

La démotivation au travail : comprendre et agir pour remotiver vos équipes

Phénomène complexe qui peut toucher n'importe quel salarié, quel que soit leur niveau hiérarchique, la démotivation au travail peut avoir des conséquences graves pour les personnes et l'entreprise. Comprendre les causes de la démotivation et mettre en place des stratégies pour y remédier est essentiel pour maintenir une équipe motivée et efficace.

Rédigé par Laurent GRANGER - Mis à jour le 02/07/2024

Navigation rapide

Les signes à surveiller

Les causes de la démotivation

Les conséquences de la démotivation

Comment remotiver votre équipe ?

Inclus dans le dossier :

Motiver ses collaborateurs

Fiches pdf

Les signes à surveiller

Il est important pour le dirigeant ou le manager de détecter les signaux qui surgissent chez un collaborateur ou plus globalement au sein de son équipe.

La productivité baisse et la performance décroît - faute de stimulation – les salariés ne trouvent pas de sens à leurs missions, le management fait défaut... – les résultats/chiffres ne sont pas atteints. , c'est le chiffre d'affaires de l'entreprise qui est en jeu.

Retards répétés, absences injustifiées, arrêts de travail et départs massifs : l'entreprise se désorganise. Cette désorganisation favorise l'insubordination, mettant en péril la politique managériale.

Les causes de la démotivation

Elles sont nombreuses, voici les principales :

1. Mauvaises conditions de travail

Une ambiance de travail tendue peut devenir une source de démotivation. Les salariés doivent baigner dans un environnement où règnent des relations humaines positives et un solide esprit d'équipe. Des conditions de travail inconfortables, un espace de travail mal aménagé ou des équipements insuffisants peuvent également démotiver les salariés.

2. Manque de reconnaissance

Les employés ont besoin de sentir que leur travail est apprécié. Un manque de reconnaissance de la part du manager peut mener à une baisse significative de la motivation. C'est également un risque si les salariés ne perçoivent pas leur travail comme une source d'épanouissement personnel.

3. Charge de travail excessive

Une charge de travail trop importante subie peut mener à l'épuisement professionnel, c'est le fameux burnout. Il est essentiel d'équilibrer la charge de travail de ses collaborateurs pour prévenir ces situations.

D'une manière générale, les facteurs psychosociaux, comme le stress et la surcharge émotionnelle, doivent être surveillés et gérés pour maintenir une bonne santé mentale.

La démotivation - notamment lorsqu'elle est collective - peut résulter de circonstances particulières. Illustrations :

L'entreprise fait face à une phase de licenciements économiques. Les salariés craignent pour leur propre poste, ils ne veulent plus travailler. Le manager doit remotiver les équipes : leur expliquer précisément les motifs des départs, les rassurer, et présenter les nouveaux projets.

Un nouveau collaborateur entre à un poste hiérarchique élevé, et bouleverse les process en place. Les salariés sont réfractaires à cette nouvelle personnalité et à ses méthodes, ils rechignent à travailler avec lui. Pour rétablir la motivation au travail, il s'agit d'intégrer avec subtilité ce nouvel arrivant – discuter avec lui de ses axes de management, organiser des entretiens individuels, prévoir un team building...

Un nouveau concurrent arrive sur le marché, les chiffres de l'entreprise dégringolent. Si certains tirent parti de la concurrence, facteur de motivation, d'autres au contraire peuvent se sentir découragés. L'ambiance se dégrade jusqu'à affaiblir la volonté de travailler. Une fois encore, le discours convaincant du manager pour remotiver est essentiel. Embaucher de nouveaux talents ou faire une levée de fonds peut également concourir à prévenir la démotivation au travail.

Les conséquences de la démotivation

Les impacts pour l'entreprise et le salarié sont réels :

Productivité en baisse

Une démotivation généralisée conduit inévitablement à une baisse de la productivité, voire de la performance. En cause : des salariés démotivés, moins investis et moins efficaces dans leurs tâches quotidiennes.

Augmentation de l'absentéisme et du présentéisme

La démotivation entraîne des comportements tels que :

L'absentéisme : les salariés démotivés sont plus susceptibles de s'absenter fréquemment. Ce comportement perturbe le fonctionnement de l'équipe, voire de l'entreprise.

Le présentéisme : les salariés sont bien physiquement présents, mais mentalement absents. Leur efficacité au travail en pâtit.

Impact sur le bien-être

La démotivation peut avoir des répercussions graves sur la santé mentale des salariés, augmentant les risques de stress, d'irritabilité, et de dépression. A un niveau de démotivation élevé, ces nouvelles pathologies professionnelles émergent. Burn-out (surcharge de travail), bore-out (ennui au bureau faute de travail) et brown-out (épuisement psychologique faute d'intérêt au travail) : l'entreprise est contaminée.

Comment remotiver votre équipe ?

Voici les leviers pour (ré)impliquer vos équipes :

Remotiver ses collaborateurs

Favoriser une bonne ambiance

Une bonne ambiance en entreprise favorise la motivation au travail. Les collaborateurs en effet se plaisent à se rendre au bureau, ne serait-ce que pour y retrouver leurs collègues. Pour insuffler cette ambiance, vous disposez de plusieurs leviers d'action :

Organisez des évènements d'entreprise.

Mettez en place le happy management , et organisez un cadre de travail agréable.

Célébrez au bureau chaque réussite, félicitez oralement les équipes.

Améliorer les conditions de travail

Assurez-vous que vos salariés disposent d'un espace de travail confortable et bien aménagé. Le cas échéant, investissez dans du nouveau mobilier. Soignez les espaces de détente avec des salles de pause bien équipées. Fournissez des équipements modernes et fonctionnels pour faciliter le travail quotidien et réduire les frustrations :

renouvelez les ordinateurs, smartphone

vérifiez que les logiciels soient à jour,

etc.

Offrez des options de travail adaptées à leurs contraintes personnelles, comme le télétravail ou les horaires flexibles, pour aider les salariés à mieux gérer leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Etre vigilants à l'équité

Par exemple votre politique de rémunération se doit d'être juste et équitable. De même, n'accordez pas de privilège à certains (par exemple permettre de télétravailler chez soi), si d'autres n'en bénéficient pas. Toutes vos décisions doivent transparentes et appliquées de manière uniforme. Cela contribue à maintenir un sentiment d'équité et de justice au sein de l'équipe.

Donner du sens au travail

Quoi qu'il en soit, la motivation naît de l'intérêt des missions.

Vérifiez que chaque salarié exploite dûment ses compétences. Expert dans son domaine, il travaille plus volontiers sur un projet qui mobilise ses capacités propres et son expérience, car il se sent valorisé.

Si certains postes présentent peu de sens par nature – faible niveau hiérarchique, par exemple – diversifiez les missions. Vous pouvez engager des salariés démotivés sur des projets RSE, les mobiliser sur des missions caritatives annexes...

Les intérêts d'un salarié peuvent évoluer. Chaque projet est différent, et les facteurs de motivation du collaborateur fluctuent à mesure des étapes de sa vie – et de l'actualité. Veillez à vérifier régulièrement qu'il s'épanouit, et adaptez ses missions le cas échéant pour donner toujours du sens à son travail, et éviter sa démotivation.

Pratiquer la reconnaissance

Mettez en place des systèmes de reconnaissance régulière pour valoriser les efforts et les succès de vos salariés. Prenez les devants en, leur donnant des opportunités de se sentir accomplis et épanouis dans leurs tâches quotidiennes : confiez-leur des projets, des nouvelles missions, permettez-leur de participer à des projets transversaux ou de prendre des responsabilités supplémentaires.

Donnez-leur régulièrement un feedback constructif et positif pour les aider à s'améliorer, mais aussi, à se sentir écoutés.

sens au travail, autonomie, épanouissement professionnels sont des facteurs de motivation intrinsèque, alors que les récompenses (notamment financières) sont des facteurs de motivation extrinsèque

Equilibrer la charge de travail

Veillez à une répartition équitable des tâches pour éviter le surmenage. Soyez attentif aux objectifs que vous fixez aux membres de votre équipe (mettez réellement en œuvre le principe S.M.A.R.T).

Apporter un soutien psychologique

Quand cela est nécessaire, offrez un véritable soutien psychologique pour aider à gérer le stress et prévenir l'épuisement professionnel