



EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.



LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL: SANTÉ ET PERFORMANCE

**Petit-déjeuner
19 juin 2015**

Date d'administration → Mai 2015

Mode d'administration → Questionnaire sur Internet

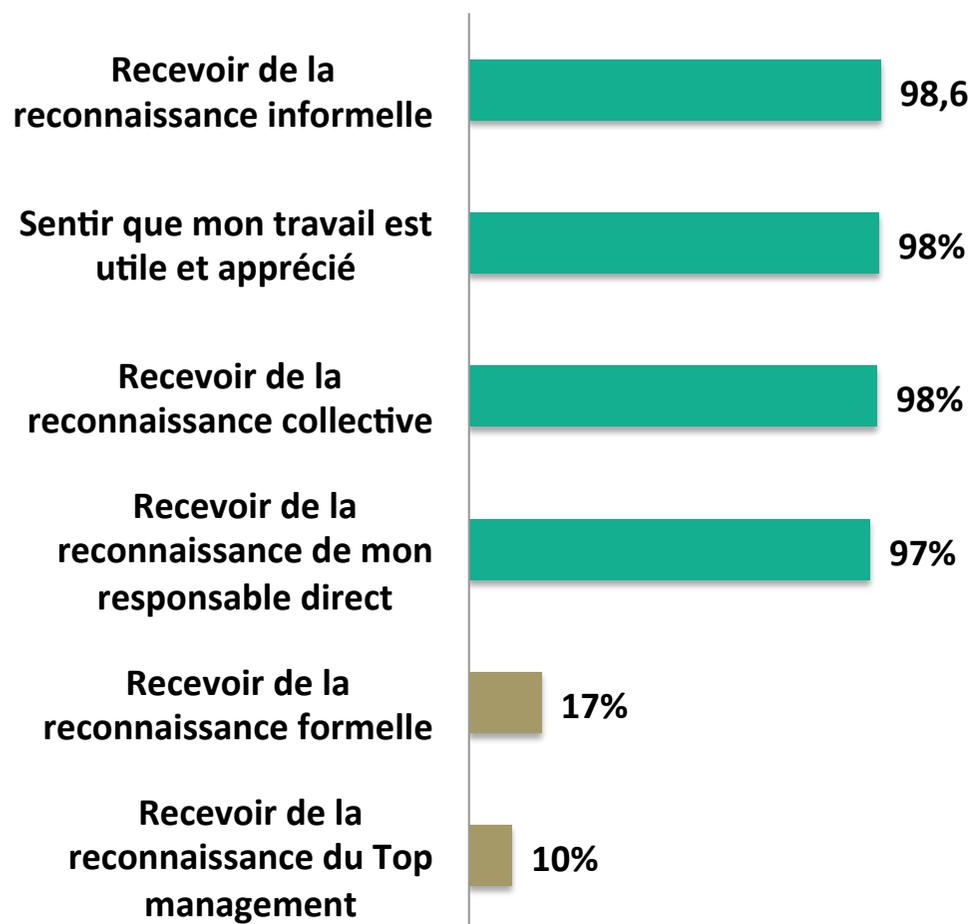
Population interrogée → Employés et managers

Périmètre → Privé, public et associatif

Échantillon → Réseaux EH et VPHR (219 répondants)

La reconnaissance informelle, le sens et l'utilité au centre des préoccupations

Quelles sont les formes de reconnaissance importantes pour vous ?



La **reconnaissance informelle** (gestes d'appréciation, paroles ou un feedback sur le travail réalisé) est **nettement au-dessus** des formes de reconnaissances plus formelles (activités structurées pour reconnaître la contribution des salariés, ex : gala, trophée, prix, etc.).

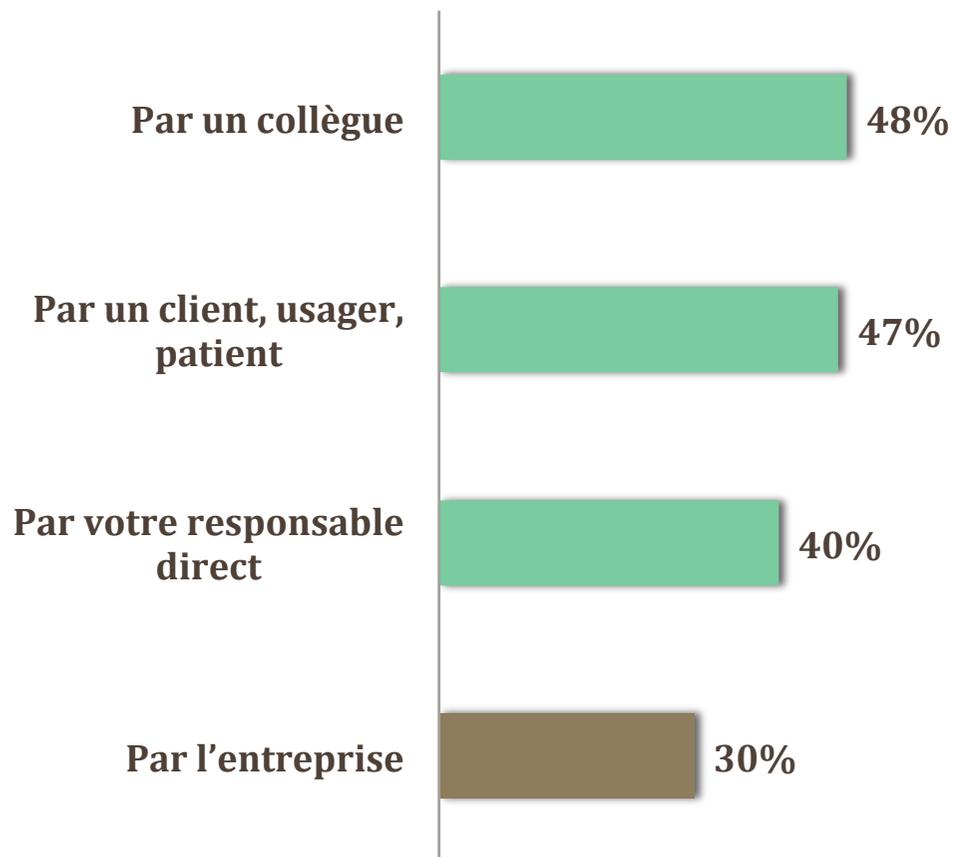
Donner du **sens au travail** et donner un retour sur **l'utilité du travail** sont les attentes les plus fortes.

La **reconnaissance formelle** à travers des programmes structurés n'est **pas une priorité**. Paradoxalement, en entreprise, ses programmes sont assez présents et ont un coût important.

La reconnaissance du **Top management** est sans grande importance contrairement à la reconnaissance par le **responsable direct** (96%).

Les marques de reconnaissance sont peu nombreuses

Avez-vous été reconnu dans le dernier mois?



De manière globale, **à peine 50%** des répondants disent avoir reçu une marque de reconnaissance dans le dernier mois. Pourtant les attentes sont fortes et la reconnaissance est un levier essentiel de santé et de performance.

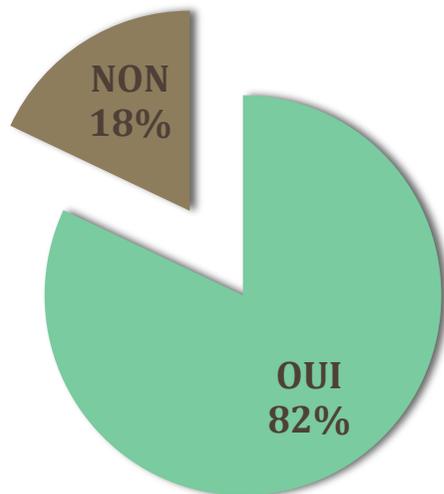
La reconnaissance vient surtout de ceux qui ont une **vision direct sur le travail** (collègue et client).

Le **responsable direct vient au 3^e rang** avec 40% et lorsqu'il n'est pas sur le même site de travail, la **reconnaissance mensuelle tombe à 30%**.

Quand le répondant juge sa performance haute, la **reconnaissance mensuelle est entre 1,4 et 1,6 fois supérieure**. Cette tendance est en effet logique, mais entraîne-t-elle une reconnaissance de ceux qui sont uniquement dans le top de la performance?

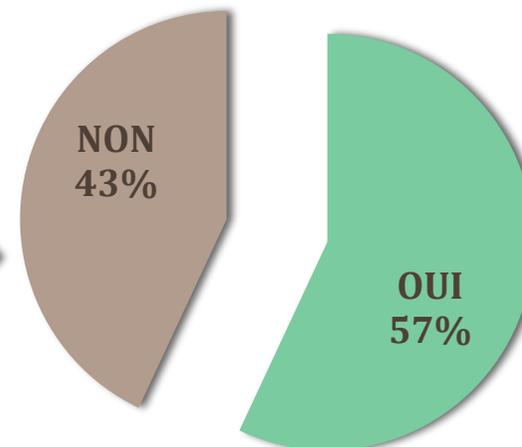
La reconnaissance doit être une plus grande source de satisfaction au travail

De manière générale, appréciez-vous la reconnaissance que vous recevez?



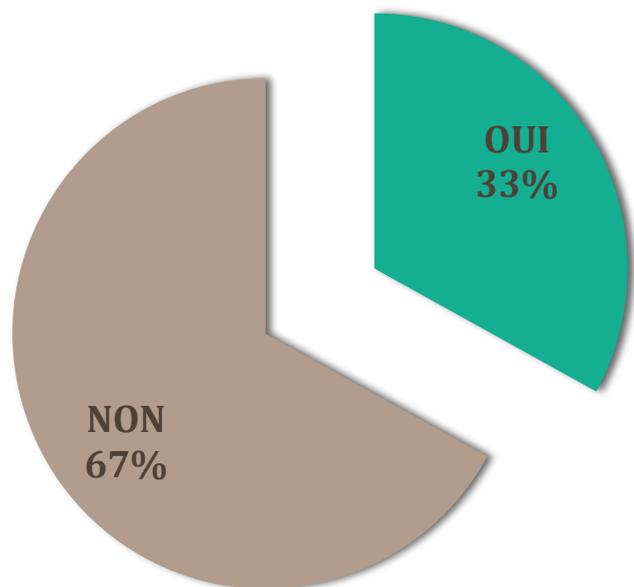
De manière générale, êtes-vous satisfait des pratiques de reconnaissance de votre responsable direct?

- Ce score montre bien le besoin de développer les compétences des managers en matière de reconnaissance au travail.
- Par ailleurs, lorsqu'ils ne sont pas satisfaits: 73% se déclarent en **mauvaise santé**.
- Alors que lorsqu'ils sont pas satisfaits: 70% se déclarent en **bonne ou très bonne santé**.



La reconnaissance soulève des enjeux d'équité

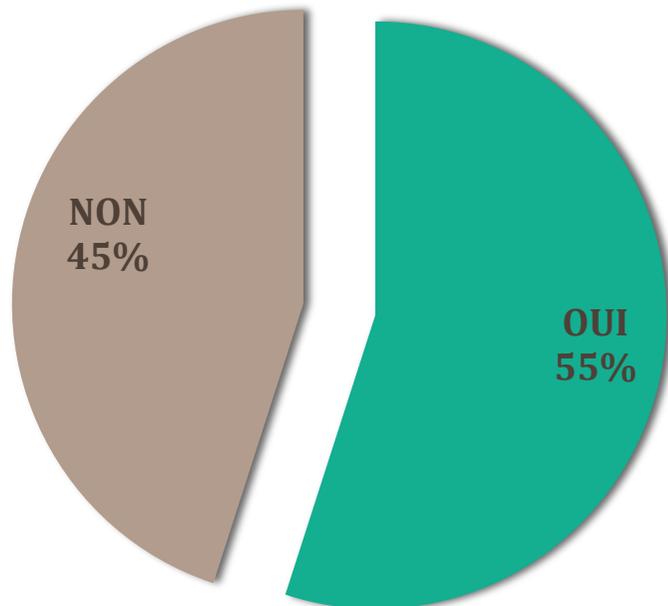
La reconnaissance est-elle pratiquée de manière équitable?



- Il existe une forte opinion que la reconnaissance n'est **pas pratiquée de manière équitable**, nous pensons que ce qui pose problème ici est surtout la **reconnaissance formelle** (rémunération variable, prime, etc.).
- L'insatisfaction monte à **72% lorsque la santé est mauvaise** et baisse à **48% lorsque la santé est bonne**.
- Étonnamment, il n'y a **pas de différence significative en fonction de la performance**.

L'utilité du travail et l'appréciation ne sont pas assez démontrés

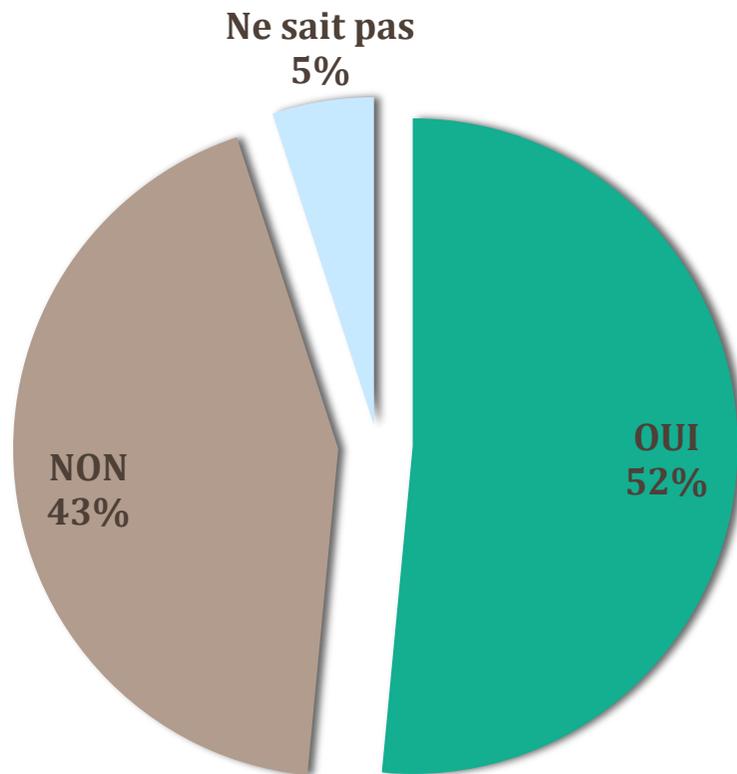
Votre entreprise vous fait-elle sentir utile et apprécié?



- Les attentes des répondants sont loin d'être rencontrées, car le sondage nous indique que 98% des répondants désirent que l'on reconnaisse leur utilité au travail (slide 3). Il y a donc un **déficit important** entre les besoins et la réalité.
- Lorsque les répondants s'autoévaluent avec une **performance haute**, le sentiment d'utilité passe à 64%.

Les managers connaissent mal les sources de motivation des employés

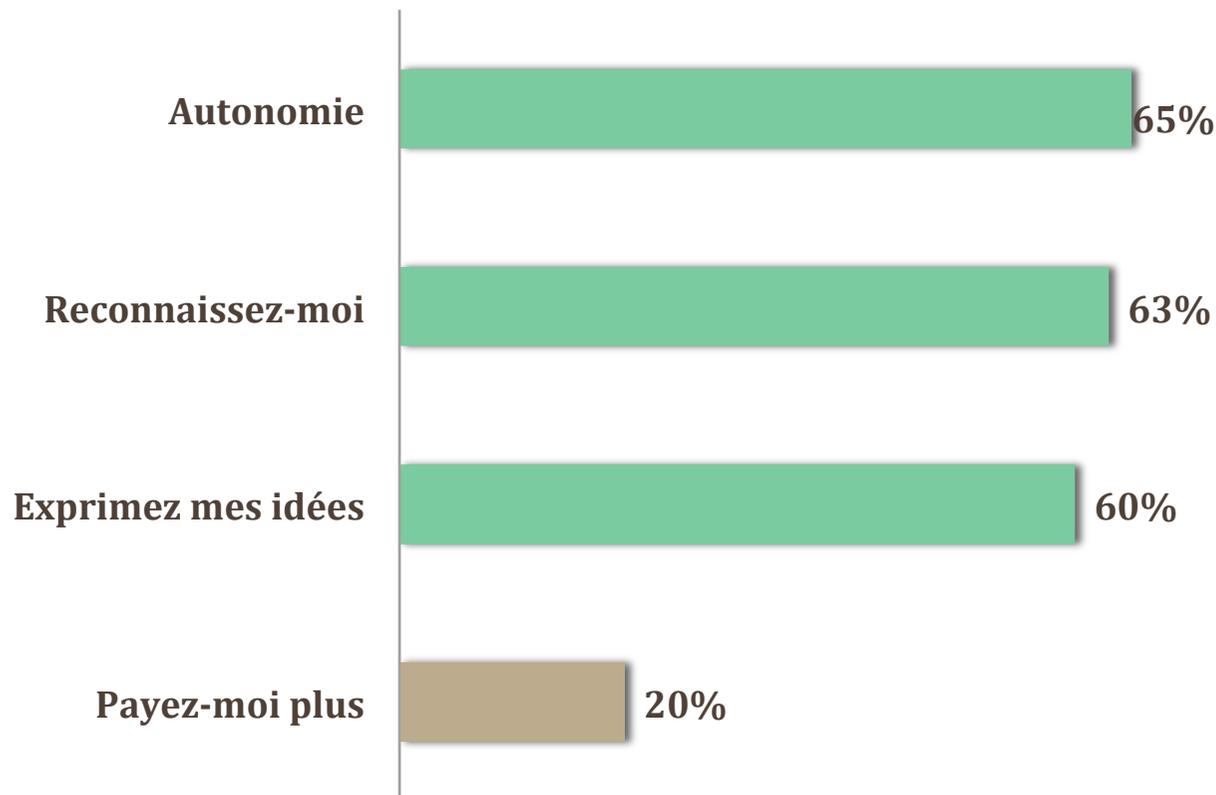
Pensez-vous que votre manager sait ce qui vous motive au travail ?



- Lorsque la performance est haute, à **peine 55%** considèrent que leur manager connaît leur source de motivation.
- Lorsque la **santé est bonne** ce taux passe à 59% et lorsque la **santé est mauvaise** à 27%.
- Lorsque le **manager n'est pas sur le même site**, 60% répondent que leurs sources de motivation ne sont pas connues de leur responsable direct.

Les vrais leviers de performance ne coûtent rien!

Quels sont pour vous les trois principaux leviers qui vous encouragent à performer au travail?



- L'autonomie dans le travail, la reconnaissance et l'expression des idées sont les **trois leviers essentiels de la performance**. Il s'agit ici de la reconnaissance informelle.
- La rémunération arrive beaucoup plus tard au **8^e rang sur 10 choix** de réponse. Pourtant les entreprises mettent beaucoup d'efforts et d'argent sur cette reconnaissance formelle qui ne semble pas être un véritable levier de performance.

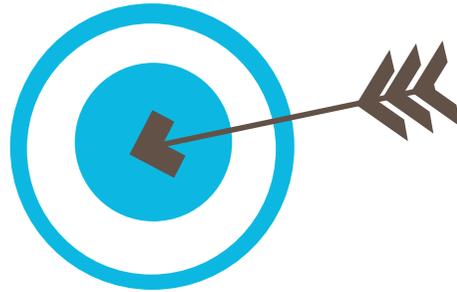
QUELLE RECONNAISSANCE ET PAR QUI

INFORMELLE
AVANT TOUT!

82%

l'apprécient

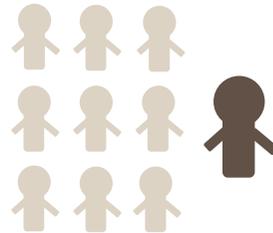
DE LA PART DES CLIENTS,
COLLEQUES ET DU SUPERIEUR
HIERARCHIQUE



LE VECU

82 SUR 100

APPRECIENT
LES PRATIQUES DE
RECONNAISSANCE RECUES



67 SUR 100

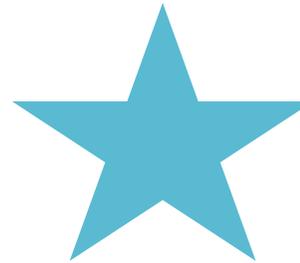
LES VOIENT INEQUITABLES

CONNAISSANCE AVANT TOUT

1/2

PERSONNE
PENSE
QUE SON MANAGER CONNAIT
SES MOTIVATIONS

POUR QUOI RECONNAITRE?



DES EFFETS

PUISSANTS SUR LA
SANTÉ ET LA
PERFORMANCE

TRYPTIQUE GAGNANT

ETRE AUTONOME
ETRE RECONNU
CONTRIBUER VIA MES IDEES

