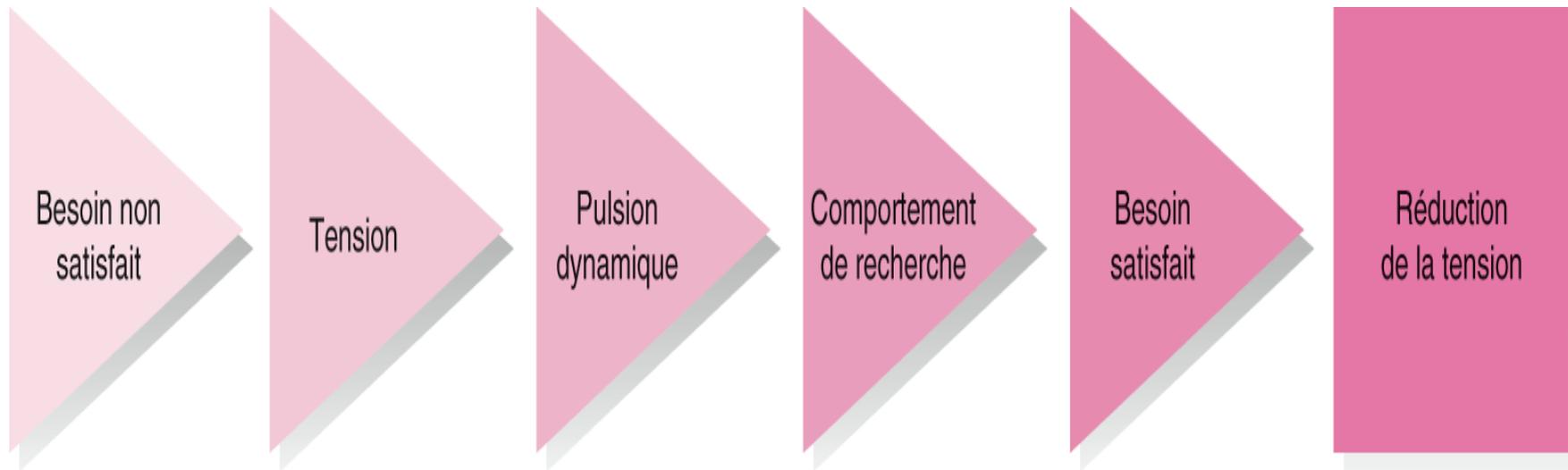


La motivation

Qu'est ce que la motivation?

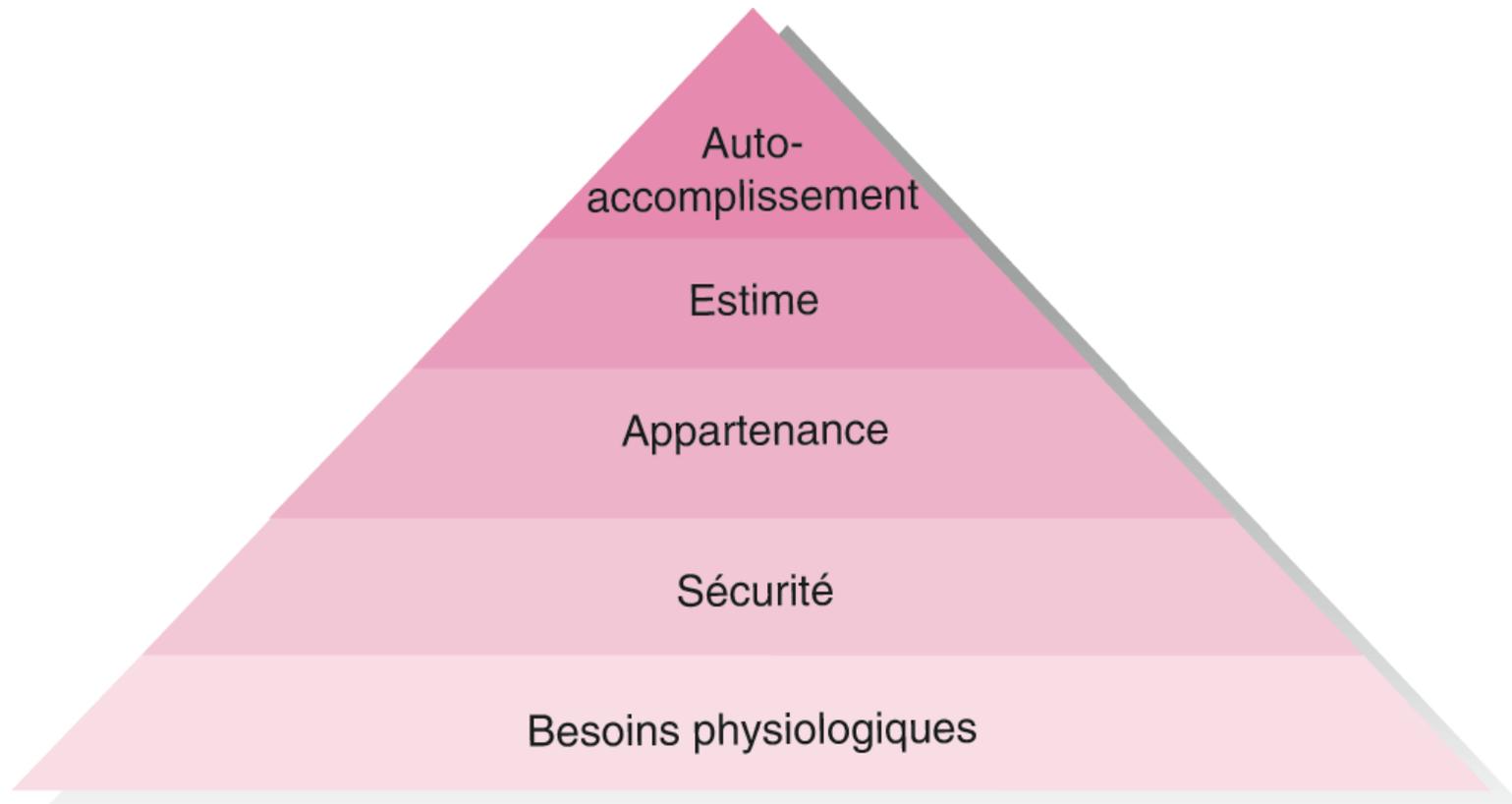
La motivation désigne les forces qui incitent une personne à adopter un comportement dirigé vers un but.

Le processus de motivation



© Pearson Education France

La pyramide des besoins de Maslow



© Pearson Education France

La théorie X et la théorie Y

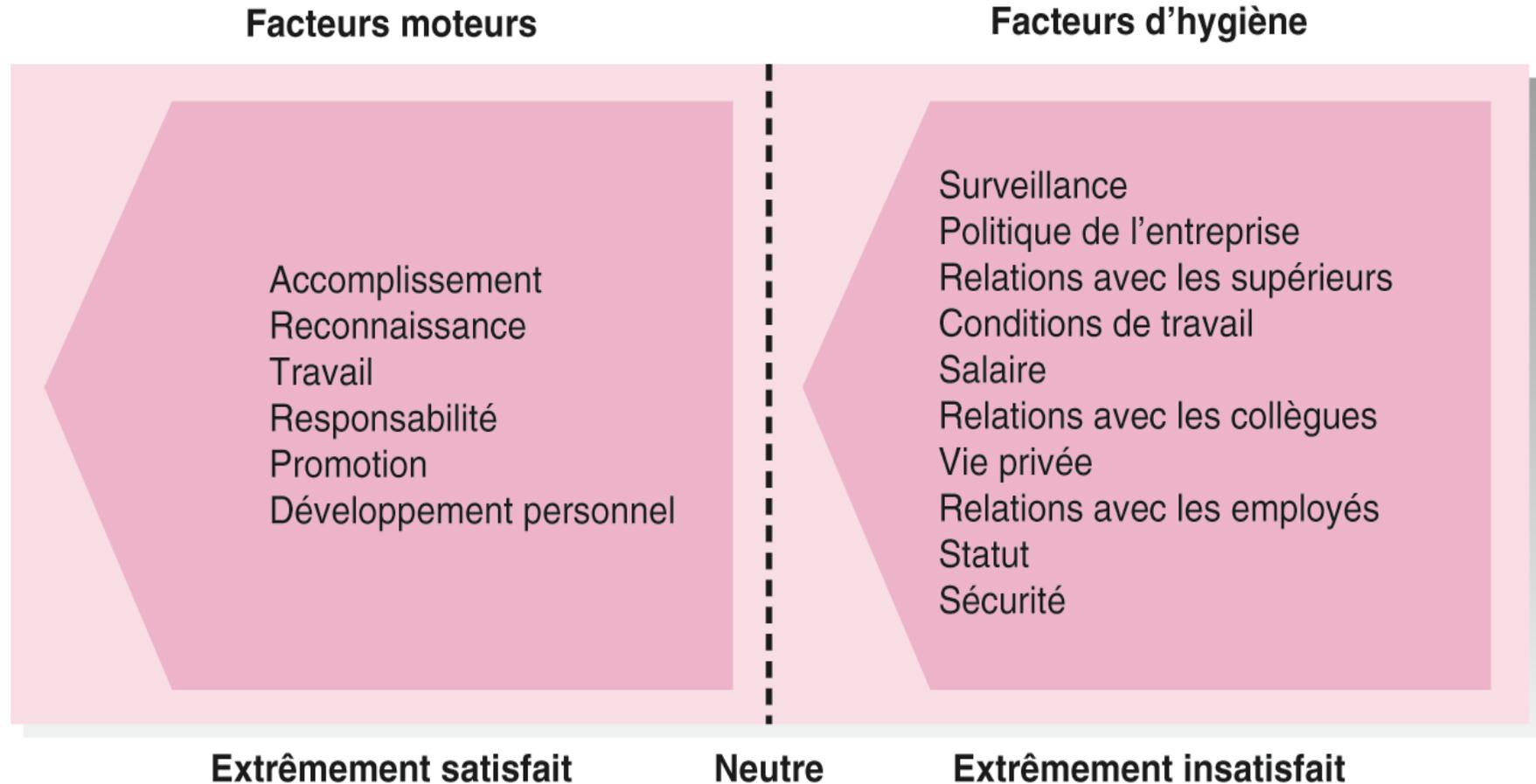
Théorie X (McGregor)

- Renvoie aux préjugés selon lesquels l'employé n'aimerait pas travailler, se montrerait paresseux, esquiverait les responsabilités et ne serait performant que sous la contrainte.

Théorie Y

- Renvoie aux préjugés selon lesquels l'employé se montrerait créatif, chercherait à prendre des responsabilités et serait capable de s'autodiscipliner.

Théorie de la motivation et de l'hygiène de Herzberg



Approches contemporaines de la motivation

Théorie des trois besoins (McClelland)

1. Besoin d'accomplissement (ou de réussite)
 - L'envie de se surpasser, de s'accomplir au-delà des normes établies, de se battre pour réussir.
2. Besoin de pouvoir
 - Le besoin d'imposer aux autres un comportement qu'ils n'auraient pas adopté en temps normal.
3. Besoin d'affiliation
 - Désir d'établir des relations interpersonnelles amicales et intimes.

Approches contemporaines de la motivation

Théorie de l'équité (Adams)

- Les employés évaluent subjectivement ce qu'ils retirent de leur travail (rétributions) par rapport à ce qu'ils y investissent (contributions). Ils comparent ensuite ce ratio mental avec celui d'un référent pertinent.

Référent

- Les personnes, systèmes ou expériences personnelles auxquels les employés se comparent dans la théorie de l'équité.
 - Le choix d'un ensemble particulier de référents dépend des informations disponibles à leur sujet et de leur pertinence présumée.

Relations de comparaison dans la théorie de l'équité

Comparaison des ratios estimés*	Appréciation de l'employé
$\frac{\text{Rétributions A}}{\text{Contributions A}} < \frac{\text{Rétributions B}}{\text{Contributions B}}$	Iniquité (sous-payé)
$\frac{\text{Rétributions A}}{\text{Contributions A}} = \frac{\text{Rétributions B}}{\text{Contributions B}}$	Équité
$\frac{\text{Rétributions A}}{\text{Contributions A}} > \frac{\text{Rétributions B}}{\text{Contributions B}}$	Iniquité (surpayé)

* A représente l'employé, B un référent pertinent.

Théorie de l'équité : jugements personnels

Lorsque les employés perçoivent une inégalité, ils peuvent :

- Amener les autres à corriger leurs contributions ou rétributions.
- Corriger leurs propres contributions ou rétributions.
- Choisir un nouveau référent.
- Quitter leur emploi.

Motiver les différents employés

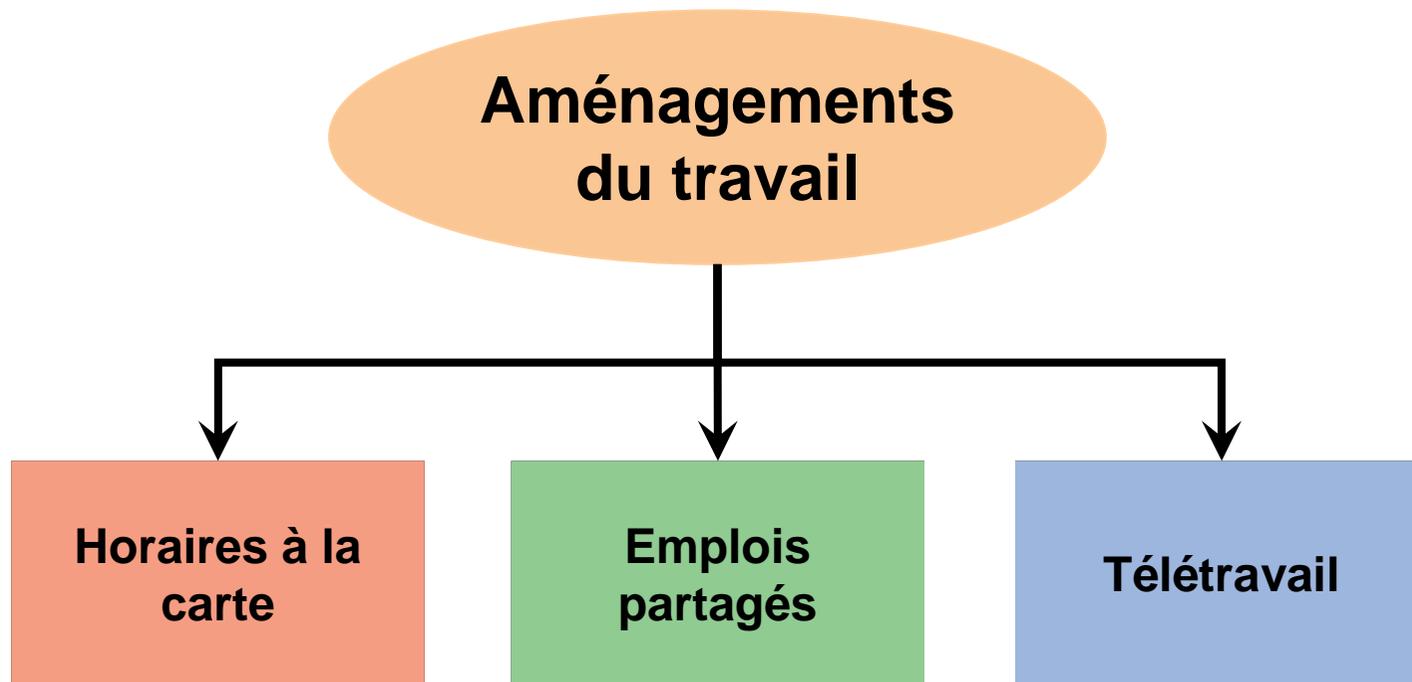
Bas salaires :

- Programmes de valorisation
- Éloge
- Autonomie
- Perspectives d'évolution professionnelle

Techniciens et professionnels :

- Défis professionnels : nouvelles missions et nouveaux projets
- Autonomie
- Sessions de formation
- Reconnaissance de la valeur de leur travail

Équilibre travail / vie privée



Profils des collaborateurs et système de motivation

Profil	Recommandations de motivation
Le chercheur de l'argent	<ul style="list-style-type: none"> - Pratiquer une politique de rémunération liée à la performance.
L'ambitieux	<ul style="list-style-type: none"> - Lui confier des missions lui permettant d'accroître son expérience. - Lui donner plus de responsabilité. - Le mettre sur un nouveau dossier ou sur un projet transversal.
Le compétiteur	<ul style="list-style-type: none"> -Renouveler ses dossiers régulièrement. - Le mettre en concurrence avec d'autres collaborateurs du même niveau.
L'équilibriste	<ul style="list-style-type: none"> -Lui proposer de passer au télétravail. -Lui confier un projet en veillant à ce qu'il ne soit pas trop lourd. -Adopter avec lui un management participatif
L'affectif	<ul style="list-style-type: none"> - Demander lui son avis sur des dossiers. - Lors des entretiens individuels, il ne faut pas se focaliser uniquement sur les objectifs mais il faut prendre en compte l'aspect qualitatif. - Éviter de changer trop souvent de mission.