



SCOPE

www.siei.fr

Avril 2015 - N° 4

Pour l'action ensemble et pour la performance

La satisfaction d'un besoin crée la MOTIVATION⁽¹⁾.

A ce propos les théories se sont succédées.

- A. **Frédéric TAYLOR** associe rendement et salaire.
- B. **Elton MAYO** recommande d'associer l'équipe aux prises de décision.
- C. **Abraham MASLOW** préconise l'investissement en un projet de réalisation de soi.
- D. **Frédéric HERZBERG** milite pour un accomplissement total : participation, responsabilité, reconnaissance...
- E. **Douglas MAC GREGOR** suggère une participation forte et active en matière de fixation d'objectifs, un management fondé sur la confiance et la reconnaissance, la réussite dans la mission, la qualité relationnelle.

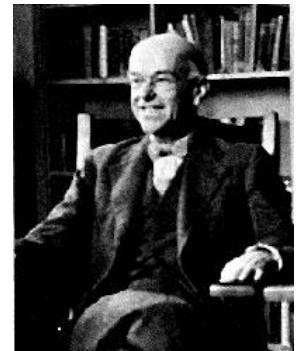
Théorie et réalité. Certains ouvrages écrits par ces auteurs ont tendance à donner la priorité à telle ou telle voie. La réalité est complexe et optons pour la mise en œuvre de principes d'action pragmatique appelés à dynamiser effectivement et rapidement les membres de l'équipe.

Être motivé c'est avoir du plaisir à réussir, à atteindre un résultat, à imaginer le succès. Réussites, résultat ont des liens avec la **personnalité**, le **positionnement professionnel** et l'**environnement**.

Personnalité : quelle est la capacité à se mobiliser sur un projet ?



Frédéric Taylor



Elton Mayo



Abraham Maslow



Frédéric Hertzberg



Douglas Mc Gregor



Positionnement professionnel : livrer son énergie mais en retour quelle rémunération, quelle considération ?

L'environnement : la relation entretenue avec les collègues, le manager ?

La motivation n'est pas la conséquence de réunions, de séminaires, de conférences... qui lui sont consacrés, elle résulte d'un environnement qui facilite et dynamise. Il ne s'agit pas de raisonner seulement en termes d'organisation ou de relations, les deux étant indissociables.



POSITIONNEMENT DE L'ÉQUIPE ?

Mon équipe est-elle uniforme sur le plan de la motivation ? Trois familles de collaborateurs la constituent :

- Les impliqués, fondement de l'entreprise qui réussit,
- Les "désimpliqués" à traiter en urgence en leur fournissant un nouveau challenge,
- Les mécontents que le manager a occultés tout au long du temps.

La répartition en ces catégories n'est jamais définitive car une erreur de management est de nature à désarticuler la famille des acteurs impliqués à nos côtés. Manager, c'est développer et travailler à la fois à un niveau individuel et à un niveau collectif.

COMMENT ?

- Il importe de rendre claire la tâche confiée et de fournir des informations précises sur les résultats obtenus,
- L'énergie est davantage mobilisée lorsque l'objectif est déterminé. Cet objectif doit être mesurable, accessible, pertinent et individualisé.
- Manager au quotidien pour susciter motivation et performance.
- Savoir donner l'exemple en se passionnant pour la/les missions accomplies,
- Valoriser les efforts accomplis par chaque équipier, le mettre en valeur,
- Soutenir le perfectionnement individuel ; former c'est motiver.

POUR CONCLURE :

La motivation est un capital : fondement de l'entreprise. La motivation nous engage dans la durée. La motivation induit la réussite au quotidien : intégration, formation, objectifs, information, réunion, appréciation, félicitations, recadrages... Le manager est attelé aux conditions qui favorisent la montée en motivation résultant de son implication, de ses pratiques, de son savoir-être.

Grandir et faire grandir.....

(1) Racine latine : Movere ⇨ Bouger

**Ghislaine JOST-RAFFORT – Jean-Marie BOUVET
Didier OZANNE – Pascal OLOGOUDOU**

André RAFFORT

