

La reconnaissance au travail: qu'en pensent les salariés?

Groupe de travail CMIE/ANDRH/PSYA

Jean-Marie SURIREY



INTRODUCTION

De nombreuses études et des événements récents soulignent **l'augmentation de la détresse psychologique au travail**. Le **manque de reconnaissance** en serait la deuxième cause, après la surcharge de travail.

La **commission stress** de l'**Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines** (ANDRH) a conduit **une large enquête** auprès de 360 de ses DRH adhérents.

Dans cette enquête, parmi les **pistes d'action** à privilégier pour **réduire le stress**, les **DRH** proposent à **82%** de développer **une vraie politique de reconnaissance au travail**. Nous avons voulu savoir **ce qu'en pensent les salariés**.

METHODE

Un **questionnaire** a été proposé aux **salariés** venant pour un examen médical dans un **centre du CMIE** (service interentreprises de santé au travail) situé dans le 9^{ème} arrondissement de Paris.

Il comportait **20 items**, répartis en **3 catégories**:

Dans votre entreprise:

- « aujourd'hui, vous avez le sentiment que »
- « vous avez le sentiment que les pratiques suivantes sont courantes »
- « vous avez le sentiment d'être reconnu par ».

RESULTATS

• **391 salariés** ont répondu (**56% d'hommes, 43% de femmes**).

• **75%** ont **moins de 45 ans**.

• Leur **ancienneté** dans l'entreprise est **plutôt faible** (64% ont moins de 5 ans d'ancienneté).

• Les répondants sont **majoritairement des employés (59%)** puis des cadres (22%), des agents de maîtrise (12%) et des cadres encadrant (5%).

• Les **résultats** mettent en évidence des **disparités de reconnaissance** en fonction du **sexe**, de l'**âge**, de l'**ancienneté** et du **statut**.

• Les **femmes** estiment être **moins reconnues** par leur entreprise que les hommes.

• Les **moins de 25 ans** se sentent **plus reconnus**, notamment pour leur performance, mais déclarent être peu consultés lors des prises de décision.

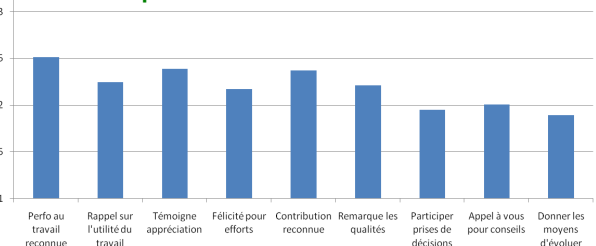
• Les **plus de 46 ans** se sentent globalement **moins reconnus** mais estiment être **davantage consultés**.

• Les **plus de 56 ans** estiment être **davantage reconnus** pour leur performance, alors que **peu de moyens** seraient mis à leur disposition.

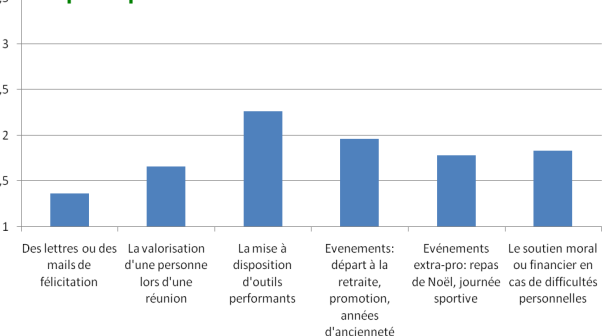
• Les salariés ayant **moins de 5 ans d'ancienneté** se disent **davantage reconnus pour leur performance** mais participent moins aux prises de décision. Les salariés ayant **plus de 20 ans d'ancienneté** estiment être **peu félicités** pour leurs efforts et **moins reconnus** pour leur investissement.

• Les **employés** estiment être **moins reconnus**, qu'il s'agisse de la prise en compte de leur avis lors des prises de décision, ou des moyens donnés pour leur permettre d'évoluer. Les **cadres encadrant** ont davantage le **sentiment d'être reconnus**, que ce soit par les subordonnés ou par la direction générale.

« Aujourd'hui, dans votre entreprise, vous avez le sentiment que: »



« Dans votre entreprise, vous avez le sentiment que les pratiques suivantes sont courantes: »



CONCLUSION

La **reconnaissance** manifestée par les entreprises est liée à la **performance** de **chaque salarié**, et non à la personne, à ses pratiques de travail et son investissement.

Il existe une **réelle reconnaissance des résultats des salariés** par les entreprises, mais celles-ci ne semblent pas **manifeste cette reconnaissance** par des **marques de satisfaction individuelle** ou par la **prise en compte de l'avis des salariés** concernés au cours du **processus de décision**.

Il paraît **indispensable** de **former les managers de proximité** à la démarche de **reconnaissance de la personne** et de **son investissement dans le travail**.