

# MOTIVATION VERSUS MOBILISATION EN SST

## MOT DE LA RÉDACTION

➤ Au départ, la motivation concerne l'individu, mais l'organisation doit également s'en occuper. Certaines questions se posent alors. Est-ce que vos employés comprennent bien le rôle qui leur a été confié ? Ont-ils les ressources et le soutien nécessaires pour bien réaliser leur travail ? Travaillent-ils dans un climat agréable où ils aiment se retrouver ? Si vous avez répondu oui à ces questions, c'est qu'ils sont généralement satisfaits, donc motivés. En effet, ces facteurs prédisposent les gens à adhérer aux buts de l'organisation ou à des buts compatibles, et à les poursuivre en s'investissant.

Malgré la multitude de théories existant sur la motivation au travail, il n'existe pas de recette magique pour motiver une personne, un ensemble de facteurs, plus ou moins complexes, y contribuent. Néanmoins, plusieurs spécialistes s'entendent pour dire que le sentiment d'exercer un certain contrôle sur son travail joue un rôle important en termes de motivation. Cela répondrait à des besoins intrinsèques de compétence, d'autonomie, d'affiliation et d'appartenance. En d'autres termes, plus on a l'impression qu'on utilise bien nos compétences, que l'on nous responsabilise et qu'on a le pouvoir de changer des choses, plus la motivation vient de soi et nous amène à nous dépasser. Si la personne n'est pas motivée au travail, c'est ailleurs qu'elle va se tourner pour assouvir ce type de besoins, car l'être humain est un être de motivation.

Qui dit motivation dit aussi mobilisation ! Mais qu'est-ce que la mobilisation ? C'est la mesure de l'engagement émotif et intellectuel de l'employé envers l'organisation où il travaille. Un employé est considéré mobilisé lorsqu'il parle de son entreprise sans être sollicité, démontre un fort désir de demeurer au sein de celle-ci et cherche à se dépasser pour atteindre les objectifs de la haute direction.

Afin de vous aider à mobiliser votre personnel, *Convergence* a colligé, pour vous, maintes informations fort intéressantes. Disposez-vous d'une « vision » d'entreprise ? Quelles valeurs véhiculent sous votre égide ? Qu'entend-on par projet mobilisant en santé-sécurité ? La reconnaissance au travail, connaissez-vous ses bienfaits et son efficacité ? Et l'analyse transactionnelle pour mieux communiquer avec votre équipe, cela vous dit quelque chose ? Plus on connaît ses gens, plus il est facile de bien communiquer avec eux. Savez-vous ce qui les fait vibrer ? Quelles sont leurs cordes sensibles ?

À cela s'ajoute un témoignage, sans contredit, exceptionnel de participation à la SST. Et, dans la rubrique, le *Coin du superviseur*, un texte inédit sur les incontournables rencontres de sécurité.

Le défi des employeurs consistant à amener les travailleurs à s'investir, l'importance de développer le pouvoir charismatique des *leaders* est, de plus en plus, omniprésente.

Comment agissent-ils au juste ? Ils déploient maints efforts pour mobiliser leur personnel, que ce soit en les écoutant, en conversant ou en travaillant avec eux. Leur constance encourage les uns et les autres à persévérer, même en temps difficiles. Ils parlent de façon intègre et engendrent la confiance. Ils font savoir aux gens qu'ils sont considérés, par des gestes simples et subtils, comme des contacts visuels directs et des sourires authentiques.

En entreprise, les *leaders* possèdent aussi une vision de l'avenir étoffée. Et ils sont capables de la communiquer d'une manière claire et facile à comprendre par tous. Vous reconnaissez-vous ?

Bonne lecture !