

# Reconnaissance au travail : valoriser ses collaborateurs

Management - Gestion de projets -

## Objectifs :

- Reconnaître et valoriser l'activité de son équipe.
- Identifier les situations à valoriser.
- Définir l'intérêt motivationnel de la reconnaissance.
- Accompagner son équipe à donner du sens à son activité.
- Utiliser des signes de reconnaissance efficaces et adaptés aux personnalités de chacun.
- Reconnaître les échecs et accompagner la résilience des membres de l'équipe.

## Prérequis :

Aucun prérequis n'est exigé pour suivre cette formation.

## Participants :

Manager, nouveau manager, chef de projet, dirigeant...

## Effectifs :

L'effectif maximum est de 12 personnes.

## Intervenants :

Formation animée par un consultant formateur spécialisé dans le management et la stratégie d'entreprise.  
Tous nos consultants formateurs répondent aux exigences de notre système qualité.

## Le contenu

### 1. L'intérêt managérial de valoriser son équipe au quotidien

La reconnaissance au travail : définition, enjeux, modèles et objectifs.  
Le bénéfice de la valorisation dans sa pratique managériale : les leviers de la motivation, le besoin de reconnaissance.

### 2. Utiliser la reconnaissance comme levier de la motivation individuelle et collective

Identifier les situations à valoriser et les éléments sur lesquels s'appuyer.  
Être à l'écoute de ses collaborateurs : besoins, remarques.  
Donner du sens au travail de son équipe au quotidien : stratégie d'entreprise, explication...  
Valoriser le travail en individuel et / ou en collectif.

**750 €**  
Net de taxe par personne

---

L1 RECOVALORI 22-B23

---

  
2 jours soit 14 heures

**Dates et villes**

Grenoble - 04 76 28 29 28

Sessions à venir - Nous contacter



### 3. Définir les signes de reconnaissance à appliquer au quotidien

Définir les besoins de ses collaborateurs en termes de reconnaissance.

Distinguer les différentes personnalités pour pratiquer une reconnaissance individualisée.

Les signes de reconnaissance : Strokes (actions de reconnaissance), la délégation, l'écoute des collaborateurs...

Reconnaître les échecs et accompagner la résilience de l'équipe : feedbacks individuels et collectifs, définition d'objectifs, réflexions collectives, suivi des objectifs.

## Méthodes, moyens et suivi

### Méthodes pédagogiques et moyens techniques

CCI Formation met à disposition de ses clients l'ensemble des moyens pédagogiques nécessaires à l'exécution de cette formation conformément aux éléments présentés.

La formation alternera des apports théoriques et pratiques. Les applications concrètes seront favorisées au cours de la formation.

### Moyen d'appréciation de l'action

Le stagiaire est soumis à des mises en situations, des exercices pratiques, des analyses de ses pratiques dans une pédagogie active et participative permettant un contrôle continu de sa progression et du développement de connaissances et de compétences acquises conformément aux objectifs visés.

Une évaluation des acquis sera réalisée par le formateur.

Elle permettra d'attester de l'acquisition des compétences par le stagiaire à l'issue de la formation.

### Suivi de l'action

Une feuille de présence par demi-journée devra être signée par le stagiaire.

### Accessibilité

L'inscription à cette formation est possible jusqu'à 48 heures avant le début de la session.

Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Dans le cadre de la charte H+, CCI Formation est un relais auprès des acteurs du handicap pour répondre le mieux possible à votre demande de formation. N'hésitez pas à prendre contact avec notre référent pour que nous étudions votre demande.

