

Entreprises :
Vos pratiques sont-elles
en adéquation avec
les motivations de vos
collaborateurs ?



INTRODUCTION

La performance des organisations est largement associée à l'engagement des équipes, leur adhésion aux projets, leur envie de participer, s'impliquer et réaliser des tâches collaboratives qui dépassent le « travail prescrit ».

Du point de vue de l'organisation, s'intéresser à ce vers quoi les individus tendent et ce qui les met en mouvement de manière naturelle n'est pas un sujet anodin. Un environnement qui permet l'expression naturelle des besoins est un environnement au sein duquel ils sont plus heureux, plus engagés et par effet rebond, plus performants.

Il n'y a pas, dans l'absolu, de collaborateurs motivés ou amotivés, la question est plutôt : est-ce que les motivations fondamentales des individus rencontrent les conditions de leur expression au sein de l'environnement de travail ? Est-ce que les caractéristiques de l'environnement permettent de couvrir un spectre de besoins suffisants ?

.....

En contexte professionnel, neuf motivateurs ont été identifiés dans la littérature scientifique comme couvrant une large majorité des besoins individuels, en lien avec la satisfaction et le bien-être au travail : la réalisation, l'organisation, la diversité, l'altruisme, l'appartenance, la reconnaissance, l'autonomie, l'apprentissage et le pouvoir.

Suivez le guide des questions associées aux 9 motivateurs. Vous répondez « oui » à la majorité des questions ? Votre organisation semble adaptée à votre collaborateur et ses motivations !

.....



Les 9 Motivateurs



1

RÉALISATION

Les personnes motivées par la réalisation trouvent une certaine satisfaction en **atteignant des objectifs difficiles**, en voyant des résultats solides ou en relevant des **défis au travail**.

2

ORGANISATION

Les personnes motivées par l'organisation préfèrent travailler dans une **structure hiérarchique bien établie** et avoir des **directives claires et précises**.

3

DIVERSITÉ

Les personnes motivées par la diversité recherchent des **nouvelles expériences**, cherchent à **exercer des activités diverses** et **évitent la routine**.

4

ALTRUISME

Les personnes motivées par l'altruisme sont **empathiques et généreuses**, elles cherchent à **aider les autres et rendre service**.

5

APPARTENANCE

Les personnes motivées par l'appartenance aiment les **interactions sociales** et ressentent le besoin d'**appartenir à un groupe**, à une communauté.

6

RECONNAISSANCE

Les personnes motivées par la reconnaissance ont besoin d'être **encouragées, valorisées** au travail de **feedbacks** réguliers.

7

AUTONOMIE

Les personnes motivées par l'autonomie ont besoin d'une grande **liberté d'action**. Elles apprécient de travailler à leur **propre rythme** avec leur propre approche.

8

APPRENTISSAGE

Les personnes motivées par l'apprentissage éprouvent le besoin d'acquérir continuellement de **nouvelles connaissances et compétences**. Elles recherchent en permanence une **stimulation intellectuelle**.

9

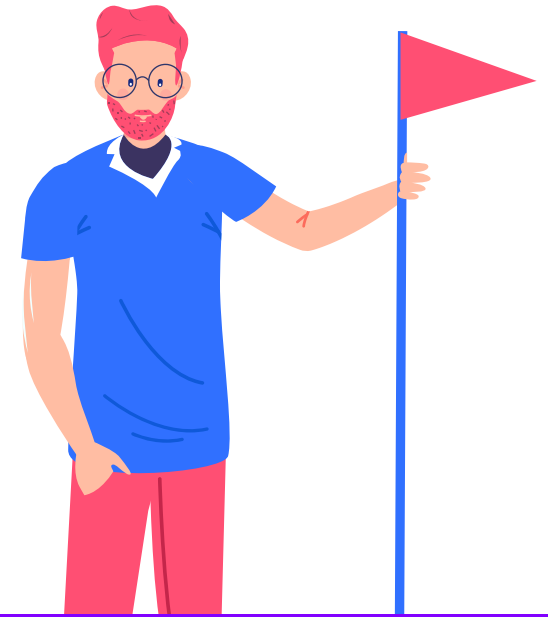
POUVOIR

Les personnes motivées par le pouvoir s'épanouissent dans une position de **leader**, elles cherchent à **influencer** les autres et se montrent **compétitives**.

Réalisation

Votre collaborateur est motivé par la Réalisation ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- Les missions demandent-elles une expertise ou un savoir-faire spécifique ?
- S'inscrivent-elles dans une perspective à moyen / long terme ?
- Présentent-elles un enjeu important pour l'organisation ou le service ?
- Représentent-elles un défi ? Leur réalisation engendrera-t-elle de la fierté ?
- Les résultats et contributions seront-ils valorisés par la direction ?



Organisation

Votre collaborateur est motivé par l'Organisation ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- Les rôles et missions de la fonction sont-ils clairement définis par le manager (dont documents officiels) ?
- Existe-t-il des outils et méthodes de suivi des avancements de projets ?
- Sont-ils globalement bien utilisés par les managers ?
- Les résultats sont-ils mesurés ? Les rôles et moyens de chacun sont-ils définis au démarrage d'un projet ?
- Les changements de dernières minutes sont rares en matière d'emploi du temps ?



Diversité



Votre collaborateur est motivé par la Diversité ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- Les possibilités de prendre des initiatives sont-elles encouragées ?
- L'organisation dispose-t-elle d'espaces propices à la créativité ?
- L'organisation encourage-t-elle l'ouverture vers l'extérieur (voyages, conférences...)?
- Les échanges avec les clients et/ou l'internet permettent-ils d'apprendre de nouvelles choses ? De découvrir d'autres univers, façons de faire ?

Altruisme

Votre collaborateur est motivé par l'Altruisme ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- Quelle place est accordée au soutien des pairs et à l'écoute (entre les services par exemple) ?
- Comment les conflits sont-ils réglés ?
- La mission de l'entreprise est-elle bien explicitée (au-delà de sa mission business) ?
- Les projets sont-ils drivés par le sens, la vision du leader ?
- Quelle place le manager accorde-t-il à l'entraide et la collaboration dans son équipe ? Est-ce un indicateur de performance ?



Appartenance

Votre collaborateur est motivé par l'Appartenance ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- La réussite des projets dépend-elle de la bonne cohésion du groupe, du travail de l'équipe (performance collective) ?
- Le travail exige-t-il des échanges formels (réunions) et informels (forte interdépendance) ?
- Les occasions de partager l'information relative au groupe sont-elles encouragées par l'organisation ?
- Les employés prennent-ils des initiatives pour renforcer les liens ?
- Y a-t-il une bonne ambiance ? Quelle est la place de l'affectif dans l'organisation ?



Reconnaissance

Votre collaborateur est motivé par la Reconnaissance ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- Les managers savent-ils de quels leviers de reconnaissance disposer (au-delà du levier monétaire) ?
- La communication à la fin d'un projet permet-elle de bien identifier / valoriser les personnes impliquées ?
- La communication est-elle suffisamment claire? sensible? transparente?
- Les procédures sont-elles consistantes ? Les critères sont-ils appliqués de la même manière à tous les collaborateurs ?
- Rend-elle compte des efforts de la valeur ajoutée des contributions au-delà des résultats?





Autonomie

Votre collaborateur est motivé par l'Autonomie ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- Comment les décisions sont-elles prises concernant la conduite de projets ?
- Quelle place laisser aux initiatives des collaborateurs ?
- Les modalités de travail sont-elles flexibles (home office...) ?
- Comment le manager accueille-t-il les erreurs ou échecs suite à des tentatives innovantes ?

Apprentissage

Votre collaborateur est motivé par l'Apprentissage ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- Quel message formel ou informel est passé aux collaborateurs en matière de formation continue ?
- Le développement des collaborateurs est-il un indicateur de performance (objectif) pour les managers ?
- Les apprentissages nouveaux sont-ils encouragés ? (domaines annexe au domaine d'expertise) ?
- Les nouvelles modalités d'apprentissage sont-elles poussées (Mooc...) ?
- Comment les points de développement sont-ils suivis en terme de progression ?



Pouvoir

Votre collaborateur est motivé par le Pouvoir ? Voici les questions à vous poser pour vérifier l'adéquation Environnement / Motivations :

- Une latitude décisionnelle est-elle accordée aux collaborateurs dans la conduite de projets ?
- Les initiatives individuelles sont-elles encouragées ?
- L'organisation permet-elle de changer les rôles (leader, concepteur...) au fur et à mesure des projets ?
- L'organisation permet-elle la valorisation des contributions des leaders de projets ? (visibilité des contributions) ?
- La communication est-elle claire quant aux responsabilités de chacun et aux enjeux des projets ?



Ne manquez pas...

Retrouvez le Guide RH #1
« **Quelles sont les motivations de vos candidats ?** »

<http://www.performanse.com/quelles-sont-les-motivations-de-vos-candidats/>



À PROPOS DE PERFORMANSE

Editeur de tests psychométriques et expert en sciences de l'évaluation, Performanse est le spécialiste des soft skills et le leader incontournable sur le marché des solutions d'aide à la décision. Depuis 1988, l'objectif de PerformanSe est d'accroître la performance de l'entreprise en l'éclairant sur ses ressources humaines (motivations, personnalités, aptitudes, schémas de pensée...), ses pistes de développement, et sur les compétences utiles demain.

L'expertise de PerformanSe est fondée sur la connaissance de l'individu au travail, avec la conviction qu'elle est un facteur clé de la performance. Avec sa large gamme de solutions 100% digitales et de prestations de conseil, PerformanSe accompagne plus de 1 000 clients, en France et à l'international.

+33(0)2 40 95 89 58
france@performanse.com
<http://www.performanse.com>



 **performanse**
soft skills for good