# \\10.0.0.4\shareddata\_SHARE\SW-COOP\APEF-FEBI\2.CCRW\CS-FOREM\CoPP\COPP\03. Communication\06. LOGO\DEF-PETIT.jpg

# En pratique :

Voici un autodiagnostic pour impliquer par la reconnaissance dans votre institution.

**0 = pas du tout (n’existe pas)**

**1 = partiellement (existe partiellement ou pas de manière satisfaisante)**

**2 = absolument (existe et fonctionne de manière satisfaisante en termes de reconnaissance)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Dimension de la reconnaissance | Exemples d’activités de « management » porteuses de reconnaissance |  | Evaluation (0, 1 ou 2) |
| Travail objectif : résultat, compétences  (égalité) | Des processus d’évaluation objectivés et équitables existent et permettent de rendre compte des résultats du travail (qualité du travail, développement de compétences). Le lien entre ces résultats et une valorisation (monétaire ou non) est connu.  Chacun·e connait ses objectifs ou au moins ses priorités à court terme. En d’autres termes, chacun·e sait ce qui est concrètement attendu de son travail, en termes de résultat et/ou de qualité.  Chacun·e sait précisément comment il·elle doit effectuer son travail : quelles sont les procédures obligatoires, quel est le degré d’initiative attendu.  Des processus de gestion de carrière existent dans l’institution et permettent une mobilité horizontale ou verticale, selon des critères connus. | A  B  C  D |  |
| Travail subjectif : personne, pratique et effort  (sollicitude personnelle) | Le·la responsable organise des moments formels et informels pour signifier aux membres de son équipe qu’il·elle s’intéresse à eux, reconnait leurs manières de faire personnelles et est conscient·e de leur investissement dans le travail.  Le·la responsable a des capacités d’écoute, de coaching. Il·elle se montre concerné·e par les préoccupations des membres de son équipe. Il·elle aide les collaborateur·rice·s dans leur épanouissement au travail (ex. : trouver du sens).  Le·la responsable a des capacités de feedback, il·elle est assertif·ve.  Le droit à l’erreur existe : l’organisation promeut la réflexivité et l’apprentissage de ses erreurs. Elle valorise l’effort, même en cas d’échec.  Le développement de l’autonomie est encouragé (capacité à décider dans sa zone d’action – degré de contrôle placé de manière juste). | E  F  G  H  I |  |
| Travail collectif : compétences et reconnaissance comme relation  (solidarité) | La vision et les projets de l’institution/de l’équipe sont communiqués à tous les membres de l’équipe : chacun·e sait vers où se dirige l’institution/l’équipe. Chacun·e peut également s’approprier les projets et valeurs portés par l’institution.  Les rôles et responsabilités de chacun·e sont clarifiés sous forme d’organigramme et de description de fonction, complétés par des réunions d’équipe dans lesquels des ajustements sont possibles.  Chaque membre a un rôle à jouer dans l’équipe. Son travail fait l’objet d’une reconnaissance par le·la responsable, par les collègues.  Une démarche de plan de formation pluriannuel existe au sein de l’institution et chacun·e a l’occasion d’y exprimer ses attentes et besoins, au niveau individuel et collectif.  Des lieux d’échanges existent et sont organisés régulièrement : partage de pratique, groupes de travail, formation… Le fruit de ces lieux d’échanges est reconnu et porteur de sens pour la structure.  Une culture de la gestion de conflit existe dans l’institution : la capacité à apporter du feedback est développée, les tensions font l’objet de discussions en échanges bilatéraux et en réunions collectives. Eventuellement, des médiateur·rice·s internes interviennent en cas de conflit. | J  K  L  M  N  O |  |