

Savoir motiver vos collaborateurs



Le cabinet Gallup a réalisé deux études dans plus de 155 pays sur les facteurs clés de l'engagement des salariés. Une vraie question pour les managers d'aujourd'hui quand on sait qu'en France, un quart des salariés est démotivé.

Par **Marc-Henri Drouin**,
mh.drouin@booster.
re, coach professionnel,
gérant du cabinet Booster

Les entreprises où les salariés sont particulièrement engagés connaissent un taux d'absentéisme inférieur de 41% à la moyenne, des ventes supérieures de 20% et une satisfaction client supérieure de 10% à la moyenne. Les attentes des salariés ont considérablement évolué, particulièrement chez les millenials (18-30 ans) qui représenteront, dès l'année prochaine, 50% de la force de travail. Gallup a modélisé 12 leviers essentiels à la satisfaction des salariés.

- **Je sais ce qu'on attend de moi au travail.** Les managers les plus performants expliquent régulièrement, en donnant du sens, les tâches et leurs impacts pour les différentes parties prenantes (clients, collègues...).
- **Je dispose de moyens suffisants.** Au-delà des outils nécessaires à la bonne réalisation des tâches, les managers les plus performants sont à l'écoute des besoins immatériels de leurs collaborateurs et favorisent la prise d'initiative et le partage de compétences. Leurs réunions d'équipe sont pour eux un moment essentiel d'échanges.
- **J'ai l'occasion de faire tous les jours ce que je sais faire de mieux.** Nous sommes meilleurs dans ce que nous aimons faire. Les bons managers cherchent à tenir compte au maximum de cet item dans la consti-

tution d'équipe projet et favorisent le volontariat.

- **J'ai reçu un signe de reconnaissance sur la qualité de mon travail.** C'est évidemment un élément incontournable pour nourrir la motivation. Le faire une fois par an lors de l'entretien annuel n'est plus efficace, les collaborateurs ont besoin, de façon formelle et informelle, de retours réguliers sur leurs réalisations.
- **Mon manager est soucieux de mon bien-être en tant que personne.** Pratiquer un management individualisé qui tient compte de l'individu et le respecte permet de renforcer le sentiment d'appartenance au groupe.
- **Quelqu'un encourage mon développement.** Il ne s'agit pas ici de promotion mais bien de reconnaître la progression, l'engagement et les talents par une action régulière de manager coach ou de tuteur.
- **Mon opinion a de la valeur.** Les démarches collaboratives et participatives sont un levier essentiel à l'engagement et la motiva-

tion, particulièrement chez les millenials.

- **Je me reconnais dans le but de mon entreprise.** On retrouve ici la quête de sens, le besoin de se sentir utile et pas uniquement de travailler pour gagner de l'argent.
- **Mes collègues partagent comme moi le sens du travail bien fait.** La culture de la performance, le niveau d'exigence partagé et la conscience professionnelle tirent l'entreprise vers le haut. La culture d'entreprise y est pour beaucoup.
- **J'ai un très bon ami au travail.** Même si cela semble un détail, cela crée les conditions favorables par des moments ludiques et conviviaux.
- **J'ai eu l'opportunité d'apprendre et progresser.** Combien de personnes réalisent les mêmes tâches depuis des années, de façon monotone et répétitive ? Apprendre est un facteur essentiel de motivation, trop d'entreprises l'ont oublié. Favoriser le partage d'expérience ou le tutorat permettent à chacun de sortir de sa zone de confort.

Pour aller plus loin

1 <https://www.gallup.com/workplace/238079/state-global-workplace-2017.aspx>

2 <https://www.gallup.com/workplace/267512/development-culture-engagement-paper-2019.aspx>