

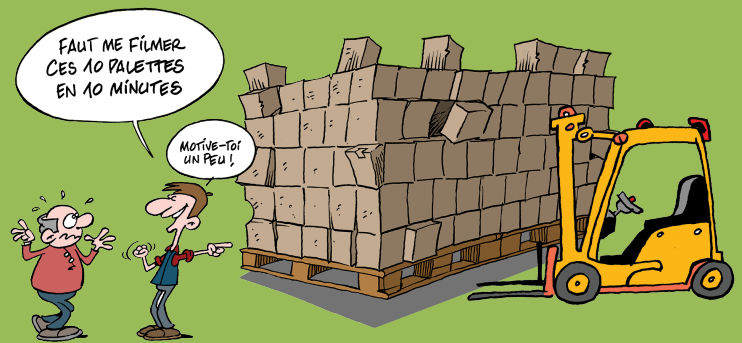
MOTIVER



La motivation, c'est ce qui pousse une personne à agir. C'est un état fluctuant et dépendant de nombreux facteurs, qui ne se décrète pas.

L'un des rôles du manager est donc de créer les conditions favorables à l'implication et à l'engagement de ses salariés.

Contrairement aux idées reçues, la rémunération n'est pas la seule source de motivation. De nombreux leviers sont à la disposition du manager dans sa relation avec chacun de ses collaborateurs pour rendre attractive l'entreprise et fidéliser les salariés.



RECONNAISSANCE VALORISATION

- Etre respecté
- Etre apprécié pour son travail, son implication
- Etre consulté et écouté
- Etre remercié et encouragé



SENS

- Comprendre la portée de nos actions
- Partager des valeurs communes
- Sentiment d'utilité
- Intérêt du travail



CONDITIONS DE TRAVAIL

- Se sentir en sécurité
- Bonne organisation
- Possibilité de produire un travail de qualité
- Bénéficier de moyens adaptés et qualitatifs



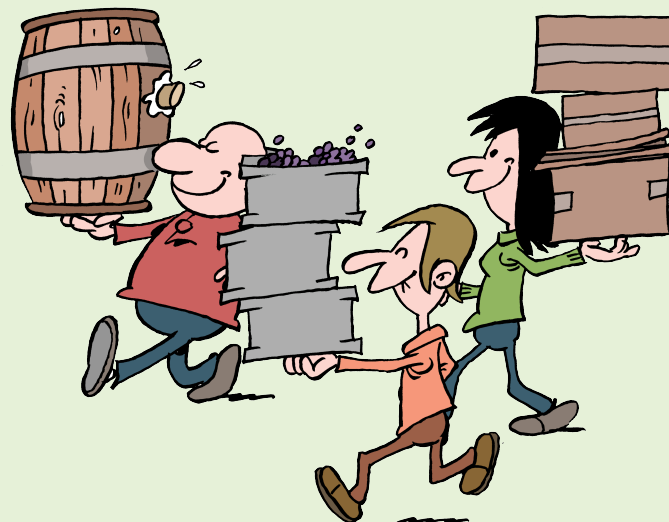
AUTONOMIE

- Pouvoir exprimer ses compétences
- Se voir confier des responsabilités
- Avoir des marges de manœuvre
- Pouvoir prendre des initiatives



QUALITÉ DES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES / AVEC LA HIÉRARCHIE

- Confiance, écoute
- Echanges réguliers, dialogue apaisé
- Climat de travail positif, ambiance agréable
- Moments conviviaux



RÉMUNÉRATION

- Recevoir une juste rémunération
- Pouvoir prétendre à des compléments (primes, tickets restaurant, chèques cadeaux, etc)



APPARTENANCE

- Participer au projet global
- Faire partie d'une équipe
- Pouvoir interagir
- Cohésion et entraide



PERSPECTIVES

- Pouvoir se former, progresser
- Enrichir ses compétences
- Avoir des possibilités d'évolution



ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

- Avoir une charge de travail raisonnable
- Bénéficier d'une flexibilité si besoin



L'essentiel & plus encore