

SOMMAIRE

PREFACE	15
----------------------	-----------

AVANT-PROPOS	19
---------------------------	-----------

INTRODUCTION	25
---------------------------	-----------

- ★ L'environnement des entreprises se complexifie
- ★ Les salariés évoluent en profondeur
- ★ La distance entre entreprises et salariés se creuse
- ★ La culture du contrôle et de la sanction prédomine

PREMIÈRE PARTIE LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL, UN BESOIN UNIVERSEL

CHAPITRE 1

Une forte demande des salariés	35
---	-----------

- ★ Le manque de reconnaissance, premier facteur de dévalorisation...
- ★ ...et de démotivation

- ★ Des attentes plus importantes en France que dans les autres pays européens
- ★ Le manque de reconnaissance, première source de mécontentement dans la Fonction Publique
- ★ La réduction de l'autonomie des cadres et l'augmentation de la pression
- ★ Le besoin d'être associé plus étroitement aux décisions
- ★ L'encadrement s'investit de moins en moins dans son rôle de management de proximité

CHAPITRE 2

Philosophie et freins culturels 45

- ★ Progresser dans la douleur ?
- ★ Une culture de l'exploit
- ★ Accéder à soi-même à travers l'autre
- ★ Sincérité et réciprocité
- ★ Intégration et différenciation
- ★ Reconnaissance et éthique
- ★ Dépossession de l'objet et besoin de reconnaissance

CHAPITRE 3

Reconnaissance et mieux-être 53

- ★ Stress et non reconnaissance : deux maux liés qui impactent négativement la compétitivité
- ★ Le nécessité de révolutionner les formes d'organisation et les pratiques de management
- ★ Une responsabilité juridique et éthique du chef d'entreprise
- ★ Vers un nouveau pacte social ?

CHAPITRE 4

Reconnaissance et performance 63

- ★ Trouver des alternatives à la rémunération
- ★ Quelques chiffres pour convaincre
- ★ La reconnaissance, un élément fondamental de la chaîne de la valeur
- ★ Performance financière : de quoi parle t-on ?
- ★ Le retour sur investissement

DEUXIÈME PARTIE

LA PHYSIONOMIE DE LA RECONNAISSANCE DANS LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1

Les conditions de la mobilisation 79

- ★ La mobilisation, un ensemble d'éléments indissociables
- ★ La pyramide des besoins de Maslow
- ★ La complexité des mécanismes de motivation

CHAPITRE 2

La grille de lecture du professeur

Jean-Pierre Brun 85

- ★ Latiniser les pratiques américaines
- ★ Une grille québécoise issue de l'observation des entreprises
- ★ 4 types de reconnaissance

CHAPITRE 3

Pratiques internationales et différences

culturelles..... 93

- ★ Une large enquête auprès de 684 managers
- ★ La reconnaissance comme pratique managériale
- ★ Des perceptions différentes
- ★ Des obstacles liés aux cultures locales
- ★ La crainte de susciter des attentes irréalistes, premier obstacle en France
- ★ La difficulté à interagir avec autrui
- ★ La méconnaissance d'autrui et du travail accompli
- ★ Des pratiques locales qui varient
- ★ La culture d'entreprise impacte les politiques et les pratiques

TROISIÈME PARTIE

SIX CLÉS POUR OPTIMISER LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL DANS SON ORGANISATION

- 1. Être authentique et sincère 125**
- 2. Auditer les pratiques et les enjeux
organisationnels 129**
- 3. Soigner la déclinaison opérationnelle 135**
- 4. Valider le soutien des dirigeants 143**

5. Sensibiliser et impliquer les parties prenantes	147
6. Mesurer les progrès	151
CONCLUSION	153