

Chronique préventive

RECONNAISSANCE – DÉCEMBRE 2019

Reconnaissance entre collègues: comment contribuer à créer un environnement de travail agréable ?

Une importante enquête mondiale¹ révèle que **seulement 20 % des salariés** disent se sentir fortement reconnus.

Depuis quelques années, le rapport au travail subit une profonde transformation. Les exigences d'investissement personnel sont de plus en plus élevées : on est « connecté » à son travail même lorsqu'on n'y est pas.

Par **Julie Lemaire**

Directrice – Innovation Groupe CFC



VIVEZ L'EXPÉRIENCE PRÉVENTIVE LA CAPITALE



Cette chronique préventive est disponible gratuitement à l'adresse suivante : viva.lacapitale.com.

lacapitale.com f in @ BLOGUE



Programme santé en milieu de travail

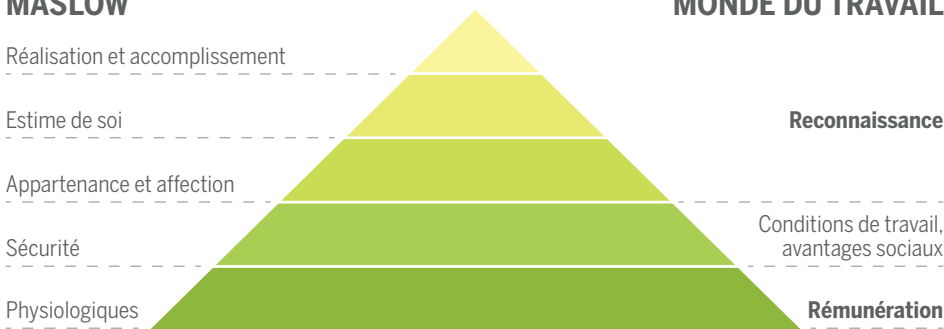


La Capitale

Assurance et services financiers

Étant donné les sacrifices consentis sur le plan de la qualité de vie, on s'attend aujourd'hui à obtenir en retour plus qu'un simple chèque de paye. Maslow vous dirait que si l'argent permet de subvenir aux besoins de base de sa pyramide, c'est la reconnaissance qui génère la motivation et l'engagement et qui permet de combler les besoins d'appartenance, d'affection, d'estime de soi et de réalisation.

Besoins selon MASLOW



Source de l'image : Brun, J.P. et Laval, C. 2018. *Le pouvoir de la reconnaissance au travail*. Paris. Éditions Eyrolles.

Ainsi, non seulement on s'attend à obtenir une rémunération pour ce qu'on fait, mais on a également besoin d'être reconnu à la hauteur du temps investi. Voilà pourquoi, à notre époque, on ne peut plus passer à côté d'un élément aussi important que la reconnaissance.

À cet effet, malgré le rôle clé que semble jouer la reconnaissance au travail, une importante enquête mondiale¹ révèle que seulement 20 % des salariés disent se sentir fortement reconnus. Si vous ne faites pas partie du nombre, sachez que le manque de reconnaissance n'est pas sans impact sur vous et sur vos collègues ! ■

LES IMPACTS DU MANQUE DE RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

« UN CANADIEN SUR CINQ SOUFFRIRA DE PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE OU D'UNE MALADIE PSYCHOLOGIQUE AU COURS D'UNE ANNÉE². »

Les multiples études sur le manque de reconnaissance au travail font état de nombreux impacts sur la santé mentale et physique des travailleurs : **détresse psychologique, démotivation, risque accru de problèmes de consommation, irritabilité, anxiété, perte d'estime de soi, risques de maladies, baisse de créativité**. Ainsi, depuis quelques années, on s'intéresse davantage aux questions qui influencent le niveau de bonheur au travail, dont celle de la reconnaissance.

De fait, une étude du BCG Group³ réalisée auprès de 200 000 travailleurs a démontré que, dans l'ordre, la reconnaissance et les bonnes relations entre collègues trônent au sommet des facteurs favorisant le bonheur en milieu professionnel.

LE BONHEUR AU TRAVAIL : CLASSEMENT DES 26 FACTEURS

1. Reconnaissance de votre travail	6. Perfectionnement et développement professionnel
2. Bonnes relations avec les collègues	7. Sécurité d'emploi
3. Bonne conciliation travail et vie personnelle	8. Salaire fixe intéressant
4. Bonnes relations avec les supérieurs	9. Intérêt envers la nature du travail
5. Stabilité financière de l'entreprise	10. Valeurs de l'entreprise

Source de l'image : Stack, Rainer, Carsten von der Linden, Mike Booker et Andrea Strohmayer. 2014. *Decoding Global Talent. 200 000 Survey Responses on Global Mobility and Employment Preferences*. BCG 23 Perspectives. En ligne : <https://www.bcg.com/fr-ca/publications/2014/people-organization-human-resources-decoding-global-talent.aspx>. Consulté le 23 septembre 2019. ■



La reconnaissance : l'affaire DE TOUS !

Bien que le gestionnaire joue un rôle important dans la création d'une culture de reconnaissance, il ne peut y arriver seul. Chaque personne doit y mettre du sien. Comment pouvez-vous contribuer à faire de votre milieu de travail un endroit où on se sent reconnu et où il fait bon vivre ? Voici quelques conseils de base.

PERSONNALISER SON GESTE

Dans le verbe « reconnaître », il y a aussi le verbe « connaître ». Plus le geste est personnalisé, plus il est fort. Pensez au dernier Noël où vous avez reçu un mélangeur en cadeau, alors que vous détestez cuisiner. Certains diront que c'est l'intention qui compte. Toutefois, l'intention n'a jamais autant d'impact que le fait d'obtenir cette chose que l'on convoitait tant.

Observez vos collègues. Qu'est-ce que chacun aime ? Quels compliments semblent faire particulièrement plaisir à chacun ? Si certains préfèrent que l'on reconnaisse leur performance, d'autres seront davantage touchés qu'on souligne leur attitude positive ou qu'on sollicite leur opinion sur un problème.

De même, bien que le sentiment de reconnaissance soit spécifique à chacun, la génération à laquelle on appartient influence aussi nos préférences. De manière générale, les baby-boomers préfèrent qu'on souligne leur loyauté et qu'on ait recours à leur expertise, alors que les milléniaux seront plus émus si on leur fait sentir qu'ils ont une place importante dans l'équipe.

En résumé, il faut comprendre que la reconnaissance est subjective et singulière. Plus c'est personnalisé, plus vous marquez des points là où ça compte !

VARIER SES GESTES DE RECONNAISSANCE

Le monde de performance dans lequel on vit nous incite à féliciter les gens pour leurs résultats, alors que de nombreux autres aspects méritent également d'être soulignés. Que ce soit, l'attitude, l'engagement, l'énergie déployée ou l'efficacité, les possibilités de reconnaissance sont nombreuses.

Quelques idées pour vous inspirer :

- Présenter un collègue à un client en parlant de ses qualités.
- Demander à un employé chevronné de devenir votre mentor.
- Offrir votre aide sans qu'on vous le demande.
- Proposer un toast pour souligner les progrès d'un nouvel employé.
- Partager votre repas avec un collègue dévoué qui n'a jamais de temps pour cuisiner.



OPTER POUR LA SIMPLICITÉ

Souvent, on pense tout de suite à des cadeaux... et à l'argent que ça coûte. Or, les formes de reconnaissance les plus efficaces sont souvent les plus simples et les moins coûteuses. Nul besoin de prévoir un budget !

Quelques idées simples et gratuites pour vous inspirer :

- Aller dîner avec un nouveau collègue et s'intéresser à lui.
- Offrir des fleurs ou des légumes de votre jardin.
- Manifester de l'intérêt pour une cause chère à l'un de vos collègues.
- Souligner sur les médias sociaux une réussite personnelle (marathon, prix, etc.) d'un de vos confrères.
- Laisser une contravention amicale sur le pare-brise d'une personne pour la remercier d'avoir fait quelque chose pour vous durant la journée.

Enfin, privilégiez la simplicité. Plus ce sera facile pour vous, plus vous êtes susceptible de le faire ; et c'est le plus important.

SE CRÉER DES RITUELS D'ÉQUIPE

Les rituels contribuent à bâtir un sentiment d'appartenance et de reconnaissance collective. Avec les horaires chargés de chacun, il vaut mieux officialiser ces moments à l'agenda; sinon, on risque de rester au stade de l'intention.

Quelques idées de rituels d'équipe pour vous inspirer :

- Lors d'un anniversaire, installer une boîte dans laquelle tout le monde pourra écrire un petit mot personnalisé.
- Créer un trophée symbolique à remettre à un confrère lorsqu'il fait un bon coup.
- Faire un potluck d'équipe un midi par mois.

QU'EST-CE QUE ÇA ME DONNE de faire ça ?

Au-delà de ce que l'on peut « faire » en matière de reconnaissance, une grande part du travail interpelle davantage ce que l'on « est ».

On entend parfois que certaines personnes laissent leur marque quand elles entrent dans une pièce ; d'autres, lorsqu'elles la quittent. Auquel des deux groupes pensez-vous appartenir ?

Sachez que selon le principe de réciprocité psychologique, les individus sont instinctivement portés à retourner aux autres les émotions qu'ils génèrent en eux. Par conséquent, on a tendance à être plus gentil et généreux avec les gens qui le sont avec nous, ou plus avare de compliments avec ceux qui font de même.

Bref, plus vous témoignez votre reconnaissance à vos collègues, plus vous risquez d'en recevoir en retour. Comme disent les anglophones : « *What goes around, comes around!* » ■

En bref

En terminant, rappelez-vous qu'un environnement de travail où chacun se sent valorisé et reconnu est l'affaire de tous. Plus vous contribuerez à créer cette culture collective, moins vos collègues et vous-même subirez les impacts du manque de reconnaissance. Alors ? Voulez-vous être une toxine ou une vitamine pour votre équipe ? Rappelez-vous que l'intention c'est bien, mais l'action c'est mieux ! ■