

État De La Reconnaissance Des Employés 2026

La reconnaissance favorise
un rendement supérieur



Introduction

Les cultures de rendement élevé ne sont pas le fruit du hasard. Elles émergent lorsque les employés se font mutuellement confiance, se sentent vus et valorisés et choisissent d'offrir leur meilleur rendement, même lorsque personne ne regarde. La reconnaissance des employés figure parmi les moyens les plus pratiques pour les dirigeants d'inspirer un rendement élevé et sain à grande échelle.

Les organisations investissent massivement dans la technologie pour accroître la productivité, la communication et l'automatisation. Ces outils favorisent l'efficacité et l'accès, mais ne stimulent pas automatiquement l'appartenance, la loyauté ou la fierté. Pourquoi?

La technologie ne peut pas faire le travail humain qui permet de rapprocher les gens. Mais la reconnaissance peut y parvenir. Bien exécutée, la reconnaissance devient une infrastructure culturelle : une pratique quotidienne qui renforce les liens, lie les employés à ce qui importe et renforce l'image de ce qui constitue un excellent travail.

Les résultats de cette année montrent que la reconnaissance fonctionne le mieux lorsqu'elle solidifie les liens sociaux. Une reconnaissance qui approfondit les relations avec les pairs, les rapports avec le chef d'équipe et le lien avec l'organisation génère des résultats probants pour les dirigeants : confiance, maintien en poste, promotion par les employés, excellent travail et, finalement, rendement élevé. Une reconnaissance qui reste transactionnelle crée rarement un élan positif.



4 243

EMPLOYÉS SONDÉS AUX É.-U.,
AU R.-U., EN INDE, EN AUSTRALIE,
AU CANADA, EN CHINE, À SINGAPOUR,
EN ALLEMAGNE, EN FRANCE ET AUX
ÉMIRATS ARABES UNIS.

**Quel est le rendement
d'une reconnaissance
qui renforce les
relations au travail?
Quels sont les coûts
d'une reconnaissance
simplement
transactionnelle?**

« La reconnaissance permet à une personne de se sentir vue. Comme tout le monde travaille fort, il peut être démoralisant de ne pas être vu lorsqu'on déploie autant d'efforts. Chaque fois que je reçois des compliments pour un bon travail, c'est comme une nouvelle bouffée d'air frais. Je me sens revigoré. Je sens que mes collègues me voient. Je suis professionnel. On me considère comme une personne dotée d'une compétence recherchée. »

—AGENT D'ASSURANCE, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION

Nos constats

Le présent rapport traduit notre recherche en pratiques exemplaires appuyées par des preuves, à commencer par un intérêt clair : la reconnaissance génère son effet le plus marqué sur la culture et l'entreprise lorsqu'elle est conçue intentionnellement, qu'elle est intégrée dans le travail quotidien et qu'elle mise sur le renforcement des relations au travail. Lorsque la reconnaissance est établie de cette façon, les employés ne font pas que se sentir mieux, ils offrent un meilleur rendement. Nous observons une probabilité de confiance envers l'organisation 43 fois plus élevée, d'excellent travail 25 fois plus élevée et d'intention de rester en poste une année de plus 26 fois plus élevée.

Le renforcement des relations au travail par la reconnaissance est plus important que jamais. Les équipes sont de plus en plus dispersées, et les compressions budgétaires, jumelées à la hausse des demandes

de rendement élevé, nuisent à la consolidation de l'esprit d'équipe et à la formation de liens. Cette combinaison accroît le risque que le travail devienne purement transactionnel, ce qui correspond exactement au moment où la confiance, la collaboration et l'effort discrétionnaire commencent à s'effriter. Une reconnaissance intégrée conçue pour renforcer les liens permet de maintenir les relations entre les gens et de garder ceux-ci en phase avec les normes de rendement qu'ils cherchent à atteindre.

Cela explique également pourquoi les programmes de reconnaissance s'essoufflent : la technologie et les récompenses ne stimulent pas l'adoption à elles seules. En l'absence de démonstration intentionnelle, d'encouragement continu, de champions de la reconnaissance et d'un soutien visible de la direction,

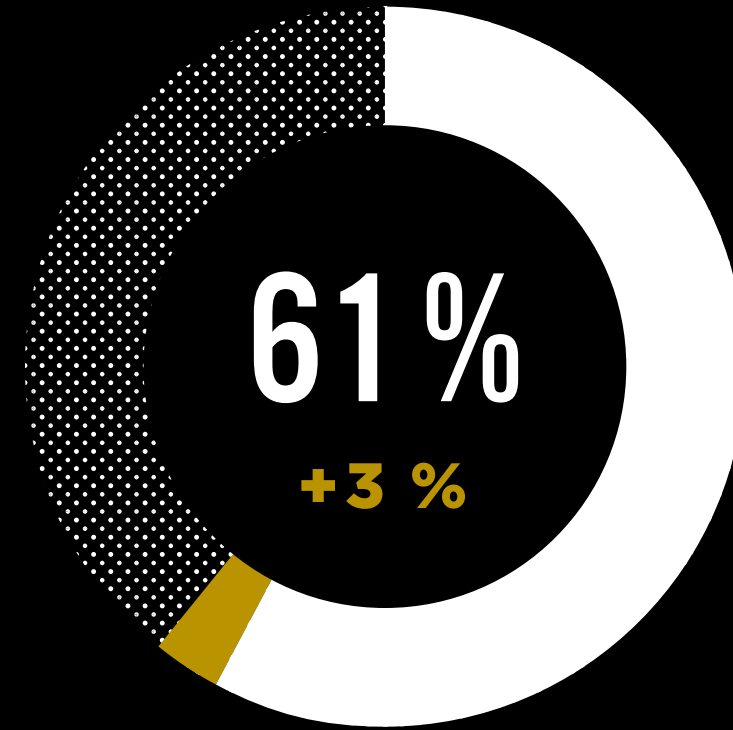
la reconnaissance reste facultative, et les systèmes facultatifs n'ont aucun effet sur le comportement.

Concrètement, c'est là où de nombreux programmes perdent de leur efficacité. La reconnaissance devient facile à transmettre, mais difficile à ressentir. Si les modèles de notes et les récompenses groupées peuvent accroître l'activité, les employés perçoivent plutôt la sincérité dans la spécificité, le ton personnel et le contexte social. En l'absence de ces repères, la reconnaissance demeure transactionnelle, et les résultats de rendement recherchés par les dirigeants restent hors d'atteinte. Les prochaines sections décrivent les éléments essentiels qui rendent la reconnaissance plus spécifique, sociale et durable, de façon à renforcer les liens indispensables à un rendement élevé sain.

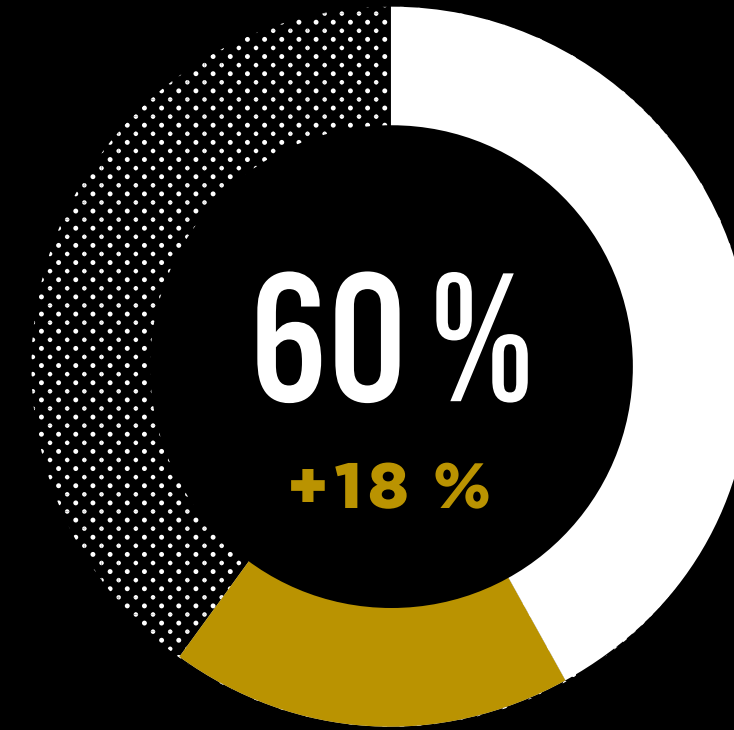
État de la reconnaissance des employés

Les données de la dernière année indiquent que la reconnaissance se produit plus souvent et plus fréquemment en personne. Davantage d'employés indiquent avoir reçu de la reconnaissance au cours des 30 derniers jours, et un plus grand nombre de témoignages de reconnaissance incluent un élément personnel. Parallèlement, un plus grand nombre d'employés affirment que leur organisation fait une bonne promotion de son programme de reconnaissance.

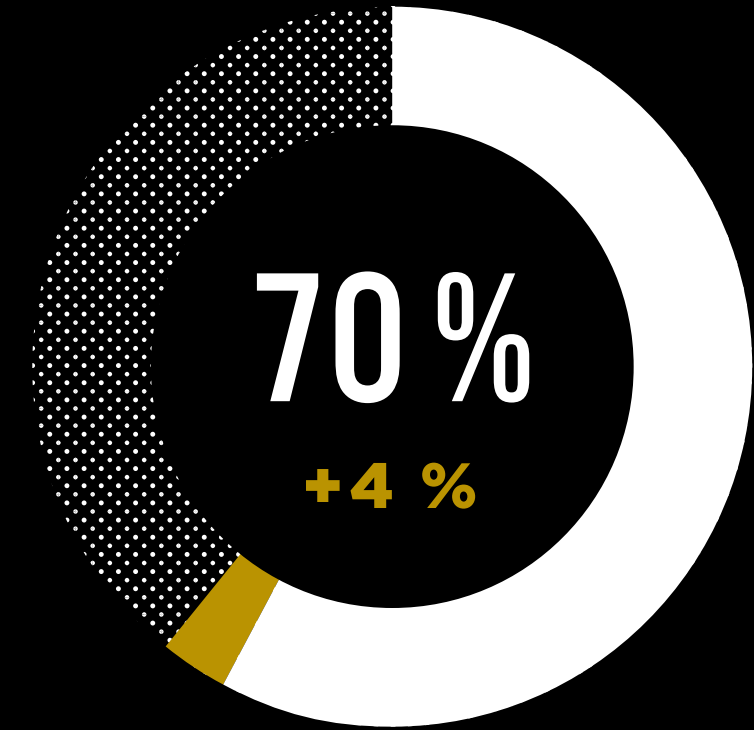
Ensemble, ces transitions laissent croire que la reconnaissance est davantage intégrée dans la façon dont les organisations tentent de soutenir l'engagement et le rendement élevé, et qu'elle n'est pas simplement offerte en tant que programme indépendant.



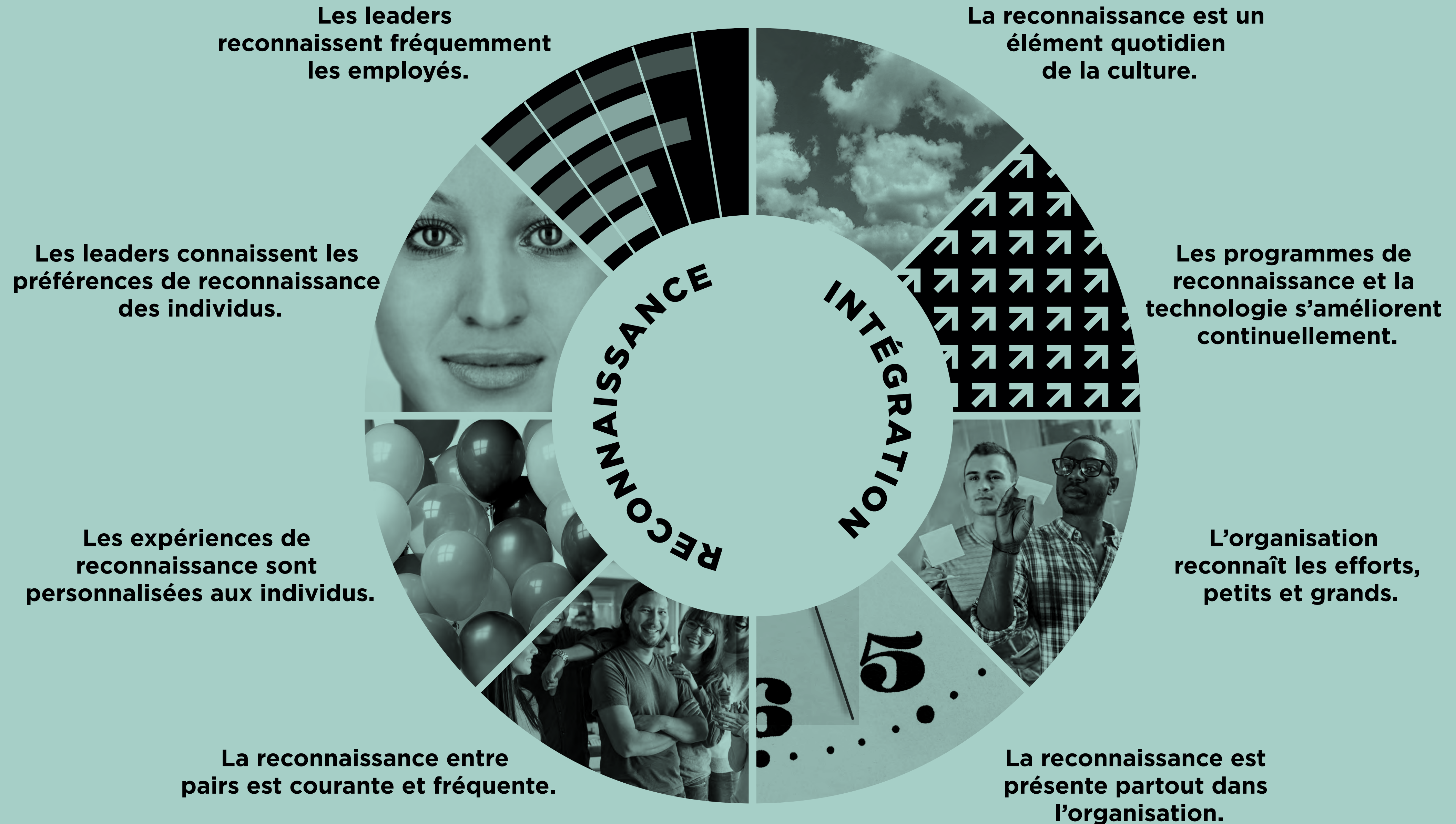
61 % DES EMPLOYÉS ONT REÇU DE LA RECONNAISSANCE AU COURS DES 30 DERNIERS JOURS (COMPARATIVEMENT À 58 % EN 2025)



60 % DE LA RECONNAISSANCE TÉMOIGNÉE COMPRENAIT UN ÉLÉMENT PERSONNEL (COMPARATIVEMENT À 42 % EN 2025)



70 % DES EMPLOYÉS ESTIMENT QUE L'ORGANISATION FAIT UNE BONNE PROMOTION DE SES PROGRAMMES DE RECONNAISSANCE (COMPARATIVEMENT À 66 % L'AN DERNIER)



La valeur d'une reconnaissance intégrée

La reconnaissance intégrée ne fait pas partie des fonctionnalités d'une plateforme. C'est un fil conducteur. Elle se présente comme une reconnaissance fréquente et visible, renforcée par les dirigeants et ancrée dans les activités quotidiennes. La technologie peut la simplifier, mais l'intégration est profondément culturelle : les gens savent ce qui est reconnu, connaissent les intervenants et savent y participer.

Notre recherche continue de démontrer que la reconnaissance intégrée exerce l'influence la plus forte sur les résultats personnels, culturels et d'affaires, tels que le rendement élevé et la promotion de l'organisation en tant que lieu de travail formidable. Comme la reconnaissance intégrée insuffle le sentiment que les organisations sont investies dans la croissance et l'avenir à long terme des employés, ceux-ci ressentent et affichent une confiance, une loyauté et une responsabilité accrues envers le succès de l'organisation.

LORSQUE LA RECONNAISSANCE EST INTÉGRÉE :	AUGMENTATION DE LA PROBABILITÉ
Les employés ont un niveau de confiance élevé envers l'organisation	12x
Je compte toujours être en poste dans un an	12x
Il existe une culture d'honnêteté au sein de mon organisation	11x
Augmentation de la probabilité d'un excellent travail	11x
Mon organisation propose des produits de qualité	10x
Je suis personnellement investi dans le succès de l'organisation	9x
Indice de recommandation des employés élevé	7x

SECTIONS

L'analyse de rentabilité de la reconnaissance axée sur l'humain

La reconnaissance unit les équipes diversifiées et dispersées

Le lien social stimule l'adoption des technologies de reconnaissance

Conception de récompenses qui laissent une empreinte durable

Le pouvoir des champions de la reconnaissance

L'analyse de rentabilité de la reconnaissance axée sur l'humain



L'ANALYSE DE RENTABILITÉ
DE LA RECONNAISSANCE
AXÉE SUR L'HUMAIN

LA RECONNAISSANCE UNIT
LES ÉQUIPES DIVERSIFIÉES
ET DISPERSÉES

LE LIEN SOCIAL STIMULE
L'ADOPTION DES TECHNOLOGIES
DE RECONNAISSANCE

CONCEPTION DE
RÉCOMPENSES QUI LAISSENT
UNE EMPREINTE DURABLE

LE POUVOIR DES CHAMPIONS
DE LA RECONNAISSANCE

La reconnaissance constitue un échange bidirectionnel entre les employés et leur organisation. Lorsque les employés se sentent valorisés et appréciés au travail, et que leur milieu de travail prend soin d’eux en leur offrant des occasions de communauté et de croissance, ils investissent plus d’efforts, s’engagent davantage et produisent un travail de meilleure qualité.

Toutefois, cet échange se fracture lorsque la reconnaissance devient purement transactionnelle. Si une reconnaissance qui semble automatisée, ludique ou forcée peut accroître l’activité, elle renforce rarement le lien dans l’immédiat. Pourtant, le lien constitue le mécanisme. Les employés ne donnent pas le meilleur d’eux-mêmes lorsqu’ils reçoivent un « merci » générique; ils offrent leur meilleur rendement lorsque la reconnaissance établit un lien avec leur contribution, son importance et les autres.

Lorsque la reconnaissance aide les employés à se sentir considérés comme des personnes, ils sont plus enclins à contribuer au succès de leur organisation.

8x

PLUS DE CHANCES D’ACCOMPLIR DE L’EXCELLENT TRAVAIL LORSQUE LA RECONNAISSANCE CONTRIBUE À LA CROISSANCE PROFESSIONNELLE

7x

PLUS DE CHANCES DE RESTER EN POSTE UNE ANNÉE DE PLUS LORSQUE LA RECONNAISSANCE CONTRIBUE À TISSER DES LIENS

7x

PLUS SUSCEPTIBLES D’ÊTRE PERSONNELLEMENT INVESTIS DANS LE SUCCÈS DE L’ORGANISATION LORSQUE LES PROGRAMMES DE RECONNAISSANCE FAVORISENT LA COMMUNAUTÉ AU TRAVAIL.

Une reconnaissance authentique et intégrée maximise le RCI

Une reconnaissance authentique renforce les liens, car elle porte à la fois sur la réalisation et sur l'humanité. En plus de souligner les réalisations d'une personne, elle décrit la façon dont elle y est parvenue, les forces qu'elle a utilisées et ce que son travail a apporté aux autres. Ce type de reconnaissance inspire la confiance, élève les normes et renforce les comportements sur lesquels s'appuie une culture de rendement élevé.

La reconnaissance crée plus facilement des liens, une communauté et un sentiment de bienveillance et d'investissement à long terme à l'égard des employés lorsqu'elle est intégrée dans la culture de l'organisation. Lorsqu'elle est intégrée, la probabilité que la reconnaissance renforce la communauté est 12 fois plus élevée.

Une reconnaissance intégrée et favorisant la communauté ne fait pas seulement du bien; elle produit un RCI tangible sur la perception des employés à l'égard de l'organisation et de leur façon de travailler. La confiance, l'excellent travail, la fierté et le maintien en poste montent en flèche.

CULTURE ET RCI DE L'ENTREPRISE

RECONNAISSANCE INTÉGRÉE, AXÉE SUR L'HUMAIN

Je m'investis personnellement dans le succès de l'organisation.	21x
Mon organisation propose des produits de qualité.	24x
Les employés de mon organisation font confiance au service des RH.	25x
Je respecte les politiques et les procédures de l'organisation.	33x
Il existe une culture d'honnêteté au sein de mon organisation.	36x
Les employés ont un niveau de confiance élevé envers l'organisation.	43x
Indice de recommandation des employés élevé	13x
Excellent travail	25x
Intention de rester en poste au cours de la prochaine année	26x

« Je trouve toujours très utile que mon gestionnaire me transmette les commentaires d'un collègue à mon sujet et qu'il me donne un exemple précis d'un bon coup. Cela me fait sentir extrêmement bien et me pousse à redoubler d'efforts pour cette personne. Mais, je sais également que mon gestionnaire me donnera de la rétroaction sur les aspects à améliorer, et comme je reçois beaucoup de reconnaissance, je lui demande également de m'aider à rester intègre. Je sens que cela établit un lien avec mon équipe. »

—PROFESSIONNEL DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION



RECOMMANDATIONS

Créez des expériences de reconnaissance significatives et authentiques pour vos employés au lieu de compter sur la technologie pour envoyer des messages d'appréciation génériques et impersonnels.

Célébrez les efforts et l'aspect humain des réalisations, pas seulement les résultats.

Intégrez la reconnaissance dans la culture et les processus quotidiens pour qu'elle devienne fréquente, personnelle et visible.

Capital One

Même si [Capital One](#) a pleinement intégré la technologie de reconnaissance dans ses processus et ses systèmes, l'entreprise souligne que cette reconnaissance repose sur une expérience humaine plutôt que transactionnelle. Au lieu de simplement remettre des récompenses, elle permet aux employés et aux dirigeants de créer des expériences de reconnaissance mémorables et de partager des récits qui célèbrent à la fois les réalisations et chaque employé y ayant contribué.

Le résultat dépasse le simple fait de cocher une case de participation. Il se reflète dans l'état d'esprit des employés : plus grande motivation à s'impliquer, lien plus profond avec les pairs et satisfaction accrue.

Comme le fait remarquer le directeur des RH, « le pouvoir de la reconnaissance et de l'appréciation peut influencer sur l'engagement. Il réduit l'attrition et renforce l'indice de recommandation des employés. L'entreprise en retire un bénéfice lorsqu'on s'y prend de la bonne façon. »

La reconnaissance unit les équipes diversifiées et dispersées



L'ANALYSE DE RENTABILITÉ
DE LA RECONNAISSANCE
AXÉE SUR L'HUMAIN

LA RECONNAISSANCE UNIT
LES ÉQUIPES DIVERSIFIÉES
ET DISPERSÉES

LE LIEN SOCIAL STIMULE
L'ADOPTION DES TECHNOLOGIES
DE RECONNAISSANCE

CONCEPTION DE
RÉCOMPENSES QUI LAISSENT
UNE EMPREINTE DURABLE

LE POUVOIR DES CHAMPIONS
DE LA RECONNAISSANCE

« La reconnaissance
vous pousse à
développer un meilleur
esprit d'équipe. »

—ADMINISTRATEUR D'HÔPITAL, PARTICIPANT
D'UN GROUPE DE DISCUSSION

Le rendement élevé dépend de la qualité de la collaboration des gens : la confiance, la coordination et les normes communes jouent un rôle fondamental. À mesure que les équipes se dispersent et se diversifient, ces conditions sont difficiles à atteindre. Lorsqu'on collabore dans une pluralité de fuseaux horaires, de cultures et d'écrans, on devient plus facilement invisible et on ressent plus difficilement un sentiment d'appartenance. Le lien devient un facteur du rendement.

65%

DES EMPLOYÉS DE BUREAU
TRAVAILLENT AU SEIN
D'ÉQUIPES DISPERSÉES

35%

DES EMPLOYÉS
COLLABORENT AVEC UN
COLLÈGUE QUI VIT DANS
UN AUTRE PAYS

62%

DES EMPLOYÉS AFFIRMENT
QUE LES COMPRESSIONS
BUDGÉTAIRES NUISENT
À LEUR CAPACITÉ
DE PARTICIPER AU
RENFORCEMENT DE
L'ESPRIT D'ÉQUIPE

On peut mesurer l'effet positif de l'inclusion. Dans les équipes inclusives, les employés sont 4 fois plus susceptibles d'agir à titre de promoteurs et 20 fois plus susceptibles de faire preuve d'innovation, et l'organisation est 8 fois plus susceptible d'être en bonne santé financière.

Parallèlement, de nombreuses organisations tentent de faire plus avec moins. Les compressions budgétaires, jumelées aux demandes croissantes de rendement élevé, réduisent le temps et les ressources disponibles pour renforcer l'équipe, alors que le coût sous-jacent de la déconnexion monte en flèche. Lorsque les employés sentent un manque d'inclusion au sein de leurs équipes, l'anxiété et l'épuisement

professionnel augmentent, influant directement sur la productivité et l'innovation.

La reconnaissance peut contribuer à combler cette lacune. La reconnaissance intégrée est l'une des rares pratiques récurrentes qui peuvent être réalisées à partir de n'importe où et qui solidifient les liens sociaux dans le cycle du travail. Elle rapproche les gens malgré la distance et les différences, met les contributions en lumière, renforce les normes communes et favorise la cohésion sur laquelle repose le rendement élevé.

Dans le cas des équipes dispersées et multiculturelles, le RCI d'une reconnaissance qui favorise les relations est encore plus fort.

La reconnaissance rapproche les gens malgré la distance et les différences.

« Si on compte augmenter le nombre d'employés en télétravail, la reconnaissance devient plus importante. Si vous êtes plutôt physiquement détaché des autres, vous aurez besoin de reconnaissance pour vous remonter le moral. Une plus grande part d'interactions humaines est toujours la bienvenue. »

—CONCEPTEUR DE LOGICIELS, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION

LE RCI DE LA
RECONNAISSANCE
POUR LES ÉQUIPES
GÉOGRAPHIQUEMENT
DISPERSÉES

L'équipe
présente
un taux de
roulement du
personnel plus
faible que les
autres équipes.

6x

Il y a une
bonne
communication
au sein de
l'équipe.

47x

Sentiment que
tous les membres
de l'équipe
apportent une
perspective utile.

44x

L'équipe excelle
sur le plan de la
collaboration.

51x

**La reconnaissance
accroît la
collaboration et
la confiance, qui
améliorent le
rendement**

La reconnaissance peut agir comme un tissu relationnel pour les équipes qui ne partagent pas le même espace physique ou les mêmes origines culturelles. Elle favorise la création de liens positifs en améliorant la communication, la camaraderie, l'établissement d'objectifs et la [pratique de l'espoir](#). Elle sert de complément aux activités de renforcement de l'esprit d'équipe qui peuvent s'avérer

difficiles à coordonner à distance, et elle peut créer des liens entre les équipes de façon plus régulière. C'est vrai autant pour les équipes dispersées géographiquement que pour les équipes multiculturelles dont les membres de différentes origines collaborent au même endroit.

Lorsque les équipes qui travaillent dans des endroits différents se

témoignent régulièrement de la reconnaissance de façon à créer des liens, chaque membre se sent valorisé de façon unique, et la communication s'améliore, favorisant la collaboration et le maintien en poste. Bien que les employés soient physiquement éloignés, l'aspect humain de la reconnaissance les réunit.

Pour les équipes multiculturelles qui travaillent au même endroit, la reconnaissance authentique établit rapidement la confiance et l'harmonisation, soutenant l'agilité et l'exécution.

L'incidence de la reconnaissance sur les équipes multiculturelles

	RECONNAISSANCE INTÉGRÉE QUI RENFORCE LES LIENS
Les membres de l'équipe s'ajustent rapidement en cas de problème.	10x
Niveau de confiance élevé au sein de l'équipe.	27x
L'équipe atteint régulièrement ses objectifs.	34x
Le leader comprend tous les membres de l'équipe.	50x

Dans le cadre de notre recherche, l'incidence opérationnelle d'une reconnaissance intégrée et axée sur l'humain est souvent plus forte sur les équipes dispersées et multiculturelles que sur l'ensemble des employés. La reconnaissance répond à un besoin humain universel, et le gain est plus élevé dans les environnements où le lien peut être plus difficile à établir.

RCI de la reconnaissance intégrée et axée sur l'humain pour l'entreprise

	TOUS LES EMPLOYÉS	ÉQUIPES MULTICULTURELLES	ÉQUIPES DISPERSÉES
Indice de recommandation des employés	13x	10x	15x
Excellent travail	25x	25x	44x
Intention de rester en poste au cours de la prochaine année	26x	34x	34x

Les dirigeants devraient tirer parti de la reconnaissance d'équipe

La reconnaissance est un moyen pratique et facile pour les dirigeants de créer une communauté et de soutenir l'inclusion au sein de leurs équipes. En témoignant de la reconnaissance pour les efforts, petits ou grands, pour les jalons personnels, de même que pour la prise de risques et les échecs, les dirigeants peuvent renforcer le sentiment d'unité d'équipe et d'appartenance et améliorer leurs relations avec les employés.

Des outils comme les cartes virtuelles, les notes personnelles, la reconnaissance officielle, les félicitations durant des réunions d'équipe et même le partage de la reconnaissance qu'un employé a reçue peuvent constituer des moyens concrets pour les dirigeants de témoigner de l'appréciation à chaque employé pour ses contributions individuelles et de souligner son rôle important dans l'équipe. La reconnaissance des dirigeants contribue à lier les employés à une vision plus grande et aux autres.

HAUSSE DU
SENTIMENT
D'INCLUSION
LORSQUE LES
DIRIGEANTS
EXPRIMENT DE LA
RECONNAISSANCE :

9x

Jalons
individuels

9x

Jalons
d'équipe

8x

Grandes
réalisations

7x

Petites
réalisations

6x

Effort d'équipe,
même dans
l'échec

« Si vous collaborez à un projet qui tombe à l'eau, surtout si vous n'y êtes pour rien (ou même si vous êtes en cause), des erreurs sont commises. La reconnaissance de vos efforts pourrait vous aider à vouloir vous améliorer ou à apprendre et à progresser plutôt que de céder au découragement. La reconnaissance est un moteur de la motivation. »

—ADMINISTRATEUR D'HÔPITAL, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION



RECOMMANDATIONS

Tirez parti de la reconnaissance pour favoriser l'inclusion et l'appartenance au sein des équipes, particulièrement pour les équipes multiculturelles et dispersées géographiquement.

Intégrez la reconnaissance régulière dans l'expérience quotidienne des employés pour

Outre la reconnaissance des dirigeants, veillez à rendre les [outils de reconnaissance entre pairs](#) accessibles à tous les employés.

Le lien social stimule l'adoption des technologies de reconnaissance



L'ANALYSE DE RENTABILITÉ
DE LA RECONNAISSANCE
AXÉE SUR L'HUMAIN

LA RECONNAISSANCE UNIT
LES ÉQUIPES DIVERSIFIÉES
ET DISPERSÉES

LE LIEN SOCIAL STIMULE
L'ADOPTION DES TECHNOLOGIES
DE RECONNAISSANCE

CONCEPTION DE
RÉCOMPENSES QUI LAISSENT
UNE EMPREINTE DURABLE

LE POUVOIR DES CHAMPIONS
DE LA RECONNAISSANCE

Aujourd'hui, la technologie est devenue un élément central de la plupart des programmes de reconnaissance, aidant les employés à témoigner et à recevoir facilement de la reconnaissance.

Il faut cependant mettre en place quelques éléments de base pour assurer le fonctionnement de la technologie de reconnaissance. La plateforme doit être accessible à tous les employés, y compris les travailleurs de première ligne et hors ligne qui n'ont pas régulièrement accès à un ordinateur ou à une connexion internet fiable au travail. Lorsque l'accès est limité, on observe une baisse de 24 % de la probabilité de connexion des employés à la plateforme.

La technologie doit être conviviale et les employés devraient se sentir habilités à l'utiliser pour témoigner de la reconnaissance. Lorsque les employés ne se sentent pas habilités à utiliser les outils de reconnaissance, on observe une réduction de 37 % de la probabilité de connexion des employés à la plateforme.

Et même après avoir mis en place ces éléments de base, de nombreuses organisations ont encore du mal à maintenir l'engagement. Dans notre recherche, 37 % des employés n'utilisent pas souvent leur technologie de reconnaissance pour témoigner de la reconnaissance à leurs collègues,

et 21 % des employés se connectent à leur plateforme de reconnaissance moins d'une fois par mois. Les organisations peuvent lancer un programme de reconnaissance en grande pompe, mais si les employés s'y connectent une fois sans jamais y revenir, la plateforme ne peut pas s'intégrer dans les méthodes de travail.

Alors, qu'est-ce qui distingue les plateformes utilisées de celles qui sont reléguées aux oubliettes? La réponse ne se trouve pas dans un plus grand nombre de fonctionnalités. Elle se traduit par un lien social.

L'influence des pairs favorise l'interaction avec la technologie de reconnaissance

Nous avons découvert le facteur ayant l'influence la plus forte sur la perception de la technologie de reconnaissance par les employés : leurs relations au travail. Tout comme on se fie aux recommandations des amis et de la famille pour effectuer un achat ou dénicher un fournisseur de services, les employés comptent sur les signaux sociaux pour déterminer s'ils devraient interagir avec la technologie de reconnaissance.

Les employés sont beaucoup plus susceptibles d'utiliser la technologie de reconnaissance lorsque leurs pairs, les dirigeants et les hauts dirigeants l'utilisent, en font la démonstration et les encouragent à l'utiliser à leur tour. Lorsque les employés observent les autres interagir avec les outils de reconnaissance et entendent régulièrement l'organisation parler de ces outils et encourager leur utilisation, ils se sentent plus habilités à les utiliser eux-mêmes. Même les employés les plus sceptiques perçoivent plus positivement les technologies de reconnaissance lorsqu'ils voient les gens qui les entourent les utiliser. L'influence des pairs façonne autant notre comportement au travail que dans notre vie personnelle.

Les employés sont deux fois plus susceptibles d'utiliser une plateforme de reconnaissance lorsqu'ils voient d'autres employés l'utiliser régulièrement.

83%

DES EMPLOYÉS AIMENT VOIR D'AUTRES PERSONNES FAIRE L'OBJET D'UNE RECONNAISSANCE PUBLIQUE AU MOYEN D'UNE PLATEFORME EN LIGNE

L'ANALYSE DE RENTABILITÉ DE LA RECONNAISSANCE AXÉE SUR L'HUMAIN

74%

HAUSSE DE 74 % DE LA SATISFACTION DES EMPLOYÉS À L'ÉGARD DES PLATEFORMES DE RECONNAISSANCE LORSQUE LES HAUTS DIRIGEANTS ENCOURAGENT LEUR UTILISATION

LA RECONNAISSANCE UNIT LES ÉQUIPES DIVERSIFIÉES ET DISPERSÉES

4x

PROBABILITÉ 4 FOIS PLUS ÉLEVÉE DE CONNEXION LORSQUE L'ORGANISATION ENCOURAGE LES EMPLOYÉS À SE CONNECTER AU MOINS UNE FOIS PAR MOIS

LE LIEN SOCIAL STIMULE L'ADOPTION DES TECHNOLOGIES DE RECONNAISSANCE

42%

DIMINUTION DE LA PROBABILITÉ DE 42 % DE CONNEXION À LA PLATEFORME DE RECONNAISSANCE EN L'ABSENCE DE COMMUNICATIONS RÉGULIÈRES À PROPOS DU PROGRAMME

LE POUVOIR DES CHAMPIONS DE LA RECONNAISSANCE

Les récompenses à elles seules ne suffisent pas à stimuler l'adoption

On croit souvent à tort que, pour inciter les employés à utiliser un programme de reconnaissance, on doit offrir des récompenses intéressantes. Les récompenses comptent vraiment. Le nombre de connexions mensuelles augmente lorsque les employés estiment que l'offre de récompenses est étendue (probabilité 79 % plus élevée) et avantageuse pour eux (probabilité 148 % plus élevée). De plus, les employés qui se connectent au moins une fois par mois sont 95 % plus susceptibles de décrire les options de récompenses comme avantageuses.

Toutefois, les récompenses ne pérennisent pas l'adoption à elles seules. En l'absence d'une culture où la reconnaissance est valorisée et démontrée par les pairs et les dirigeants, les points deviennent un incitatif à court terme plutôt qu'une habitude à long terme. L'encouragement des collègues, des dirigeants et de l'organisation fait plus que normaliser l'utilisation de la plateforme que les récompenses « attrayantes » dépourvues de lien humain.

« La dernière fois que j'ai utilisé notre programme de reconnaissance, je me souviens qu'une valeur incitative y était associée. Mais il manquait l'aspect de la culture – nous n'avons pas de culture de reconnaissance, alors plusieurs de mes collègues ignorent l'existence du programme. »

—PROFESSIONNEL DES TI, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION

Les utilisateurs réguliers créent un effet d'entraînement

Les employés qui utilisent régulièrement des technologies de reconnaissance ne montrent pas seulement un engagement plus solide; ils aident les autres à s'engager davantage, en donnant au suivant. L'utilisation régulière d'outils de reconnaissance inspire un engagement plus élevé envers la plateforme et une augmentation de l'utilisation globale de la reconnaissance, en plus de favoriser des relations plus solides avec les pairs et les dirigeants.

RÉSULTAT

AUGMENTATION DE
LA PROBABILITÉ LORS
D'UNE CONNEXION À
LA TECHNOLOGIE DE
RECONNAISSANCE UNE
FOIS PAR MOIS

J'encourage mes collègues à utiliser la plateforme de reconnaissance de mon organisation.

3x

La plateforme de reconnaissance de mon organisation me fait me sentir apprécié pour mon travail.

3x

Ma relation avec mon supérieur immédiat s'est améliorée depuis qu'il me témoigne de la reconnaissance sur la plateforme de reconnaissance de l'organisation.

3x

Mes relations avec mes collègues se sont améliorées depuis que je reçois des témoignages de reconnaissance de leur part sur la plateforme de reconnaissance de notre organisation.

3x

L'utilisation des technologies de reconnaissance et l'augmentation de leur adoption créent une habitude d'appréciation qui a une incidence tangible sur les résultats de la culture et de l'entreprise.

LORSQUE LES EMPLOYÉS SE CONNECTENT À LEUR PLATEFORME DE RECONNAISSANCE AU MOINS UNE FOIS PAR MOIS, ON OBSERVE :

2x

plus de chances d'engagement

2x

plus de chances que les employés comptent rester en poste au moins deux années de plus

48%

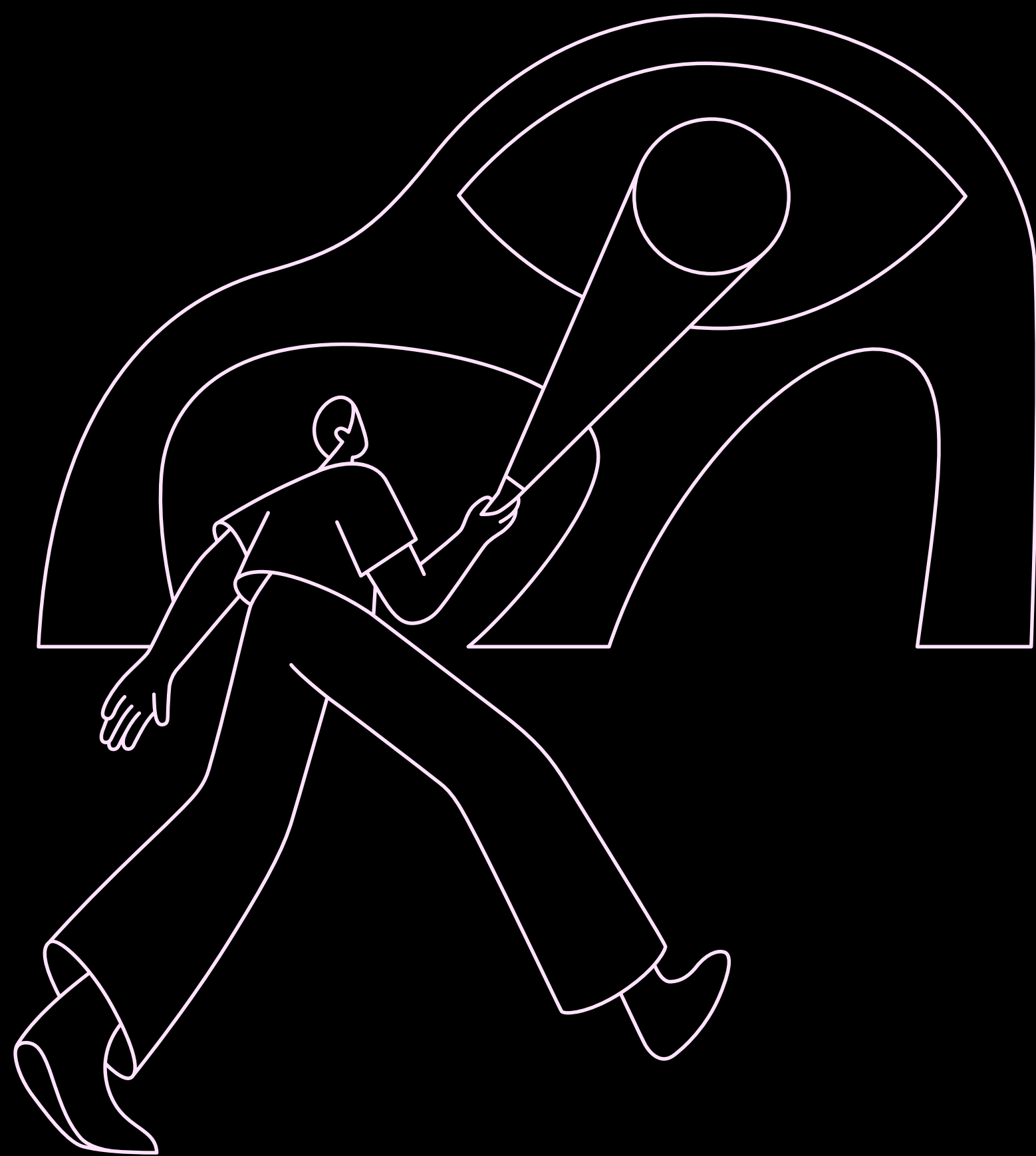
moins de chances d'épuisement professionnel

2x

plus de chances d'excellent travail

3x

plus de chances de promouvoir l'organisation comme un lieu de travail favorable



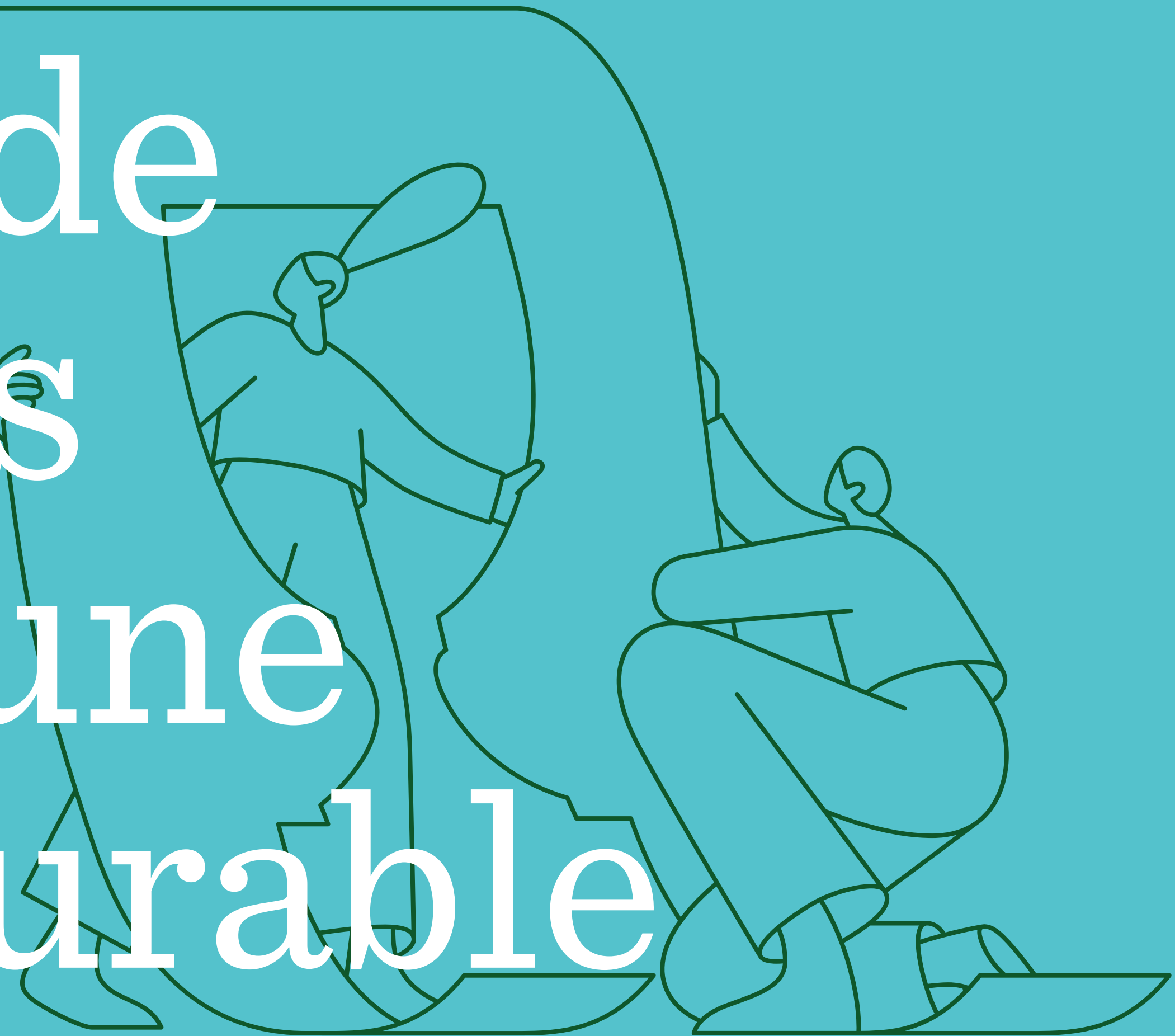
RECOMMANDATIONS

Assurez-vous que la technologie de reconnaissance est facilement accessible, conviviale et offerte à tous les employés, y compris les travailleurs de première ligne et hors ligne.

Tirez parti du pouvoir d'influence des pairs en encourageant les dirigeants et les pairs à utiliser régulièrement vos outils pour témoigner de la reconnaissance.

Rendez la reconnaissance visible pour que les employés puissent découvrir comment les pairs utilisent la technologie de reconnaissance pour se témoigner de l'appréciation.

Conception de récompenses qui laissent une empreinte durable



L'ANALYSE DE RENTABILITÉ
DE LA RECONNAISSANCE
AXÉE SUR L'HUMAIN

LA RECONNAISSANCE UNIT
LES ÉQUIPES DIVERSIFIÉES
ET DISPERSÉES

LE LIEN SOCIAL STIMULE
L'ADOPTION DES TECHNOLOGIES
DE RECONNAISSANCE

CONCEPTION DE
RÉCOMPENSES QUI LAISSENT
UNE EMPREINTE DURABLE

LE POUVOIR DES CHAMPIONS
DE LA RECONNAISSANCE

72%

**DES EMPLOYÉS ONT
INDIQUÉ QUE LEUR
EXPÉRIENCE DE
RECONNAISSANCE
LA PLUS RÉCENTE
COMPRENAIT UNE
RÉCOMPENSE**

Le récit de réalisation ne se termine pas nécessairement à la conclusion d'un projet.

Les récompenses ne sont pas l'essence de la reconnaissance. Elles en sont l'artéfact. Lorsqu'une récompense est bien choisie et associée à un moment significatif, elle accomplit quelque chose qui échappe à la technologie. Elle porte le récit au-delà de la finalité du projet.

Dans les meilleures expériences de reconnaissance, une récompense devient un symbole du travail en soi.

Elle rappelle à l'employé sa réalisation, l'importance qu'elle revêt et le fait qu'elle a été remarquée. Ce souvenir fait partie du RCI. Il renforce la fierté, le lien et la conviction qu'un excellent travail mérite d'être renouvelé.

Mais les récompenses déçoivent souvent.

Les articles génériques, les approches fondées uniquement sur l'argent et les catalogues interminables peuvent transformer la reconnaissance en transaction. Même le « choix illimité » peut sembler

impersonnel ou décourageant si l'expérience manque d'intention. Lorsque la récompense ne correspond pas à la réalisation ou à la personne, le message change. Il passe de « nous vous voyons » à « nous avons coché une case ».

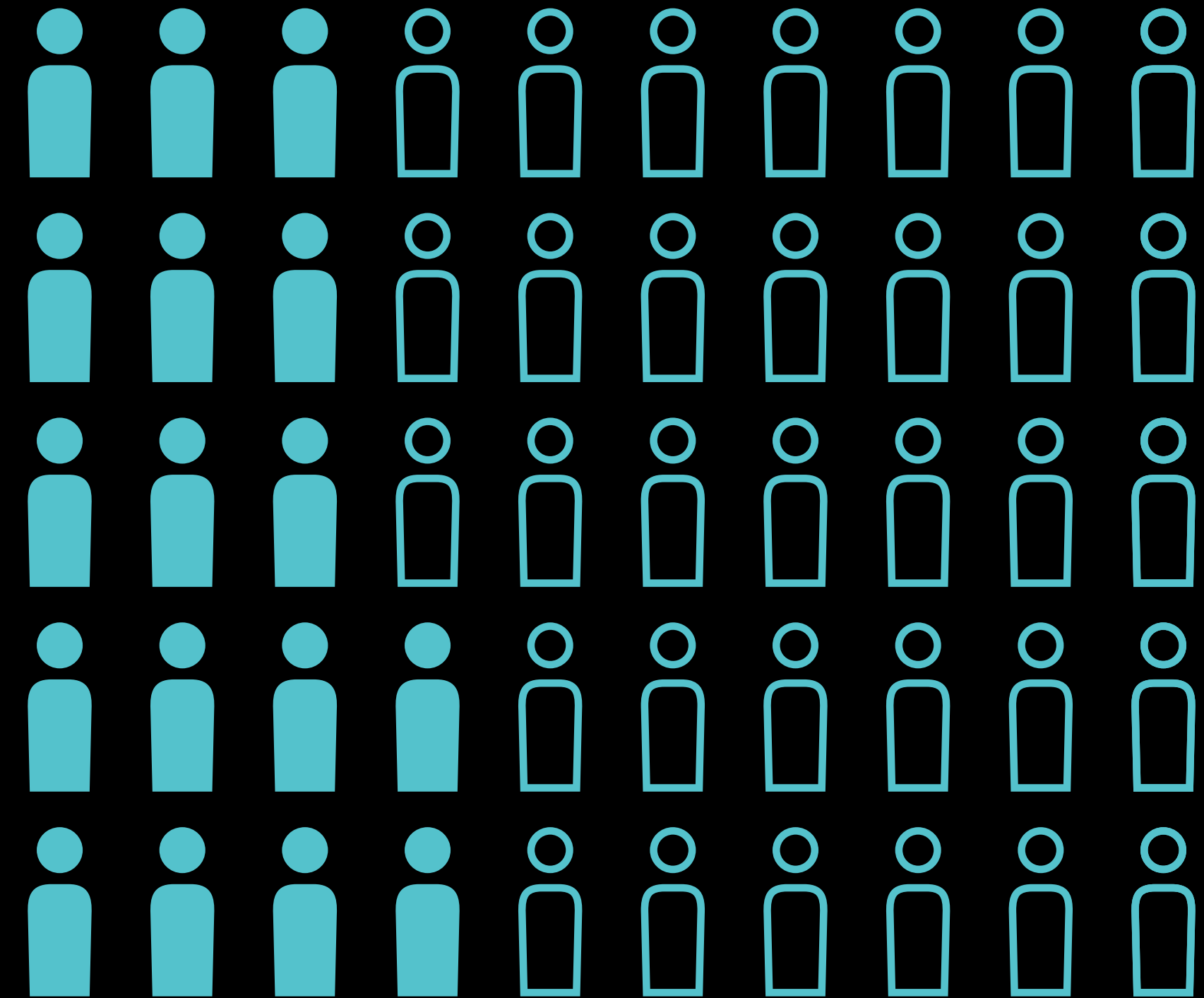
Le constat principal est simple : les récompenses ont une incidence lorsqu'elles sont liées à une intention. Les récompenses intentionnelles ajoutent du sens, rendent la reconnaissance mémorable et renforcent l'image de l'excellent travail.

« L'aspect tangible est important, que ce soit un bout de papier dans un cadre à 5 \$ ou un magnifique cristal. Il sert à confirmer que ce n'est pas le fruit de votre imagination. Vous avez bel et bien reçu de la reconnaissance. »

—PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION

Portrait de la reconnaissance et des récompenses intentionnelles

La reconnaissance intentionnelle paraît sincère. Elle est témoignée selon la préférence du récipiendaire et reflète une connaissance réelle de la personne et du travail. Elle exige des dirigeants qu'ils comprennent les préférences de reconnaissance, au lieu de les deviner.



**34 % DES EMPLOYÉS ESTIMENT QUE LEURS
DIRIGEANTS NE SAVENT PAS COMMENT ILS
SOUHAITENT ÊTRE RECONNUS**

LORSQUE LES
EMPLOYÉS
ESTIMENT QUE
LEURS DIRIGEANTS
NE COMPRENNENT
PAS LEURS
PRÉFÉRENCES DE
RECONNAISSANCE,
ILS ONT :

89%

MOINS DE CHANCES
DE S'ÉPANOUIR AU
TRAVAIL

82%

MOINS DE CHANCES
D'ACCOMPLIR DE
L'EXCELLENT TRAVAIL

81%

MOINS DE CHANCES
DE PROMOUVOIR
L'ORGANISATION

« Demandez aux gens ce qui aurait une valeur importante pour eux. Bien souvent, dans les grandes entreprises, personne ne se donne la peine de demander aux personnes chargées des tâches quotidiennes ce qui est important pour eux. Qu'est-ce qui compte pour eux? Consulter au lieu de simplement agir serait une belle attention. »

—ANALYSTE, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION

La reconnaissance et les récompenses intentionnelles

- paraissent sincères et personnelles
- sont présentées au récipiendaire selon ses préférences
- favorisent le sentiment d'appréciation des employés

La reconnaissance des employés est plus efficace lorsqu'elle est personnalisée et qu'elle démontre une réelle réflexion : considérez la manière dont le récipiendaire préfère recevoir de la reconnaissance ainsi que les éléments qui rendraient ce moment mémorable, que ce soit sous forme d'une note, d'une carte virtuelle, de points, d'une récompense symbolique ou d'un cadeau personnel. La reconnaissance intentionnelle indique que les dirigeants ont pris le temps de comprendre la personne et le travail. Elle renforce l'échange mutuel au

cœur de la reconnaissance : les employés fournissent des efforts et accomplissent un excellent travail, et l'organisation leur témoigne de l'appréciation de façon sincère.

Le choix peut également être intentionnel, lorsqu'il est conçu de cette façon. Un catalogue peut soit ressembler à un panier d'achat d'un détaillant ou à une expérience de récompense. Les options soigneusement sélectionnées, qui tiennent compte de la vie des employés, qui correspondent à l'ampleur de la réalisation et qui

comprennent une variété de choix significatifs, allant des expériences uniques aux objets du quotidien, communiquent le soin et la pertinence plutôt que la transaction.

Les récompenses intentionnelles viennent également clarifier le récit. Les meilleures récompenses rappellent la réalisation et son importance. Les récompenses symboliques y arrivent particulièrement bien, liant la réalisation aux normes communes et renforçant l'image de l'excellent travail.

« Je vous conseille de faire attention à ce que vous envoyez. Réfléchissez-y bien. Si ce n'est pas quelque chose que vous apprécieriez, il y a de bonnes chances que ce soit pareil pour moi. Pensez au moins à sa signification. »

—TRAVAILLEUR SOCIAL, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION

Effet de la reconnaissance intentionnelle

Lorsque les dirigeants et les pairs préparent soigneusement un moment de reconnaissance personnel et significatif accompagné d'une récompense choisie avec soin, cette récompense devient un symbole puissant de la réalisation et de la reconnaissance.

Les employés qui reçoivent des récompenses intentionnelles sont plus susceptibles de percevoir que la récompense représente la réalisation, de se souvenir de la reconnaissance et de ressentir la valeur de leur expérience globale. Les organisations qui tirent parti de la reconnaissance et des récompenses intentionnelles disposent d'un outil narratif qui rappelle aux employés l'excellent travail accompli pour des années à venir.

LORSQUE LA
RECONNAISSANCE
EST
INTENTIONNELLE,
LES EMPLOYÉS
SONT :

8x

plus susceptibles
de sentir que la
récompense leur
rappelle la réalisation

7x

plus susceptibles
de sentir que la
récompense améliore
le sens de l'expérience
de reconnaissance

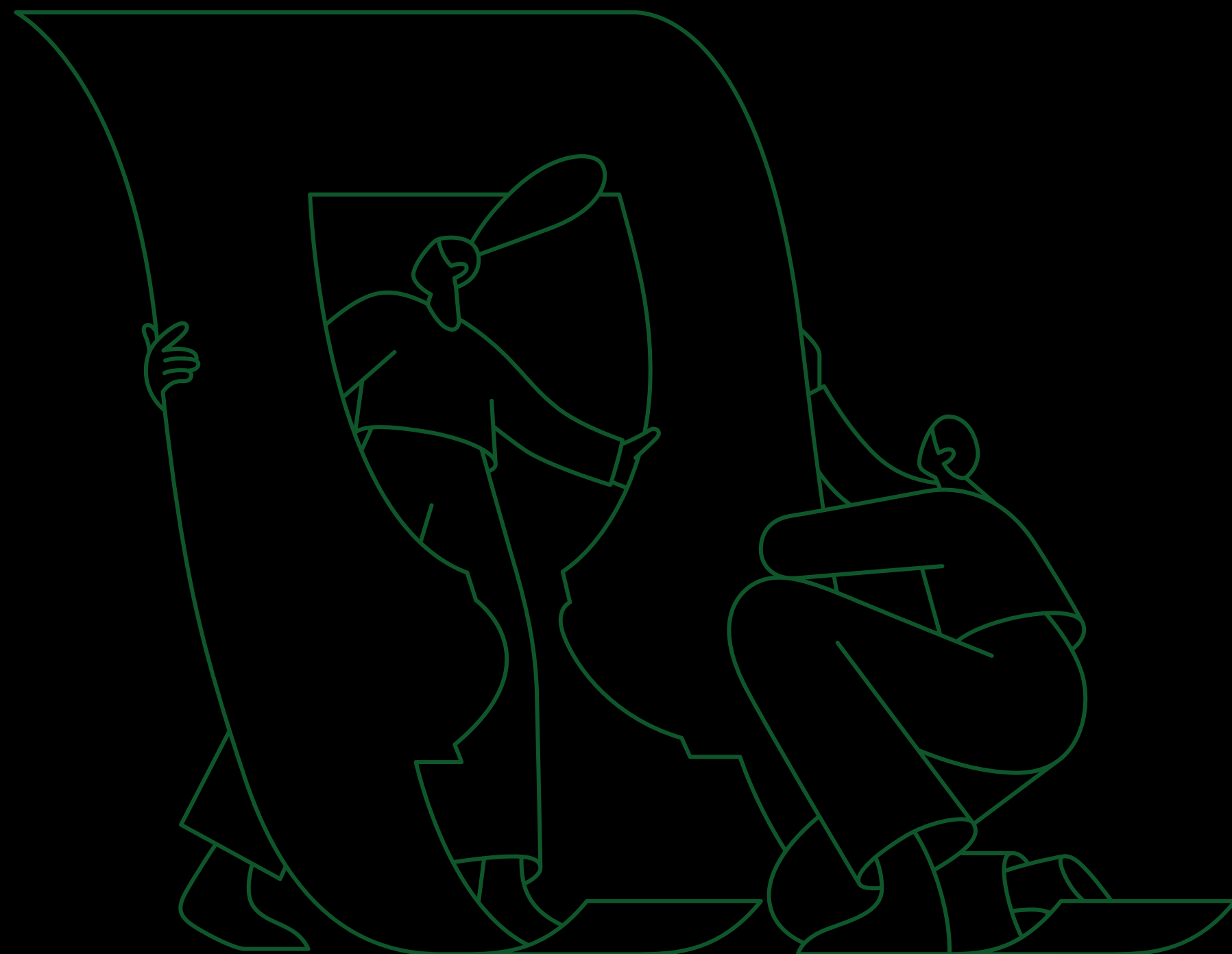
5x

plus susceptibles
de sentir que la
récompense représente
clairement la réalisation

Les récompenses intentionnelles mènent également à des résultats d'entreprises concrets :

	AUGMENTATION DE LA PROBABILITÉ LORSQUE LA RECONNAISSANCE ET LES RÉCOMPENSES SONT INTENTIONNELLES
Je m'investis personnellement dans le succès de l'organisation.	10x
Les employés ont un niveau élevé de confiance envers l'organisation.	8x
La reconnaissance des employés contribue à renforcer la communauté au travail.	8x
La reconnaissance dont fait preuve mon dirigeant au travail me tient à cœur.	7x
La reconnaissance dont font preuve des membres de mon équipe au travail me tient à cœur.	7x
Je recommanderais mon organisation à un ami comme un bon milieu de travail.	6x
Il existe un niveau élevé de confiance entre les membres de mon équipe.	4x

Lorsque la reconnaissance est intentionnelle, les employés sont également 7 fois plus susceptibles d'agir à titre de promoteurs et 11 fois plus susceptibles de souhaiter rester dans l'organisation.



RECOMMANDATIONS

Enseignez aux dirigeants à comprendre les préférences de reconnaissance des employés et la façon dont ils veulent être reconnus.

Élaborez soigneusement votre stratégie de récompenses, qu'il s'agisse de points pour sélectionner une récompense, de récompenses personnalisées ou d'une récompense choisie avec soin.

Créez une expérience de remise de récompenses, accompagnée d'une présentation significative qui décrit les réalisations spécifiques et lie la reconnaissance à la vision et aux valeurs de l'entreprise.



Navy Federal Credit Union

Les récompenses de reconnaissance de [Navy Federal Credit Union](#) sont créées avec soin et intention pour célébrer les réalisations et les carrières des employés et veiller à ce que ceux-ci se sentent indispensables. Des cartes virtuelles personnalisées aux récompenses personnalisées, d'une plateforme en ligne aux articles à l'image de l'entreprise, les récompenses de reconnaissance sont remises de façon personnelle et sincère, solidifiant la loyauté de l'employé et faisant de Navy Federal un employeur de choix.

L'ANALYSE DE RENTABILITÉ
DE LA RECONNAISSANCE
AXÉE SUR L'HUMAIN

LA RECONNAISSANCE UNIT
LES ÉQUIPES DIVERSIFIÉES
ET DISPERSÉES

LE LIEN SOCIAL STIMULE
L'ADOPTION DES TECHNOLOGIES
DE RECONNAISSANCE

CONCEPTION DE
RÉCOMPENSES QUI LAISSENT
UNE EMPREINTE DURABLE

LE POUVOIR DES CHAMPIONS
DE LA RECONNAISSANCE

Le pouvoir des champions de la reconnaissance



L'ANALYSE DE RENTABILITÉ
DE LA RECONNAISSANCE
AXÉE SUR L'HUMAIN

LA RECONNAISSANCE UNIT
LES ÉQUIPES DIVERSIFIÉES
ET DISPERSÉES

LE LIEN SOCIAL STIMULE
L'ADOPTION DES TECHNOLOGIES
DE RECONNAISSANCE

CONCEPTION DE
RÉCOMPENSES QUI LAISSENT
UNE EMPREINTE DURABLE

LE POUVOIR DES CHAMPIONS
DE LA RECONNAISSANCE

Le succès des programmes de reconnaissance ne repose pas uniquement sur les outils et les récompenses. On l'atteint lorsque la reconnaissance devient un comportement normal, qu'elle est démontrée de façon constante et qu'elle est renforcée sur le plan social. C'est ici que les champions de la reconnaissance entrent en scène. Les champions transforment la reconnaissance d'un programme connu par les employés en pratique que les employés peuvent voir, apprendre, utiliser et répéter.

Les champions de la reconnaissance sont les employés ou les dirigeants qui

défendent la reconnaissance, en font la promotion, l'incarnent et la soutiennent de façon à renforcer les relations au travail. Voyez-les comme une escouade spéciale de la culture dans votre organisation. Leur participation visible rend la reconnaissance plus sûre à essayer, plus facile à apprendre et plus intéressante à réaliser.

Ce ne sont pas toutes les organisations qui investissent dans des champions, mais les données montrent qu'ils constituent un levier pratique pour améliorer l'adoption de la reconnaissance et les résultats.

L'utilisation des champions de la reconnaissance varie d'un secteur à l'autre. Les entreprises qui affichent le taux le plus élevé de programmes de champions se situent dans les secteurs traditionnels des travailleurs du savoir, comme l'ingénierie et les TI, les finances, l'assurance et l'immobilier. Les secteurs affichant le taux le plus faible? Ceux principalement constitués de travailleurs de première ligne : soins de santé, vente au détail et tourisme d'accueil (bien que ce soient souvent ceux qui ont le plus besoin de champions).



DES EMPLOYÉS INDIQUENT QUE LEUR ORGANISATION POSSÈDE UN PROGRAMME DE CHAMPIONS DE LA RECONNAISSANCE

« Les gens qui éprouvent de la passion et de l'enthousiasme pour quelque chose, et qui arrivent à bien les transmettre, vous inspireront à vouloir y participer. Il doit y avoir une passion et un enthousiasme sincères qui vous inspireront à dire "je veux en savoir plus".

—ADJOINT ADMINISTRATIF, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION

Qu'est-ce qui définit un excellent champion de la reconnaissance?

Il n'y a pas meilleur champion qu'un collègue de confiance. Les employés sont interpellés par des champions qui semblent authentiques, disponibles et réellement déterminés à faire de la reconnaissance un geste quotidien.

Voici les cinq principales qualités associées à un champion efficace :

- Authenticité
- Bonnes aptitudes en communication
- Connaissances
- Soutien
- Disponibilité

Environ 70 % des champions occupent leur rôle depuis moins d'un an et interagissent avec les employés par courriel ou dans des réunions d'équipe environ une fois par mois.

Les champions efficaces ne font pas que promouvoir la pratique de la reconnaissance, ils jouent également un rôle déterminant dans la perception de la valeur de la reconnaissance par les employés.

Les champions de la reconnaissance sont des vecteurs efficaces de reconnaissance qui renforcent les liens sociaux en partageant leurs expériences et en tissant des liens avec leurs collègues. Ils disposent déjà d'un capital social, et leur rétroaction et leurs expériences influencent la façon dont leurs pairs perçoivent la reconnaissance. Les employés sondés considèrent les champions comme un ajout positif à leurs programmes de reconnaissance et à leur culture d'entreprise.

CONSTATS D'EMPLOYÉS DONT L'ORGANISATION A MIS EN PLACE UN PROGRAMME DE CHAMPIONS DE LA RECONNAISSANCE :

Il fonctionne bien dans l'ensemble

88 %

Il contribue à favoriser une culture d'entreprise saine

71 %

Les champions jouent un rôle important dans le lancement et le maintien du programme de reconnaissance de l'entreprise

64 %

82 %

des employés ayant accès à un programme de champions recommanderaient l'élargissement du programme.

60 %

des employés sans accès à ce type de programme en recommanderaient l'ajout.

Les champions influencent la façon dont les employés témoignent de la reconnaissance, créent des liens et accomplissent leur travail

Les champions donnent un caractère social à la reconnaissance de manière concrète. Les employés observent une personne en qui ils ont confiance faire preuve de reconnaissance, prennent conscience des caractéristiques d'une bonne reconnaissance et s'y adonnent plus régulièrement. Cette participation solidifie les relations, renforce la culture et génère un RCI tangible.

Sans surprise, les champions exercent une influence sur la façon dont les employés se témoignent mutuellement de la reconnaissance au travail :

- 2x** plus susceptibles d'avoir témoigné de la reconnaissance au cours des 30 derniers jours
- 3x** plus susceptibles de témoigner régulièrement de la reconnaissance
- 3x** plus susceptibles d'observer régulièrement une personne recevoir de la reconnaissance

Même la présence de champions de la reconnaissance a une incidence sur la perception selon laquelle la reconnaissance favorise la création de liens :

- 3x** plus susceptibles de dire que la reconnaissance crée une communauté
- 3x** plus susceptibles de dire que la reconnaissance encourage la collaboration
- 3x** plus d'engagement
- 4x** plus susceptibles de dire que la reconnaissance a contribué à leur croissance professionnelle

Les champions produisent un effet marqué sur les résultats d'entreprise :

- 4x** plus de chances d'innovation
- 3x** plus de chances de maintien en poste
- 3x** plus de chances d'excellent travail
- 2x** plus de chances de promouvoir l'organisation

« C'est vraiment agréable d'avoir des champions de la reconnaissance qui nous soutiennent, nous guident à chaque étape et nous donnent l'impression de ne pas être complètement perdus. »

—CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION



RECOMMANDATIONS

Tirez parti des champions de la reconnaissance pour éduquer les autres sur les avantages de la reconnaissance.

Choisissez des champions authentiques, qui ont la confiance des gens et qui communiquent bien.

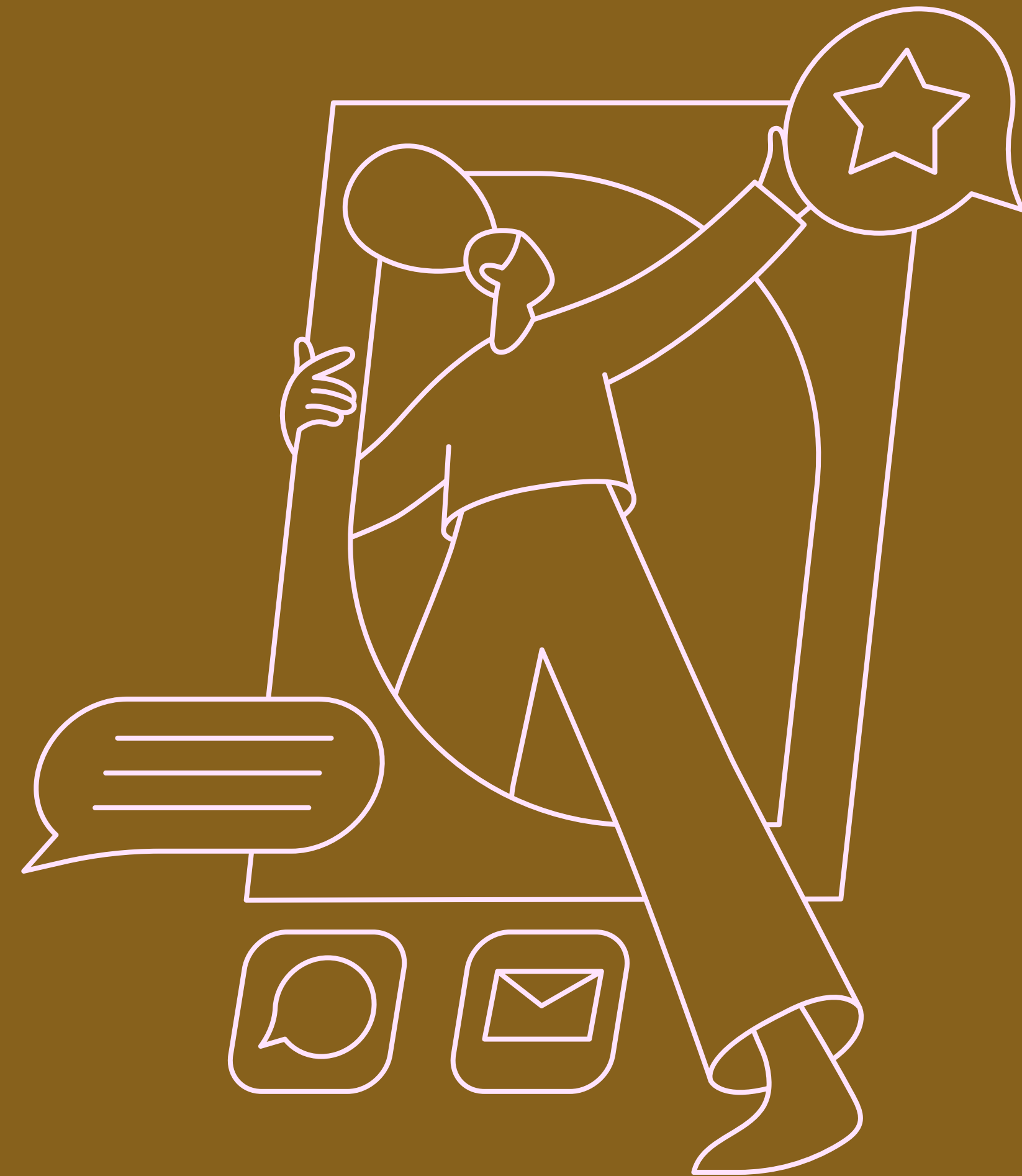
Équipez les champions des outils et du soutien nécessaires pour éviter l'épuisement professionnel.

Mot de la fin

Les cultures de rendement élevé se bâtissent au quotidien. Elles sont soutenues par des équipes qui se font confiance, se sentent vues et gardent à l'esprit l'image de l'excellent travail. La reconnaissance significative renforce cette assise. Elle crée une communauté et favorise l'appartenance et l'inclusion recherchées par les employés, ce qui génère en retour des résultats tels que l'innovation, le maintien en poste et la productivité.

Or, sans l'instauration d'une culture d'appréciation, la technologie de reconnaissance

et les récompenses atteignent rarement leur plein potentiel. Une reconnaissance universelle et transactionnelle peut générer de l'activité sans créer de relations. On obtient les résultats les plus solides lorsque les employés ressentent un investissement réel grâce à un lien, à une croissance et à une appréciation authentiques. C'est alors que les gens font preuve d'une plus grande énergie, d'une responsabilité accrue et d'un engagement renouvelé.



Mise en application des pistes de ce rapport

Si vous êtes prêt à mettre ces pistes en pratique, voici les capacités à rechercher dans un partenaire et une plateforme de reconnaissance. Culture Cloud® est conçu pour soutenir chacune de ces stratégies.

L'analyse de rentabilité de la reconnaissance axée sur l'humain

Oubliez la reconnaissance générique et transactionnelle et songez plutôt à créer des expériences de reconnaissance significatives qui renforcent les liens et la communauté au travail. [Culture Cloud®](#) favorise une reconnaissance fréquente, personnelle et intégrée en toute facilité. La formation à même l'application, l'assistant de rédaction Recognition Coach et les outils sociaux permettent à tout un chacun de témoigner une reconnaissance authentique qui renforce les liens au travail.

La reconnaissance unit les équipes diversifiées et dispersées

Les équipes se nourrissent de reconnaissance régulière qui favorise l'appartenance et l'inclusion. Culture Cloud facilite la pratique quotidienne de l'appréciation dans les équipes disposant de plusieurs outils de [reconnaissance entre pairs](#) et [d'équipe](#) comme Initiatives, qui permet aux équipes de personnaliser la reconnaissance pour atteindre leurs objectifs uniques et particuliers. Les fonctionnalités, comme [Publier une réussite](#), [Diffuser et Rehausser](#), améliorent les liens et amplifient les effets positifs de la reconnaissance pour que chacun se sente apprécié et soutenu, peu importe son lieu de travail.

Le lien social stimule l'adoption des technologies de reconnaissance

L'adoption est un phénomène social. Veillez à ce que votre plateforme de reconnaissance offre un [accès mobile](#), du soutien pour les [travailleurs hors ligne](#) et une [intégration](#) aux systèmes que vos employés utilisent déjà. Ajoutez-y des moments de reconnaissance visibles qui tiendront lieu de preuves sociales, comme un mur social pour maintenir le taux de participation après le lancement.

Conception de récompenses qui laissent une empreinte durable

La reconnaissance intentionnelle comprend l'octroi de récompenses significatives, choisies avec soin, et pas seulement de cartes-cadeaux ou de produits sur Amazon. Montrez aux employés que vous les voyez et respectez leurs préférences en leur proposant une [boutique de récompenses](#) soigneusement sélectionnées et des [récompenses personnalisées](#) conçues avec attention dans le cadre de votre stratégie de reconnaissance. Les récompenses personnalisées sont intentionnellement

conçues en fonction de votre culture et de vos employés, rendant ainsi la reconnaissance personnelle et mémorable grâce à des symboles qui lient les réalisations des employés à ce qui compte le plus pour votre organisation.

Le pouvoir des champions de la reconnaissance

Ne vous contentez pas de lancer un programme de reconnaissance : associez-y des champions de la reconnaissance qui donneront vie à votre stratégie de reconnaissance. Avec l'aide d'[experts-conseils en culture](#), sélectionnez et mobilisez des champions qui peuvent accélérer l'adoption, l'harmonisation et les retombées à long terme.

Choisir le bon partenaire.

Collaborez avec un fournisseur de reconnaissance qui offre plus que la mise en œuvre d'une plateforme et l'octroi de récompenses. Associez-vous à un partenaire qui vous aidera à créer une culture de reconnaissance durable qui renforce les liens, améliore la durée d'emploi et soutient le rendement élevé.

Chez [O.C. Tanner](#), nous aspirons à être un partenaire de confiance grâce à notre approche Culture by Design unique. Pour en savoir plus sur la valeur que nous pouvons créer ensemble, communiquez avec nous à l'adresse www.octanner.com/contact-us.

Remarques sur la méthodologie

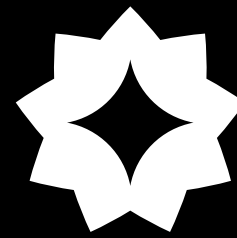
L'Institut O.C. Tanner fait appel à plusieurs méthodes de recherche pour alimenter l'État de la reconnaissance des employés 2026, y compris des entrevues auprès de groupes de discussion et des sondages multisectoriels.

Les résultats qualitatifs proviennent de neuf groupes de discussion réunissant des employés, des dirigeants et des professionnels des RH tenus aux États-Unis à l'automne 2025. Les employés représentaient une variété d'employeurs et de secteurs (tant des entreprises du secteur public que privé).

Les résultats quantitatifs proviennent d'un sondage en ligne mené à l'hiver 2025. L'échantillon total de 4 243 personnes comprenait des employés d'organisations comptant plus de 500 employés de différents pays : Allemagne, Australie, Canada, Chine, Émirats arabes unis, États-Unis, France, Inde, Royaume-Uni et Singapour.

L'Institut O.C. Tanner a recueilli et analysé toutes les données de sondage. L'échantillon était suffisant pour générer des conclusions significatives à propos de la

culture des organisations des pays visés. Toutefois, comme l'étude ne comprend pas de données démographiques, les résultats sont assujettis aux erreurs statistiques normalement associées à une information fondée sur un échantillon. Toutes les données, sauf indication contraire, proviennent de l'Institut O.C. Tanner.



O.C.TANNER

Thrive at work