

Webinaire

1 HEURE

POUR PARLER

PRÉVENTION

Lundi 15 juin 2026



La reconnaissance au travail

Un levier managérial pour la prévention

Sommaire

1. Des chiffres
2. La reconnaissance : de quoi parle-t-on ?
3. Les impacts de la reconnaissance
4. Les leviers
5. Mise en situation

1. Des chiffres clés

1- Des chiffres clés

Au niveau national

1/3



Insuffisamment reconnu par son organisation



91 %



Reconnaissance est un puissant levier de motivation

1-Des chiffres clés

Au sein de la Fonction Publique Territoriale



- **44 %** : estiment manquer de reconnaissance de la part de leur hiérarchie
- **50 %** : estiment manquer de reconnaissance de la part des élus
- **43 %** : estiment que leur travail n'est pas reconnu
- **46 %** : constatent une dégradation du bien-être au travail



■ 2. La reconnaissance : de quoi parle-t-on ?

2- Définition de la reconnaissance

Pas de définition officielle de la reconnaissance



- Reconnaître ce qu'il a fallu faire pour **produire le résultat**
- **Valorisation** de la personne, du travail, de l'**investissement** et des **résultats**

Le manque de reconnaissance est un facteur de risque psychosocial

2- Définition de la reconnaissance



Résultats



Effort



Compétences



Individu

Le salaire n'est pas l'unique levier de reconnaissance

2- Définition de la reconnaissance

Reconnaissance des résultats



Résultats

- Porte sur les réalisations concrètes et les objectifs atteints
- Centrée sur l'efficacité et l'utilité
- S'exprime souvent après l'action, une fois les résultats obtenus
- Associée à la performance et à la contribution à l'organisation

2- Définition de la reconnaissance

Reconnaissance de l'effort



Effort

- Porte sur l'énergie et les efforts déployés dans le travail
- Valorise l'engagement, la persévérance et l'implication quotidienne
- Reconnaître le travail même lorsque les résultats ne sont pas atteints
- Met en lumière les dimensions souvent invisibles du travail réel

2- Définition de la reconnaissance

Reconnaissance des compétences



Compétences

- Porte sur la manière dont le travail est réalisé
- Valorise les compétences professionnelles, le savoir-faire et l'expertise
- Reconnaît la capacité à résoudre des problèmes, innover ou adapter son activité
- Génère un sentiment d'estime de soi positif

2- Définition de la reconnaissance

Reconnaissance de l'individu

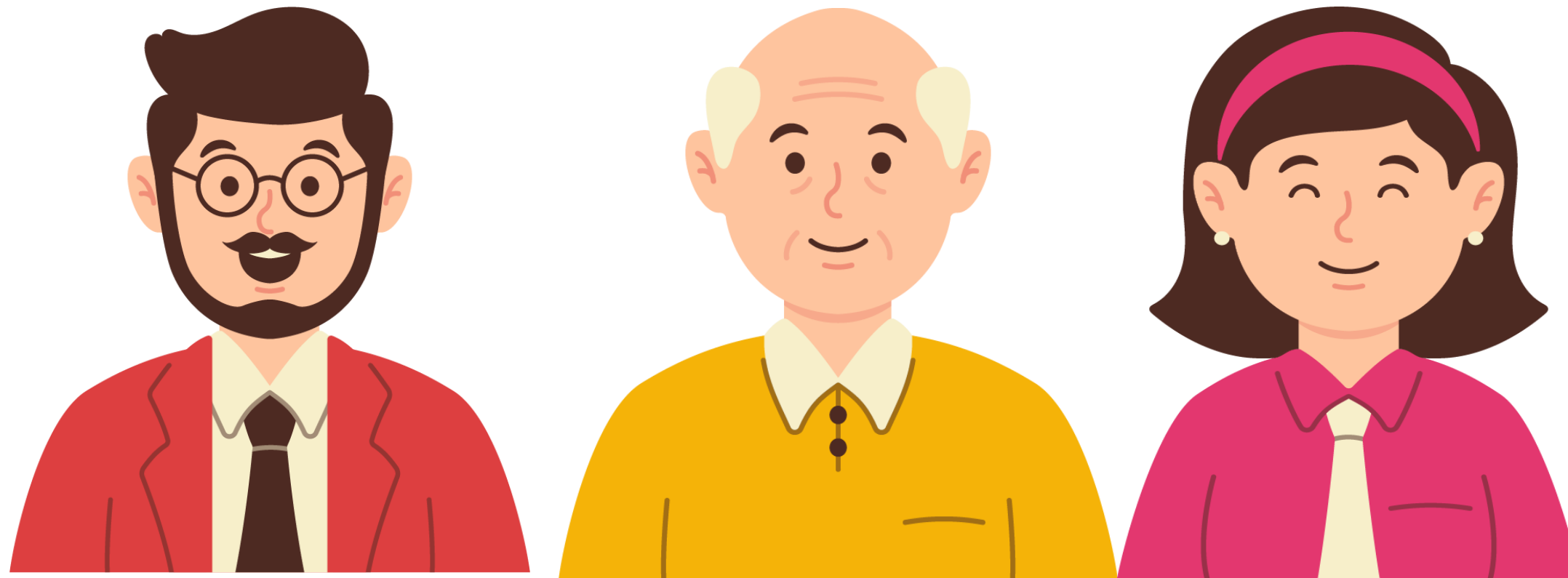


Individu

- Porte sur la personne en tant qu'individu et non uniquement sur sa production
- Repose sur le respect, l'écoute et la considération
- Reconnaître la singularité, les besoins et la place de la personne dans le collectif
- Constitue le socle des autres formes de reconnaissance

2- Définition de la reconnaissance

Les sources de reconnaissance



- Les collègues du service
- Les collègues d'autres services
- L'encadrant
- La direction
- Les usagers
- Soi-même

3. Les impacts de la reconnaissance

3. Impact du manque de reconnaissance



- Démotivation et perte d'engagement
- Fatigue, épuisement
- Sentiment d'injustice, perte de sens
- Retrait, évitement
- Tensions et conflits
- ...

3. Bienfaits de la reconnaissance

- Engagement et motivation
- Sentiment d'utilité
- Qualité du travail



- Coopération et climat social
- Santé au travail
- Se reconnaître dans son travail

La reconnaissance au travail : vecteur d'identité, levier de motivation et fondement du sens au travail

3. Bienfaits de la reconnaissance

Vecteur d'identité professionnelle

- Sentiment d'utilité et de valorisation
- Permet de se reconnaître dans son travail

Source de motivation et de satisfaction

- Renforcement de l'engagement
- Bien-être au travail

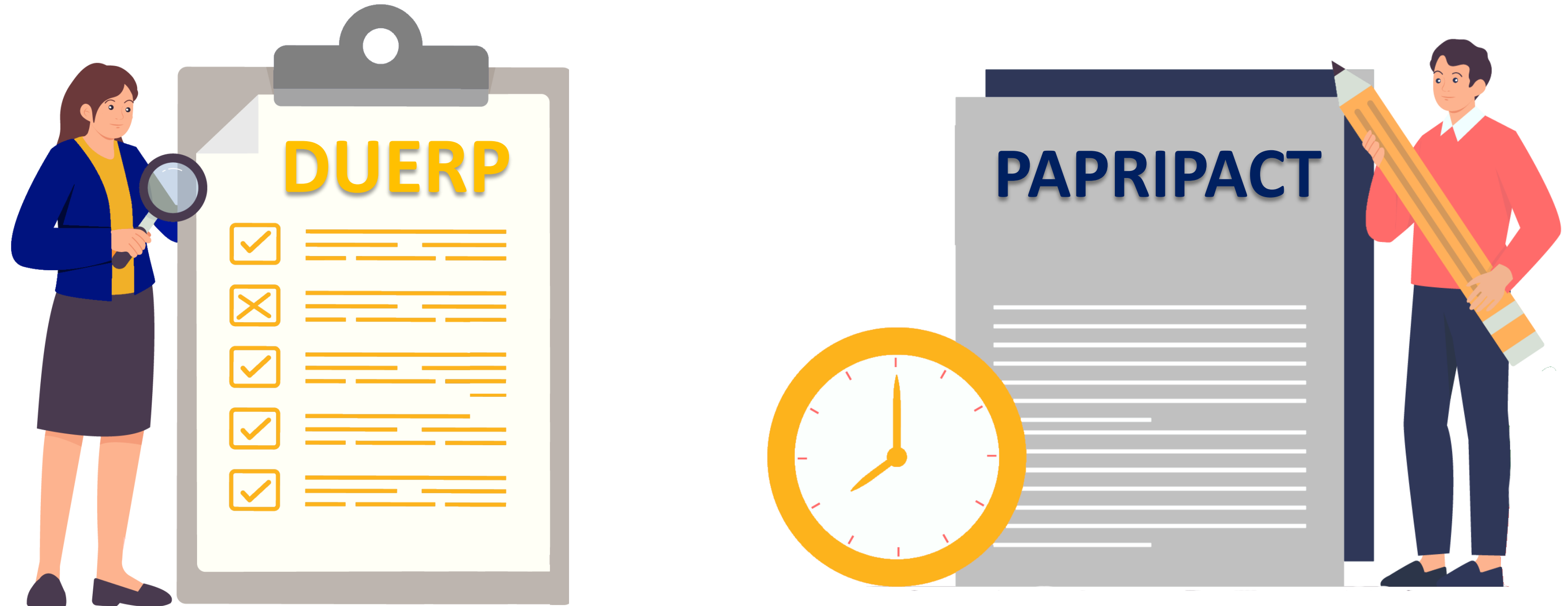
Constituant du sens au travail

- Valorisation des activités réalisés
- Réduire le conflit de valeur

4. Les leviers

4. Les leviers

La reconnaissance est fondamentale, quel que soit le style de management !

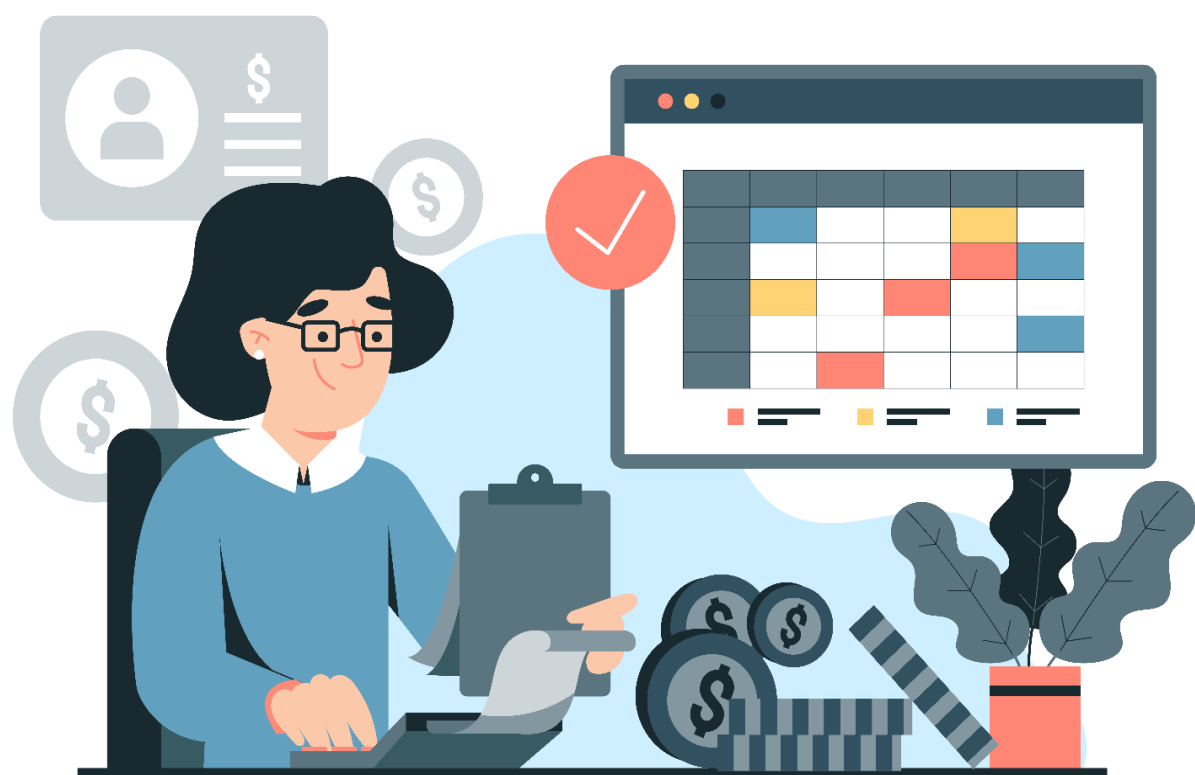


5. Mises en situation

5 - Reconnaissance des résultats

Situation :

“Un agent administratif résorbe un retard important avant l'échéance réglementaire”



Exemples :

- Valorisation en réunion d'équipe
- Mail de remerciement du responsable
- Mise en avant auprès de la direction
- Reconnaître le résultat atteint et son utilité pour le service

5 - Reconnaissance de l'effort

Situation :

“Les agents techniques se mobilisent lors d'un épisode climatique important”



Exemples :

- Remerciements explicites de l'encadrement
- Prise en compte de l'investissement dans les échanges
- Reconnaître l'énergie déployée, même quand tout n'est pas parfait

5 - Reconnaissance des compétences

Situation :

“ Une auxiliaire de puériculture gère une situation complexe avec une famille grâce à son expérience “



Exemples :

- Valorisation du savoir-faire devant l'équipe
- Sollicitation comme personne ressource
- Participation au tutorat ou à la transmission de pratiques

5 - Reconnaissance de l'individu

Situation :

“ Un agent possède des qualités relationnelles et fédère naturellement ses collègues ”

Exemples :

- Lui confier l'animation d'un groupe de travail
- Valoriser publiquement sa capacité à créer du lien entre les membres du collectif
- Lui confier un rôle de référent ou de personne ressource





Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11