

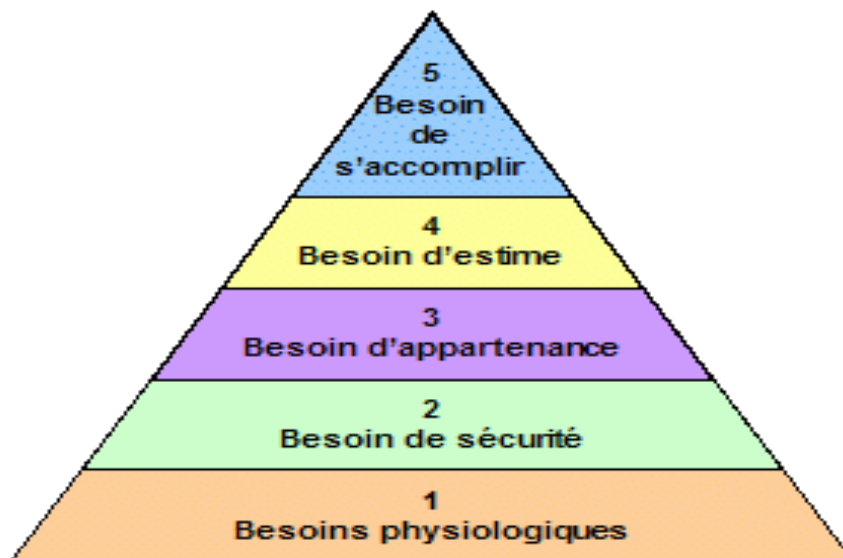
FICHE PRATIQUE n° 2

Le processus motivationnel

Définition :

- H On ne motive pas un collaborateur mais on crée les conditions favorables à sa motivation (ou à sa démotivation)
- H La motivation concerne l'approfondissement des motifs qui nous « poussent à agir » et l'étude du processus qui nous « met en mouvement »

La pyramide de Maslow :



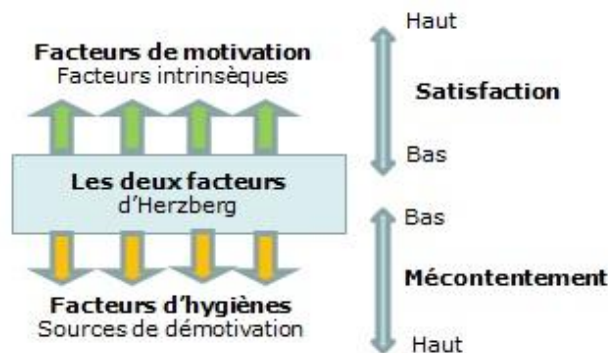
La pyramide de Maslow représente la hiérarchie des besoins chez l'être humain. Selon cette théorie, l'humain a besoin de satisfaire les besoins des niveaux inférieurs avant de pouvoir satisfaire les besoins des niveaux supérieurs.

Cette théorie a été récemment remise en question.

Il est notamment prouvé que par exemple dans un camp de réfugiés, bien que le besoin de sécurité voire même les besoins physiologiques ne sont pas totalement satisfaits, les personnes ont besoin d'appartenance et d'estime d'elle-même. C'est pourquoi, par exemple, un programme de Cash for Work, pourra permettre de répondre à la fois aux besoins physiologiques et de sécurité (en apportant une contribution financière utilisée pour la nourriture), au besoin d'appartenance (en intégrant une équipe, une organisation), au besoin d'estime de soi (en donnant le sentiment d'être actif, de prendre sa vie en main) et au besoin de s'accomplir (si le travail exécuté permet de développer de nouvelles compétences).

Les facteurs de la motivation :

Cette théorie est basée sur les travaux de Frederick Herzberg, Psychologue américain (1923-2000). Cette théorie stipule que la satisfaction au travail et l'insatisfaction au travail agissent de manière indépendante. Ainsi, le contraire de la satisfaction n'est pas l'insatisfaction mais l'absence de satisfaction.



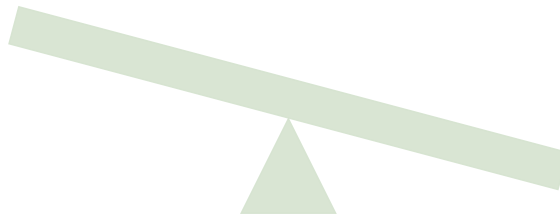
Les premiers (facteurs d'hygiène aussi appelés facteurs externes ou extrinsèques) ne sont pas de véritables sources de motivation, mais simplement de satisfaction. Les facteurs extrinsèques, dès qu'ils sont pourvus, réduisent l'insatisfaction et ne sont donc plus motivants. Par contre, la non satisfaction de ces besoins peut être source de mécontentement et donc de démotivation. Dans ces facteurs, se retrouvent les conditions de travail, les relations d'équipe, la rémunération

Seuls les facteurs internes (ou intrinsèques) sont source de motivation. Cette motivation est à rapprocher du contenu des tâches, réussite, promotion, indépendance et autonomie. Pour satisfaire ces besoins, l'homme ne se lasse pas d'en faire le plus possible, non seulement pour l'atteindre mais aussi pour dépasser l'objectif qu'il s'est fixé.

On dit que les facteurs internes ont plus de poids que les facteurs externes.

FACTEURS EXTERNES

FACTEURS INTERNES



Les 10 règles de la motivation :

1. Avoir un projet, donner du sens
2. Fixer les objectifs en commun et les contrôler
3. Savoir valoriser => augmente la confiance en soi
4. Accorder de l'estime et de la reconnaissance
5. Faire preuve d'équité
6. Communiquer l'information
7. Traiter les frustrations
8. Apprécier ses collaborateurs => éviter le sentiment d'abandon
9. Faire que les collaborateurs puissent constater l'importance liée à leur poste et à leur personne
10. Enrichir l'intérêt du poste => V.A.R.I.F

La théorie V.A.R.I.F :

Un des facteurs intrinsèques de la motivation, donc « moteurs », de ceux qui font « avancer » et permettent de déclencher sa propre électricité (motivation) est l'intérêt du poste même. Il est possible d'enrichir le contenu d'un poste grâce à la théorie V.A.R.I.F.

V = Variété de l'activité

A = Autonomie de l'activité

R = Responsabilités conférées

I = Informations (opératoires ou relationnelles)



F = Feed-Back sur l'activité, concernant sa réalisation et son importance