

## Agir positivement sur la motivation de ses collaborateurs



**N'attendez pas d'être motivé pour agir, agissez pour être motivé!**

La motivation est sans nul doute l'une des questions qui préoccupent le plus les managers : comment motiver ? Comment remotiver un collaborateur ? Au fil des années de multiples approches explicatives du phénomène de la motivation se sont succédées. Que penser de ces théories et comment les rendre opérationnelles et utiles pour les managers ?

Tout d'abord, la notion même de « motivation » mérite d'être clarifiée. En effet, les managers disposent d'un dictionnaire avec beaucoup de mots en « ion » - motivation, implication, stimulation... - au risque d'en perdre le sens.

Le psychologue américain, Taibi Kahler, a mis en évidence dans son modèle ProcessCom®, que chaque Type ou Dynamique de Personnalité a des sources de motivation, des Besoins psychologiques spécifiques. A ce titre, tout individu est motivé et l'expression « motiver ses collaborateurs » est usurpée. En effet, le manager peut créer les conditions pour que ses collaborateurs se motivent. En fait, le terme « implication » serait plus approprié car celle-ci correspond à la part de motivation investie au travail. C'est, en réalité, ce que recherche le manager.

**La ProcessCom® apporte une réponse opérationnelle adaptée à la personne.**

Elle permet au manager d'individualiser et de personnaliser son style de management, en identifiant les Besoins psychologiques dominants de son interlocuteur.

Leur connaissance permet d'agir efficacement sur la motivation des six Types ou Dynamiques de Personnalité (*voir Scopes Janvier- Mars et Avril*).

**UN COLLABORATEUR AVEC UNE DYNAMIQUE EMPATHIQUE a besoin d'être reconnu en tant que personne :**

Il faut établir une relation chaleureuse, bienveillante et attentive ; s'intéresser à sa personne avant d'aborder le sujet de fond ; l'assurer de son soutien et de sa disponibilité.



● **UN COLLABORATEUR AVEC UNE DYNAMIQUE TRAVAILLOMANE a besoin d'être reconnu pour la qualité de son travail :**

Reconnaître la qualité de ses réalisations ; reconnaître la pertinence et la clarté de ses analyses ; faire appel à sa logique, sa rigueur, son goût de la méthode ; lui donner toutes les informations dont il a besoin et le laisser analyser ; lui confier des travaux de recherche et de traitement de l'information. Il a aussi besoin de structuration du temps : planifier avec lui les étapes pour parvenir à un objectif ; lui donner des repères temporels (ordre du jour, horaires...) ; aller droit au but pour lui faire gagner du temps.

● **UN COLLABORATEUR AVEC UNE DYNAMIQUE PERSEVERANT a besoin d'être reconnu pour ses opinions :**

Il faut solliciter son avis et en tenir compte ; respecter ses valeurs, convictions et opinions (même en cas de désaccord), en valoriser les points positifs ; lui demander des conseils ; lui demander de promouvoir les valeurs de l'entreprise ; l'écouter ; reformuler son point de vue pour qu'il se sente compris et respecté ; souligner les points d'accord, puis lui proposer de réfléchir ensemble aux points de désaccord. Il a aussi besoin d'être reconnu pour la qualité de son travail : valoriser son travail et son implication ; lui faire confiance, valoriser sa fiabilité et sa fidélité.

● **UN COLLABORATEUR AVEC UNE DYNAMIQUE RÊVEUR a besoin de solitude :**

Il faut lui confier des dossiers de fond pour solliciter ses capacités de réflexion ; faire appel à son imagination ; lui donner du temps pour lui ; lui donner un espace tranquille ; respecter son rythme de travail ; privilégier les échanges brefs ; lui donner des directives claires.

● **Un collaborateur avec une Dynamique Promoteur a besoin d'excitation :**

Il faut lui lancer des défis, lui confier les missions difficiles, lui demander de relever des challenges ; reconnaître et fêter ses exploits ; aller droit au but, être bref et direct ; fixer des objectifs clairs et ambitieux ; accepter son goût très limité pour l'organisation rigoureuse et le reporting systématique ; éviter les réunions longues et les travaux qui exigent trop de rigueur, de logique et de détails.

● **UN COLLABORATEUR AVEC UNE DYNAMIQUE REBELLE a besoin de contacts ludiques :**

Organiser des rencontres, des événements festifs ; lui proposer de travailler avec des gens " sympas " ; plaisanter avec lui, rire ou sourire de ses plaisanteries ; lui donner l'occasion d'exprimer ses talents devant un auditoire ; lui confier des missions variées, solliciter sa créativité ; favoriser l'expression et la mise en place d'idées nouvelles ; accepter son goût peu développé pour les conventions et les convenances.

**Porter un autre regard sur la démotivation.**

La motivation est un processus dynamique et non pas un état. Il n'y a pas des collaborateurs motivés et d'autres qui ne le seraient pas. Considérer que certains collaborateurs sont « tombés dans la marmite à motivation » pendant que d'autres seraient passés à côté a pour conséquences : de mettre le manager en posture d'impuissance ; « je n'y peux rien, il est comme ça ! », ou rendre le collaborateur seul responsable, voire coupable, de la situation.

La composante des Besoins psychologiques, donne un autre regard sur les phénomènes de démotivation et apporte au manager un outil de diagnostic et d'intervention opérationnel.

Si un collaborateur ne parvient pas à satisfaire de manière positive ses Besoins psychologiques, il va inconsciemment chercher à les satisfaire de manière négative et inefficace. Un collaborateur « démotivé » devient donc un collaborateur en quête de satisfaction de ses Besoins psychologiques.

***Toutes ces informations vous donneront les bases du travail qu'il vous faudra mettre en œuvre pour améliorer la motivation au travail de vos collaborateurs et ainsi accroître leurs performances et la performance globale de l'entreprise.***

wake  
up & do  
all you  
can



Société Internationale  
d'Etudes et d'Interventions

Ghislaine JOST-RAFFORT - Claude MARIUS

Jean-Marie BOUVET - Claire CALMES - Clotilde BOCQUET SAINCY - Claude CAMUS- Guy CROST

Christophe LAMORILLE - Adélaïde LEON - Pascal OLOGOUDOU - Didier OZANNE - André RAFFORT