

## La faible reconnaissance des efforts et des résultats



### Qu'entendons-nous par reconnaissance au travail?

La reconnaissance au travail est fondamentale : elle permet au personnel de se sentir utile et apprécié. Il s'agit d'un puissant levier de mobilisation et de rétention des employées et employés, ainsi que d'une source de bien-être au travail.

Elle prend plusieurs formes :

- La reconnaissance de la personne porte sur l'appréciation des individus. Elle se manifeste, par exemple, lorsqu'on prend soin de venir nous saluer ou qu'on nous intègre concrètement à l'équipe de travail.
- La reconnaissance des résultats est liée à l'atteinte des objectifs. On la définit en fonction de facteurs précis, observables et mesurables. Elle peut prendre la forme d'une récompense ou d'une mention spéciale.
- La reconnaissance de l'effort n'est pas liée directement à l'atteinte des résultats, mais sert plutôt à souligner la persévérance ou le traitement de cas plus lourds ou de dossiers complexes.
- La reconnaissance de la pratique vise la qualité du travail. On parle ici de comportements, de compétences et d'autres aptitudes professionnelles. Elle permet notamment de souligner la créativité, la rigueur et la douceur.

- La reconnaissance intégrative permet de faire participer les employées et employés aux décisions importantes. Le personnel se trouve ainsi valorisé, car il prend une part active à l'évolution et au développement du milieu de travail.

## **À quoi devrait ressembler la reconnaissance au travail?**

En plus de la reconnaissance salariale et de celle des années de service, l'employeur devrait favoriser des pratiques de reconnaissance concrètes et sincères. Ces dernières doivent faire partie des pratiques de gestion courantes et, dans certains cas, quotidiennes. En voici quelques exemples :

- Le respect et la valorisation de chaque personne et de chaque fonction de travail;
- L'accompagnement dans le cheminement de carrière;
- La reconnaissance correspondant le plus près possible aux faits et aux fonctions de l'employée ou l'employé concerné;
- L'appréciation régulière des efforts déployés;
- La valorisation de l'atteinte des résultats;
- La promotion des idées créatives et des nouvelles méthodes développées par le personnel;
- La mise en place de formations et de mentorats par les pairs plus expérimentés ou possédant une expertise particulière;
- L'écoute et la prise en compte de l'opinion et des idées du personnel dans l'élaboration d'un plan d'action et de développement.

## **À quoi ressemble la faible reconnaissance?**

Une faible reconnaissance n'en signifie pas l'absence totale. Il peut, par exemple, y avoir en place un programme adéquat de reconnaissance des années de travail, mais il peut aussi exister des lacunes en termes de reconnaissance des personnes et des efforts.

## **Quels sont les risques d'une faible reconnaissance?**

Plusieurs études démontrent qu'une faible reconnaissance, associée à une charge de travail élevée, constitue un risque pour :

- les troubles musculosquelettiques;
- les maladies cardiovasculaires;
- la santé mentale.

Le travail, c'est plus qu'un emploi. C'est aussi un milieu de vie dans lequel nous passons une bonne partie de notre existence. Le plaisir de travailler suscite notre engagement et contribue à la réalisation de soi.

## **Que faire pour améliorer la situation?**

Vous subissez les effets d'une faible reconnaissance? Le problème n'est pas dans votre tête. C'est l'organisation du travail qui est en cause, et ça peut vous rendre malade.

**PARLEZ-EN À VOTRE SYNDICAT.**

En effet, revendiquer seul une plus grande reconnaissance quand l'organisation ne la valorise pas peut être ardu. Cependant, il suffit d'aborder le sujet avec votre syndicat pour le sensibiliser au problème. Il pourrait déjà être au fait de la situation si d'autres salariées et salariés vivent le même problème. Votre syndicat est donc à même de vous mettre en relation avec ces derniers, d'effectuer des analyses et de songer, avec vous et les autres personnes touchées, à une façon de remédier à la situation.

**Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir.**