

## ATTENTION ! DÉMOTIVÉ ... OU OBLIGÉ ?!

*Certains signes ne trompent pas quand il s'agit de reconnaître un employé démotivé. Comment faire ? c'est simple : il suffit de l'écouter et d'observer son comportement.*

*Des commentaires assez fréquents sur l'inutilité de son travail, un manque d'enthousiasme ainsi que des critiques déplacées sur le travail des autres collègues... En bref, on voit clairement que cette personne éprouve le sentiment de travailler par obligation plutôt que par choix et qu'il voudrait être ailleurs. Dans ce contexte, il est très difficile de stimuler la motivation et l'engagement de l'individu, et il serait peut-être plus sage de l'orienter vers son PAE.*

## «MOTIVATION ET RECONNAISSANCE»<sup>1</sup>

Qu'est ce qui peut favoriser chez un employé l'engagement et la motivation ?

Tout d'abord, la **motivation** est considérée comme un centre de la régulation biologique, cognitive et sociale. «Elle est comme une source d'énergie, une direction ou encore la persévérance que les individus éprouvent dans leurs actions ainsi que dans leurs intentions» (Ryan & Deci, 2000). L'engagement est lié de près à la motivation, puisqu'il implique qu'un individu se reconnaît comme faisant partie d'une entreprise, d'une équipe, d'un groupe d'individu et qu'il y est rattaché par le biais de responsabilités, d'ententes et de liens particuliers... Mais comment stimuler l'engagement et la motivation des employés dans une organisation ?

Les gestionnaires qui pratiquent la reconnaissance envers leurs employés ont compris que ceux-ci ont besoin tout autant de respect et d'interaction dans leur travail que de compensation financière pour bien fonctionner : cette pratique implique de reconnaître que les employés ont du talent, des idées et de l'initiative et qu'ils méritent, par ce fait, une considération.

Cela a pour effet, chez l'employé, de hausser sa motivation en donnant davantage de sens à son travail. Son cadre de travail favorise alors son épanouissement : il se sent en confiance, en contrôle et reconnu. Aussi, il démontrera davantage d'enthousiasme et d'esprit d'initiative. Pour ce qui est des effets sur l'entreprise, ils sont eux aussi considérables : amélioration du climat de travail, augmentation du rendement et meilleure rétention du personnel.

---

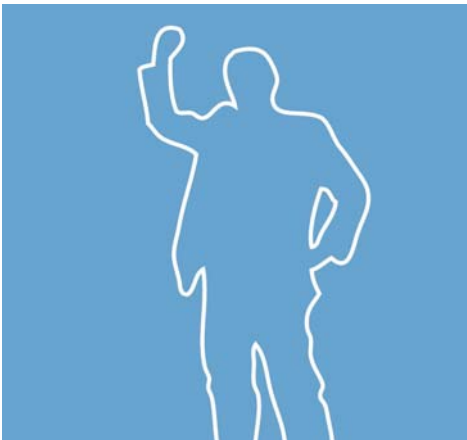
**«Un cadre de travail suscitant l'épanouissement des personnes favorise leur intérêt à se présenter au travail et à s'impliquer significativement en son lieu de travail. En effet, plus les employés sont satisfaits de leur environnement de travail, plus ils jugent important d'y être présent et de s'engager dans ce milieu, physiquement et mentalement.»**

---

## QUELQUES DÉFINITIONS UTILES<sup>2</sup>

Selon la théorie de l'**autodétermination**, trois besoins psychologiques sont à la base de la motivation humaine, soit : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'appartenance sociale. Une fois ces besoins comblés, l'individu ressentira un sentiment de satisfaction profond.

La motivation peut être **extrinsèque** et **intrinsèque**. La motivation extrinsèque survient lorsque l'individu tente d'obtenir quelque chose en échange de la pratique d'une activité et non pour le plaisir que celle-ci lui procure. La motivation intrinsèque quant à elle implique que l'individu pratique une activité parce qu'il en retire du plaisir ainsi qu'une certaine satisfaction.



## DES RESSOURCES...



### Alain Samson

MBA, conférencier, motivateur, auteur, formateur en management et spécialiste du mieux-être au travail : [www.alainsamson.net](http://www.alainsamson.net)

### Jacques Forest

psychologue, professeur et chercheur à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal.

«Le 11 mars 2014 – Le professeur Jacques Forest, de l'École des sciences de la gestion (ESG UQAM), vient de publier, à titre de cochercheur, un article sur les motivations au travail dans le *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Intitulée « *The Multidimensional Work Motivation Scale : Validation evidence in seven languages and nine countries* », cette étude, entamée il y a sept ans, a été menée par un groupe de 20 chercheurs provenant des quatre coins de la planète.»

Source :

<https://salledepresse.ugam.ca/communiqués-de-presse-2014/4540-les-motivations-au-travail-sur-4-continents-une-etude-dans-7-langues-et-9-pays-confirme-que-les-motivations-au-travail-ne-sont-pas-toutes-aussi-benefiques.html>

## Nous contacter :

### Samson Groupe Conseil inc.

275 boul. des Braves

Bureau 310

450 492-9812

1 877 492-9812

[www.samsongroupeconseil.com](http://www.samsongroupeconseil.com)

## GESTIONNAIRES, À QUOI CARBURENT VOS EMPLOYÉS ?

Pour tout employé, il existe 4 facteurs fondamentaux favorisant un degré de motivation supérieur : **trouver un sens à son travail, se sentir responsable de ses tâches, pouvoir mesurer les résultats de son travail et obtenir de la reconnaissance pour sa contribution.**<sup>4</sup>

Rémunération, développement de carrière, confiance en soi et envers son entourage, responsabilisation... Toutes ces facettes sont reliées de près ou de loin au degré de motivation ressenti chez un individu. Les questionnaires peuvent se servir des 4 éléments de motivation auprès du groupe de personnes auprès duquel il doit intervenir :<sup>3</sup>

### LES 4 ÉLÉMENTS DE MOTIVATION

**SENS** : Aider les employés à trouver un sens à leur travail en définissant clairement leurs responsabilités, expliquer le lien entre leur rôle et les buts stratégiques de l'entreprise, en mettant en place des objectifs réalistes.

**RESPONSABILITÉ** : Aider les employés à se sentir responsable de leurs tâches en utilisant avec équité les forces et les talents de chaque membre du personnel, en encourageant la confiance ainsi que le respect et en déléguant les tâches en se fiant aux employés et à leur bon jugement.

**RÉSULTATS** : Aider les employés à mesurer les résultats de leur travail en exprimant clairement et de façon régulière les objectifs à atteindre, en soulignant leurs efforts ainsi que la qualité du travail réalisé en faisant des critiques constructives.

**RECONNAISSANCE\*** : Aider les employés à obtenir davantage de reconnaissance en faisant un bilan régulier des résultats positifs, souligner régulièrement au personnel leur valeur ainsi que leur contribution pour l'entreprise et leur fournir des occasions de relever des défis à la hauteur de leurs talents !

### \* La reconnaissance stimule-t-elle l'engagement ?

Dans le contexte actuel du marché du travail, on demande aux employés de donner leur plein rendement. La pratique de la reconnaissance peut alors s'avérer très utile. La reconnaissance permet de redonner une place importante aux personnes ainsi que de valoriser le travail qu'elles exécutent !

Aussi, pour que la pratique de la reconnaissance donne des résultats, il faut savoir **pourquoi** un employé désire de la reconnaissance, **sur quoi** il aimerait être reconnu, **de qui** il aimerait être reconnu et **comment** il souhaiterait qu'on lui manifeste !

## RÉFÉRENCES

<sup>1</sup> Bulletin Etcetera-Solareh – Novembre 2008 Vol 2, numéro 3  
«Pratiquer la reconnaissance, une question de culture»

<sup>2</sup>Deci, 1975 (Archimed, bibl, Université Laval)

<sup>3</sup>Motivation, une histoire d'engagement : [www.journaldunet/management](http://www.journaldunet/management)

<sup>4</sup>Bulletin Etcetera-Solareh - Avril 2009 Vol 2, numéro 4  
«Santé psychologique et motivation au travail»