

La motivation au travail

La motivation au travail peut se résumer de la façon suivante :

Motivation au travail = satisfaction + dynamisme + implication + reconnaissance.

La motivation au travail est donc mesurée sur la base de quatre facteurs :

1) Satisfaction : éprouvons-nous du plaisir à faire notre travail ?

2) Dynamisme : nous sentons-nous volontaire au travail ?

3) Implication : notre travail est-il considéré comme utile, enthousiasmant et plein de défis ?

4) Reconnaissance : sommes-nous reconnus par nos collègues, notre hiérarchie pour

notre contribution aux résultats et au bien être de tous ?

Ces quatre facteurs sont étroitement liés.

Quelqu'un qui éprouve de la satisfaction à faire son travail est content voire heureux et se sent volontaire et donc motivé.



Les éléments qui motivent la plupart d'entre nous, sont :

- la fierté ;
- le défi ;
- l'importance ;
- les responsabilités,
- l'espoir dans l'avenir ;
- le progrès ;
- les formations ;
- la découverte ;
- l'appartenance à une

équipe forte ; et la reconnaissance.

Mais pour le salarié, c'est aussi :

- la recherche d'un salaire plus élevé et un épanouissement personnel ;

- le plaisir et la quête de sens au travail sont de nos jours dominants.

Concrètement, le salarié recherche :

- Sa propre réalisation au travail ;

- Une meilleure qualité des liens sociaux ;

et aussi la reconnaissance par le salaire, c'est-à-dire l'équité.



Le premier travail d'un dirigeant n'est pas d'apporter la motivation mais de supprimer les obstacles.

Scott Adams

5 Route de l'Anse Vata - 98800 Nouméa

Téléphones :

687 76 48 19 - Béatrice Levasseur
687 76 28 64 - Gérard Joyault

orase@orase.nc

www.orase.nc

L'Observatoire des Relations humaines Au Sein de l'Entreprise
(Privée et Publique)

ORASE

Béatrice Levasseur et Gérard Joyault, gérants d'ORASE sont médiateurs conventionnels, médiateurs d'entreprise, médiateurs sociaux, médiateurs judiciaires et médiateurs pénaux.

Ils interviennent en médiation toujours à deux, pour des raisons de neutralité et d'impartialité.

Ils animent des stages de médiation :

- La médiation : initiation (20 heures) ;
 - La médiation en entreprise (20 heures) ;
- et la médiation : approfondissement (30 heures).

Béatrice Levasseur et Gérard Joyault sont signataires du code national de déontologie du médiateur.

Octobre 2010 N°9

Sommaire :

Ce neuvième numéro d'Orase actualités porte sur la motivation.

Mais qu'est-ce qui peut bien motiver les salariés ?

Dans ce numéro :

Édito	1
Renforcer la motivation	2
Les sources de démotivation	3
La motivation au travail	4

Le Monde et les sociétés pourraient s'améliorer beaucoup plus rapidement, si la motivation à le faire n'était pas traitée et considérée superficiellement.

Daniel Desbiens

"Nous vivons dans une société hypocrite où l'intérêt particulier tient lieu de motivation générale".

Philippe Bouvard

ORASE actualités actualités

L'Observatoire des Relations humaines Au Sein de l'Entreprise
(Privée et Publique)

Édito

Depuis toujours, l'homme vivant en société, il s'est préoccupé de savoir comment travailler avec ses semblables, construire avec eux, dans la cohésion et l'harmonie.

Le management a évolué tout comme la mentalité des salariés.

Si jusqu'à un passé récent l'autorité faisait référence, posant un cadre, on s'oriente maintenant vers des méthodes plus participatives.

La motivation encourage et incite les salariés de l'entreprise, à se mobiliser pour la réalisation des objectifs.

Si la simple participation des salariés aux tâches de l'entreprise peut générer de l'absentéisme, du manque d'entrain, et de la morosité, une vraie motivation y remédiera.

Mais nous constatons que « motiver » est une difficulté pour les

managers. Les opinions, les analyses, les pratiques managériales divergent sur ce sujet combien important pour l'entreprise.

L'enthousiasme au travail, est-ce encore possible ?

Certainement, diront les uns, pas trop diront les autres.

Et vous ? Qu'est-ce qui vous donne envie de vous dépasser dans votre travail ?

Certains répondront que c'est d'avoir une marge de manœuvre, de pouvoir prendre des initiatives.

Pour d'autres, c'est sentir que tous vont dans le même sens et contribuent à faire avancer les choses. Pour d'autres encore, c'est se retrouver avec des collègues, échanger avec eux, avoir des contacts intéressants.

Enfin cela peut être l'ambiance au travail et l'humour qu'il y a dans l'équipe.

Beaucoup diront aussi que leur plaisir, c'est

quand ils sont valorisés ou qu'on leur dit qu'ils font du bon travail.

La motivation par la reconnaissance est, sans aucun doute, une source importante de bien être pour bon nombre de salariés. Mais la reconnaissance se vit avant tout au quotidien, dans le respect que dirigeants comme employés, partagent lorsqu'ils se rencontrent.



Le bonjour accompagné d'un sourire n'est-il pas une marque de reconnaissance ?

La motivation, moteur de la réussite au quotidien.

Béatrice Levasseur
Gérard Joyault

Renforcer la motivation

Soyez clair sur :

- le rôle du salarié ;
- les objectifs fixés ;
- les valeurs de l'entreprise.

Si je ne sais pas à quoi je sers, quel est mon rôle, quels sont mes objectifs, mais aussi quelles sont les valeurs de l'entreprise, ses projets, je ne peux pas savoir où je vais, je ne sais pas choisir la bonne direction, donc je ralentis, j'attends.

La clarté des objectifs est particulièrement importante, rappelons que les objectifs doivent être réalisables, atteignables et en même temps ils doivent être pertinents et valorisants.

Un salarié qui se sent apprécié est plus motivé.

Rien de plus motivant que de savoir que ce que l'on fait est bien et utile.

Dans l'entreprise, savoir que l'on est important dans le projet commun est vital.

Malheureusement, bien souvent lorsque quelqu'un fait quelque chose « bien », c'est normal on ne lui dit pas. Par contre, si un salarié a commis une erreur ou mal rempli sa tâche, on ne manque pas de le lui faire remarquer.

Nous entendons régulièrement :

« Le chef crie quand ça va pas, il ne dit jamais quand c'est bien ».



Si vous observez ce qui ne va pas, observez aussi ce qui va bien ou qui peut être amélioré.

La compétence est un facteur de motivation.

Les personnels compétents ont un niveau de motivation plus élevé, ils maîtrisent leurs tâches et se sentent responsables de ce qu'ils font.

Les compétences peuvent s'acquérir soit par la formation (capacités) soit par l'accompagnement d'un ancien qui transmet son savoir faire.

Une personne compétente augmente sa confiance en elle, rassurée, elle est capable d'initiatives.

Chacun est prêt à s'engager avec plus de détermination sur une tâche qu'il se sent capable de remplir. Les collaborateurs sont plus motivés lorsqu'ils disposent d'une marge de manœuvre leur permettant d'agir sur leur propre travail.

Leur empreinte peut s'exprimer à différents niveaux, mais bien sûr, sur l'organisation du travail lui-même, l'accent étant mis sur les objectifs à atteindre.

Pour pouvoir travailler avec un maximum d'efficacité, chacun a besoin d'être écouté, entendu et de pouvoir faire des choix sur la meilleure manière de planifier son propre travail.

Les salariés qui se sentent utiles, importants pour l'entreprise, sont toujours plus motivés.



Les sources de démotivation

Même en temps de conjoncture économique favorable, les entreprises n'ont pas le droit à l'erreur et doivent pouvoir compter sur la mobilisation de l'ensemble de leurs ressources.

Pour cela, sachez sur quels leviers agir.

Les principales sources de démotivation sont :

- l'ambiance sur le lieu de travail ;
- le manque de soutien managérial ;
- le manque de communication ;

et le manque de reconnaissance.

Ces quatre facteurs représentent les deux tiers des cas de démotivation au travail. Loin devant la rémunération.

Pas d'inquiétude, ce sont des axes sur lesquels vous pouvez agir !

Pour détecter une chute de motivation chez vos collaborateurs, soyez attentif à l'accumulation de ces indices :

Des retards plus nombreux, de l'absentéisme, une participation moins active aux/en réunions, des propositions d'idées en chute libre, un man-

que d'implication ou tout simplement une baisse des résultats.

Si à cela s'ajoute un manque d'enthousiasme général, vous avez tous les symptômes d'une équipe en perte de motivation.

Un élément essentiel pour maintenir la motivation des équipes, c'est avant tout d'être proche d'elles.

Être sur le terrain, les accompagner, les conseiller, se rendre compte des difficultés sont autant de tâches du manager qui deviennent primordiales lorsque l'équipe traverse une mauvaise passe.

En résumé, pour ne pas démotiver vos équipes :

- **soyez au contact avec vos équipes** et évitez de vous enfermer dans votre tour d'ivoire (même si vous êtes surchargé de travail) ;

- **communiquez !** en utilisant des mots avenants et en ne laissant les rivalités surgir ;

- **parlez !** Évitez de taire les mauvaises nouvelles pour ne pas inquiéter l'équipe ;

regroupez ! Et évitez une stratégie individualiste, en pensant que, si chacun s'occupe de soi, l'équipe devrait fonction-

ner ;

- **valorisez !** Et évitez de laisser agir les leaders négatifs en pensant qu'ils ne font pas grand mal et qu'une seule personne ne peut pas démotiver toute une équipe ;

- **encouragez individuellement** et évitez de faire uniquement de la reconnaissance collective qui démotive les bons éléments qui ont plus travaillé que les autres ;

- **prenez des initiatives** et évitez de ne pas regarder les choses en face ;



et surtout combattez le manque d'écoute, l'injustice, l'incertitude voire l'humiliation.

Rien n'est plus insondable que le système de motivations derrière nos actions.

Georg Christoph Lichtenberg

Motivation : mot fourre-tout de l'inexplicable.

Abbé Ernest