

EDITION 2024

GUIDE PRATIQUE

POUR (RE)MOTIVER SON EQUIPE
SANS S'EPUISE !

WWW.AKANUP.COM

A hand is visible on the left side, holding a wooden ladder that extends vertically across the frame. The background is a clear blue sky with some light, wispy clouds. The ladder is made of dark wood and has several rungs. The hand is positioned near the bottom of the ladder, gripping one of the rungs.

||

**Le travail d'équipe
est le secret qui
permet à des gens
ordinaires d'obtenir
des résultats
extraordinaires.**

Ifeanyi Enoch Onuoha

ET SI ON COMMENÇAIT PAR ÉVALUER TA PROPRE MOTIVATION ?

QUIZ - YES OR NO

		YES	NO
1	Je sais ce qu'on attend de moi au travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	J'ai les moyens et l'équipement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Au travail, j'ai la possibilité de faire ce que je fais le mieux chaque jour.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Au cours des sept derniers jours, j'ai reçu de la reconnaissance ou des feedbacks positifs pour avoir fait du bon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Mon manager, ou quelqu'un au travail, semble se soucier de moi en tant que personne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Il y a quelqu'un au travail qui encourage mon développement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Au travail, mes opinions semblent compter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	La mission ou le but de mon entreprise me fait sentir que mon travail est important.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mes associés ou collègues se sont engagés à faire un travail de qualité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	J'ai un meilleur ami au travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Au cours des six derniers mois, quelqu'un au travail m'a parlé de mes progrès.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	L'année dernière, j'ai eu des opportunités au travail pour évoluer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

QUE FAIRE SI J'AI COCHÉ PLUS DE "NON" QUE DE "OUI"?

CHECKLIST BOOST

Il arrive à tout le monde d'avoir des coups de mou, des moments où la motivation est plus basse. A toi d'évaluer si cette baisse de motivation est passagère (quelques jours) ou installée (quelques mois). En attendant, voici 6 tips pour te redonner un peu d'énergie dans ton job !



Travaille sur ta vision. Rappelle toi pourquoi tu as pris ce job, et où tu veux aller. Plus tu sauras précisément où tu veux aller, plus il sera facile pour toi de faire les premiers pas.



Trouve ton rythme de travail en identifiant tes phases de grandes productivité dans la journée et dans la semaine, mais aussi tes phases de "repos", où tu privilégieras par exemple la lecture d'emails.



Travaille sur tes freins psychologiques (perte de sens dans son travail, vouloir que tout soit parfait, impression d'être submergé, etc) en commençant par les identifier.



Si tu as l'impression de procrastiner (alors même que tu es sous l'eau...), c'est sûrement que la tâche que tu as besoin d'accomplir te semble trop grande. Pour cela, découpe là en sous tâches pour gravir la montagne petit à petit.



Donner du sens à ce que vous faites en interroger le pourquoi le fait. Plus vous augmentez le sens de vos actions, plus votre motivation augmente.



Interrogez vos besoins en vous posant simplement la question : "de quoi ai-je besoin dans mon travail pour retrouver de la motivation ? Soyez sincère avec vous-même !

NOTES:

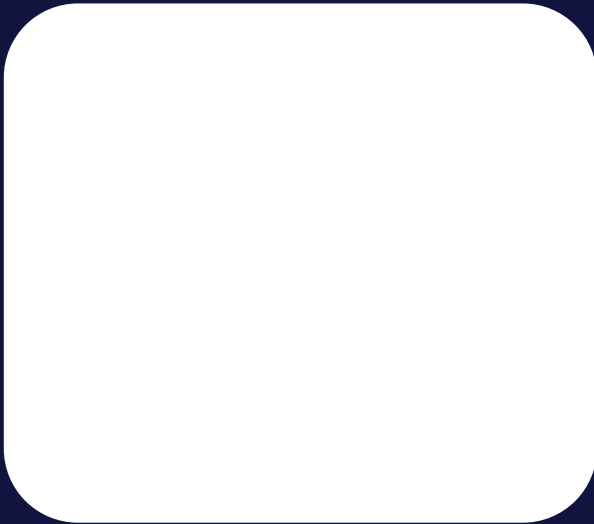
Engage toi sur une action à mettre en place pour commencer à reprendre le chemin de la motivation :

REPONDS A CES QUELQUES QUESTIONS POUR BOOSTER

TA MOTIVATION

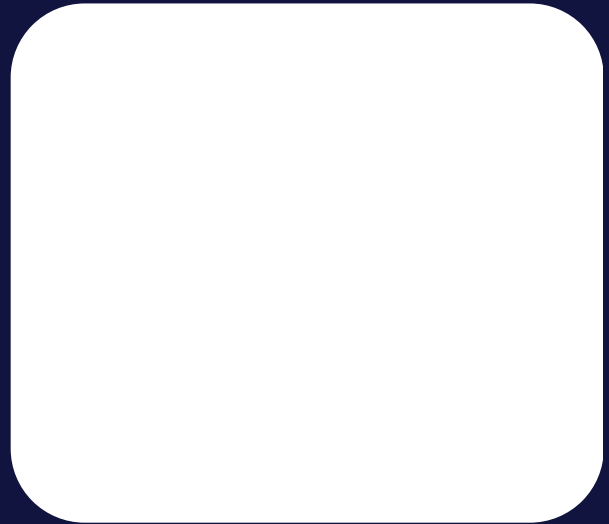
Question 1

Quelle est ma vision à long terme en tant que manager?



Question 2

Type your question right here?
Did distance learning appear?



Question 3

Suis-je enthousiaste à l'idée de relever de nouveaux défis en tant que manager?



Question 4

Comment je gère les obstacles et les revers en tant que manager?



(RE)MOTIVER MON EQUIPE

Dans ton rôle de manager, tu peux parfois sentir que ton équipe se démotive. Elle ne le fait jamais sans raison. En tant que manager, vous devez avoir une stratégie claire pour (re)motiver vos troupes en cas de besoin. Nous t'en proposons une ci-dessous :

01

DONNER LE CAP

Tu dois donner une vision claire à ton équipe en lui communiquant précisément la façon dont tu imagines le futur de l'entreprise à moyen terme (2 à 5 ans).

VOILÀ CE QUE NOUS ALLONS ACCOMPLIR !

02

FAIRE PREUVE D'EMPATHIE

Tu dois croire profondément en les capacités de ton équipe à atteindre les objectifs que tu lui fixes. Tu dois aussi leur expliquer pourquoi tu es convaincu qu'elle peut y arriver (reconnaissance, encouragements, etc).

JE SUIS CONVAINCU(E) QU' ON PEUT Y ARRIVER !

03

DONNER DU SENS

Tu dois insister sur le "POURQUOI". Ton équipe doit pouvoir faire le lien très facilement entre les objectifs stratégiques que tu lui fixes et son travail quotidien.

JE T' EXPLIQUE POURQUOI C' EST SI IMPORTANT !

04

FAVORISER L'ACTION

Chacun de tes collaborateurs doit savoir exactement ce qu'il a à faire pour pouvoir participer à l'objectif commun. Ton message doit être suffisamment clair pour qu'il ait envie de se mettre rapidement en action.

LET' S GOOO !

ON PARLE

CHIFFRES

Et si tu n'étais pas convaincu que tu as un véritable rôle à jouer dans la motivation de ton équipe, voici quelques chiffres qui parlent d'eux-mêmes !

70%

des collaborateurs disent que leur motivation serait augmenté si leur manager leur disait davantage MERCI.

50%

des collaborateurs quitteraient leur entreprise s'il n'était pas assez remercié et reconnu dans leurs efforts.

42%

des salariés ne sentent pas reconnus par leurs dirigeants.

45%

des salariés ne se sentent pas impliqués quand ils ont l'impression que leur travail est sous-estimé et non reconnu.

77%

des employés disent que la reconnaissance de leur travail est essentielle pour leur motivation au travail

56%

des responsables RH craignent que leurs employés quittent l'entreprise par manque de reconnaissance et de motivation au travail.

29%

des salariés ne sont pas motivés par leur travail.

63%

des collaborateurs ne se sentent pas pleinement et réellement heureux dans leur travail.

Chiffres issus d'études :

Etude sur 500 employés de la joie au travail, Harvard Business Review, 2019

Etude sur la reconnaissance au travail, Reward Gateway, 2017

Employee engagement survey, Wrike, 2020

11ème édition du baromètre Santé et Qualité de vie au Travail, Malakoff Médéric Humanis, 2019

Climat social au travail, Cegos, 2018

MOTIVATION ON GOING !

7 DAYS CHALLENGE

DÉFINIR UNE VISION INSPIRANTE

Partagez avec votre équipe une vision à court terme inspirante pour les 7 prochains jours. Expliquez comment la contribution de chacun sera cruciale pour atteindre cet objectif. Encouragez les membres de l'équipe à exprimer leurs propres aspirations liées au projet.

RECONNAISSANCE ET APPRÉCIATION

Identifiez un succès récent de chaque membre de l'équipe. Partagez ces réalisations lors d'une réunion et exprimez votre reconnaissance. Encouragez les membres de l'équipe à reconnaître et à célébrer les réussites de leurs collègues.

OBJECTIFS PERSONNALISÉS ET DÉVELOPPEMENT

Organisez des entretiens individuels pour discuter des objectifs professionnels de chaque membre. Identifiez des moyens d'aligner ces objectifs personnels avec les objectifs de l'équipe. Encouragez le développement professionnel en proposant des ressources ou des formations.

CHALLENGE COLLABORATIF

Proposez un défi ou un projet spécial qui nécessite une collaboration étroite. Répartissez les rôles de manière à tirer parti des forces individuelles. Soulignez l'importance de travailler ensemble pour surmonter les obstacles.

FEEDBACK CONSTRUCTIF

Encouragez les membres de l'équipe à fournir des commentaires constructifs les uns aux autres. Organisez une séance de feedback où chacun partage ce qu'il apprécie chez ses collègues et suggère des améliorations. Mettez l'accent sur la croissance personnelle et l'amélioration continue.

JOURNÉE D'INNOVATION ET DE CRÉATIVITÉ

Organisez une journée dédiée à l'innovation et à la créativité. Encouragez les membres de l'équipe à proposer des idées novatrices pour améliorer les processus ou résoudre des problèmes. Créez un environnement propice à l'exploration sans craindre l'échec.

CÉLÉBRATION DES RÉUSSITES ET PLANIFICATION FUTURE

Réunissez l'équipe pour célébrer les succès de la semaine. Discutez des leçons apprises et des compétences acquises. Impliquez l'équipe dans la planification des prochaines étapes et fixez de nouveaux objectifs motivants.

POUR ALLER PLUS LOIN

RESSOURCES UTILES



VIDÉO: "THE PUZZLE OF MOTIVATION" PAR DAN PINK

Dans cette TED Talk, Dan Pink examine les mécanismes de motivation au travail, mettant en avant l'autonomie, la maîtrise et le but. Il propose des perspectives novatrices sur la motivation et l'inspiration des membres de l'équipe.

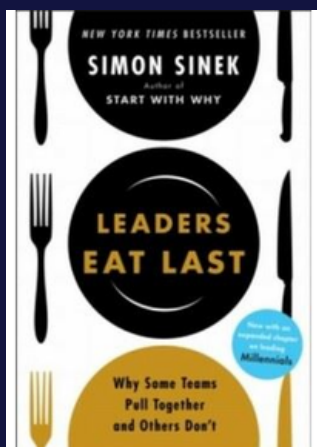
[CLIQUEZ ICI](#)



PODCAST : "LE GRATIN" PAR PAULINE LAIGNEAU

Dans l'émission "Le Gratin", la journaliste Pauline Laigneau aborde des sujets liés au travail, à la carrière et à l'entrepreneuriat. Les épisodes incluent des interviews de personnalités inspirantes qui partagent leurs expériences et leurs conseils pour rester motivé et atteindre ses objectifs professionnels.

[CLIQUEZ ICI](#)



LIVRE : "LEADERS EAT LAST" PAR SIMON SINEK

Simon Sinek explore la dynamique du leadership et son impact sur la motivation d'équipe. En mettant l'accent sur la confiance, la collaboration et le sens du but, il offre des idées précieuses pour renforcer la motivation au sein d'une équipe.

[CLIQUEZ ICI](#)

A PROPOS DE NOUS

DES MANAGERS PASSIONNES PAR LES RELATIONS HUMAINES

AKANUP c'est Louise et Emmanuel, deux ingénieurs passionnés et engagés, qui travaillent chaque jour pour développer un modèle de formation en entreprise toujours plus performant.

Pendant plus de 10 années, nous avons eu à cœur de développer le potentiel de nos équipes respectives de différents services industriels (qualité, engineering et production). Communication, développement Humain et performance d'équipe ont été nos principaux drivers pour atteindre les objectifs que nous nous étions fixés.

L'intégration du développement de soi et du coaching dans nos démarches managériales nous a permis de décupler l'engagement et la motivation (et donc la productivité) de nos équipes.

Aujourd'hui, nous souhaitons mettre à profit nos expériences et accompagner les entreprises et les managers à développer le potentiel de leurs collaborateurs pour améliorer leurs performances opérationnelles. Notre expérience terrain nous permet de proposer un modèle de formation qui s'adapte et prend en compte les problématiques opérationnelles (contraintes de production, de qualité, de temps, de budget et de ressources).



*Louise et
Emmanuel*



WWW.AKANUP.COM