



La motivation : Processus et contenus



Alexandra Vuistiner
Institut Economie et Tourisme
HES-SO Valais



La motivation : un processus

- ❖ Motivation, du latin *movere* "se mettre en mouvement", peut être définie comme le facteur qui pousse quelqu'un à vouloir faire quelque chose.
- ❖ Levy-Leboyer (1984) : "ce qui déclenche l'activité, la dirige vers certains buts et la prolonge tant que ces buts ne sont pas atteints". Il distingue donc :
 - L'orientation vers tel ou tel objet ;
 - L'intensité de l'effort à fournir ;
 - La persistance de l'effort face aux obstacles rencontrés.





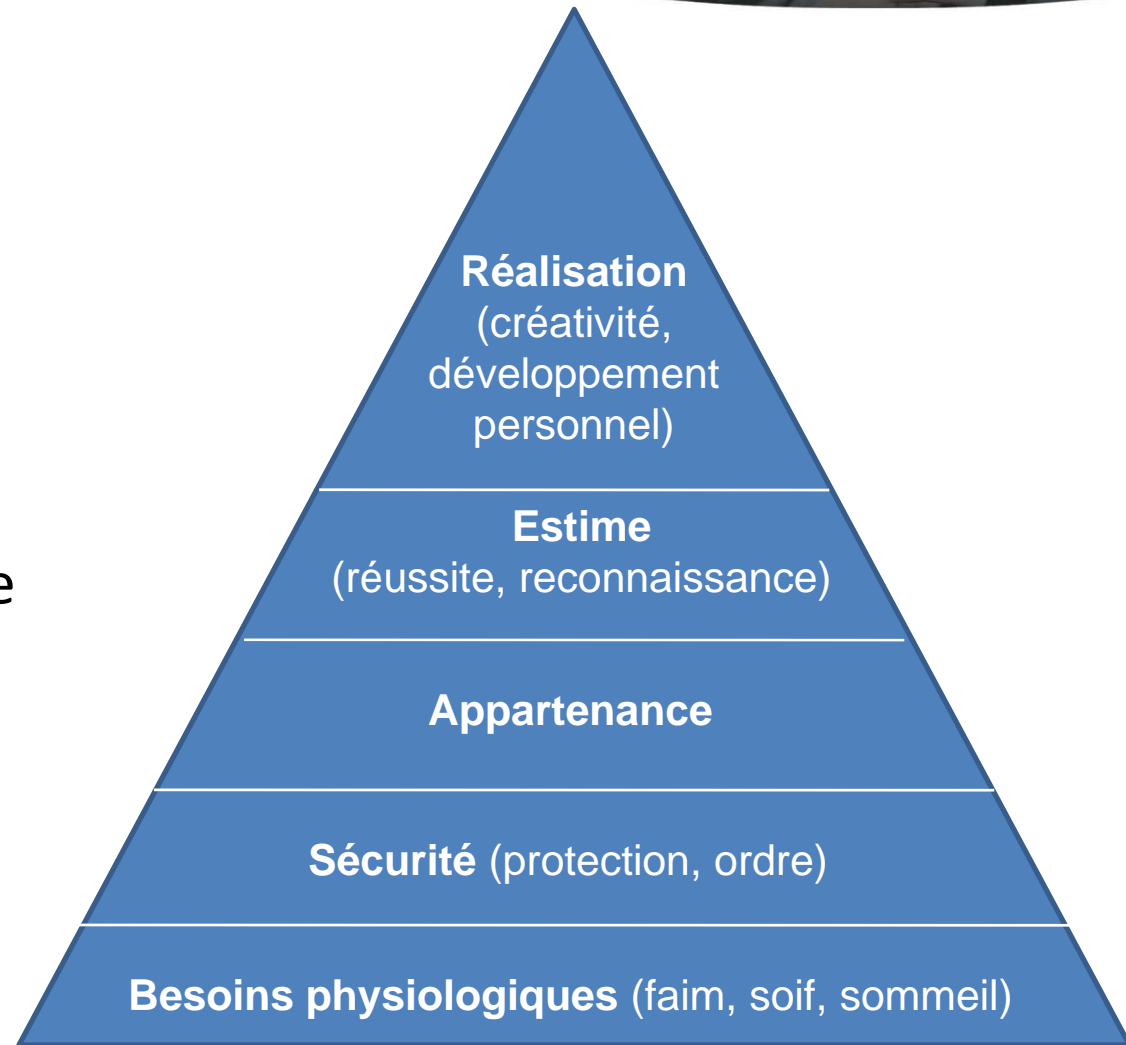
Différents modèles

- ❖ **Le modèle de Taylor (1957) : l'homme économique**
 - L'individu est principalement motivé par le salaire ;
 - Il définit l'organisation scientifique du travail afin que l'individu soit rémunéré en fonction de sa production ;
 - Il a ainsi établi des standards de production en décomposant les emplois en différentes opérations et en mesurant le temps requis pour chacune.



❖ La pyramide des besoins de Maslow (1954) :

- 5 types de besoins
- Ordre hiérarchique
- Principe de passage progressif





❖ La théorie de la motivation par l'accomplissement de McClelland (1961) :

- Il existe trois types de personnalités...
 - ceux qui ont besoin de réalisation, d'accomplissement ⇒ leur proposer des défis et une ascension importante ;
 - ceux qui ont besoin de pouvoir ⇒ leur donner la possibilité d'en obtenir ;
 - ceux qui sont poussés par le besoin d'affiliation ⇒ leur permettre de s'intégrer dans des équipes agréables.



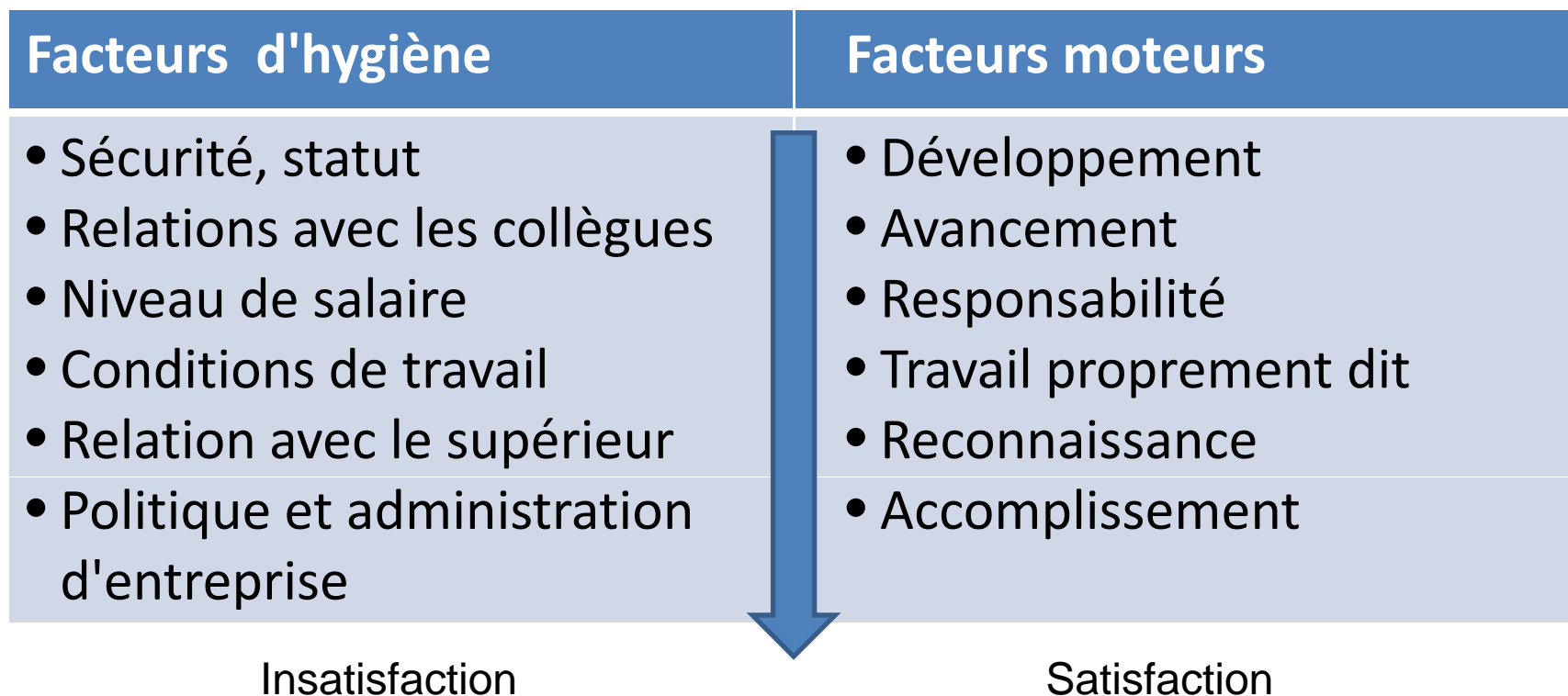
❖ La théorie de l'équité d'Adams (1972) :

- Pour être motivé durablement, l'individu a besoin de se sentir respecté, jugé à sa juste valeur ⇒ deux repères :
 1. Le sujet calcule un équilibre entre rétribution et contribution par rapport à lui-même ;
 2. Le sujet regarde les équilibres contribution/rétribution et les compare aux autres ;





❖ La théorie bifactorielle d'Herzberg (1959) :





Conclusions

- ❖ L'employé n'est pas de prime abord motivé par le salaire. Il désire avant tout se sentir bien au travail, il aspire à s'auto réaliser, à donner le meilleur de lui-même, à se montrer créatif.
- ❖ Comment être une organisation motivante (Sekiou et al. 1993) ?
 - Quatre axes pour toute mise en œuvre (avoir, faire, être, donner) :
 - La rémunération reste toujours un levier important ;
 - L'employés a besoin de connaître les objectifs qu'il doit atteindre;
 - L'individu souhaite être reconnu ;
 - Il aime partager ses connaissances et son expérience avec autrui.