

RETROUVEZ TOUTES LES CHRONIQUES DE FRÉDÉRIC REY-MILLET SUR [WWW.ECORESEAU.FR](http://WWW.ECORESEAU.FR)  
OU CHAQUE MOIS CHEZ VOTRE MARCHAND DE JOURNAUX

Manager n'est pas jouer !

## Frédéric Rey-Millet

Auteur/Hacker du  
management  
@Frey millet



### Faut-il donner des primes pour motiver ?

Bonjour à tous.

Dans ma précédente chronique, je vous suggérais de supprimer l'entretien annuel d'évaluation en le remplaçant par plusieurs, abordant une thématique différente à chaque fois.

Attaquons-nous à une nouvelle croyance. Pour motiver ses collaborateurs, il faut leur filer des primes. De nombreuses études, citées par Dan Pink dans « La vérité sur ce qui nous motive », montrent que le système de primes développe des réflexes conditionnels pavloviens, qui ne vont, ni dans le sens de la performance de l'entreprise, ni ne profite au collaborateur qui se stresse sur un résultat plutôt que de prendre du plaisir à bien faire son travail.

Ce type de relation « si tu fais cela, tu auras cela » est-elle la seule façon d'obtenir des résultats ? Donner systématiquement des carottes pour faire avancer nos coéquipiers, n'est ce pas les prendre (un peu) pour des ânes ?

Que faire ?

Vous pouvez les supprimer tout simplement. Considérer que seul l'argent motive les collaborateurs relève de la pensée courte. La motivation en 2018 c'est du sens, de l'autonomie et du plaisir à progresser dans son job.

Si vous souhaitez garder le système de primes. Arrêtez de les verser à des individus mais plutôt à l'équipe. Jouez collectif. Si vous voulez stimuler la performance d'équipe, pourquoi continuer à rémunérer individuellement vos collaborateurs ?

Pourquoi ne pas changer leurs règles d'attribution et en déléguer la responsabilité aux collaborateurs concernés ?

Si votre désir est de considérer vos collaborateurs comme des adultes responsables, proposez-leur des échanges adulte-adulte, en leur demandant de décider avec vous de la répartition des primes. Vous serez étonné de constater à quelle vitesse les équipes acquièrent cette maturité !

Elle consiste justement à déléguer mensuellement la décision d'attribution des primes et parties variables aux coéquipiers. Bien sûr, le manager a forcément un avis sur la performance de ses collaborateurs, mais ni plus ni moins que les autres membres de l'équipe.

Attendre une année entière pour « s'apprécier » n'est plus compatible avec le temps digital. Comment se souvenir, au mois de décembre, d'une action positive réalisée par un collègue huit mois plus tôt ?