

Le sommet de la pyramide de Maslow

Au cours des mois précédents, nous avons analysé les besoins des employés afin de prévenir la dépression en milieu de travail. Ce mois-ci, nous concluons sur ce sujet avec les besoins les plus élevés de la pyramide de Maslow.

La troisième catégorie de besoins : les besoins d'appartenance et d'amour tels que faire partie du groupe, être accepté

Cela peut sembler un luxe mais ce n'en est pas un. Il est nécessaire de se sentir accepté dans un groupe. Cela constitue un défi important pour la plupart des gestionnaires. La majorité d'entre eux prennent conscience de ce besoin mais ne savent pas comment y répondre. Les plus avant-gardistes mettent sur pied des projets visant à scinder l'unité du groupe et l'acceptation des particularités de chacun.

Ceux qui réussissent à créer un environnement d'acceptation parviennent à stimuler fortement la créativité et les initiatives de leurs employés. En effet, dans un tel milieu, l'employé se sent «correct» d'être comme il est, d'avoir ses idées, ses particularités. Nous pouvons même ajouter qu'il connaît ses qualités et ses défauts, qu'il les reconnaît ouvertement et qu'il sait travailler avec ceux de ses collègues.

Au fond, je crois que c'est le devoir de chaque superviseur de veiller à intégrer ses employés. Il y en a toujours certains qui ont peur des groupes, qui s'isolent, qui ne vont pas à la pause avec les autres, qui vont manger en solitaire, etc. Dans ces cas, il faut discerner si la personne est vraiment solitaire ou si elle adopte ce comportement par peur d'affronter les gens. Une discussion directe et sincère avec cet employé peut nous aider à le comprendre. Un employé devrait toujours avoir un petit groupe avec lequel il peut socialiser au travail.

Enfin, dans beaucoup d'entreprises, il y a un club social qui sert à renforcer l'unité du groupe. Cela peut également être un moyen efficace mais il faut que tout le monde participe.

Quatrièmement, il y a les besoins d'estime de soi et de reconnaissance

Nous avons tous besoin d'être reconnu pour nos forces, pour le travail bien fait que nous accomplissons, et cela même si nous sommes rémunérés pour le faire. Rare sont les dirigeants qui prennent le temps de donner un feedback positif aux employés. Souvent, on les convoque en réunion et on mentionne ce qui ne va pas bien. Lorsque quelque chose va bien, on n'en parle pas de peur que les employés se laissent aller. Cette peur est sans fondement!

Il est capital, pour motiver ses employés et gagner plus de respect, de prendre le temps de féliciter précisément les gens qui ont bien travaillé. L'impact d'une telle reconnaissance devant les autres est encore meilleur! Je pense que l'idéal est de

donner plus de feedbacks positifs que négatifs. En s'habituant à féliciter et reconnaître ses employés, ces derniers sont plus attentifs lorsqu'on leur adresse un reproche.

Cinquièmement, il y a les besoins d'actualisation

Chaque personne a besoin de se réaliser, d'assumer ce qu'elle est. Nous avons tous avantage à aider quelqu'un qui veut actualiser pleinement son potentiel. Dans chaque entreprise, il y a de ces gens instruits qui font un travail dévalorisant parce qu'ils n'ont jamais trouvé un emploi répondant à leurs qualifications. Je pense qu'il est important de se rappeler de leur situation et d'aborder directement le problème avec eux. S'il est vrai que nos employés ont un effort à faire pour parvenir à actualiser leur potentiel au sein de notre entreprise, il est également vrai que nous avons un bout de chemin à faire de notre côté pour les aider.

Pour terminer, je veux préciser qu'il est bien sûr important d'aider nos employés à atteindre leurs buts personnels et à trouver une réponse satisfaisante à leurs besoins mais tout ce processus n'aurait pas de sens si nous passions à côté de nos propres besoins. Les études statistiques font mention des employés qui sont stressés, fatigués et déprimés et peu d'études parlent de l'état de santé des gestionnaires au Québec et au Canada. À défaut de disposer de telles données, nous nous devons à tout le moins d'accorder également de l'importance à nos propres besoins.

Article par Benoît Jacques, bjacques@optimusperformance.ca