

# UN CONSEILLER EN RESSOURCES HUMAINES



## Comprendre ce qui motive les employés à rester : une question d'équilibre

La motivation est possiblement l'un des sujets les plus discutés quand il est question du rendement des employés et du succès de l'entreprise. On sait tous très bien ce qu'est la motivation, mais ne trouvez-vous pas qu'il vaudrait la peine de creuser un peu plus loin avec un sujet qui a autant d'impact ?

Tout d'abord, il faut savoir que les besoins se divisent en deux catégories. D'une part, une personne est intrinsèquement motivée lorsque la raison derrière un agissement comble un désir personnel, crée des émotions positives, et ce, sans récompense externe évidente. Ce levier, le plus puissant, nous pousse à aller plus loin et à surpasser les demandes et les attentes.

Certains facteurs augmentent la motivation intrinsèque :

- Le défi. Est-ce que l'entreprise me permet d'évoluer comme je le désire ? Est-ce que je peux faire un travail que j'aime et utiliser pleinement mes compétences ? Est-ce que mes aspirations professionnelles concordent avec celles de l'entreprise ?
- Le sentiment d'être efficace. Y a-t-il un bon dosage entre mes capacités et celles requises pour faire ce travail ? Il importe d'être assez stimulé, mais juste assez pour éviter de se décourager.
- L'autonomie. Puis-je être l'agent de mes choix, ou est-ce que l'environnement met une pression trop forte sur moi ? Est-ce qu'on me fait confiance ? Selon une récente étude d'Hay Group, 61 % des managers créeraient des climats de travail démotivants causés notamment par une trop grande rigidité dans leur style de management.
- La reconnaissance. Quel avantage est-ce que je retire des efforts que je déploie ? Est-ce que cette récompense, cette reconnaissance est celle que je souhaite obtenir ?

La deuxième catégorie, la motivation extrinsèque, consiste à se livrer à un comportement afin de gagner des récompenses externes ou d'éviter les punitions. Cette catégorie, beaucoup plus répandue, comprend entre autres les conditions de travail, la rémunération, les primes, les promotions et les avantages sociaux. Ces éléments ne sont pas réellement des sources de motivation au travail, ce sont plutôt des facteurs de « satisfaction ». Ces leviers possèdent néanmoins leur importance. Lorsque vous comblez ces besoins, ils provoquent une satisfaction inconsciente. Par contre, s'ils sont ignorés et non comblés, ils deviennent source d'insatisfaction et la démotivation est inévitablement l'étape suivante.

Beaucoup d'employeurs tendent à croire que l'argent et les avantages sociaux déclassent tous les autres facteurs de motivation pour se hisser au haut de la liste. Détrompez-vous, ce n'est pas suffisant pour empêcher indéfiniment un employé de quitter votre entreprise. L'adage le dit ; l'argent ne fait pas le bonheur !

En réalité, la plupart des gens sont motivés par une combinaison de facteurs intrinsèques et extrinsèques, et c'est tant mieux. L'astuce, c'est de savoir ce qui les motive et utiliser cette information à votre avantage en tant que gestionnaire.



Stéphanie et Sylvain Grenier  
Coassociés  
Chorus Ressources Humaines

stephanie@chorusrh.ca | T 418 230-9993  
sylvain@chorusrh.ca | T 418 217-0125

 **chorus**  
Au profit de votre capital humain