.

S'INSPIRER

Le Mythe de la normalité - Le traumatisme, la maladie et la guérison dans une culture toxique. Une enquête révolutionnaire sur les causes des pathologies, une critique audacieuse de la façon dont notre société engendre la maladie, et un chemin vers la santé et la guérison.

Team Building : quand le fun devient absurde. Thomas Simon, enseignant-chercheur à Montpellier Business School, partage les résultats d'une étude menée auprès de jeunes diplômés sur leur expérience du team building.

Emploi des seniors, allongement des carrières et reconversions. L'emploi des seniors et l'allongement des carrières et reconversions figurent au cœur de l'actualité RH. Face à la pénurie de compétences, les entreprises sont amenées à reconsidérer la place des seniors dans leur stratégie.

> ***La reconnaissance est la mémoire du cœur***
> *Hans Christian Andersen*