

Michèle VAYN

**Brider au mieux la motivation des collaborateurs :
Objectif motivant et...facile !**

À en croire Marcus Buckingham, dans son ouvrage « Break all the rules », l'état de la motivation et de l'implication de 3 millions de collaborateurs est désormais à notre disposition.

Que penser des conclusions ?

- Environ 10 % de vos collaborateurs sont le reflet parfait de votre entreprise : ils vont bien quand tout va bien et mal quand arrive la première difficulté.
- 70 % auraient un regard détaché sur l'entreprise. Ils sont tout aussi satisfaits, que l'entreprise aille bien ou mal. Ils ne s'engagent que s'ils pensent que c'est judicieux, qu'ils y trouvent un intérêt professionnel personnel.
- Enfin 20 % refusent tout engagement se sentant inadéquates dans tous les cas, succès ou échec.

Éviter l'implication de 80 % des collaborateurs de votre entreprise ?

Vous pouvez bien y arriver sans l'avoir voulu.

Il vous suffit de suivre quelques conseils simples et efficaces et vos collaborateurs deviendront apathiques.

- Refusez à vos collaborateurs d'influencer votre point de vue lors de la prise de décisions les concernant !

70 % attendent que vous donniez du sens aux actions à mener, les leurs et les vôtres. Ils souhaitent se sentir appartenir à leur service, à leur entreprise. Avoir une réelle compréhension des enjeux pourrait les motiver à agir. Donc, mieux vaut décider de façon autocratique ! Ils vous regarderont faire et feront leur minimum.

- Endommagez la crédibilité de l'équipe de direction !

Surtout pas d'exemplarité, ni de courage de la part de l'équipe de direction. Traitez votre management intermédiaire en boucs émissaires, et considérez comme de petits fantassins insignifiants les cadres proches du terrain. Accordez les promotions dans votre équipe à ceux qui bafouent ouvertement les valeurs de l'entreprise.

- Évitez d'avoir une politique salariale lisible par tous !

Oubliez que les nouvelles générations scannent leurs bulletins de salaires et les échangent par mail, les comparent et discutent ouvertement de ce sujet. Gardez pour vous les informations utiles sur les évaluations et la différence de traitement entre qui donne, ou pas, satisfaction. Ainsi tous comprendront que rien ne sert de s'intéresser de près à l'avenir de l'entreprise. Ne faites aucun lien entre rémunération et réalisation des objectifs. Ils pourraient se réveiller.

- Dans votre rôle de manager, oubliez de respecter vos collaborateurs !

Accédez à la tranquillité d'esprit : mettez dans un même service tous les collaborateurs les moins motivés, ainsi ils ne gêneront plus les autres. Ils créeront même un mini-service, vrai goulot d'étranglement qui bloquera le bon fonctionnement de la société. Personne n'osera les déranger, chacun décidera dans votre dos, vous n'aurez plus qu'à résoudre des problèmes relationnels et/ou les conflits qui ne tarderont pas à émerger.

Et si vous preniez le contre pied ? Quel serait le risque ? D'avoir encore plus de réussites pour vous ? Et de donner de bonnes raisons à 80 % de vos collaborateurs de s'engager encore plus ? Est-ce que cela vous motive ?

Les consultants d'OptimCoach sont là pour vous y préparer et vous accompagner sur le terrain à utiliser les leviers les plus puissants pour obtenir plaisir, motivation et performance !

MICHÈLE VAYN
06 11 74 32 09