

LES FACTEURS DE MOTIVATION

Porter un diagnostic ; Repérer la démotivation ; Générer de l'enthousiasme. Trois éléments clés développés par la coop Aviso.

DEUX NOTIONS ESSENTIELLES

La motivation est intrinsèquement personnelle, chaque collaborateur a ses problématiques, ses besoins, ses désirs et ses compétences.

&

Etudier la motivation commence par porter un diagnostic personnalisé sur chaque collaborateur, chaque équipe afin de maîtriser les différents enjeux.

LE RÔLE DU MANAGER

- Le leadership est la capacité à entraîner vers un objectif commun sans utiliser de sanction, ni de promesse : l'art de rendre ses collaborateurs acteurs / non spectateurs.
- Le quotidien est difficile et l'avenir incertain : c'est justement dans ce contexte que l'on a besoin de générer de l'enthousiasme.
- On travaille mieux dans le plaisir que sous la pression/l'autocensure : la motivation est un puissant levier de performance !
- L'enjeu du manager est d'absorber le stress pour diffuser de l'énergie.

PORTER UN DIAGNOSTIC : LE OOPS

La carotte et le bâton

- Prime et salaire
- Sanction

son intérêt à faire
(faisceau de contraintes,
intéressement à faire...)

Ont-ils
intérêt à le
faire ?

son envie de faire
(motivation générale,
motifs de satisfaction...)

Ont-ils
envie de le
faire ?

Les 3 anses de l'envie

- Sens (valeurs, objectifs clairs...)
- Reconnaissance (EAE, valorisation...)
- Appartenance (projet collectif, équipe...)

Rôle clé du manager

Les moyens mis à disposition

- Outils
- Temps
- Procédure
- Système d'information
- ...

Peuvent-ils
le faire ?

sa capacité à faire
(temps, outils...)

Savent-ils
le faire ?

ses compétences à faire
(savoir, savoir-faire...)

La montée en compétence

- Formation
- Tutorat
- Accompagnement dans l'action



REPÉRER LA DÉMOTIVATION

" Bof "

" C'est bon
comme ça "

" Oui, mais... "

" C'est pas mon
problème "

" C'est mieux
ailleurs "

" Si j'avais les
moyens... "

Le strict
nécessaire,
l'œil ne brille
plus

Travail incomplet,
erreurs,
étourderies,
retards...

Résultats en
baisse

Implication faible
dans la vie de
l'équipe

Critique gratuite,
non constructive

Revendication de
moyens

" C'est
pas comme
avant "

" Ça ne
marchera
jamais

" Ah si le chef
le dit ! "

" Avec lui c'est
toujours pareil "

" ? "

" Tant qu'il
sera là
celui-là "

Nostalgie

Contestation
systématique,
pessimisme
permanent

Tension avec le
manager

Tension avec un
collègue

Non réponse =
fuite

Conflit ouvert



GÉNÉRER DE L'ENTHOUSIASME

DEGRÉ	MOTIVATION	QUELLE CONDUITE TENIR ?
3	Enthousiasme	Donner un challenge, défi, canaliser
2	Engagement, adhésion	Déléguer des actions, responsabiliser, valoriser
1	Accord	Entraîner, impliquer, associer, encourager, rendre acteur
0	Indifférence, neutralité	Donner du sens, des perspectives, mettre en mouvement, faire participer
-1	Désaccord, réticence	Demander pourquoi, positiver, intégrer, rassurer, expliquer
-2	Opposition	Jouer cartes sur table, argumenter, convaincre
-3	Rejet	Analyser, cadrer, réorienter