

La motivation

La motivation de l'Homme au travail : historique

1780 : James WATT, améliore la machine à vapeur

1880 : Frédéric TAYLOR, s'intéresse à la tâche en rationalisant les étapes du travail

1900 : FORD, valorise le travail

La motivation de l'Homme au travail : historique

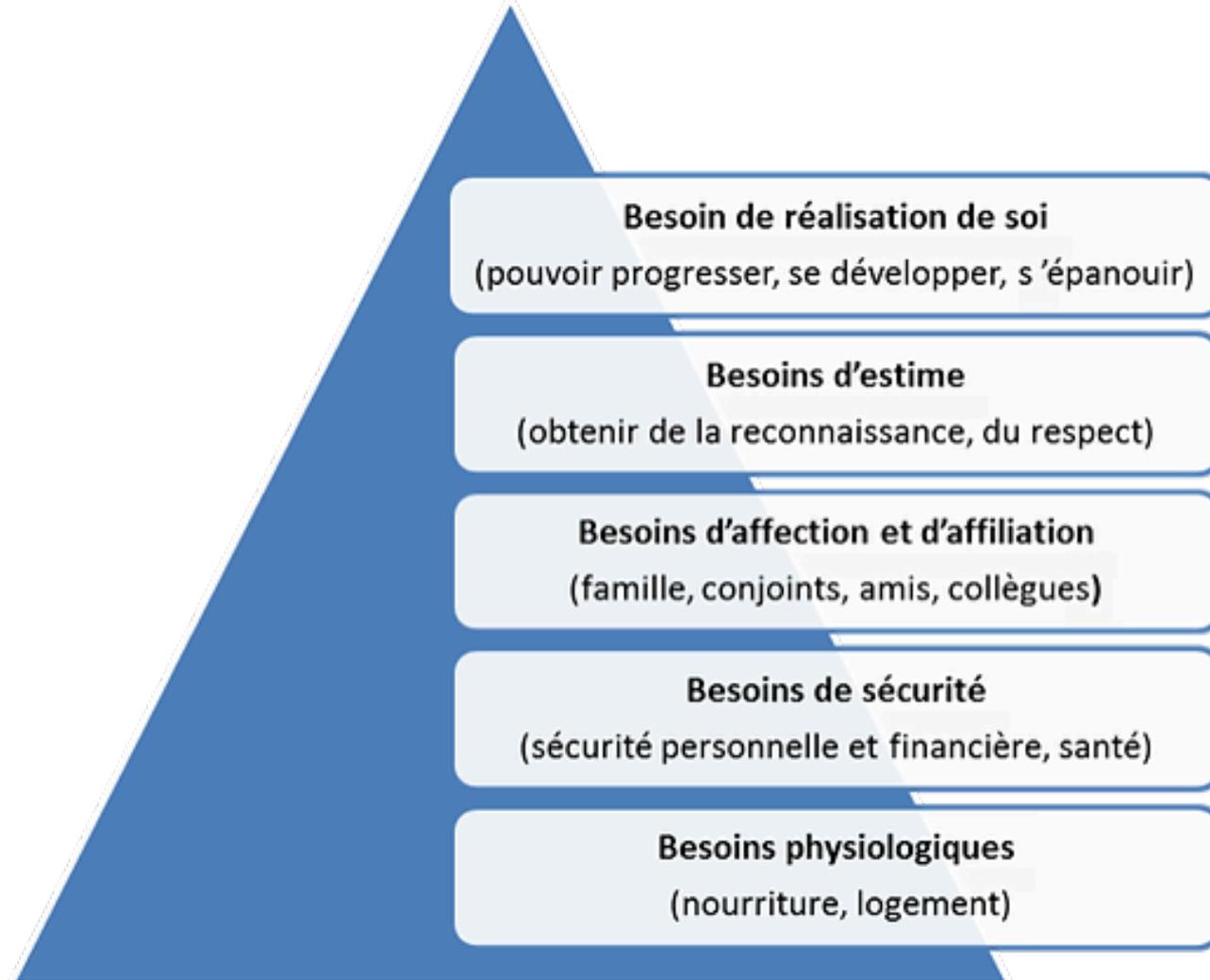
1950 : Douglas Mac GREGOR apporte la théorie
des « X » et des « Y »

Vous gérez des millenials

- 1) Les millennials attendent donc un management plus collaboratif, où le manager tend vers une écoute active de ses collaborateurs : il n'a plus une position de simple chef au sein de son équipe, il devient un véritable coach.
- 2) Oubliez les anciens modèles de management : **COMMUNIQUEZ !**

La motivation de l'Homme au travail : historique

1959 : Abraham MASLOW hiérarchise les besoins fondamentaux



La motivation de l'Homme au travail : historique

1960 : Frédéric HERZBERG identifie

- des facteurs de satisfaction = motivation = NRJ
- et des facteurs d'inertie = démotivation

Les facteurs de satisfaction :

- 1) Accomplissement d'un travail bien fait**
- 2) Considération**
- 3) Intérêt du travail**
- 4) Possibilité d'avancement (d'évolution)**

Les facteurs d'inertie :

- 1) La politique et l'administration de l'entreprise
- 2) Ressenti de la supervision
- 3) Le salaire
- 4) La relation de personne à personne
- 5) Les conditions de travail

Les concepts de C. LEMOINE :

A la naissance, l'homme est un génie poly-potentiel

- la compétence est une variable dépendante de la motivation
- la motivation est issue du plaisir à travailler
- les Managers sont responsables de la motivation de leurs hommes

Plaisir = motivation = compétence = plaisir (si reconnaissance)

Les concepts de C. LEMOINE :

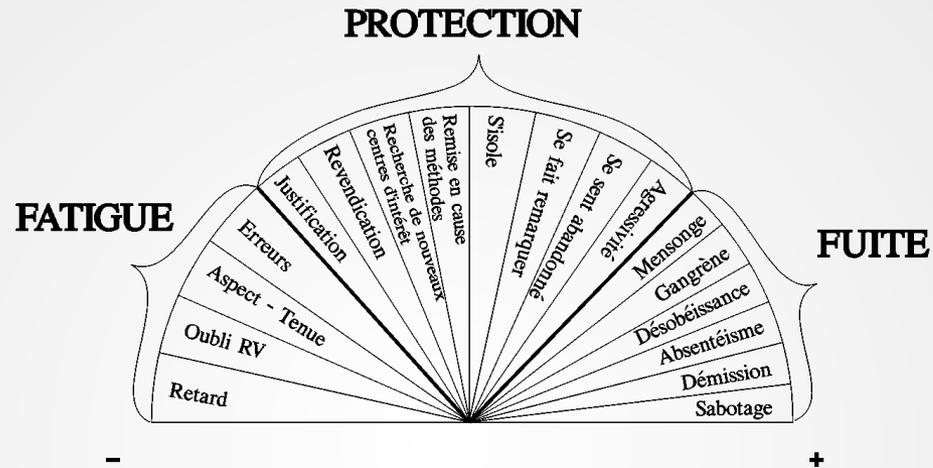
La motivation est un produit qui se fabrique :

- Par des actes managériaux
- Tous les Managers qui font réussir leur équipe ont un projet sur leur entreprise et sur l'équipe de l'entreprise

Les lois :

- 1) **La passion**
- 2) **Capacité à applaudir**
- 3) **La formation**
- 4) **La capacité à sanctionner**

Tableau de Bord des Signes de Démotivation



| FATIGUE | PROTECTION | FUITE |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Nostalgie - Moins d'adhésion - Doute - Moins de participation - Plus de critique - Néglige les basiques du look | <ul style="list-style-type: none"> - Justification - Manque de temps - Evite tout ce qui peut se mesurer - Recherche d'appui - Recherche de cachette - Demande de changement de poste/mission/région | <ul style="list-style-type: none"> - Maladie - Accidents - Rendez-vous annulé - Evite ses collègues - Mensonges - Gangrène |

MONTREZ LA CONFIANCE QUE VOUS AVEZ EN VOTRE COLLABORATEUR

Le salarié veut sentir qu'il est nécessaire à l'entreprise. Optez alors pour une stratégie managériale horizontale : soyez à l'écoute, mettez en place des feedbacks pour connaître ses ressentis et ses recommandations, montrez qu'il a une place importante dans le processus décisionnel. En axant votre management vers l'autonomie et la responsabilisation, vous obtiendrez un meilleur engagement de la part de votre collaborateur.

SOYEZ TRANSPARENT ET EN ACCORD AVEC LES VALEURS QUE VOUS TRANSMETTEZ

En lien avec le conseil précédent, le collaborateur attend de vous une communication totalement transparente. Attention, il n'est pas question de tout dire à votre collaborateur, il s'agit de ne pas lui cacher d'informations importantes. Rappelez vous que le salarié millennial recherche un cadre professionnel où les valeurs humaines priment. Votre collaborateur vous fera d'autant plus confiance si vous êtes cohérent entre les valeurs que vous revendiquées et votre attitude.

PERMETTEZ LUI D'ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT

Le salarié millennial est friand de changement. Offrez lui la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, d'évoluer au sein de l'entreprise. Les formations seront un réel point fort à votre management.

FAITES PREUVE DE FLEXIBILITÉ