

TRAVAUX DE MISE EN SITUATION

EXERCICE N° 1

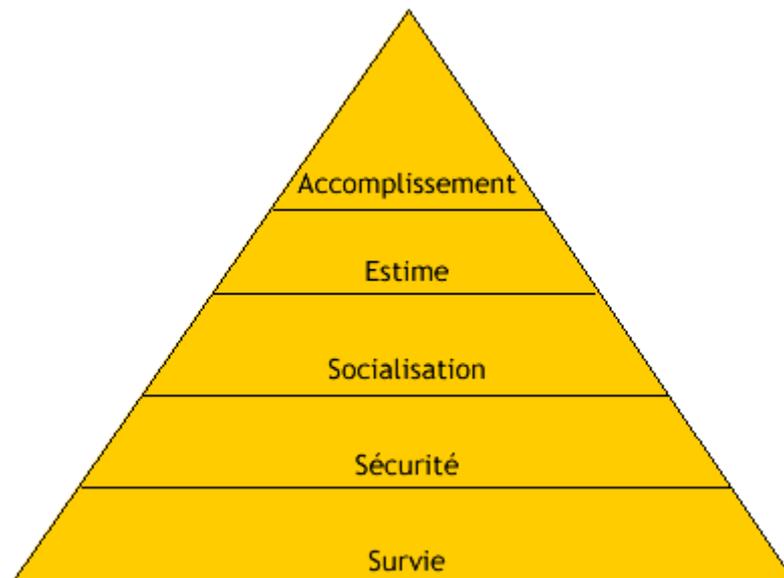
Analysez la pyramide des besoins humains de MASLOW

1) En analysant la pyramide suivante des besoins humains de Maslow, essayez de l'appliquer à votre situation en appréciant le niveau de chaque besoin que vous avez pu atteindre, actuellement.

Présentez, à chaque niveau, des exemples concrets d'illustration.

2) Analysez les besoins de certains de vos clients en se basant sur la hiérarchie des besoins humains de Maslow.

Essayez de situer pour chaque client le besoin qu'il a réussi à satisfaire et préciser les actions que vous envisagez de prendre pour l'aider à accéder au besoin supérieur.



- Survie : besoins physiologiques : faim, soif, sommeil, ...
- Sécurité : besoins de sécurité : protection morale et physique...
- Socialisation : besoins d'intégration sociale : amitié, affection, échange...
- Estime : besoins d'estime et de reconnaissance : respect de soi, considération, prestige...
- Accomplissement : besoins d'accomplissement et de réalisation de soi : réalisation personnelle...

EXERCICE N° 1 (suite)

Lorsqu'Abraham Maslow élabora sa théorie dans les années 1940, le web n'existait pas. De nos jours, cette théorie s'applique parfaitement à internet qui comble les cinq niveaux de besoins d'un individu.



La pyramide des besoins schématise une théorie élaborée à partir des observations réalisées dans les années 1940 par le psychologue Abraham Maslow sur la motivation.

Quand la théorie s'adapte au web :

La pyramide est constituée de cinq niveaux principaux. Selon Maslow, nous devrions **rechercher d'abord à satisfaire chaque besoin** selon son **degré d'importance** dans notre vie quotidienne.

Par exemple, il est préférable de rechercher à **satisfaire les besoins physiologiques** celles de **rechercher une information** sur les **moteurs de recherches** par exemple avant les **besoins de sécurité** : se protéger contre un virus ou un spam.

Les **besoins d'appartenance et d'affections** (amour, amitié, intimité, famille) se concrétisent par les **réseaux sociaux** (facebook, msn, skype, linkedin).

Après il est question d'**Estime de soi** (confiance, respect des autres et par les autres, estime personnelle) qui se voient sur (Myspace, Twitter, Youtube).

En dernière étape vient l'**Accomplissement personnel** (morale, créativité, résolution des problèmes) et ce par le travail communautaire et collaboratif comme c'est le cas pour **wikipédia**.

EXERCICE N°2

**EVALUATION DES FACTEURS DE MOTIVATION CHEZ LE
PERSONNEL DU MINISTERE DE LA CULTURE**

MOTIVATION MATERIELLE		MOTIVATION PROFESSIONNELLE			MOTIVATION PSYCHOLOGIQUE			SCORE TOTAL	
Augmentation du salaire	Augmentation des accessoires du salaire	Formation	Promotion	Amélioration des Conditions de Travail	Amélioration des Relations Humaines	Information, Communication Négociation avec le personnel	Participation du personnel	Responsabilisation du personnel	

EXERCICE N° 3

QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE LA MOTIVATION DU PERSONNEL DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Question 1 :	L'organisation des postes et des locaux de travail permet-elle de travailler efficacement tout en étant conviviale et agréable ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 2 :	Les salaires sont-ils équitablement adaptés aux niveaux de formation, de responsabilité et de compétence de chaque employé ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 3 :	La gestion du temps de travail est-elle dévolue aux chefs d'équipe et non imposée collectivement ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 4 :	Les supérieurs hiérarchiques sont-ils sensibilisés à la démotivation au travail ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 5 :	Le niveau de formation et d'études de chaque employé est-il adapté aux tâches exigées ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 6 :	Les objectifs de travail pour chaque employé sont-ils clairs et mesurables ? ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 7 :	Les objectifs de travail pour chaque employé sont-ils motivants sans être trop ambitieux et décourageant ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 8 :	L'encadrement est-il sensibilisé à l'élimination ou à la réduction des situations de morcellement ou de multiplication des tâches ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 9 :	Les remarques des employés sont-elles prises en compte concernant l'amélioration des postes de travail ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 10 :	Y'a-t-il une communication ascendante et descendante au sein de l'administration ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 11 :	L'administration communique-t-elle sur ses orientations, sa politique ou ses changements structureaux ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 12 :	Les perspectives d'évolution pour chaque employé sont-elles évoquées au cours de l'entretien d'évaluation ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>
Question 13 :	L'administration encourage-t-elle les initiatives hors cadre de travail (séminaires, activités sportives, activités associatives...) ?	Oui <input type="radio"/>	Non <input type="radio"/>

SCORE TOTAL :

THEMES DE DISCUSSION

THEME N° 1

Le salaire: une motivation satisfaisante ?

- Jusqu'à un certain niveau, l'argent motive. Au delà, il devient un facteur de satisfaction (Herzberg).
- L'argent motive certains en permanence, pour d'autres, parfois seulement. Pour tous il se combine avec d'autres facteurs de motivations

Discutez ces deux affirmations

THEME N° 2

Reconnaissance et Félicitations, une motivation efficace ?

- Le salarié, ainsi que le travail d'équipe, a besoin de reconnaissance. (Maslow)
- Un compliment n'est pas une gentillesse: c'est une approche qui appuie les bonnes performances
- Prodiguez des encouragements positifs en louant les réussites et ne pas vous appesantir sur les erreurs
- Des félicitations sincères en spécifiant la raison dans la formulation

Discutez ces affirmations

THEME N°3

La motivation par fixation d'objectifs ?

- C'est le processus de définition des résultats souhaités et qui visent à accroître le rendement. Les personnes sont motivées pour les atteindre.
- Les objectifs doivent être ambitieux (mais réalisables), clairs et précis. ⇒
La DPO

- Ainsi, ils encouragent les salariés, les amènent à faire des efforts et à persévérer en cas d'obstacle.

Discutez ces affirmations

EXERCICE N°4

La délégation outil de motivation ?

- C'est partager votre pouvoir avec vos collaborateurs.
- Les salariés sont encouragés à travailler ensemble
- Elle favorise la responsabilisation des salariés quant à la réussite du projet puisqu'ils sont impliqués dans la prise de décision. C'est l'appropriation.

Discutez ces affirmations