

Comment augmenter la motivation de nos employés?

La motivation est un phénomène très intéressant puisqu'elle est différente chez chacun de nous. Notre niveau de motivation peut changer à divers moments de notre vie personnelle et au travail. Nous allons essayer de comprendre ce qu'est la motivation et quels sont les outils disponibles pour un gestionnaire qui désire augmenter le niveau de motivation chez son ou ses employés.

La motivation est un phénomène personnel à chacun. Ce qui veut dire que, contrairement à ce que l'on peut croire, il est impossible de « motiver » quelqu'un. Une personne peut se motiver elle-même, mais ne peut en motiver une autre. La motivation part de soi, avec des besoins à combler qui sont propres à chacun. Le bon terme à employer est de « mobiliser » quelqu'un.

Mobilisation

La mobilisation est le moyen le plus accessible pour un gestionnaire. Cela consiste à mettre en place des conditions de travail ayant pour but d'augmenter la satisfaction des besoins de l'employé. Le gestionnaire peut ainsi modifier l'environnement de l'employé pour favoriser sa satisfaction au travail.

L'objectif de la mobilisation est de créer un contrecoup, soit d'accroître le niveau d'engagement de l'individu (i. e. une amélioration de son implication au travail). Avant de voir les méthodes concrètes pour réaliser ce contrecoup, nous allons réviser la pyramide de Maslow afin de comprendre ce que sont les besoins d'un employé ou de tout autre individu.

Besoins fondamentaux

La pyramide de Maslow se divise en cinq niveaux, en débutant par le bas. Pour qu'un employé se sente bien à son travail, il doit répondre aux besoins des trois premiers niveaux à l'aide de sa vie personnelle, sans quoi il ne sera jamais complètement heureux dans son travail. Il n'est pas nécessaire d'atteindre le sommet de la pyramide. Cependant, il est à retenir que les paliers s'atteignent l'un après l'autre et que nul palier ne peut être dépassé sans que les besoins qui y sont associés ne soient comblés.



Ces cinq paliers se divisent en deux catégories de besoins : internes et externes.

Besoins externes :

Se rattachent aux besoins physiologiques et de sécurité.

Le gestionnaire peut intervenir sur ces points afin d'obtenir un rendement positif à court terme. Pour ce faire, il doit faire sentir à l'employé qu'il a une sécurité d'emploi, un salaire régulier et constant et des conditions de travail qui rendent son travail sécuritaire. Ce sont les outils les plus efficaces pour le gestionnaire.

Besoins internes :

Se rattachent au besoin d'amour, d'estime et d'accomplissement.

Ces points, qui sont beaucoup plus difficiles à influencer pour un gestionnaire, auront cependant l'avantage, s'il y parvient, de lui faire obtenir un effet à long terme sur la motivation de l'employé. Il peut tenter d'y arriver en s'efforçant d'augmenter la fierté de l'employé face à son travail afin que celui-ci aime son travail. Mais comment pouvons-nous agir concrètement en tant que gestionnaire?

Pour qu'un employé se sente bien dans son travail, il y a sept conditions que le gestionnaire doit mettre en place pour que son ou ses employés soient satisfaits dans leur travail.

Sept conditions d'un travail satisfaisant

L'employé doit avoir :

1. Un travail qui a du sens;
2. Des objectifs clairs et précis;
3. Une bonne connaissance des résultats de son travail;
4. Une récompense appropriée (salaire, bonus...);
5. Une marge discrétionnaire (niveau d'autonomie);
6. Stimulations sociales appropriées;
7. Des conditions de travail adéquates.

Posez-vous la question à savoir si vous rencontrez toutes ces conditions dans votre travail et, si ce n'est pas le cas, vous saurez désormais sur quoi travailler afin d'améliorer votre sort ou celui de vos employés.

Pour résumer, nous avons vu que motiver quelqu'un est un phénomène impossible, que la motivation ne peut venir que de soi et que seule la mobilisation du personnel est faisable. Ensuite, nous avons vu la pyramide des besoins de Maslow qui nous rappelle qu'un individu ne pourra être heureux dans son travail que si ses besoins personnels de base sont d'abord comblés. Finalement, nous avons aussi vu les moyens que le gestionnaire peut prendre afin d'augmenter l'engagement de ses employés vis-à-vis de leur travail. Alors, il ne me reste qu'à vous souhaiter bonne chance dans vos démarches!

Andréanne Degrâce t.dt., t.n.

- Références :
- *Psychologie au travail* de Estelle M. Morin, publié chez Gaëtan Morin éditeur Ltée, 1996.
 - Notions du cours : *Comportements et relations humaines au travail* de l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal.