



Pourquoi valoriser vos collaborateurs ?

Tout ce que vous devez savoir
sur la reconnaissance et l'estime

Table des matières

1. Introduction

Page 03

2. Sur le chemin du travail en sifflotant : l'importance de la véritable estime

Page 04

3. Récompense, reconnaissance et estime

Page 06

4. Estime et reconnaissance : retour sur investissement

Page 07

5. Estime et reconnaissance : par où commencer ?

Page 08

6. Témoigner son estime et récompenser à travers des cadeaux : avoir un impact

Page 13

7. Témoigner son estime et récompenser à travers des cadeaux : les pièges

Page 14

8. À propos de Kadonation

Page 15

1. Introduction

En tant qu'entreprise, vous faites aujourd'hui face à de nouveaux défis et vos équipes sont plus diversifiées que jamais, avec différentes générations qui ont chacune leurs désirs et préférences. Dans de très nombreuses entreprises, le bonheur au travail, et par conséquent la reconnaissance et l'estime envers les collaborateurs, figure tout en haut de la liste des priorités.

Cet e-book est destiné à vous faire découvrir la force de la reconnaissance et de la considération.

Nous reprenons pour vous opinions et conseils pratiques grâce auxquels vous pourrez vous mettre immédiatement au travail. Et les conclusions tirées de notre étude vous révéleront comment accorder de façon optimale votre politique en la matière avec les désirs de vos collaborateurs.

Bonne lecture !

En savoir plus ?

Peut-être que ces deux e-books vous intéressent aussi :



Pourquoi les organisations intelligentes investissent dans la satisfaction au travail

Happy people, better business

[Téléchargez cet e-book](#)



Votre manuel pour une politique de dons optimale

Récompenser vos employés : voici comment vous devez procéder.

[Téléchargez cet e-book](#)



2. Sur le chemin du travail en sifflotant : l'importance de la véritable estime

L'estime et la reconnaissance sont des facteurs importants du **bonheur au travail**.

Nous vous entendons penser : le bonheur au travail, cela semble peu concret, voire même nébuleux. Pourtant, de nombreuses études scientifiques se sont déjà penchées sur les facteurs qui favorisent le bonheur au travail de vos collaborateurs. Ces recherches ont abouti sur le modèle théorique de l'université de Berkeley, à savoir le modèle PERK.

La question de recherche ? Qu'est-ce qui détermine le bonheur des collaborateurs au travail ? Les chercheurs ont identifié **quatre grands piliers** : le **but** (purpose), l'**engagement** (engagement), la **résilience** (resilience) et la **gentillesse** (kindness). Le dernier pilier concerne entre autres le respect mutuel, le fait d'être à l'écoute, ainsi que le fait de faire preuve de **reconnaissance et d'estime** et d'en recevoir.



Le retour sur investissement (return on investment - ROI, en anglais) du bonheur au travail vous intrigue ? Consultez notre e-book intitulé [Pourquoi les entreprises à succès investissent-elles dans le bonheur au travail ?](#)

Plus heureux lorsque nous sommes considérés

Le psychologue américain Abraham Maslow savait en 1943 (!) déjà que l'estime et la reconnaissance étaient des besoins vitaux primaires.

Commençons par faire la lumière sur l'importance de l'estime et de la reconnaissance **au niveau personnel**.

OC Tanner, entreprise qui élabore des stratégies de reconnaissance et des programmes de récompenses à l'attention des employés, aborde plus en profondeur dans [cet article](#) les composantes du cerveau qui sont influencées par l'estime. Il s'agit de l'hypothalamus, qui contrôle les fonctions de base du corps, comme la faim et l'éveil, et de la dopamine, neurotransmetteur lié au circuit cérébral de la récompense. Le neuroscientifique Alex Korb écrit que : "l'estime peut avoir un impact si puissant sur notre vie parce qu'elle fait entrer le cerveau dans un cycle salutaire".

L'estime et la reconnaissance ont un impact sur le **bien-être et la santé**. Pensez à l'amélioration des habitudes de sommeil, à l'augmentation du métabolisme, au contrôle du stress et au rétablissement de l'équilibre privé-professionnel. Elles ont une influence directe sur les résultats de travail et sur l'interaction entre les travailleurs.

En outre, la reconnaissance favorise l'**interaction sociale et prosociale**. Le comportement prosocial fait référence à une attention portée au bien-être des autres, le plus souvent à travers des actions altruistes. Lorsque l'estime et la reconnaissance sont intégrées à la culture d'entreprise, les travailleurs sont davantage prêts à partager leurs sentiments positifs avec autrui. Cela peut concerner une aide apportée sur un projet ou simplement le fait de prendre le temps de faire remarquer le dépassement de soi d'un(e) collègue.

L'effet psychologique le plus important réside en effet dans le **bonheur et les autres émotions positives** que nous ressentons dans l'immédiat lorsque nous faisons preuve d'estime envers quelqu'un ou lorsque l'on nous témoigne de l'estime. Il est question de souvenirs joyeux, d'un plus fort sentiment d'amour-propre et, de manière plus générale, de davantage d'optimisme et de sérénité. Toutes ces émotions impliquent une mentalité de groupe, une cohésion sur le lieu de travail. Cela favorise un cycle continu d'estime et de reconnaissance lorsque tout le monde regarde dans la même direction.

"Je dois dire que la plus importante des leçons tirées de ces 25 années à interagir avec autrui au quotidien, c'est simplement qu'il y a un dénominateur commun dans nos expériences humaines. Ce dénominateur, que j'ai retrouvé dans chaque interview, concerne le fait de vouloir être reconnu. Nous voulons être compris. J'ai réalisé plus de 35 000 interviews dans ma carrière.

Une fois hors caméra, tous se sont tournés vers moi et m'ont posé, inévitablement, chacun à leur manière, la question suivante : « C'était OK ? » Je l'ai entendue du président Bush. Je l'ai entendue du président Obama. De la bouche de héros et de femmes au foyer. De la bouche de victimes et de criminels. De la bouche de Beyoncé, malgré toute sa Beyoncé attitude. Nous voulons tous être sûrs d'une chose : « C'était OK ? » « Vous m'entendiez ? » « Vous me voyiez ? » « Ce que je vous ai raconté avait du sens ? »



Oprah Winfrey,
[Harvard Commencement 2013](#)

L'estime comme dynamique business

Au niveau de l'entreprise, l'estime et la reconnaissance contribuent au bonheur au travail, à l'engagement, à la motivation et à la rétention des travailleurs. Elles permettent de créer une culture d'entreprise unique et de renforcer les relations avec et entre les travailleurs.

Vous doutez toujours de l'impact de l'estime et de la reconnaissance ? Penchons-nous sur quelques chiffres :

[Gallup](#), laboratoire à idées business, a démontré que 50 % des travailleurs interrogés **ont quitté leur poste** à cause d'un manque d'estime. Chez [les jeunes](#), cela se ressent encore davantage. 65 % indiquent chercher un nouvel emploi en cas de manque d'estime.

D'après [Deloitte](#), les entreprises qui ont un programme en la matière observent une **rotation volontaire** moins importante (**moins 31 %**) que les entreprises qui n'en ont pas.

En outre, le [SHRM Globoforce Employee Recognition Survey](#) indique que les organisations ayant mis en place un tel programme sont moins souvent le théâtre de frustrations (moins 28,6 %) que celles dont ce n'est pas le cas. Selon [Deloitte](#), ces entreprises ont 12 fois plus de chances d'obtenir de **bons résultats d'exploitation**.

Toujours selon le [SHRM Globoforce Employee Recognition Survey](#), si les entreprises consacraient 1 % de leur masse salariale à l'estime et à la reconnaissance, 85 % d'entre elles noteraient un **impact positif sur l'engagement**.

Kadonation soutient 3000 chefs d'entreprise et professionnels RH dans leur quête d'un bonheur au travail accru au sein de leurs équipes. Grâce à une [plate-forme très pratique consacrée aux cadeaux personnalisés pour le personnel](#), ces entreprises peuvent aisément témoigner leur estime à leurs travailleurs, pour leurs performances, ou simplement pour qui ils sont en tant que personnes. Vous trouverez davantage d'informations à ce sujet dans le dernier chapitre de cet e-book.



3. Récompense, reconnaissance et estime

Pour éviter tout mal entendu, précisons que récompense, reconnaissance et estime ne sont conceptuellement **pas identiques**.

Une **récompense** est annoncée par l'entreprise et les travailleurs l'attendent après avoir atteint un résultat donné. La récompense est tangible. **La reconnaissance et l'estime** sont plutôt de nature relationnelle, sans promesse préalable et sans qu'il n'y ait d'attente..

La récompense, la reconnaissance et l'estime jouent toutes les trois un rôle dans la motivation des travailleurs. Il faut également distinguer reconnaissance et estime en matière de signification.

Lorsqu'un collègue fait quelque chose de bien et que vous l'interpellez à ce sujet, vous faites preuve de **reconnaissance**. « Tu as fait du super boulot, merci ! » Il s'agit d'une réaction à ses actions ou faits.

« Je te considère énormément. Tu fais vraiment la différence. » Dans ce deuxième cas, vous faites preuve d'estime envers votre collègue. Vous mettez en valeur sa personne, qui il est, au-delà des performances dans le travail.

Reconnaissance et estime: double retour

On récolte ce que l'on sème

Lorsque vous faites souvent preuve d'estime et de reconnaissance envers autrui, l'ascenseur vous revient régulièrement.

Bonheur

Il ressort d'une [étude menée à l'université d'Harvard](#) que "donner" rend également plus heureux.

L'étude pointe l'importance de la générosité pour le bien-être humain. D'un point de vue évolutionnaire, il ressort que nous vivons des récompenses émotionnelles lorsque nous aidons les autres. À travers l'histoire évolutionnaire, ce mécanisme a contribué à la survie de l'humanité.

Vous aimeriez savoir ce qu'a ressenti Warren Buffett lorsqu'il a promis, en 2010, de donner 99 % de sa richesse? En tout cas, il a fait savoir qu'il "ne pouvait pas être plus heureux".

4. Estime et reconnaissance : retour sur investissement

Pour votre entreprise, en interne



Pour la relation entre travailleur et responsable

La relation entre le travailleur et son responsable a un fort impact sur la qualité du travail et contribue à une efficacité accrue.



Pour les relations au sein des équipes

Lorsque la reconnaissance et l'estime deviennent la norme au sein de l'entreprise, cela ne peut que profiter à l'esprit d'équipe et aux prestations d'équipe.



Pour la culture d'entreprise

Une culture d'entreprise basée sur l'estime renforce le sentiment d'appartenance et permet aux travailleurs de se sentir partie intégrante de l'entreprise.

Pour votre entreprise en externe



Compétitivité

Si les travailleurs sont récompensés et reçoivent de la reconnaissance pour le travail fourni, ils auront davantage tendance à fournir des efforts supplémentaires pour atteindre leurs objectifs.



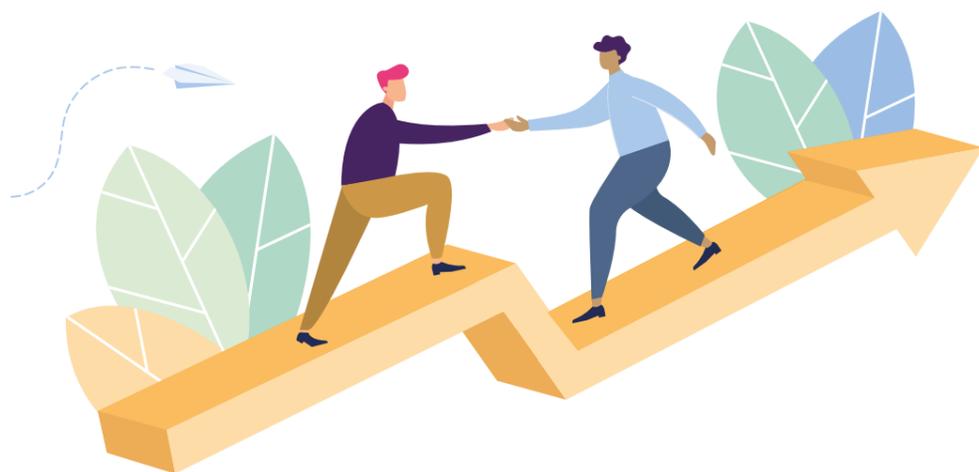
Employer branding

Des travailleurs heureux deviennent de véritables ambassadeurs de l'entreprise (et de ses produits ou services).



Attirer le gratin

Une reconnaissance authentique et individuelle pour le travail fourni constitue l'un des plus importants moteurs dans l'attraction de nouveaux talents, en externe.



5. Estime et reconnaissance : par où commencer ?

Comment intégrer **concrètement** la reconnaissance et l'estime au sein d'une entreprise très diverse? Quels sont les **avantages** d'une intégration plus large de l'estime dans la culture d'entreprise? À **quelle fréquence** faut-il faire preuve d'estime?

L'estime et les différentes générations sur le lieu de travail

Divers facteurs déterminent notre condition dans la vie et la vision que nous avons du travail : l'éducation, la politique, l'économie d'une période donnée, les différences individuelles, entre autres. Cependant, **le besoin d'estime est intemporel**. Existe-t-il une différence entre les différentes générations?

Roy Saunderson, expert en stratégies de la reconnaissance, apporte une réponse nuancée à cette question. Il existe en effet des différences typiques entre les générations, mais celles-ci ne s'appliquent pas nécessairement à tout individu. Chaque génération de travailleurs se compose d'individus, lesquels sont motivés par des éléments très divers. Il n'est pas question d'un élément "universel".

Il convient donc de prendre en compte les préférences de chacun en matière d'estime.



Génération baby-boom (°1946 - 1964)

Cette génération a grandi au cours de la période d'après-guerre. La prospérité reprenait enfin les devants. Ce fut aussi le temps de l'égalité des droits et d'un changement de cap en matière de rôles au sein de la société. Les baby-boomers ont connu la dure éthique de travail de leurs parents (la Génération silencieuse) nés entre 1925 et 1945. Ces personnes souhaitent s'y prendre différemment et retirer une satisfaction personnelle de leur travail. Cette génération aspire à une reconnaissance personnelle et publique. Elles trouvent l'appartenance à une équipe très importante et désirent également recevoir de l'estime pour leurs longues journées de travail.



Génération X (°1965 - 1980)

La génération X a grandi avec des parents qui étaient des travailleurs compulsifs et avec les importantes vagues de licenciements des années 80 et 90. Les personnes qui font partie de cette génération ont ainsi moins tendance à rester fidèle à un même employeur tout au long de leur carrière. Ce sont des personnes travailleuses. Elles considèrent leur emploi comme un moyen d'atteindre un objectif, mais plus un objectif ultime, comme c'était le cas de leurs parents. Pour cette génération, récompense et estime signifient également égalité des salaires, travailler au sein d'un groupe homogène et **pouvoir faire une différence**. Pour cette génération, des mots bienveillants ou un remerciement par e-mail ont plus de valeur qu'une récompense pécuniaire.



Génération Y (°1981 - 1995)

Les personnes appartenant à cette génération Y ont été élevées jusqu'au ciel par leurs parents et protégées de toute catastrophe, tant à l'école que dans la sphère privée. Pour ces millennials, le travail est une chance de développer des compétences personnelles. Ils se soucient davantage d'eux-mêmes que de leur employeur. Ces personnes multitâches techno-expérimentées et scotchées à la technologie adoptent un comportement responsable et souhaite faire la différence. L'évolution de carrière et la formation sont pour elles récompense et reconnaissance. Feedbacks directs et fréquents, et reconnaissance personnelle et publique signifient beaucoup pour elles.



Génération Z (° 1996 - 2012)

Les personnes appartenant à cette génération Z voient leurs parents se concentrer sur le développement personnel et professionnel. C'est également ce qu'elles souhaitent. Elles s'attendent à de l'aide de leur employeur, à travers de la formation et du mentoring. Elles souhaitent de la stabilité, contrairement à leurs parents, qui occupent des fonctions à temps partiel ou pour la durée de projets donnés, et sont prêtes à rester plus longtemps dans une entreprise si elles disposent d'un environnement de travail positif et prenant. Dans cette optique, le sens est important. Étant donné leurs connaissances numériques, elles s'attendent à un feedback rapide et à une réaction via des outils et applications en ligne.

Roy Saunderson propose **six conseils** pour vous aider à **témoigner de l'estime à autrui de façon plus efficace** et à travers les générations.

#1 Connaître l'individu

Analysez comment vos collègues abordent les tâches et comment ils fonctionnent en réunion. Où excellent-ils ? Quels sont les éléments qui semblent les motiver à donner le meilleur d'eux-mêmes ? Apprenez à cerner leurs forces.

#2 Connaître leurs préférences

Entretenez-vous avec vos travailleurs à propos de leurs préférences et de la forme sous laquelle ils apprécient particulièrement être mis à l'honneur. Une reconnaissance publique ou plutôt personnelle ? Qu'aiment-ils (boire et manger, hobbies, famille, autres intérêts)?

#3 Connaître l'action

Lorsque vous mettez une personne à l'honneur, assurez-vous de bien comprendre ce qu'il ou elle a réalisé et dans quel contexte. Était-ce facile ou difficile? Y avait-il des restrictions qu'il ou elle a dû surmonter? Pourquoi est-ce important pour cette personne en particulier?

#4 Connaître l'impact

Cherchez à savoir comment son action fait la différence et appuie les objectifs de l'entreprise. Qui a particulièrement bénéficié de son dévouement et de sa contribution? Demandez à cette personne comment les actions du travailleur en question l'ont influencée.

#5 Mettre la personne à l'honneur

N'omettez jamais de faire preuve d'estime envers l'individu en premier lieu. Mettez en avant les traits de personnalité, les compétences, les talents, les intérêts et le bagage qui fait de l'individu qui il est. Apprenez à valoriser indépendamment des actions.

#6 Valoriser la contribution

Nous aimons nous entendre dire que nous avons fait la différence. Faites savoir à vos travailleurs la plus-value (quoi et comment) qu'ils ont signifié pour une situation, un client ou un collègue, quelle pierre ils ont apportée à l'édifice.

L'appréciation comme facteur le plus important pour le bonheur des jeunes au travail.

Une étude menée par l'agence d'intérim YoungCapital montre que l'appréciation est, à 68 %, l'aspect le plus important pour le bonheur des jeunes au travail. Selon le panel, l'appréciation se traduit par une plus grande implication (61%), une meilleure productivité (57%), une plus grande solidarité avec les collègues (43%) et moins de stress (42%).

« Si vous utilisez le "mauvais" langage, votre employé ne sentira pas que vous l'appréciez. »

Les 5 langages d'appréciation dans le milieu de travail

Gary Chapman et Paul White, auteurs de l'ouvrage intitulé '[The 5 Languages of Appreciation in the Workplace](#)' insistent sur le fait que la reconnaissance et l'estime **doivent être témoignées adéquatement pour avoir une véritable influence sur le bonheur au travail**. Ils ont décelé cinq façons de (ou "langages" pour) témoigner de l'estime.



Temps et attention

Pour certains, rien de tel que les interactions personnelles. Être véritablement à l'écoute, s'intéresser à la sphère familiale, engager une petite conversation à la machine à café, faire une petite balade sur le temps de midi, assister à une formation ou à un séminaire ensemble. Il ne s'agit là que d'exemples. De petites choses qui ont beaucoup de valeur.

Propos positifs

Les propos positifs amplifient la confiance mutuelle et permettent le développement des points forts. S'il s'agit de votre langage de prédilection, il vous faut avoir le compliment facile. Votre défi sera de rendre ces compliments très spécifiques.

Pour maîtriser l'art du compliment, consultez nos articles de blog [Donner des compliments, comment le faire de manière originale ?](#) et [Comment valoriser vos employés ? Voici nos six conseils pratiques](#)

Proposer de l'aide

Certains travailleurs (et responsables) veulent surtout « faire quelque chose » : aider autrui. Si vous proposez votre aide, demandez à la personne concernée comment vous pouvez l'aider.

*Conseil : posez-vous les questions suivantes. « À quelle fréquence est-ce que je parviens à faire en sorte que les gens s'entraident ? »
« Que puis-je faire pour faciliter le travail ? »*

Contact physique

Ce langage dépend très fort de la culture au sein de l'entreprise. Tout le monde n'aime pas le contact. C'est également un aspect qui est appréhendé différemment selon les cultures. Si vous savez que cela est approprié, une poignée de main, un coude contre coude, un high five ou une tape amicale dans le dos font partie des options. Lorsqu'un travailleur a subi une perte, un câlin peut se prêter si vous avez une bonne relation avec la personne.

Cadeaux

Investir dans une relation de travail peut également se faire à travers un cadeau. Recevoir un cadeau, cela plaît à tout le monde ! Les travailleurs qui privilégient ce langage apprécient vraiment les cadeaux personnalisés.

Cependant, nous avons déjà tous reçu un cadeau duquel nous n'avons rien pu retirer. À cheval donné on ne regarde pas les dents. Nous n'avons donc jamais osé rien dire. Au travail, un cadeau mal choisi peut avoir un effet inopportun.

Dans le cadre de notre propre [étude](#), nous avons interrogé 2000 travailleurs en Belgique et aux Pays-Bas à propos du cadeau idéal pour le personnel. Le cadeau physique (bouteille de vin ou colis dégustation) n'a l'approbation que de 1 travailleur sur 10. Ces cadeaux sont impersonnels et finissent souvent dans l'armoire à provisions. Quels cadeaux intéressent bel et bien les travailleurs ?

Les travailleurs sont friands de cadeaux personnalisés aux moments qui comptent (naissance, départ à la retraite, Saint-Nicolas, Noël, etc.). Des cadeaux qui offrent une grande liberté de choix, comme un chèque-cadeau utilisable auprès de diverses enseignes.

Le langage le moins apprécié

D'après Gary Chapman et Paul White, tout comme vous pouvez avoir votre langage de prédilection en la matière, un langage peut ne pas vous convenir. Et c'est toujours bien d'en être conscient. Si vous utilisez le « mauvais langage », votre collaborateur n'aura pas le sentiment d'être valorisé. Faites donc en sorte de maîtriser tous ces langages dans votre leadership.

Votre collaborateur met un point final à un gros projet. Vous pensez peut-être qu'il est temps de mettre pleins feux sur cette personne pendant une réunion d'équipe, à travers des propos positifs et un gigantesque bouquet de fleurs. Cependant, le ou la collègue n'aime peut-être pas être mis(e) en avant, au point de ne pas en dormir. Un bouquet de fleurs accompagné d'une carte de remerciement personnalisée, déposés sur le bureau ou livré à domicile : il s'agit là de l'option la plus appropriée.

Vous remarquez qu'un travailleur ne termine pas ses tâches dans les temps. Vous demandez à un collègue de le soulager en l'aidant dans son travail. Votre collaborateur a cependant un grand sens de la responsabilité. Lui retirer du travail apparaît comme un échec personnel. Pour qu'il se sente vraiment valorisé, vous pouvez par exemple, dans pareille situation, lui accorder plus de temps et d'attention. Vous pouvez par exemple aller manger ensemble à midi. Cela sera également l'occasion idéale pour l'écouter, déceler un problème éventuel.

Culture de reconnaissance et de valorisation : de la top-down à la 360

Pour [Gary Chapman en Paul White](#), la valorisation n'est pas qu'une question de management. Cela concerne la valorisation entre collègues, la considération témoignée par un collaborateur envers son responsable ou son fournisseur, entre autres. Pour un impact maximal, il convient que cette valorisation, cette mise à l'honneur d'autrui, fasse partie intégrante de la culture d'entreprise. Si vous, en tant que responsable, témoignez votre considération sans que vos collègues ne fonctionnent de la sorte entre eux, il restera toujours des collaborateurs insatisfaits.

Entre collègues, au sein des équipes

L'esprit d'équipe et les prestations d'équipe se développent lorsque la reconnaissance et l'estime deviennent la norme au sein de la société, ainsi qu'entre collègues. Estime et la reconnaissance par les pairs constitue un élément puissant de motivation qui contribue au bonheur au travail de chacun.

Say Cheers

Chez Croma, un programme a été développé. Grâce à cette initiative, les travailleurs peuvent envoyer des cartes de remerciements (carte You Made My Life Easier) pour exprimer leur gratitude envers des collègues qui ont apporté leur aide dans l'exécution d'une tâche ou leur soutien à un moment où il était particulièrement le bienvenu. Au fil du temps, cela aide au développement d'un environnement de travail sain où les collaborateurs se soutiennent mutuellement dans la poursuite des objectifs personnels de chacun et de l'entreprise.

Avoir un logiciel simple d'utilisation et accessible à tous rend les choses encore plus faciles pour les travailleurs de l'entreprise.

Kadonation Select

Notre plate-forme cadeaux [Kadonation Select](#) et ses Kudos vous permettent de mettre très facilement vos collègues à l'honneur. En moins de temps qu'il ne faut pour le dire, vous envoyez à votre collègue un cadeau accompagné d'un message (vidéo). Cela rend l'expérience encore plus personnalisée et plus gaie pour la personne concernée. Il s'agira d'un moment particulier qu'elle gardera longtemps en mémoire.



À quelle fréquence faut-il faire preuve de considération ?

Mike Ganino, auteur de l'ouvrage *Company Culture for Dummies* apporte une réponse claire : « beaucoup plus souvent que vous ne le faites actuellement ». Il met même un chiffre sur la question : **idéalement, il faut tendre vers un ratio de cinq moments de feedback positifs pour un négatif.**

À travers un compliment, une tape amicale, un lunch, vous faites savoir clairement à vos collaborateurs ce qui compte, ce qui est apprécié. Les comportements qui sont récompensés seront répétés par les collaborateurs. Ils feront partie intégrante de la culture d'entreprise.

C'est parti ? D'après Ann De Bisschop, première conférencière et experte bien-être, il convient de se poser régulièrement les questions suivantes :

- Comment souhaitez-vous la bienvenue à votre collaborateur ?
- Comment le saluez-vous (de manière rapide et superficielle ou de façon sincère) ?
- Avez-vous le temps de bavarder un peu ?
- Engagez-vous une conversation à la machine à café (virtuelle) ?
- Comment écoutez-vous lorsque votre collaborateur raconte quelque chose ?
- Avec combien de collaborateurs parlez-vous vraiment par jour ?
- Remarquez-vous les agissements positifs ?
- À quelle fréquence émettez-vous un feedback positif ?
- Quand vous laissez-vous aller à une tape amicale ?
- Riez-vous souvent pendant un entretien ?

6. Témoigner son estime et récompenser à travers des cadeaux : avoir un impact

Comme nous l'avons déjà exposé dans cet e-book, les cadeaux pour le personnel constituent un des « langages » possibles pour **valoriser** vos travailleurs et booster leur bonheur au travail, avec un véritable impact. De très nombreuses entreprises investissent dans ces cadeaux pour **récompenser** les travailleurs. Le cadeau est alors annoncé et les travailleurs sont dans l'attente de leur récompense après avoir obtenu un résultat donné.

Comment faire correspondre votre politique cadeaux aux souhaits des travailleurs ?

Il ressort clairement de [notre étude](#) que les travailleurs se sentent davantage valorisés, respectés, impliqués et unis lorsqu'ils reçoivent des **cadeaux**. Plus de 7 travailleurs sondés sur 10 en Belgique et aux Pays-Bas s'en sentent **valorisés** et **heureux**.

Il ressort de l'enquête que le **chèque-cadeau est le cadeau idéal pour les membres du personnel**, tout simplement parce que ce dernier permet au travailleur **de poser ses choix**. La très grande majorité des travailleurs souhaite recevoir un cadeau qui tient compte de leurs souhaits.

« Chez [Agidens](#) nous offrons un chèque-cadeau numérique pour les heureux événements, comme les mariages, les naissances et les jubilés. Pour les départs à la retraite, nous offrons un coffret-cadeau de luxe. Il est remis lors de la réception organisée en l'honneur de la personne qui part à la retraite. »

Naomi Duym
Compensation & Benefits Specialist - Agidens

Outre la fin d'année, les travailleurs aiment être mis à l'honneur à des **occasions personnelles** (jubilé, anniversaire, récompense pour une performance particulière, etc.). Parmi nos sondés, seul 1 travailleur belge sur 10 a reçu un cadeau pour son anniversaire, alors que presque 4 travailleurs sur 10 indiquent qu'ils aimeraient recevoir un cadeau à cette occasion. Dans

les petites entreprises, les anniversaires arrivent dans le top trois des « moments cadeaux ».

Aux Pays-Bas, les employeurs accordent un peu plus d'attention aux anniversaires. 2 travailleurs néerlandais sur 10 soufflent leurs bougies au bureau. C'est trop peu, d'après les travailleurs eux-mêmes. Pas moins de 4 sur 10 indiquent qu'ils aimeraient recevoir un cadeau à cette occasion. Chez les jeunes travailleurs, la moitié souhaiterait souffler ses bougies sur le lieu de travail.

« **Bavet** est une entreprise de diversité. C'est pourquoi trouver un cadeau d'anniversaire identique pour tous les collaborateurs s'avère difficile. Nous voulons offrir à chacun le cadeau parfait. Quoi de plus agréable que de recevoir un cadeau qui vous réjouit particulièrement ? Les chèques-cadeaux Kadonation offrent de nombreux avantages. Chacun y trouve son bonheur, qu'il s'agisse d'un produit ou d'une expérience à vivre. »

Leontien Devos
HR - Bavet

Un autre moment personnel pour lequel un cadeau peut être prévu : [l'embauche](#). Certaines entreprises mettent aussi à l'honneur, via un cadeau, des collaborateurs qui les quittent.

« Nous valorisons les collaborateurs, tant ceux qui arrivent que ceux qui nous quittent. En effet, nous remercions les collaborateurs sur le départ, même si nous, qui représentons l'employeur, avons pris la décision du licenciement. Nous panifions un entretien individuel d'avant départ et prévoyons une petite attention en guise de remerciement. Ainsi, nous valorisons la personne, et pas simplement le travailleur, pour ce qu'elle a apporté à l'entreprise. »

Leontien Devos, HR - Bavet

Découvrez [ici](#) d'autres moments qui comptent.

"When we take care of our people, they take care of our business."

Richard Branson

7. Témoigner son estime et récompenser à travers des cadeaux : les pièges

Vous savez maintenant comment valoriser et récompenser efficacement vos travailleurs via des cadeaux. Il est cependant utile d'aborder le revers de la médaille. Ci-dessous, nous reprenons pour vous les éléments qui ressortent de notre expérience de terrain chez nos clients et de notre étude :

- Beaucoup de **moments cruciaux** ne sont **pas mis en lumière**.
- Pas de **reconnaissance et de valorisation systématique** à travers l'entreprise.
- Un de vos collaborateurs finit toujours par être **oublié**.
- La valorisation ne concerne qu'une **partie** donnée de **vos fichiers du personnel**.
- Manque de **numérisation** : processus manuels et chronophages.
- Pas de politique cadeaux uniformisée pour les différentes **implantations** et les différents **départements**.

Vous souhaitez en savoir plus sur les pièges en la matière ? Vous souhaitez savoir comment Kadonation peut vous aider à les contourner ? Consultez notre e-book intitulé **Une politique cadeaux optimale : mode d'emploi**.



Votre manuel pour une politique de dons optimale

Récompenser vos employés : voici comment vous devez procéder.

Téléchargez cet e-book



8. À propos de Kadonation

Chez Kadonation, nous croyons en la **valorisation** et en la **simplicité**. La valorisation, car nous estimons que se soucier des travailleurs n'est que positif pour tout le monde. La simplicité, car nous estimons que les entreprises peuvent travailler de façon beaucoup plus efficace et modulable quand il s'agit d'offrir des cadeaux personnalisés. C'est la raison pour laquelle nous avons mis sur pied une plate-forme innovante et gratuite, [Kadonation Select](#).

Les entreprises qui utilisent notre plate-forme contribuent aujourd'hui à donner le plus beau des sourires à plus de 100 000 travailleurs. Elles ne laissent passer aucune occasion d'offrir à leurs travailleurs des chèques-cadeaux personnalisés, tout en profitant d'un système simple d'utilisation (ou automatisé). Les Kudos permettent aux responsables et collègues de congratuler personnellement le ou la collègue concerné(e). Le responsable dispose en tout temps d'un aperçu des commandes, des dépenses par occasion, par équipe et par période. C'est on ne peut plus simple.

- **Faites des cadeaux un plaisir pour tous, y compris pour vous.** Laissez derrière vous votre quête du cadeau adéquat et les contraintes de temps liées à la commande de cadeaux.
- **Développez une culture de travail positive.** Les collègues et chefs d'équipe ajoutent leurs messages personnalisés, lesquels accompagnent le cadeau, ce qui influence positivement l'ambiance de travail et la motivation.
- **Et l'aspect le plus incroyable ?** C'est entièrement gratuit. Vous ne payez que les cadeaux que vous commandez. Nous collaborons avec [80 partenaires](#) et 1000 magasins.
- **Et oui, aussi, vous investissez dans un monde meilleur.** Kadonation soutient de nombreuses ONG. Nous avons par exemple planté plus de [70 000 arbres en collaboration avec WeForest](#).

**Que veut le peuple ?
Valoriser, mettre à l'honneur et récompenser, avec Kadonation Select.**

Faites des cadeaux un plaisir pour tous, y compris pour vous. Laissez derrière vous votre quête du cadeau adéquat et les contraintes de temps liées à la commande de cadeaux. En outre, vous offrez à vos travailleurs une totale liberté de choix. Vous ne croyez que ce que vous voyez ?

[Demandez une démo gratuite](#) [Téléchargez notre brochure d'information](#)

Le cadeau parfait pour
mettre à l'honneur
et récompenser vos
collaborateurs ?

Donnez-leur **le sourire**,
avec Kadonation 

