



# BOÎTE À OUTILS: LA RECONNAISSANCE STRATÉGIQUE

**TRANSFORMER LA  
CULTURE D'ENTREPRISE  
EN RÉSULTATS  
MESURABLES**



# TABLE DES MATIÈRES

[Le ROI mesurable de la reconnaissance employé](#) 3

---

[Calculez votre ROI avec Altrum](#) 8

---

[Cheat sheet pour votre réunion budgétaire](#) 10

---

[Votre programme de reconnaissance fonctionne-t-il vraiment](#) 12



## Section 01

# LE ROI MESURABLE DE LA RECONNAISSANCE EMPLOYÉ



Vous le savez : **la reconnaissance c'est important.**

Il est temps de le démontrer. Ce kit vous offre une méthodologie claire pour mesurer le retour sur investissement de la reconnaissance, ainsi que des outils concrets pour en faire un levier stratégique et mesurable, plutôt qu'un simple accessoire.

Dire que « la reconnaissance compte » n'est pas une idée controversée. Mais quand vient le temps d'allouer un budget, « ça fait du bien » n'est pas un argument suffisant. Le directeur financier veut des chiffres. La direction veut des preuves. Et vous savez que ça fonctionne... mais vous devez le démontrer.

C'est l'objectif de cette section : mettre des chiffres sur l'impact de la reconnaissance. Nous avons fait le calcul.

### Notre méthodologie

Nous avons modélisé une entreprise canadienne comptant 1 000 employés et une masse salariale totalisant 63 000 000 \$. L'investissement en reconnaissance ? 1 % de la masse salariale par année, soit 630 000 \$.

Pourquoi 1 % ? Parce que selon le SHRM, c'est le seuil minimal nécessaire pour observer des résultats positifs.

### Répartition des employés et des salaires de notre entreprise type

Catégorie d'employé	% des employés	Salaire moyen	Nb d'employés	Masse salariale
Soutien / Production	50 %	45 000 \$	500	22 500 000 \$
Professionnels / Spécialistes	30 %	65 000 \$	300	19 500 000 \$
Gestionnaires intermédiaires	15 %	90 000 \$	150	13 500 000 \$
Cadres supérieurs	5 %	150 000 \$	50	7 500 000 \$

À partir de là, nous avons appliqué une formule simple mais efficace :

$$ROI (\%) = [(Bénéfices - Investissement) / Investissement] \times 100$$

Bénéfices = économies estimées générées par le programme de reconnaissance

Afin de nuancer l'analyse, nous présenterons trois scénarios de résultats différents

#### CONSERVATEUR

Plus prudent que les données de référence

#### RÉFÉRENCE

Basé sur des études d'experts reconnus

#### OPTIMISTE

Impact légèrement supérieur aux données de référence

## IMPACT 1

### TAUX DE ROULEMENT

Un chiffre qui arrête souvent net : 79 % des employés qui quittent leur emploi indique le manque de reconnaissance comme raison principale de départ. Ce n'est ni le salaire, ni le gestionnaire, ni le trajet domicile-travail. Ils partent parce qu'on ne leur a jamais fait sentir qu'ils avaient vraiment de la valeur.

Et le coût pour les remplacer est élevé, souvent bien plus que ce que les dirigeants imaginent. Le montant exact varie beaucoup selon le rôle :

Catégorie d'employé	Coût de remplacement (en % du salaire annuel)
Soutien / Production	40% - 70%
Professionnels / Spécialistes	75% - 125%
Gestionnaires intermédiaires	125% - 150%
Cadres supérieurs	200% - 400%



Ces coûts incluent le recrutement, l'intégration, la formation, la perte de productivité, la perturbation des équipes et la perte de connaissances organisationnelles. Pour une entreprise de 1000 employés affichant un taux de roulement annuel moyen de 15 %, la facture grimpe rapidement.

### LA RECHERCHE

Selon le groupe Aberdeen, les entreprises disposant d'un programme de reconnaissance structuré enregistrent **un taux de roulement inférieur de 31%** par rapport à celles qui n'en ont pas.

### ROI sur le taux de roulement - 3 scénarios

Scénario	Réduction Taux de roulement	Économie	ROI
Conservateur	20%	~\$1.4M	122%
Référence	31%	~\$2.2M	249%
Optimiste	40%	~\$2.8M	344%

Investissement : 630 000\$ (1% de la masse salariale) – Scénarios basés sur les recherches du groupe Aberdeen

## IMPACT 2

### Engagement employé

« Démission silencieuse. Vacances silencieuses. » Le vocabulaire du désengagement ne cesse de s'enrichir. Mais ce ne sont pas que des expressions à la mode : elles représentent un coût concret.

#### LA RECHERCHE

Selon McLean & Company, un employé désengagé coûte environ **3400\$ pour chaque tranche de 10000\$** de salaire annuel. Et d'après Indeed, deux tiers des Canadiens se disent désengagés au travail.

Dans une entreprise de 1000 employés, cela signifie qu'environ 650 personnes sont présentes... mais sans vraiment s'impliquer. Elles ne sont pas forcément inactives, elles se contentent simplement du minimum : aucune initiative, aucun effort supplémentaire, et aucune réelle connexion avec leur travail.

#### LA RECHERCHE

Des études montrent que jusqu'à **80 % des employés déclarent être pleinement engagés** lorsqu'ils se sentent reconnus.

### Le coût caché du désengagement

650

employés désengagés sans programme de reconnaissance

200

employés désengagés avec un programme de reconnaissance

### ROI sur l'engagement - 3 scénarios

Scénario	Nb. d'employés réengagés	Économie	ROI
Conservateur	350 employés	~\$1.2M	90%
Référence	450 employés	~\$1.6M	154%
Optimiste	500 employés	~\$1.8M	186%

Investissement : 630 000 \$ (1 % de la masse salariale) – Scénarios basés sur les recherches de McLean & Company et Indeed

## IMPACT 3

### Absentéisme

Au Canada, les employés permanents s'absentent en moyenne 12,4 jours par an. Pour une organisation de 1 000 personnes, cela représente 12 400 jours.

Une partie de ces absences est inévitable : maladie, urgences familiales, rendez-vous... Mais une portion significative est liée à quelque chose de réparable : des personnes qui ne se sentent pas connectées à leur travail. Lorsqu'on redoute le lundi matin, n'importe quel prétexte pour rester à la maison se justifie.

#### LA RECHERCHE

Selon Gallup, les programmes de reconnaissance peuvent **réduire jusqu'à 27 % l'absentéisme**. Pour une entreprise de 1 000 personnes, cela représente environ 3 350 jours de travail récupérés chaque année.

Scénario	Réduction de l'absentéisme	Économie	ROI
Conservateur	15%	~\$350K	55%
Référence	27%	~\$630K	100%
Optimiste	35%	~\$820K	130%

Investissement : 630 000 \$ (1 % de la masse salariale) – Scénarios basés sur les recherches de Gallup

### ROI PROUVÉ DE LA RECONNAISSANCE EMPLOYÉ

Dans les trois domaines d'impact, les programmes de reconnaissance structurés génèrent des retours sur investissement allant de **93 % à 693 %**.

**+93%**

ROI conservateur

**+350%**

ROI de référence

**+693%**

ROI optimiste

\*Note méthodologique : ces scénarios sont donnés à titre d'exemple et s'appuient sur des sources d'experts reconnues. Les résultats réels varient en fonction de l'organisation, de la culture et de la conception du programme.

## Section 02

# CALCULEZ VOTRE ROI AVEC ALTRUM

Les chiffres que nous venons d'examiner se basent sur une entreprise type comptant 1 000 employés. Mais votre organisation n'est pas un modèle : elle a ses propres effectifs, sa propre structure salariale et son propre taux de roulement du personnel. Le moment est venu de personnaliser ces chiffres.

Altrum a mis au point un [calculateur de retour sur investissement gratuit](#) pour vous aider à évaluer l'impact financier de votre taux de roulement et de mesurer les bénéfices potentiels d'un programme de reconnaissance.



## Comment fonctionne le calculateur

Vous saisissez trois informations : le nombre d'employés, le salaire moyen et votre taux de roulement annuel. Le calculateur utilise ensuite des références sectorielles standard pour estimer le coût réel du roulement pour votre entreprise.

### LA FORMULE QUE NOUS UTILISONS



#### CE QUE VOUS SAISIEZ

- Nombre d'employés
- Salaire annuel moyen
- Taux de roulement annuel



#### CE QUE VOUS RECEVEZ

- Coût annuel du roulement (3 scénarios)
- Économies possibles avec Altrum
- Suivi personnalisé par notre équipe



#### À quoi ressemblent vos résultats

Voici un exemple du récapitulatif que vous recevrez après avoir saisi vos chiffres :

### Merci d'avoir utilisé notre calculateur ROI lié au roulement du personnel !

1

RÉSUMÉ DES DONNÉES  
DE VOTRE ENTREPRISE

2

VOTRE COÛT ANNUEL  
DE ROULEMENT

3

COMMENT ALTRUM  
AIDE À ÉCONOMISER

4

VOS ÉCONOMIES  
POTENTIELLES

- Scénario conservateur, de référence et optimiste

5

COMMENT AMÉLIORER  
L'ENGAGEMENT ET LA  
FIDÉLISATION

## PRÊT À CONNAITRE VOS COÛT RÉELS?

Découvrez en quelques clics combien vous coûte réellement le roulement de personnel dans votre organisation. Aucune obligation.

[OBTENIR MON ROI](#) →

## Section 03

# CHEAT SHEET POUR VOTRE RÉUNION BUDGÉTAIRE



Vous avez déjà assisté à ce genre de réunion. Quelqu'un demande : « Mais avons-nous vraiment besoin d'un programme officiel de reconnaissance ? » Voici ce que vous répondez :

**79%**

C'est le pourcentage de gens qui ont déjà quitter un emploi car ils ne se sentaient pas assez valorisé par leur organisation.

**3,400 \$**

Voici ce que coûte un employé démotivé par tranche de 10 000 \$ de son salaire. Dans une entreprise de 1 000 personnes où 65 % des employés sont démotivés, cela représente des millions de dollars qui s'envolent chaque année.

**-31%**

Taux de roulement du personnel plus faible dans les entreprises dotées de programmes de reconnaissance structurés (Aberdeen Group). Il ne s'agit pas d'une amélioration marginale, mais de près d'un tiers.

**12.4**

Nombre de jours d'absence par employé et par an au Canada : Gallup rapporte que les programmes de reconnaissance peuvent le réduire jusqu'à 27 %.

**1%**

de la masse salariale investi en reconnaissance suffit pour commencer à voir des résultats. Selon la SHRM, c'est le seuil minimum. Ce n'est pas beaucoup demander ; c'est le coût de l'inaction... divisé par mille.

## Section 04

# VOTRE PROGRAMME DE RECONNAISSANCE FONCTIONNE-T-IL VRAIMENT ?

Connaître le potentiel de ROI n'est que la moitié du défi. L'autre moitié consiste à s'assurer que votre programme est conçu pour le concrétiser réellement. Tous les programmes de reconnaissance ne se valent pas : la différence entre un programme qui fait réellement bouger les choses et un programme qui reste sans effet tient souvent à quelques facteurs clés.

Servez-vous de cette checklist pour évaluer rapidement votre programme actuel et découvrir des opportunités d'amélioration.



Mon programme de reconnaissance employé me permet-il de:



### GESTION DU PROGRAMME

Réduire la charge administrative et faciliter la reconnaissance au quotidien.

- Exprimer ou recevoir de la reconnaissance en moins de 60 secondes.
- Envoyer des rappels qui encouragent les gestionnaires à féliciter leurs équipes.
- Centraliser la reconnaissance dans une plateforme dédiée, plutôt que dans des courriels ou des messages informels.
- Intégrer le programme aux outils que l'équipe utilise déjà (Teams, Slack, etc.).
- Automatiser la reconnaissance des moments importants (anniversaires de service, jalons).



### PERSONNALISATION

Offrir de la reconnaissance adaptée à vos équipes, vos valeurs et votre culture.

- Associer la reconnaissance aux valeurs de l'entreprise.
- Permettre aux employés de choisir la manière dont ils souhaitent être reconnus.
- Offrir des cadeaux et des récompenses adaptés aux préférences de chacun.
- Activer la reconnaissance entre pairs, et pas seulement de la direction vers les employés.
- Tenir compte des différences culturelles et régionales.



### DONNÉES ET SÉCURITÉ

Collecter les données en toute sécurité et fournir des rapports sur l'engagement et la fidélisation.

- Mesurer la fréquence de la reconnaissance et sa répartition par équipe.
- Visualiser les tendances d'engagement et de fidélisation dans un tableau de bord clair.
- Protéger les données grâce à un stockage sécurisé conforme aux réglementations sur la protection de la vie privée.
- Identifier les services ou les gestionnaires dont les taux de reconnaissance sont plus faibles.
- Partager des rapports avec la direction afin d'en démontrer l'impact.



### SOUTIEN AUX GESTIONNAIRES

Accompagner les responsables avec formations et rappels pour assurer une reconnaissance cohérente.

- Former les gestionnaires aux meilleures pratiques de reconnaissance.
- Offrir des repères clairs pour donner une reconnaissance spécifique et significative.
- Intégrer les nouveaux gestionnaires à la culture de reconnaissance dès leur arrivée.
- Suivre les habitudes de reconnaissance et accompagner les gestionnaires pour les développer, plutôt que de les laisser au hasard.
- Démontrer l'exemple : la direction adopte et incarne visiblement les comportements de reconnaissance.

### COMMENT INTERPRÉTER VOTRE POINTAGE

16 à 20 cases cochées : votre programme est bien placé pour générer un véritable ROI. Continuez à mesurer et à optimiser. | 10 à 15 cases cochées : de bonnes bases, mais les lacunes vous coûtent cher. | **Moins de 10 cases cochées** : Il est temps de repenser votre approche.

## Ressources et outils pour aller plus loin



Le guide ultime pour comprendre l'importance de la reconnaissance, avec stratégies et plan d'action

Télécharger



Le guide pour évaluer vos pratiques de reconnaissance en entreprise. Le point de départ de tout bon programme.

Télécharger



Le guide pour obtenir l'adhésion de la direction à un programme de reconnaissance

Télécharger



La checklist pour choisir le bon partenaire en reconnaissance pour votre entreprise

Télécharger

# CONTACTEZ-NOUS



<https://www.altrum.com/contact/>



[reconnaissance@altrum.com](mailto:reconnaissance@altrum.com)



(418) 382-3930

