

## Saviez-vous que...

- Plusieurs études ont démontré que les situations de travail qui combinent des efforts élevés et une faible reconnaissance représentent un risque pour la santé mentale, cardiovasculaire, ainsi que pour les troubles musculo-squelettiques.<sup>1</sup>
- 42 % des Québécois jugent recevoir une faible reconnaissance<sup>2</sup>
- 45 % des salariés ont l'impression que leur travail est sous-estimé ou non reconnu.<sup>3</sup>

## Les défis

- 1. L'absence de reconnaissance a un coût réel et considérable pour les entreprises.**
- 2. Le manque de reconnaissance mine l'estime de soi et ouvre la porte à des manifestations :**
  - psychologiques (anxiété, dépression)
  - physiologiques (sécrétion accrue d'adrénaline, élévation de la tension artérielle, perturbation du sommeil)
  - comportementales (consommation de médicaments et d'alcool, violence et agressivité)

*Il faut renverser la tendance et utiliser la reconnaissance comme levier.*

## Les pistes de solution

### 1. Pratiquer les 4 formes de reconnaissance :

- existentielle (reconnaître la personne pour ce qu'elle est)
- de la pratique de travail (reconnaître les qualités professionnelles de la personne)
- de l'investissement dans le travail (reconnaître la motivation et l'effort investis dans le travail)
- des résultats (reconnaître l'atteinte d'objectifs)

### 2. Favoriser une reconnaissance 360 degrés

C'est-à-dire une reconnaissance descendante (du superviseur vers l'équipe), une reconnaissance ascendante (de l'équipe vers le superviseur), une reconnaissance circulante (d'un collègue à un autre) et une reconnaissance externe (de personnes externes à l'entreprise, par exemple les clients)

### 3. Combiner plusieurs niveaux de reconnaissance

- Reconnaissance organisationnelle (programmes d'entreprise)
- Reconnaissance d'équipe
- Reconnaissance individuelle

### 4. Se doter d'un plan

- a. Faire une cartographie des pratiques existantes
- b. Identifier les freins, les obstacles (ex. : la gêne, l'inexpérience, etc.) et les contextes (ex. : le télétravail)
- c. Former les gestionnaires (ils doivent comprendre comment le faire et donner l'exemple)
- d. Faire participer les employés dans l'identification des pratiques à mettre en place

#### Sources :

1. [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psychosociaux/2b\\_reconnaissance\\_travail.pdf](http://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psychosociaux/2b_reconnaissance_travail.pdf)
2. VÉZINA, Michel, et autres (2011). Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), [En ligne], Montréal, Institut de recherche
3. [www.wrike.com/fr/blog/statistiques-sur-limplication-des-salaries-pour-bien-demarrer-2020/](http://www.wrike.com/fr/blog/statistiques-sur-limplication-des-salaries-pour-bien-demarrer-2020/)

Avec la participation financière de :

