

Motivation¹ des salariés : clé de la performance² économique ?

C'est un fait, la motivation des collaborateurs est désormais clairement identifiée comme une clé essentielle de la performance de l'entreprise. La motivation des salariés est primordiale car cela sert votre entreprise de manière globale : un salarié heureux est un salarié à la fois performant et plus créatif. Certains en doutent encore?

Un salarié satisfait aura naturellement envie de manifester son implication auprès de son employeur en s'investissant³ davantage dans ses missions au quotidien ; mais également auprès de ses clients, ce qui sert aussi votre image de marque.

Lorsque vos salariés sont motivés, cela augmente de fait leur épanouissement professionnel et l'ambiance s'en trouve améliorée grâce à la convivialité et le bien-être au travail. Votre objectif en tant que responsable des ressources humaines, doit consister à sensibiliser l'équipe dirigeante sur l'intérêt de limiter au maximum les situations de stress qui impacteraient⁴ très fortement la motivation des équipes et pénaliseraient de fait la performance du monde des affaires...et de lui en donner des moyens.

En motivant vos salariés, vous réduisez efficacement le taux de renouvellement du personnel et l'absentéisme⁵. Dans ce cadre, vous vous devez d'être en permanence à l'écoute de ces indicateurs représentatifs et mettre en place les démarches nécessaires en fonction de leurs évolutions.

Motiver les salariés en rémunérant leur performance est le plus évident et sans aucun doute le plus rapide à mettre en place en entreprise : augmentation salariale, prime⁶ exceptionnelle, avantages en nature... Aujourd'hui est-ce toujours suffisant ? À l'heure où la fidélisation⁷ des talents est un enjeu majeur pour l'entreprise, il faut se poser une question essentielle : par quoi les salariés, notamment les jeunes générations, sont-ils motivés ? Le responsable des RH (ressources humaines) qui met en œuvre des méthodes performantes pour gérer la carrière de ses salariés a compris que la motivation découle aussi de l'estime de soi et des perspectives d'évolution de ses équipes.

La liberté, alliée naturelle de la responsabilité, produit bonheur et performance. Quoi de plus simple que d'encourager les employés à exprimer leurs idées, même au-delà de leurs missions. Pensez à situer les collaborateurs dans un contexte global d'entreprise pour qu'ils aient pleinement conscience de leur valeur ajoutée. De plus, il faut penser « travailler et réussir tous ensemble ».

Il vous faudra donc savoir trouver le juste équilibre pour satisfaire et donner envie à vos collaborateurs de s'investir dans leur travail sans pour autant faire d'eux de véritables « enfants gâtés » n'agissant que lorsqu'ils peuvent prétendre recevoir une récompense en retour.

Et n'oubliez pas, quoi qu'il en soit, soyez toujours équitable⁸ et montrez l'exemple.

<https://e-paye.com/motivation-salarie-performance>

1. motivation : ensemble des éléments qui dynamisent le comportement des salariés au travail.
2. performance : exploit ou réussite remarquable en un domaine quelconque.
3. s'investissant : se donnant en pleine énergie.
4. impacteraient : influenceraient, marqueraient.
5. absentéisme : répétition et durée des absences sur une période donnée.
6. prime : ici, attachement d'un salarié à son entreprise.
7. fidélisation : somme versée à un salarié en plus de son salaire.
8. équitable : juste, impartial

Questions de compréhension et d'analyse :

1- En vous appuyant sur le texte et son paratexte, **choisissez** et **recopiez** la bonne réponse :

- a. Le locuteur s'adresse :
 - au responsable des ressources humaines,
 - au responsable RH et aux collaborateurs,
 - aux salariés et au manager.
- b. Ce texte parle uniquement :
 - de l'augmentation salariale des employés,
 - du bien-être des salariés en général,
 - de l'équipement matériel confortable.
- c. Selon le locuteur, le bien-être du personnel dans une entreprise a pour objectif final :
 - d'améliorer la productivité de l'entreprise,
 - d'accorder des primes aux salariés,
 - de rendre le salarié heureux et satisfait.

2- **Dites**, pour chacune des affirmations suivantes, si elle est vraie ou fausse et **justifiez** quand c'est faux en **citant** le texte dans les lignes 1 à 14.

- a. L'engagement total du salarié dépend uniquement de sa satisfaction matérielle.
- b. Les clients de l'entreprise sont plus satisfaits grâce au bon contact avec les salariés motivés.
- c. Le développement professionnel des employés améliore la qualité de vie au travail.
- d. Ne pas augmenter les salaires des employés cause leur absentéisme.

3- **Expliquez** la valeur des signes de ponctuation dans le titre.

4- a. **Identifiez** le référent du pronom indéfini « certains » (L.3)

b. À l'appui de votre réponse, **précisez** la valeur de l'interrogation à la ligne 3.

5- a. **Relevez** dans les lignes 15 à 21 trois adjectifs évaluatifs et un verbe modalisateur.

b. En vous basant sur vos relevés en (a) et sur le connecteur additif « aussi » (L.20) **dites** en quoi consiste la motivation des salariés.

6- a. **Justifiez** l'emploi des guillemets à la ligne 27 « enfants gâtés ».

b. **Identifiez**, le mode verbal dominant à la ligne 29, et **expliquez** sa valeur d'emploi.

7- **Quel serait**, selon vous, le profil d'un salarié motivé ?