

TRAVAILLER POUR QUOI FAIRE ?

,

Dr. Fabienne Autier

Motivation et rapport au travail – un point d'étape



- Une question qui est posée depuis la création des organisations productives modernes
- Le premier contributeur = Taylor (1913)

Depuis de très nombreuses réflexions / contributions : Taylor (1913) ; Roethlisberger and Dickson (1939) ; Maslow (1943) ; McGregor (1960) ; Vroom (1964) ; McClelland (1965) ; Herzberg F. (1966) ; Alderfer (1969) ; Deci (1971) ; Weiner (1974) ; Locke (1978) ; Adams (1979) ; Vroom (1994) ; Deci & Ryan (2000)

- Une controverse centrale : motivation extrinsèque vs. intrinsèque
- Alors, quoi de nouveau?



Question : qu'est-ce qui fait et défait le rapport/la motivation au travail tout au long d'une vie professionnelle ?

Un axe : investiguer la dynamique interne du rapport au travail

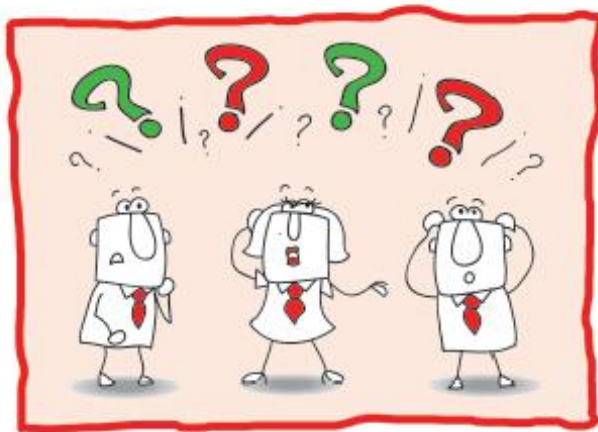
Pour aller plus loin

Fabienne AUTIER
Sanjy RAMBOATIANA



TRAVAILLER, POUR QUOI FAIRE ?

TRAITÉ DE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE À L'USAGE DE TOUS



2^e édition

Fabienne AUTIER
Sanjy RAMBOATIANA



Quadras, quinquas, CRISE DE MOTIVATION AU TRAVAIL ?

Rien d'anormal...



Méthode pour se (re)motiver
en 2^e partie de vie professionnelle

Une grille de lecture

	Les Obligations	Les Initiatives	Les Aspirations
Caractéristiques	Activités imposées pour lesquelles nous sommes tenus responsables de leur réalisation	Activités non prescrites par notre rôle et dont nous sommes initiateurs	Activités issues d'un dépassement de nos propres limites

! Activités que nous avons à prendre en charge

! Activités que nous avons le choix d'investir ou pas

4 RDV / 3 processus - la carte

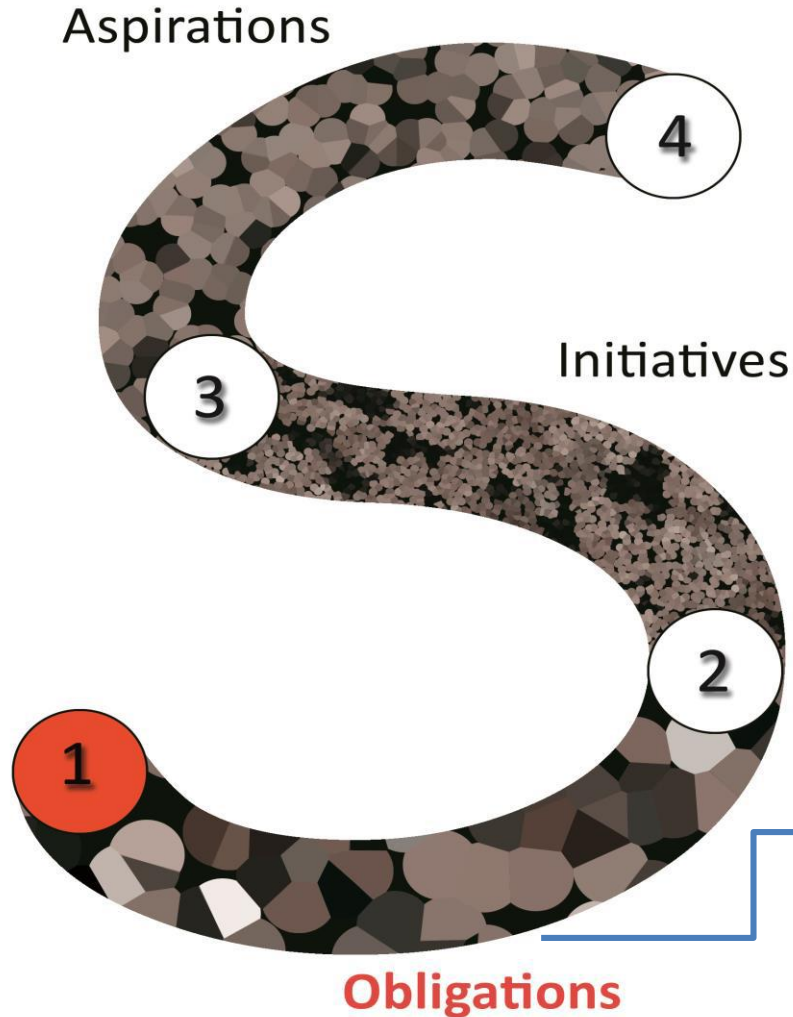
Aspirations



Initiatives

Obligations

Première partie de vie professionnelle : l'apprentissage des Obligations



RDV 1 Signature contrat de travail Engagement dans la vie adulte	Sortie du monde familial et étudiant, angoisse de la découverte, formulation des rêves de réussite
Processus 1 Investissement des Obligations	Apprentissage du comportement professionnel et des compétences métier

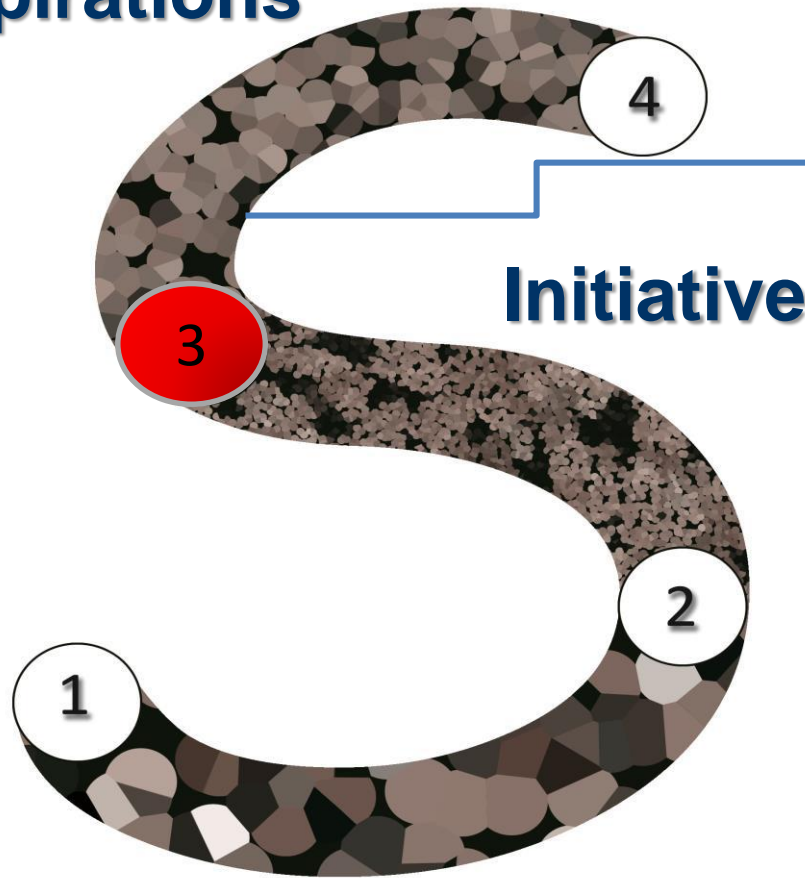
Deuxième partie de vie professionnelle : l'apprentissage des Initiatives



RDV 2 - fixation	
Choix d'un métier/d'une fonction/d'un type d'organisation	Première crise de motivation, découverte et expérimentation des premières Initiatives
Processus 2 - L'apprentissage des Initiatives	Affirmation de soi, prise de responsabilités hiérarchiques, projets, missions, revendications sur la rémunération, la progression

Crise du milieu de vie professionnelle

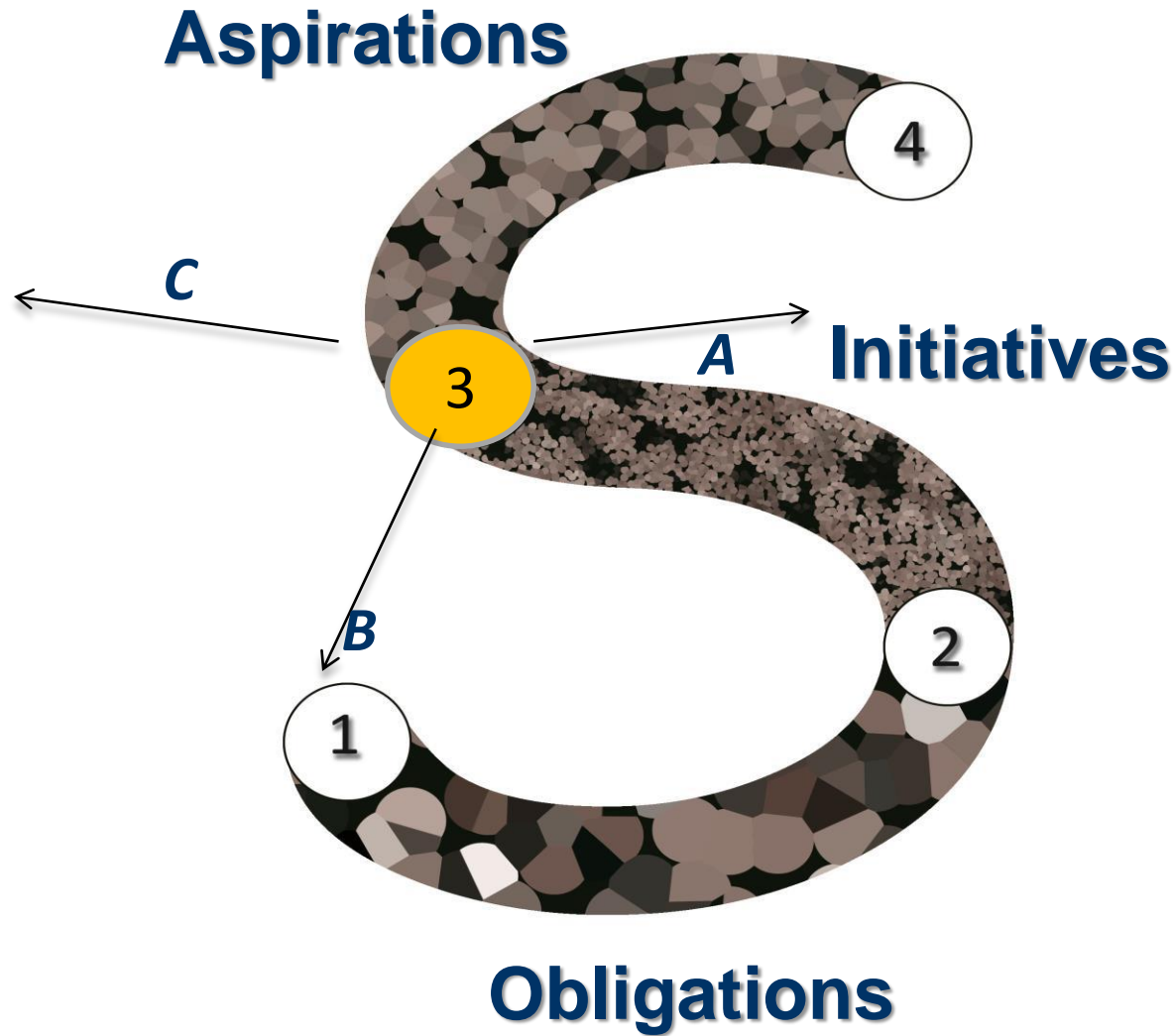
Aspirations



Obligations

RDV 3 Crise de motivation	Un retournement : la même réalité extérieure qui générerait satisfaction et motivation, suscite désormais ennui et sentiment de répétition.
Processus 3 3 réponses dominantes 1 réponse émergente	A - Ré-investissement I B - Reconversion C - Retrait D - Investir ses aspirations

Crise du milieu de vie professionnelle



Une 4^{ème} gamme de réponse possible.

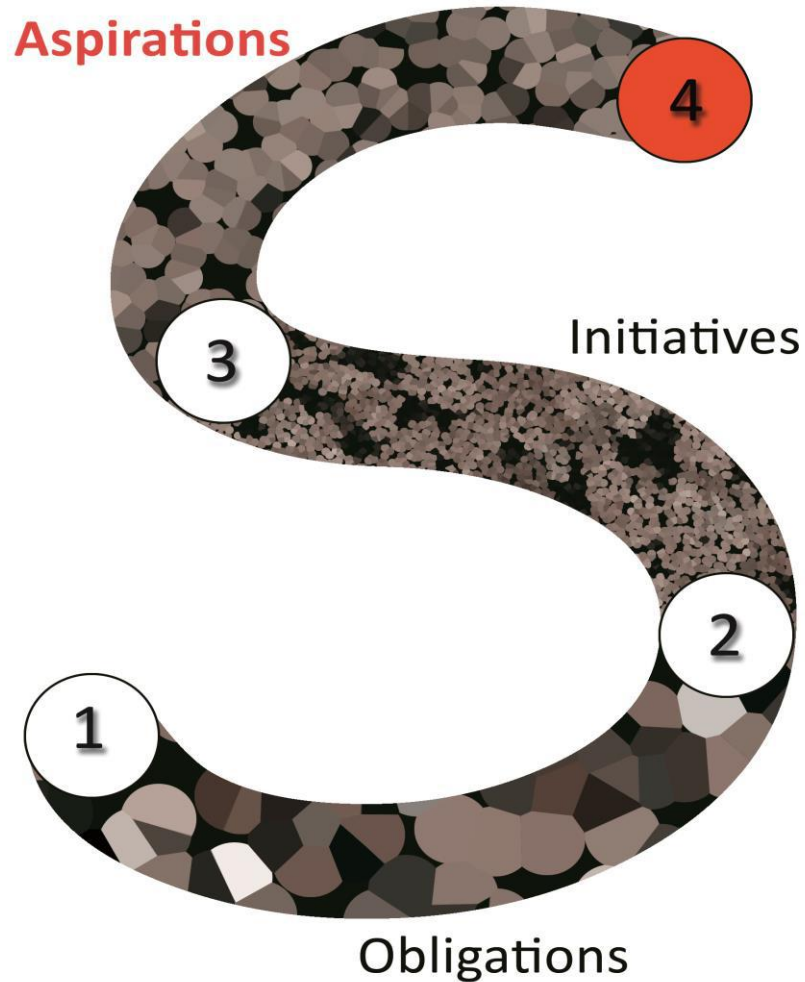
S'engager dans une / plusieurs activités qui ont du sens pour soi et qui requièrent de dépasser ses limites / ses incompétences perçues.

Caractéristiques observées de cette gamme de réponse :

1. Innovation individuelle (une solution inédite à un problème)
2. Utilité aux autres
3. Dimension politique
4. Réconcilier l'inconciliable
5. Dépassement d'une limite personnelle

L'investissement des Aspirations redynamise les autres registres.

Troisième partie de vie prof : un possible investissement des Aspirations



	Les Aspirations
Lorsqu'elles sont remplies	Réalisation de soi, accomplissement personnel
Lorsqu'elle ne sont pas réalisées	Perte de sens dans le travail
Motivation	Se découvrir et participer à l'amélioration du monde
Fonction	Produire du sens pour soi et pour les autres

Contribution repères

Travaux de psychologie sociale et humaniste.

- Eric Deci (non classé)
- Paul Diel (non classé)
- Erik Erikson #12 dans le classement mondial « *the 100 most eminent psychologists of the 20th century* »
- Frederik Herzberg (non classé)
- Kurt Lewin #18*
- Abraham Maslow #10*
- Carl Rogers #6*
- Carl Yung # 23*

Malgré la diversité de leurs contributions,

- ✓ tous ces auteurs se sont intéressés à l'homme en bonne santé psychique
- ✓ ils partagent une vision de positive et constructive de l'homme et d'une destinée humaine
- ✓ ils mettent au cœur l'apprentissage et la dynamique de construction de nos êtres, en particulier au travail.

* « *The 100 most eminent psychologists of the 20th century* » in Review of General Psychology, 2002 Vol 6, n°2