

Les Signes de Reconnaissance

① Les bons principes de management mettent tous en avant la reconnaissance comme un élément essentiel de la motivation des personnes.

Pour Abraham Maslow, les besoins se répartissent en 5 niveaux, dont le « besoin d'estime » qui ne peut être satisfait sans reconnaissance. Pour Herzberg, les facteurs moteurs (ceux qui procurent une forte satisfaction) sont au nombre de 6, dont la reconnaissance. A contrario, ce dernier ne classe pas dans les facteurs moteurs des éléments souvent jugés essentiels pour la motivation, comme le niveau de salaire, les relations avec les collègues ou avec le supérieur. Il les classe dans les facteurs d'hygiène, dont l'absence produit de l'insatisfaction, mais qui ne produisent pas de satisfaction particulière lorsqu'ils sont réunis.

Pour un condensé en deux pages de ces théories, voir [Guide du management et du leadership – Jean Louis Muller – Editions Retz].

② Nous vivons dans une culture qui ne favorise pas l'expression de la reconnaissance.

L'économie des Signes de Reconnaissance est un ensemble de règles imposées par notre Parent Critique, cette voix critique que nous entendons en nous-mêmes et qui nous empêche de donner et d'accepter des signes de reconnaissance positifs. Ces règles sont :

- Ne donne pas les signes de reconnaissance que tu veux donner.*
- Ne demande pas les signes de reconnaissance que tu veux recevoir.*
- N'accepte pas les signes de reconnaissance que tu veux recevoir.*
- Ne rejette pas les signes de reconnaissance dont tu ne veux pas.*
- Ne te donne pas de signes de reconnaissance.*

Lorsque les gens se soumettent à la dictature de l'Economie des Signes de Reconnaissance, le nombre de signes de reconnaissance échangés diminue de façon dramatique. Les gens vont être en manque ...

Citation de [L'ABC des émotions – Claude Steiner – InterEditions]

③ Inverser nos habitudes de non-reconnaissance, un enjeu de management.

Il s'agit de renverser la dictature de l'Economie des Signes de Reconnaissance, pour aboutir à une abondance d'échanges. La première règle deviendra donc : « donne des signes de reconnaissance ».

Deux conseils particulièrement efficaces pour installer cette règle dans nos pratiques relationnelles et managériales :

Etre honnête

Un signe de reconnaissance doit être honnête, pas fabriqué. Si non, il génèrera de la confusion et sera contre-productif.

Tenir tête à votre Parent Critique

... il agit comme un gardien de prison émotionnel et envoie des messages décourageants :

- ✓ *Si l'autre personne ne veut pas le signe de reconnaissance, tu passeras pour un imbécile.*
- ✓ *Ton signe de reconnaissance n'est pas approprié, il est mal formulé et maladroit. Si tu le dis, tu vas te rendre ridicule.*
- ✓ *Quelqu'un va croire que tu as un besoin désespéré d'amitié.*
- ✓ *... tu vas mettre tout le monde mal à l'aise...*

Affronter directement ces sentiments et donner des signes de reconnaissance, c'est prendre part au combat contre notre Parent Critique.

A mesure que nous constatons combien nos signes de reconnaissance sont appréciés, nous commençons à en recevoir en retour et mesurons l'absurdité des règles de l'Economie des Signes de Reconnaissance.

Citation de [L'ABC des émotions – Claude Steiner – InterEditions]