

LA MOTIVATION SÉSAME POUR L'EMPLOI

En entretien ou en poste, être performant et efficace ne tient pas seulement de l'expérience et des diplômes.

Les entreprises misent autant sur les compétences d'un candidat que sur sa motivation. En effet, c'est l'élément indispensable dans le choix du recruteur. Cela se vérifie également une fois l'entreprise intégrée. Les collaborateurs adoptant ce comportement sont alors plus travailleurs et efficaces.

La motivation est l'un des moteurs du succès. Que ce soit à la recherche d'un emploi ou en poste dans une entreprise, la motivation est ce plus qui pousse une personne à agir afin d'obtenir ce qu'elle convoite. Elle est tout simplement indispensable pour intéresser et s'intéresser à un emploi. Un passage obligatoire pour se faire connaître et montrer sa détermination. Car, entre deux candidatures, à diplômes et expériences équivalents, le poste reviendra à celui dont la motivation est sans faille. C'est un critère essentiel pour le recruteur qui recherche cet élément dans le comportement du candidat lors du rendez-vous. Dans ce cas précis, comment sortir du lot ? En étant sincère avec soi-même c'est à dire répondre aux annonces dont vous êtes sûrs qu'elles aboutiront sur un entretien : coller au plus près de l'annonce. Dans le cas d'une candidature spontanée, l'exercice est d'autant plus difficile que l'on ignore les désirs de l'entreprise et les besoins du poste.

Au cours de l'entretien, la motivation est facilement décelable par le recruteur. Le comportement du recruté est en quelque sorte transcendé. L'intérêt qu'il porte à la fonction se traduit par de nombreuses questions relatives à la nature du poste. Le candidat se voit déjà en place dans l'entreprise en faisant, en quelque sorte, preuve d'empathie. Il essaie virtuellement de monter des projets ou de résoudre des problèmes. L'entretien prend alors une toute autre dimension. Une certaine complicité se crée entre recruteur et candidat. L'un pour avoir trouvé quelqu'un de concerné par le poste et l'autre pour avoir le sentiment d'être écouté et de rentrer dans son domaine de compétence.

En revanche, si le candidat répond simplement aux questions sans émettre de suggestions, sans être interrogateur, sans s'animer sur certaines questions, le recruteur devinera le manque d'entrain et écartera la personne.

LA MOTIVATION EN ENTREPRISE

Une fois embauché, la motivation dont vous avez fait preuve à l'entretien doit rester intacte. Car s'il y a eu bluff, vous pouvez, par deux fois, vous retrouver dans des situations très inconfortables. C'est en effet un jeu dangereux car un recruteur détecte facilement la véracité de vos dires par des questions croisées. Mais le plus grave, c'est de vous retrouver dans une position de salarié alors que le travail ne vous intéresse pas. Dans les périodes difficiles, les individus réagissent égoïstement, les rivalités et les peurs sont exacerbées entraînant un climat de méfiance. Les passions prenant le pas sur la raison, les objectifs de l'entreprise sont effacés par des préoccupations subalternes dont l'issue est généralement incertaine. Il s'installe une spirale de perte de confiance en soi, envers autrui et vis à vis de l'entreprise. Celle-ci perd toute aptitude à innover, à mettre en œuvre des plans d'action et à trouver des solutions. Un tableau noir en perspective mais qui n'est malheureusement pas si rare quand la motivation est absente. La résultante : le personnel est déresponsabilisé, supprimant toute initiative et implication dans la mise en œuvre des processus d'efficacité et de qualité.

Etre motivé pour un employé, c'est détecter une fonction dans laquelle on peut s'épanouir. La motivation devient une formidable source d'énergie. La personne a soif d'apprendre plus, elle découvre le plaisir de travailler et de s'ouvrir aux autres personnes de l'entreprise. Une dynamique va naître de la complémentarité des personnalités d'une équipe.

Par ailleurs, la motivation ne peut-être intègre sur une longue durée. Elle a ses fluctuations. C'est pourquoi, il est difficile de l'appréhender à moins d'intégrer une politique de «gestion de motivation» dans sa vie de tous les jours. Il faut alors apprendre à gérer et surmonter les petits soucis. Tout d'abord, transformer le stress en énergie positive. Celui-ci encourage alors l'action.

L'environnement de travail est également primordial. Un individu travaillant dans une entreprise où les relations humaines sont une priorité se sent épaulé. Il est davantage libre de créer.

La passion est également un formidable moteur pour progresser. Source inépuisable d'énergie, elle permet d'être toujours à la découverte de nouvelles opportunités, d'être créatif et innovateur. Encore faut-il savoir la canaliser pour ne pas partir dans tous les sens. La motivation provient aussi du traitement que l'on reçoit au sein d'une entreprise. Plus la communication est claire et fluide, plus l'implication est élevée. Les salariés sont prêts à faire des sacrifices pour leur entreprise quand ils participent à l'énergie collective. En effet, ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise est valorisant. Le personnel est heureux parce qu'équilibré dans son travail. Les deux parties sont gagnantes. Les employés sont fidèles évitant un turn-over toujours lourd à supporter.

LA RÉCOMPENSE, SOURCE DE MOTIVATION

L'une des principales motivations reste l'intérêt immédiat que les salariés peuvent tirer de leur fonction. En d'autres termes : le salaire, les primes, le 13e mois... Le revenu constitue l'une des premières interrogations lorsque l'on se présente à une place. Les entreprises le savent. C'est pourquoi, elles mettent en place des politiques d'intéressements. Ce système représente la base même des revenus de certains métiers. Les commerciaux par exemple disposent d'un salaire fixe et de commissions relatives à leurs performances. La motivation est donc pécuniaire mais elle n'est pas l'unique élément à entrer en ligne de compte.

Aujourd'hui, la qualité de vie prime sur les questions matérielles. C'est d'ailleurs la théorie d'un certain A. Maslow, auteur de la très célèbre pyramide du même nom. Il place les besoins financiers après d'autres motivations de natures différentes. Il met en premier lieu les besoins physiologiques : se nourrir, se vêtir, se loger. Ensuite, viennent les besoins de sécurité et de protection englobant tout ce qui met l'individu à l'abri des agressions extérieures. Les besoins sociaux, quant à eux, sont l'un des piliers de cette théorie. Se sentir accepté, reconnu et compris des autres est fondamental pour avoir une vie professionnelle intéressante et active. Les besoins d'autosatisfaction ou égocentriques arrivent en quatrième position. Ils sont remplis lorsque la personne se comprend et se respecte elle-même. Enfin, les besoins d'accomplissement. Ceux-ci atteignent leur but dans le cas de la liberté de création artistique ou dans l'intégration d'un groupe.

LES PLUS DE LA MOTIVATION

Une entreprise s'intéresse fortement à la dynamique de motivation de ses employés. Elle sait que c'est la principale source d'énergie de l'entreprise. Des collaborateurs motivés s'impliquent naturellement. Le travail en équipe est une constante de la motivation. Un équilibre qui se traduit par quatre types de personnalités bien distinctes.

Pour l'imaginatif, la motivation se traduit par de nouveaux défis à relever et des objectifs de plus en plus difficiles à atteindre. Il s'épanouira dans un environnement changeant ou le sens des responsabilités et de la communication occupe une place prépondérante dans sa mission. Charismatique et motivant, il influence par ses convictions.

Le raisonnable se sentira sécurisé dans son entreprise. Il n'excellera que dans un environnement clair, intègre et équitable où la gestion est méticuleuse. Analytique, il observe et émet des directives.

Le côté artistique est représenté par les émotifs. A la recherche de l'harmonie, les émotifs se réalisent au sein d'une entreprise qui leur accorde confiance et liberté. Leur créativité n'en sera que plus débordante.

La motivation de la personne active se trouve essentiellement dans la conquête et l'autonomie. Une entreprise bien gérée lui donnera les mandats de conquête et de négociations. Structuré, l'actif va toujours de l'avant sans brûler les étapes.