



La reconnaissance au travail est imparfaite, les dirigeants le reconnaissent



Fidal et le cabinet de conseil en management Amplitude, épaulés par l'Anact ont radiographié la notion de reconnaissance au travail, de plus en plus présente dans le discours des chefs d'entreprise, des syndicats et des consultants. Comment les entreprises abordent-elles cette notion ? Quelles sont leurs pratiques dans ce domaine et comment celles-ci sont-elle vécues par leurs salariés ? Pour le savoir, 423 décideurs ont été interrogés.

Surprise, plus de la moitié des dirigeants reconnaissent que la reconnaissance au travail laisse à désirer dans leur entreprise. Seule une petite minorité (9%) estime que leur organisation « fait ce qu'il faut » sur ce plan. Et pourtant, presque tous les employeurs disposent d'un outil d'évaluation des apports individuels. Ils prennent en considération, très majoritairement, les résultats, et tiennent compte moins fréquemment de l'effort. Et cela, indifféremment de la présence d'instances représentatives du personnel.

Tout en reconnaissant l'imperfection de leur dispositif, les employeurs interrogés n'envisagent pas de le modifier. Ceux qui prévoient une révision ne le feraient qu'à la marge. Et en dans ce cas, les modifications vont accroître l'importance relative des résultats.

A noter toutefois que les répondants des petites entreprises apparaissent plus satisfaits de leur mécanisme de reconnaissance au travail que les grands groupes. Les récompenses monétaires prennent aussi moins d'importance dans ce type de société.