

Motiver des Ouvriers à Bas Salaires

Mini-Ménage Inc., une chaîne de plus de 100 franchises dans 24 états des USA offrant un service de ménage à domicile est dirigée par Leone Ackerly depuis 24 ans ; depuis qu'elle a démarré sa société, Ackerly a développé une philosophie de respect réciproque qui motive une main-d'œuvre à bas salaire et améliore la productivité et le service client.

La plupart des employés de Mini-Ménage -sont des femmes qui ont grandi dans des conditions précaires, selon Ackerly. Elles ont typiquement vingt ans et ont peu d'instruction ou de compétences. Ackerly a appris que beaucoup de ses employées ont estimé qu'elles n'avaient pas été respectées jusqu'ici, mais une fois le respect donné, elles se sont transformées.

Ackerly ne se soucie pas que les employeurs précédents aient pu mépriser ses employées. Même si la plupart d'entre elles commencent à travailler à Mini-Ménage -juste pour la paie, "Nous leur demandons de nous considérer comme leurs partenaires dans un travail d'équipe. Nous leur disons, 'c'est ce que nous vous donnons ; c'est ce que vous nous donnez.'

Sur le champ, la nouvelle employée comprend qu'elle est une partie importante de notre entreprise. Ce qui arrive à ce moment est qu'elles commencent à écouter. "

Ackerly vérifie les antécédents des candidates avant de les engager – Un rapport de police ou l'historique d'utilisation de drogues ne leur permettra pas de se voir offrir d'emploi. Elle engage des poursuites contre n'importe quelle employée surprise à voler. Elle s'attend à ce que ses employées soient ponctuelles, propres et nettes et polies et elle leur donne discipline, normes et structure.

Elle a constaté que les relations équitables et honnêtes avec les employées sont payées de retour. Si elles respectent leur manager, elles font un meilleur travail en représentant l'entreprise.

Ackerly fournit aux employées une prime d'assiduité à chaque période de paie pour venir travailler chaque jour, à temps et en uniforme. La motivation supplémentaire et la récompense encouragent de bonnes habitudes de travail.

Les résultats vont au-delà de l'emploi. Au cours des ans, les employées d'Ackerly ont

appris à appliquer le concept de respect réciproque à leur vie de famille.

En plus du respect, les employées à bas salaire doivent se sentir reconnues, dit la conseillère Rosalind Jeffries. L'amour propre d'un ouvrier à bas salaire est typiquement très bas ; les compliments et l'expression de gratitude sont des voies de motivation.

Société d'Hôte, un service d'aliments dans Greenwich, Connecticut, embauche des serveurs et cuisiniers et a constaté que la reconnaissance est un élément clé de la motivation.

Le président d'Hôte et le directeur général Richard Kerley savent que les employés sont ceux qui peuvent faire partir les clients et il sait que la reconnaissance est relativement facile à donner.

"Bien qu'il puisse y avoir des restrictions économiques sur ce que nous leur payons, il n'y a aucune restriction sur la reconnaissance que nous leur donnons." L'entreprise donne des prix aux employés et affiche leurs noms dans les locaux en reconnaissance d'un bon travail .. les employés reçoivent des certificats encadrés quand ils accomplissent leur formation.

Irving Edwards est le directeur général d'une entreprise qui emploie des aides ménagères. L'entreprise offre un prix pour l'employé de l'année et sponsorise de temps à autre des concours pour ses employés. Les cadeaux comme les montres et les mixers sont donnés aux employés quand ils gagnent un jeu de formation trimestriel. Les aides ménagères à qui il est demandé de travailler durant les vacances savent que l'entreprise leur servira des plateaux repas au bureau.