



## 9 astuces pour motiver son équipe avec peu de moyens

Longtemps les responsables d'entreprises ont pensé (et beaucoup le pense encore...) que pour progresser et développer la productivité, les résultats de l'entreprise, développer l'excellence il suffisait de récompenser les comportements vertueux, celui des salariés qui travaille bien et donc sanctionner celui qui travaille « mal » ou pas assez...

Soyons honnête, en coaching en entreprise ou en accompagnement pour développer la performance des équipes, l'existence d'un système de récompenses et de sanctions est utile et nécessaire !

Mais selon nos observations, ce système de « carotte et bâton » doit contenir des règles explicites et connues de tous et surtout ne peuvent être efficace que comme « garde-fou » à des comportements excessifs et préjudiciables à l'organisation.

Comment insuffler du « peps » à son équipe quand les enveloppes salariales se réduisent comme peau de chagrin? En faisant preuve de créativité.

Pour booster l'implication de chacun, au quotidien le manager peut intervenir par petites touches grâce à des actions simples et efficaces. Et, dans une période de vaches maigres, rendre la carotte financière " accessoire " au regard du respect accordé à autrui et de la qualité de vie au travail. Deux leviers puissants de motivation qui ne doivent pas pour autant être un substitut à de réelles perspectives de carrières.

Voici 9 idées pour pimenter l'ordinaire.

### 1. Enjoliver le décor

*Engagez vos troupes à créer un environnement convivial. C'est ce plus qui frappe le visiteur chez Apple, Google et dans maintes start-up ! Sans pour autant tout vouloir révolutionner, vous pouvez néanmoins jouer sur l'ordre, l'agencement des lieux et la luminosité des locaux. Proposez d'afficher des posters selon un thème fédérateur, d'installer des plantes vertes, etc. Variez ce cadre agréable à chaque saison, vous redynamiserez le collectif.*

### 2. Réchauffer l'ambiance

*La réunion « croissants » du lundi matin, les pauses « chouquettes » de 16 heures, les pots surprise célébrant les anniversaires, le déjeuner de groupe trimestriel... Faire des rituels ou des impromptus festifs réveille l'équipe. C'est classique, mais ça marche.*

### 3. Adopter l'autodérision

*"Il me semble qu'il faut faire ainsi, mais je suis un peu has been, si quelqu'un a une meilleure idée..." Ne pas se prendre au sérieux, c'est dérider l'entourage. Mais c'est aussi savoir écouter l'autre, entendre son point de vue et donc le prendre en considération.*

### 4. Lâcher la bride

*Les individus - surtout les plus jeunes - ont soif de liberté, de souplesse. Responsabilisez-les sur leur job, quitte à écorner les procédures de contrôle. Le collaborateur à qui vous faites confiance en donnera plus.*

### 5. Tenir ses engagements

*Ce qui est dit est dit. Vous devez respecter votre parole et vous montrer exemplaire sur les règles internes de l'entité ou de l'entreprise. Alors ne retenez-pas votre assistant(e) au-delà de l'horaire usuel...*

### 6. Confier des mini-missions valorisantes

*Sortez votre collaborateur de sa routine. Offrez-lui des tâches spécifiques qui l'intéressent. Il s'investira davantage sur une action passionnante que sur un travail lambda avec une prime à la clef.*

*Délégez-lui la répartition du travail sur le projet Z, demandez-lui d'exposer en public le Powerpoint qu'il a ficelé pour vous, invitez-le à animer une réunion.*

*Ces situations présentent un triple avantage.*

- 1/ Elles le placent dans la lumière.
- 2/ Elles lui permettent de prouver ce qu'il est capable de faire.
- 3/ Elles augmentent ses compétences.

### 7. Partager les côtés sympas de son job

*Être patron comporte des privilèges. Pourquoi ne pas en faire profiter l'équipe ? Participer à un congrès, représenter l'entreprise dans un gala, à l'Opéra ou dans un cocktail avec des huiles peut faire plaisir à l'un ou l'autre. Dites-lui alors qu'il sera parfait à votre place. Sacrifiez-vous un peu, c'est pour la bonne cause.*

### 8. Complimenter

*Les félicitations restent un vigoureux dopant, en particulier pour les personnalités narcissiques ou celles rongées par le doute. Veillez toutefois à bien circonscire votre "bravo". Signalez-le jour, l'action et les résultats précis que vous encensez afin qu'il reste vigilant sur le reste.*

### 9. Susciter la reconnaissance des pairs

*Les satisfécits peuvent être indirects. Un collaborateur qui a dépanné sur un dossier, sauvé la mise à un collègue peut être mis à l'honneur.*

