

HIGH FIVE

Mieux comprendre les motivations des membres de votre équipe

Il arrive que les personnes accomplissent des tâches par obligation, mais travailler avec un objectif porteur de sens est beaucoup plus durable. Ce n'est pas l'origine de la motivation qui compte, mais sa qualité. Cette fiche guide vous aidera à comprendre, au sein de votre équipe ou lors d'entretiens individuels, ce qui nourrit la motivation et ce qui la mine.

Conseil préalable : vous utilisez cette fiche guide comme base pour des entretiens individuels ? Transmettez le questionnaire au préalable aux membres de votre équipe. Demandez-leur de donner une note sur 10 pour chacun des grands aspects évoqués : dans quelle mesure l'organisation est-elle déjà performante dans ce domaine ?

Connexion et communication

NOTE SUR 10 : ...

- Est-il possible de discuter de tout au sein de l'équipe, y compris des choses qui se passent moins bien ou exigent beaucoup d'énergie ?
- Quand vous sentez-vous le mieux au sein de l'équipe ?
- Quand vous sentez-vous écouté(e) ou compris(e) ?
- Que devons-nous conserver, développer, abandonner (CDA) ?

Reconnaissance et compétence

NOTE SUR 10 : ...

- Vous sentez-vous récompensé(e) et reconnu(e) de manière équitable grâce à votre rémunération ?
- Pensez-vous que la reconnaissance s'exprime surtout sur le plan financier ?
- De quelles autres manières vous sentez-vous apprécié(e) aujourd'hui (par exemple, feed-back constructif, opportunités de développement) ?
- Quels exemples de récompenses non financières appréciez-vous particulièrement ?
- Avez-vous le sentiment d'être vraiment capable dans un domaine ?
- Que devons-nous conserver, développer, abandonner (CDA) ?



Sens et impact

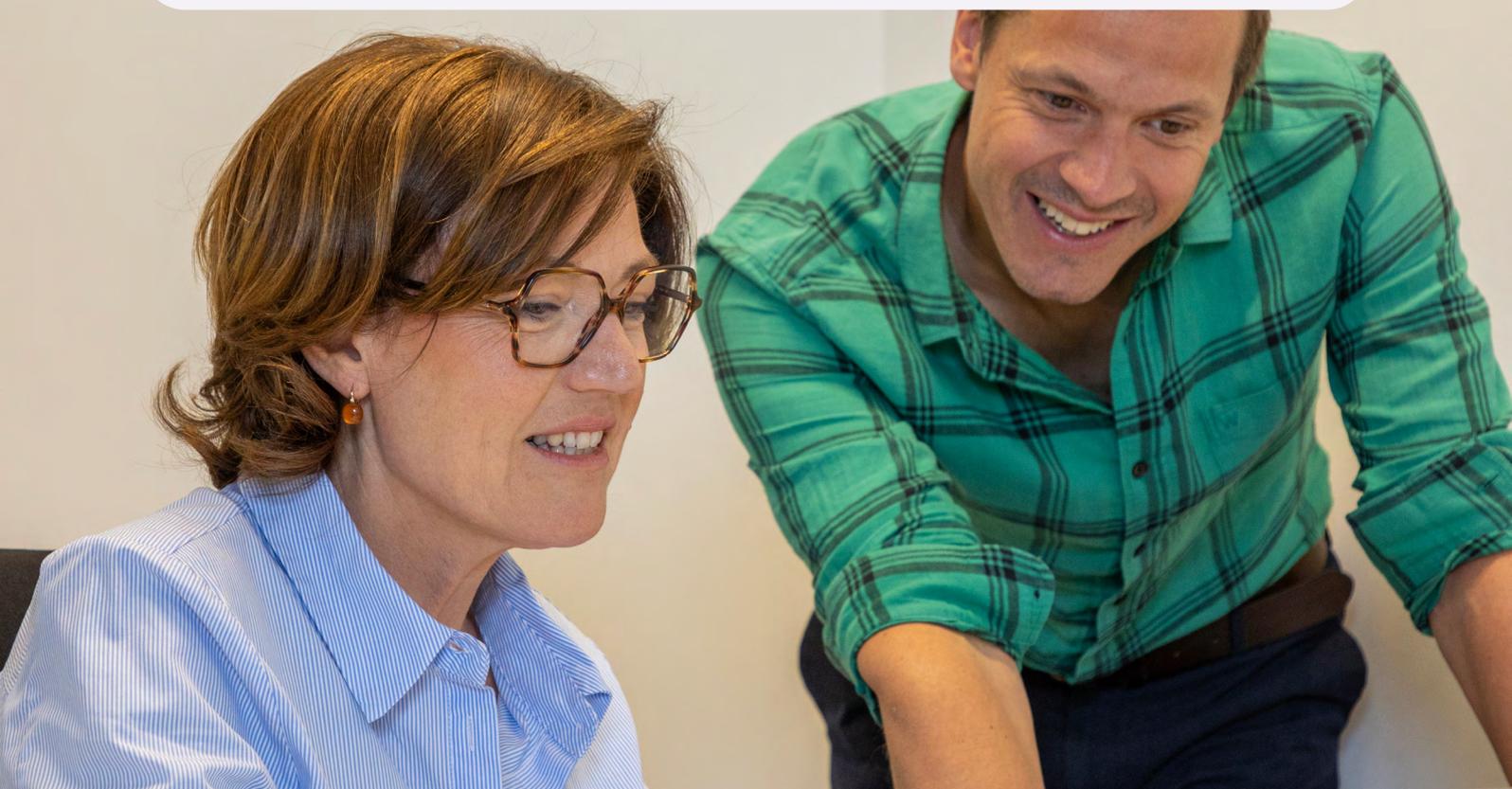
NOTE SUR 10 : ...

- Savez-vous en quoi votre travail ou votre rôle contribue à l'ensemble ?
- Rendons-nous les succès ou les progrès suffisamment visibles ?
- Qui est reconnu : chacun ou surtout les collègues les plus visibles ?
- Que devons-nous conserver, développer, abandonner (CDA) ?

Autonomie et droit de s'exprimer

NOTE SUR 10 : ...

- Jouissez-vous de la marge nécessaire pour accomplir votre travail à votre manière ?
- Avez-vous le sentiment de pouvoir contribuer à déterminer l'orientation de l'organisation ?
- Vos idées sont-elles prises au sérieux, même si elles ne sont pas immédiatement applicables ?
- Que devons-nous conserver, développer, abandonner (CDA) ?



Conseils de Bright Plus

1. **Écoutez avant de motiver** : la motivation évolue dans le cadre d'un dialogue, pas sous la pression.
2. **Donnez confiance** : une personne qui ne se sent pas en sécurité ne prendra pas de responsabilités.
3. **Donnez du sens** : expliquez pourquoi le travail est important.
4. **Manifestez votre reconnaissance** : les petits rituels entretiennent la motivation.
5. **N'oubliez pas vos télétravailleurs** : l'appréciation et la connexion à distance comptent tout autant.
6. **Répétez et restez à l'écoute** : la motivation évolue, vérifiez donc régulièrement ce qui efficace.