



La reconnaissance au travail peine à s'exprimer

Les salariés sont toujours très désireux de voir leurs efforts reconnus: c'est un élément-clé de leur motivation. Mais une étude révèle que peu d'entreprises font l'effort d'une politique de reconnaissance satisfaisante. Et que seuls les résultats chiffrés sont récompensés.



De nombreuses études ont prouvé par le passé que les salariés attachent beaucoup d'importance à la reconnaissance de leur travail. Pourtant, une nouvelle enquête menée par les cabinets **Fidal** et **Amplitude** et par l'**Anact*** révèle que les attentes des salariés sont loin d'être exaucées. Les compliments et récompenses ne sont pas légion. En effet, 54 % des acteurs des ressources humaines estiment que la politique de reconnaissance menée au sein de leur entreprise n'est pas satisfaisante. Seuls 9 % estiment que leur boîte « fait ce qu'il faut » et 13 % anticipent un profond changement de cette politique dans un avenir proche.

L'effort est souvent négligé

Si reconnaissance il y a, mieux vaut l'attendre de ses collègues de service ou de ses clients. La direction intervient en dernier lieu. De même, 78 % des sondés déclarent que la reconnaissance du salarié s'exprime à travers les résultats obtenus (objectifs de production ou commerciaux), contre 46 % pour l'effort (pénibilité, charge de travail...). La reconnaissance peut aussi être liée à l'ancienneté et l'expérience. « La pratique de la reconnaissance au travail est insuffisante ou du moins mal orientée, car trop majoritairement fondée sur la seule récompense des résultats. Ne pas prendre en compte l'investissement des personnes au motif que le résultat n'est pas atteint, souvent au demeurant pour des causes leur échappant, peut générer un sentiment d'injustice », précise l'étude.

Une meilleure reconnaissance des petites entreprises

Les moyens privilégiés pour exprimer la reconnaissance ? La rémunération ou le versement de primes et une nouvelle organisation du travail (responsabilité, autonomie, promotion...). Mais la reconnaissance peut aussi être managériale (entretien individuel, félicitations, encouragements de la hiérarchie au quotidien, etc.) ou symbolique (cadeaux, médailles, célébrations...). Certaines entreprises tirent leur épingle du jeu : c'est le cas des TPE-PME où la politique de reconnaissance mise en place est satisfaisante dans 53 % des cas. « La proximité entre les acteurs permise par les petites structures facilite la reconnaissance de la réalité du travail et la qualité des débats sur le sujet », avance l'étude. Hervé Lanouzière, directeur général de l'**Anact** ajoute dans un communiqué qu'« en ne créant pas les conditions pour valoriser tous les critères de la

reconnaissance, l'employeur se prive d'un levier de performance essentiel : l'engagement. »

* Etude publiée en novembre 2016 et menée en avril 2016 auprès de plus de 400 acteurs des ressources humaines.