

Lettre d'information de B-Efficient - Mars 2019

« Comment motiver durablement vos collaborateurs ? »

Pour atteindre vos objectifs et pour réaliser la stratégie de votre entreprise, vous comptez sur des collaborateurs motivés....

Cependant vous faites face à des absences trop nombreuses et trop régulières, à des démissions inattendues et à un manque d'initiatives, d'engagement de vos travailleurs.

Et cela alors que leur package salarial est attractif ..

Que faire ?

Motivation, satisfaction et engagement ?

Ces trois termes sont souvent confondus. Or, ils désignent des concepts différents.

On parlera de motivation (motif + action) lorsque l'on aborde ce qui stimule le comportement humain. La motivation au travail, c'est la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but. Elle se manifeste par l'effort produit par le travailleur; son énergie physique et intellectuelle. Elle est individuelle et donc différente d'un collaborateur à l'autre. Certains seront motivés par le salaire, la voiture, les collègues d'autres par le contenu de la fonction et la sécurité d'emploi.

La satisfaction est un sentiment de bien-être, le plaisir qui accompagne l'accomplissement de ce que l'on attend, désire ou souhaite. C'est une réaction affective, émotionnelle qui résulte de la confrontation des attentes du travailleur avec l'expérience, les résultats obtenus. Elle se manifeste par le plaisir au travail, le bien-être ou à contrario par un mal-être, des absences, départs, l'alcoolisme,...

Un collaborateur peut ainsi être très motivé lors de son engagement par les perspectives et les promesses. Mais au fur et à mesure de son vécu professionnel, si ces attentes ne sont pas rencontrées, il sera de plus en plus démotivé..

L'engagement professionnel est quant à lui un contrat moral que le travailleur conclut inconsciemment avec l'employeur par un fort investissement dans le travail et au service de l'entreprise. Il se manifeste par la loyauté, la fidélité du collaborateur.

Une organisation qui peut compter sur des collaborateurs engagés a un avantage concurrentiel certain. Ceux-ci iront au-delà des attentes ; ils gèreront leurs activités comme les leurs..

Alors, comment avoir des travailleurs motivés, satisfaits et engagés ?

Quelles sources de motivation et de satisfaction ?

Les sources de motivation les plus courantes sont les suivantes :

- Le travail en lui-même, les tâches à réaliser, l'activité
- La rémunération
- L'équilibre vie privée – vie professionnelle
- Les possibilités d'évolution (et de promotion)
- Les relations avec les supérieurs
- Les relations avec les collègues
- Le sentiment d'estime
- Le sentiment de réalisation de soi
- L'indépendance, l'autonomie dans le travail (pensée et action)

- Les objectifs fixés (sont-ils atteignables, acceptés ?)
- Les règles et les pratiques de l'organisation
- La sécurité d'emploi
- Et enfin le sentiment d'être informé

Alors que faire ?

Il convient avant tout d'identifier les facteurs de motivation de vos collaborateurs. Ceux-ci peuvent être différents selon les besoins et attentes de chacun. Pour cela, posez les questions suivantes : qu'est-ce vous préférez dans votre travail ?, qu'est-ce qui vous motive ?, qu'est-ce qui vous donne de l'énergie ?, que pensez-vous de votre travail et de l'évolution de l'entreprise ?,..

De nombreuses études ont démontré que les facteurs de motivation intrinsèques (liés à la tâche) sont les réels moteurs de la motivation. Les principaux facteurs de motivation intrinsèques sont :

- Le sentiment d'accomplissement du collaborateur
- La reconnaissance et le feed-back par rapport au travail réalisé
- Les tâches à effectuer
- L'autonomie laissée dans la prise de responsabilités

Les facteurs de motivation extrinsèques (externes à la tâche) sont quant à eux également importants car s'ils ne sont pas rencontrés, ils seront sources d'insatisfaction du travailleur. Mais ce n'est pas en investissant davantage dans ces facteurs de motivation extrinsèques que celui-ci sera plus motivé. Ces facteurs sont également appelés facteurs d'hygiène. Ils doivent être « OK » c'est-à-dire conformes au marché du travail et plus spécifiquement de votre secteur.

- La rémunération
- Les conditions de travail
- Les relations avec les collègues
- Le statut

La motivation au travail est un processus complexe et évolutif contenant des paramètres environnementaux, sociaux et individuels.

L'accumulation des études et des théories sur le sujet montrent la difficulté d'appréhender les facteurs de motivation.

Le besoin entraîne la motivation qui elle-même entraîne l'implication débouchant sur la satisfaction et l'engagement.

En conclusion :

"The right man, at the right place, at the right time".

- **TACHE** - Veillez à placer vos travailleurs dans des fonctions pour lesquelles ils sont motivés par le contenu du job avant tout. Le travailleur est en recherche de sens dans son travail. La fonction qui lui conviendra est la fonction qui sera en phase avec ses attentes. Il faut que le travail soit une source d'épanouissement et non de souffrance. Les jeunes générations recherchent de plus en plus le plaisir au travail.

- **IMPLICATION** - Informez, demandez, impliquez ! Utilisez le « QPV » (Que Proposez-vous ?). Sollicitez régulièrement le feedback de vos collaborateurs. Donnez-leur suffisamment d'autonomie dans leur travail ; qu'ils puissent impacter les décisions prises et les résultats obtenus. Un travailleur impliqué est un travailleur qui s'engage .. Il vaut mieux partir du principe que vos collaborateurs sont dignes de confiance.
- **RECONNAISSANCE** - Donnez la possibilité à tout un chacun d'apprendre et d'évoluer. Ne soyez pas avare en signes de reconnaissance.
- Reconnaître les efforts fournis et le travail réalisé, féliciter et remercier augmenteront la motivation au travail. Un MERCI ne coûte rien mais rapporte beaucoup !
- **SALAIRE** - Et enfin, veillez à mettre en place une politique de rémunération cohérente, compétitive, évolutive, équitable et stimulante.

Pour plus d'information ou un conseil personnalisé, contactez-nous.

pdepaepe@b-efficient.be

Tel : 0474 96 97 91

Cet article a été rédigé par Philippe Depaepe, Formateur et Partner chez B-Efficient.

Sources : Le management humain, Laurent Taskin – Philippe Depaepe - UCLouvain 2018, Théories de la motivation au travail, Salvatore Maugeri, Dunod 2013.

B-Efficient est une entreprise de services et de conseils en Ressources Humaines. Elle a démarré ses activités en 2014 par le training et le coaching. En 2017, Anne-Françoise Peigneux et Philippe Depaepe se sont associés pour étendre les activités afin de proposer des solutions personnalisées, flexibles et compétitives aux entreprises dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines.

Avec une équipe constituée de 12 experts (juristes, formateurs, avocat, coachs certifiés, médiateur et consultants en Ressources humaines), **B-Efficient** vous propose des solutions pratiques et pragmatiques pour booster l'engagement de vos collaborateurs et pour assurer la croissance de votre entreprise.

B-Efficient se positionne comme une alternative aux grandes sociétés de consultance, groupes RH et indépendants.

Nos objectifs :

- Aider les entreprises à rendre leur gestion des ressources humaines plus efficiente.
- Aider les personnes à identifier leurs motivateurs de carrière afin de les mettre sur la bonne voie professionnelle et qu'elles aient envie de donner le meilleur d'elles-mêmes.

- Développer les compétences en leadership des cadres pour qu'ils soient un exemple à suivre pour leurs collaborateurs et que ces derniers aient envie de les suivre dans leurs objectifs.
- La combinaison de ces approches a pour but d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Nos valeurs :

- **P**rofessionnalisme
- **R**espect
- **I**ntégrité
- **C**onfiance
- **E**ngagement

Nos atouts :

- Approche personnalisée, flexible, pro-active et compétitive.
- Pragmatisme et efficacité.
- Expérience confirmée de nos experts certifiés.
- Multilinguisme.
- Nombreuses références.

Notre offre de services :

Coaching	Training	HR Consulting	Autres
(Executive) Coaching	People Management	Audit Social	Outplacement (en partenariat)
Performance Coaching	Communication	Optimisation Salariale	Secrétariat social (en partenariat)
Career Coaching	Vente et réseautage	Conseils Juridiques	Administrateur indépendant
Inplacement	Leadership	Primes, Subsidies et Aides régionales	Membre de Comité d'avis
Mentoring	Gestion des priorités	Assessments	Juriste partagé
Médiation	Formations Juridiques	Talent Management (classifications de fonction, évaluation,..)	Recrutement et Sélection
Prévention du burn-out		DRH Partagé	

Visitez notre site : www.b-efficient.be

