

# SAVOIR MOTIVER ET GARDER SES EMPLOYÉS

Par Marc André Morel

---

## *Première – de trois - partie*

**Les sujets de pénurie incessante de la main-d'oeuvre, la fidélisation et la rétention des employés ont pris le dessus sur celui de la motivation des employés.** En tant que dirigeant d'entreprise ou leader d'une équipe, le (simple) fait de motiver ses troupes n'est plus le seul défi à relever, surtout pour une population vieillissante.

De plus, on constate malheureusement un épuisement des ressources en place et un manque flagrant d'efforts des dirigeants pour améliorer la santé physique et émotive de leurs employés. Nous pouvons plaider l'ignorance mais comme dans la loi, cette dernière ne constitue pas une défense (excuse). Nous y reviendrons lors d'une autre chronique...

Toutefois, l'épuisement et l'angoisse que vivent les cadres en entreprises sont de plus en plus évidents. Et les conséquences sont désastreuses. Selon une étude réalisée par la firme **Towers Perrin**, publiée en janvier 2003, **plus de 50 % des salariés sont insatisfaits de leur vie professionnelle.** Ces derniers avouent qu'ils préféreraient exercer un autre emploi, aller travailler pour une autre entreprise ou industrie, que de se rendre chaque matin chez leur employeur actuel. Et qui dit passion pour son emploi, dit aussi motivation, engagement, responsabilisation et bien sûr, résultats! L'inverse est tout aussi vrai.

De plus en plus, **l'importance d'aimer ce que l'on fait s'inscrit dans la dynamique de culture moderne d'entreprise. La force de travail actuelle se questionne sur cette valeur et résiste au malaise croissant de travailler à contre-courant de sa propre nature.** Bien qu'on ne peut pas faire le choix de carrière pour ses propres employés, il n'en demeure pas moins qu'il existe des moyens forts simples et peu coûteux qui peuvent contribuer à créer un climat de travail inspirant, qui aidera certainement à développer un sentiment d'appartenance et une motivation personnelle plus soutenue.

Lors des deux prochaines chroniques, nous verrons un total de quatre outils qui pourront être utilisés dans le quotidien afin d'aider à remettre votre troupe sur le bon chemin.

À votre réussite!

> **Marc André Morel**

*Allumeur d'étincelles*

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

# SAVOIR MOTIVER ET GARDER SES EMPLOYÉS

Par Marc André Morel

---

## *Deuxième partie*

Dans cette deuxième partie – de trois - de la série sur la motivation et la rétention des employés, nous verrons deux éléments à respecter et qui peuvent être utilisés dès maintenant dans votre environnement de travail.

1- Donnez un sens au travail. **Savoir pourquoi on fait les choses est aussi important que de savoir quoi et comment**, particulièrement pendant une période charnière pour notre entreprise ou notre industrie. **Un individu ou une équipe qui connaît le sens précis de son rôle et de ses tâches aura une plus grande motivation** et demeurera inspiré plus longtemps qu'un employé qui exécute, insouciant de la mission qu'il ou elle réalise, s'attachant trop souvent aux bénéfices personnels à courte échéance (salaire, bonus, sécurité d'emploi, etc..). **Communiquez efficacement, et de façon répétée, la raison d'être du rôle de chacun** de vos partenaires au sein de votre équipe et vous pourrez noter un meilleur esprit de travail ainsi que des gens plus dévoués. Il y a quelques années, une multinationale de l'industrie pharmaceutique, qui avait vu son titre boursier dégringoler de près de 75 %, s'inquiétait d'une baisse potentielle importante de la motivation de ses employés, puisque des titres de la compagnie faisait partie intégrante du plan de rémunération. Une étude auprès des employés a révélé qu'à peine un faible 3 % de réduction de la motivation des employés avait été encaissé suite aux déboires du titre. Pourquoi pas plus? Parce que, selon l'étude, les employés se sentaient engagés dans une mission plus grande que leur fonction et que la valeur de l'action. Ils étaient convaincus que cette situation n'était que passagère et que la valeur reviendrait si chacun continuait de poursuivre leur mission, soit de servir la clientèle.

2- Dites ce que vous pensez et pensez ce que vous dites. **Attention au ton, mais surtout à l'intention!** Tout est là. **On jugera toujours les « grandes personnes » à la façon dont elles traitent les « petites personnes »**. L'être humain est suffisamment intelligent et intuitif pour faire la différence entre ce qui est vrai et ce qui semble l'être, à en juger de ce qui sort de la bouche de ses dirigeants. Nous devons éviter de duper nos partenaires au sein de l'organisation. Surtout en période décisive et durant la « traversée du désert » où la tentation est grande de garder des secrets, **nous devons ajuster notre discours, le simplifier. Allez droit au but, ne brusquez point. Demandez l'avis de vos employés** : les meilleures solutions dorment souvent dans les tiroirs des membres de notre équipe.

Lors de la prochaine chronique, nous verrons les deux derniers outils qui pourront être utilisés dans le quotidien afin d'aider à motiver et garder vos ressources humaines.

> **Marc André Morel**

*Allumeur d'étincelles*

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

# SAVOIR MOTIVER ET GARDER SES EMPLOYÉS

Par Marc André Morel

---

## Troisième partie

Dans cette troisième et dernière partie de la série sur la motivation et la rétention des employés, nous verrons les deux derniers éléments à respecter et qui peuvent être utilisés dès maintenant dans votre environnement de travail.

3- Reconnaissez, appréciez et validez. Voilà ce que l'être humain recherche le plus dans la vie : être reconnu, apprécié et validé. **Le sentiment le plus recherché chez votre employé (ou client, membre de votre famille, ami, etc.) est le sentiment d'importance. Les gens sont constitués à 80 % d'émotion.** Ce n'est pas à s'évertuer à leur faire comprendre (en utilisant notre partie rationnelle) que l'on réussira à avoir un impact sur eux, mais plutôt en **établissant un contact au plan émotif.**

Après avoir communiqué avec les gens, ces derniers peuvent oublier votre nom et les détails de votre conversation. Mais une chose est certaine, **ils se souviendront de quelle impression vous leur avez laissé**, comment ils se sont sentis. Et c'est là que très souvent, durant des périodes d'incertitude et de crise, le bât blesse et que nous perdons le *momentum* avec nos partenaires. **La reconnaissance sincère est ce qui coûte le moins à une organisation, mais c'est ce qui revêt la plus grande importance pour l'humain derrière l'employé.**

4- Communiquez et célébrez les victoires. **Communiquez les bons coups.** Faites-le de façon informelle, cela semblera plus spontané. **Commencez chaque réunion avec une section « bonnes nouvelles ».** C'est-à-dire que chaque participant a 10 secondes pour communiquer leur plus récent et meilleur succès, peu importe sa dimension.

Le géant de l'industrie automobile, *Chrysler Corporation*, sous la gouverne de Lee Iacocca avait eu recours à cette tactique lors de leurs efforts de restructuration au début des années 1980. Cela avait changé les mentalités. Acculé à la faillite, l'entreprise, ses dirigeants et ses employés avaient réussi à changer leur état d'esprit, leur façon de penser. Ils pensaient en termes de réussite et de croissance au lieu de s'abandonner à l'échec. N'est-ce pas ce que nous recherchons tous? Et n'oublions pas que la bonne vieille sortie d'équipe au resto ou ailleurs a bien plus d'impact que l'on puisse l'imaginer. **La simplicité renferme son germe de puissance. La tâche qui demeure à accomplir n'est jamais aussi grande que la puissance qui nous habite.**

À votre réussite !

> Marc André Morel

*Allumeur d'étincelles*

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