



Passionné par le travail ?

Quelque 73% des participants à l'enquête "Travail et Motivation" déclarent qu'ils éprouvent du plaisir à faire leur travail. Un résultat positif ? Certainement ! Or, le chiffre signifie en même temps que 27% ne sont pas satisfaits... Dans l'interview ci-dessous, M. Ludo Daems, le directeur de l'institut PKZ, commente les résultats de l'enquête et donne sa vision sur la problématique.

L'enquête "Travail et Motivation" a été réalisée en collaboration avec le Prof. Dr Hans De Witte (KULeuven), Quest Europe, l'institut PKZ, ISW, Vacature et Références. Votre mutualité a également apporté son soutien, dans le but de promouvoir la santé au travail et optimiser la motivation de ses propres collaborateurs.

Les questions ont été axées sur quatre aspects essentiels de la motivation, à savoir : le plaisir, la vitalité, le dévouement et la satisfaction. Plus de 10.000 lecteurs de Références et de Vacature ont complété le questionnaire en ligne.

Profil a rencontré M. Ludo Daems, directeur de l'institut PKZ, qui interprète pour vous les résultats de l'enquête.

Pourquoi cette enquête ?

Les dix dernières années, le stress au travail a fait l'objet de nombreuses études. L'association avec la dépression et l'absentéisme n'était pas gratuite. Une approche plutôt négative, donc. Or, ces dernières années, les entreprises ont voulu optimiser leur capital humain et améliorer la motivation de leur personnel. Par le biais du questionnaire, les enquêteurs ont recherché l'expérience positive du travail.

L'enquête est-elle représentative de la population belge ?

Non, puisqu'elle n'a été réalisée que par certains canaux de communication (Références et Vacature) ayant un public spécifique disposé à compléter le questionnaire. Il s'agit toutefois d'un groupe de plus de 10.000 personnes et je suis convaincu du fait que les tendances apparues dans l'étude correspondent dans les grandes lignes à une représentation de la société.

73% déclarent qu'ils éprouvent du plaisir à faire leur travail. Mais toute médaille a son revers...

En effet. C'est pourquoi le Prof. Dr Hans De Witte a insisté pour faire paraître ces chiffres. Au moment de la retraite, certaines personnes disent être "contentes d'enfin pouvoir vivre". Mais le travail fait quand même partie intégrante de la vie, non ? Le travail peut même constituer une façon de vivre très agréable.

Qu'est-ce que les enquêteurs entendent par "vitalité" ?

Des travailleurs qui font preuve de vitalité ont plein d'énergie et s'investissent à 200%. Plus, plus vite et mieux... c'est leur manière de travailler.

Selon les résultats de l'enquête, 66% des participants ont plein d'énergie. C'est très bien, mais la question qui se pose est de savoir comment utiliser cette énergie pour améliorer la qualité du travail.

29% ne voient pas l'utilité de leur travail. C'est un taux impressionnant, non ?

Oui. Le grand défi des nouveaux managers RH n'est pas uniquement de trouver du personnel adéquat, mais également de le soutenir dans le développement de sa carrière. Le sens et l'utilité du travail doivent être tout aussi importants que la bonne exécution des tâches. Cette approche contribuera à développer l'enthousiasme du personnel, qui sera fier de son travail et qui le considérera comme un défi plutôt que comme une perte de temps. Il ressort de l'enquête que 65% des participants sont particulièrement enthousiastes par rapport aux tâches qu'ils effectuent. Quelque 70% des lecteurs seraient (très) satisfaits de leur travail.

Quel est l'impact du degré de motivation sur le travailleur et sur l'entreprise ?

Des travailleurs motivés s'identifient à l'entreprise et ne changent guère de travail, ce qui veut dire que la motivation et la fidélité à l'entreprise sont fortement liées. La motivation a également une influence sur les prestations : du personnel motivé fait du meilleur travail et est moins souvent absent. Enfin, la motivation va la main dans la main avec la joie de vivre. En effet, les gens qui savourent la vie et qui respirent le bonheur sont en général de meilleurs travailleurs. Et vice versa, les gens qui ont du plaisir dans le travail sont également plus heureux à la maison.

Chose remarquable : une gageure serait plus motivante qu'un package d'avantages extralégaux...

Pour moi, c'est logique. L'enquête sur les salaires (cf. infra) montre que la rémunération n'occupe que la sixième place dans la liste des incitants. L'effet d'une augmentation salariale se perd vite. Des tâches utiles, entraînant une grande responsabilité, sont beaucoup plus motivantes. Le salaire doit évidemment être comparable à celui d'une fonction assimilée dans le secteur.

Comment comptez-vous augmenter la motivation et la passion pour le travail ?

Il faudrait voir le travail comme une possibilité de s'épanouir. Cela demande de l'entreprise une bonne communication (interne) et une vision et des objectifs clairs. Il est important que chacun puisse retrouver ses propres objectifs dans ceux de l'entreprise. Pour que le climat de travail favorise le développement individuel, l'entreprise a besoin d'une base solide. Des études réalisées par le passé montrent que le bien-être du personnel dépend de quatre facteurs essentiels (le respect, l'attention, la passion et le plaisir : RAPP), qui jouent donc un rôle primordial dans le bon fonctionnement d'une entreprise. Les initiatives ont plus de chances de réussir si l'on adopte l'approche RAPP. Un jour de la vie se compose de 24 heures, qui se répartissent globalement de manière suivante : 8 heures de sommeil, 8 heures de travail, 2 heures de déplacements, 6 heures de tâches ménagères (repas, lessive, etc.) et d'activités sociales. Je crois que nous avons tous intérêt à remplir les 8 heures de travail de manière qualitative.

Qui sont les travailleurs les plus motivés ?

- La motivation varie surtout en fonction du statut professionnel : les travailleurs indépendants et les cadres supérieurs sont les plus motivés, suivis du personnel soignant et enseignant. Ensuite viennent les cadres moyens. Les employés exécutifs et les ouvriers sont les moins motivés.
- Les travailleurs néerlandophones sont plus motivés (ca.10%) que les francophones.
- La motivation augmente en fonction de l'âge, sauf dans le groupe des 25 à 34 ans, qui atteignent le score le plus bas (inférieur aux -25 ans !).
- Les femmes sont un peu plus motivées que les hommes, mais la différence est minime : 0,3 sur 10.

Piet Van Eenoooghe

L'approche RAPP

- **Le respect**
L'ambiance au travail s'améliorera si le personnel respecte le travail et les valeurs des collègues. Le travailleur lui-même se sentira mieux et son attitude aura une bonne influence sur les autres.
- **L'attention**
De nos jours, l'attention est très recherchée... mais rare. Se montrer attentionné, c'est bien se soigner et prendre soin des autres. Evidemment, les émotions jouent aussi un rôle ! Les gens sentent d'abord, ils réfléchissent ensuite et l'action vient en dernier lieu. Dans beaucoup d'entreprises, il n'y a pas de place pour les émotions. Le résultat ? Du stress et des conflits. Pourtant, cette énergie émotionnelle peut facilement être détournée de manière positive pour augmenter la participation créative.
- **La passion**
La passion, c'est l'ardent désir de réaliser ses objectifs. Mettre toute sa conviction et son cœur dans le travail, c'est le succès garanti.
- **Le plaisir**
Le plaisir, c'est le contraire de la peur. La peur des erreurs, des sanctions. La peur mène à l'incertitude et à un manque de satisfaction dans le travail.

Et vous ?

Qu'en est-il de votre motivation ?

Curieux de connaître le degré de passion pour votre travail ? Faites le test ! Le baromètre de motivation mesurera votre engagement et, le cas échéant, vous donnera des conseils pour augmenter votre motivation.

<http://www.references.be/motivation/>

Plus d'infos ?

PKZ – M. Ludo Daems
Mastenlaan, 8
2460 Kasterlee
Tél. : 0475 51 18 18
E-mail : info@pkz.be