

Chapitre 9 - Comment fédérer les acteurs de l'organisation

Notions :

- Identifier les modalités de coopération dans une organisation
- Distinguer les facteurs de motivation
- Identifier les facteurs permettant d'améliorer la qualité de vie au travail

1. Comment pousser les agents à coopérer dans une organisation ?

La coopération ainsi que la dynamique de groupe sont des moteurs puissants qui offrent plusieurs avantages : accroissement du volume d'idées produites et traitées, informations souvent pertinentes et issues du terrain, meilleure acceptation par la communauté des collaborateurs, loyauté des collaborateurs à l'organisation.

Il existe différents modes d'action coopératifs :

- Groupe projet : travail de groupe qui réunit plusieurs métiers sur un projet commun.
- Réunion : moyen d'échange entre les salariés et les dirigeants.
- Réseaux sociaux d'entreprise : système de communication interne qui facilite les échanges.
- Outils collaboratifs : Trello et Asana ou encore Wrike sont des solutions collaboratives facilitant la gestion de projets ; Google G suite, Microsoft Office 365 ou Zoho sont des suites logicielles hébergées intégrant de nombreuses applications destinées au travail collaboratif...

2. Comment motiver ses salariés ?

Motivation : actions menées par l'entreprise pour inciter les salariés à s'investir pleinement dans leur travail.

- Le rôle de la rémunération

La rémunération est la rétribution reçue par l'acteur en contrepartie de sa contribution à l'organisation. La rémunération globale comprend les rétributions directes (salaires, primes, etc.), indirectes (congrés, etc.) et psychologiques (carrière, etc.).

La politique de rémunération vise à :

- rétribuer le personnel pour sa contribution à l'activité productive de l'organisation (travail mérite un salaire)
 - attirer de nouveaux talents et compétences dans une optique de renouvellement et de développement ;
 - motiver les acteurs dans une perspective de performance globale ;
 - fidéliser les meilleurs éléments dans un souci de stabilité et de pérennité (éviter le départ des salariés plus compétents)
- Les autres facteurs individuels

Si la rémunération reste un excellent moyen d'attirer et de fidéliser de bons profils, elle ne figure pas au premier rang des facteurs motivants pour les salariés. D'autres facteurs s'avèrent plus efficaces tels que :

- **le contenu de la mission confiée ou du poste occupé ;**
- **les responsabilités octroyées ;**
- **la dynamique de groupe suscitée par l'équipe de travail ;**
- **les perspectives d'évolution via la politique de promotion interne ;**
- **la possibilité de développer de nouvelles compétences.**

Enrichir les contenus de travail, nommer des responsables de groupe (leadership), faire preuve d'écoute (clarté des objectifs, prise en compte des attentes) sont des leviers de motivation que l'on peut mettre en œuvre rapidement. À plus long terme, décentraliser les décisions, encourager la mobilité interne ou encore proposer des perspectives de carrière (promotions internes) sont des mesures que l'on peut envisager.

- Les facteurs collectifs

La culture d'entreprise est un des outils du management. Elle participe à la cohérence des ressources humaines dans l'entreprise en suscitant l'adhésion des salariés. C'est un outil fédérateur : elle permet aux membres de l'entreprise de se reconnaître et de se mobiliser autour des buts collectifs.

Les conditions de travail, quant à elles, participent au bien-être des salariés. Un salarié heureux sera un salarié épanoui, productif, impliqué dans la réalisation de sa mission. L'amélioration des conditions de travail passe par nombre d'actions spécifiques comme une politique de communication transparente qui s'intéresse en retour à l'avis des collaborateurs, une politique d'amélioration du cadre de travail visant à rendre agréables les conditions dans lesquelles évoluent les employés (baby-foot...).

3. Comment améliorer la qualité de vie au travail ?

La **Qualité de Vie au Travail** peut être définie comme un sentiment de bien-être au travail perçu par les salariés.

Les facteurs d'amélioration de la QVT sont :

- conditions de travail ;
- ambiance au travail ;
- autonomie laissée au salarié ;
- responsabilisation des salariés.