

Motivation, satisfaction implication : est-ce la même chose ?

Introduction

I. Motivation

II. Satisfaction

III. Implication

IV. Liens entre motivation, satisfaction et implication

1. Motivation et satisfaction,

2. Satisfaction et implication

3. Implication et motivation.

Conclusion.

Introduction

La Gestion des Ressources Humaines est un ensemble de fonctions et de pratiques ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel, pour une plus grande efficacité en soutien de la stratégie souhaitée par l'organisation. La Gestion des Ressources Humaines couvre de nombreux domaines, intervenant ainsi à tous les stades de la vie du travailleur dans l'organisation : l'évaluation des performances, le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la gestion des conflits, la concertation sociale, la motivation et l'implication du personnel, la communication, la satisfaction au travail ou encore les conditions de travail.

Aujourd'hui, même si les compétences techniques restent toujours aussi indispensables (savoir planifier, organiser, contrôler la production), l'entreprise ne peut plus fonctionner efficacement si ses acteurs manquent de stimulation et de motivation. L'homme a naturellement besoin d'être conforté dans ses espérances, dans son besoin de confiance et dans son sentiment d'appartenance à un projet commun.

Toutefois, l'on constate souvent des confusions dans l'emploi des concepts (motivation, satisfaction implication), de sorte qu'il faille y apporter quelques précisions.

Qu'attendons nous par motivation, satisfaction et implication ? Est-ce que ces notions veulent dire la même chose ?

Après avoir défini chaque concept dans les grands points I., II. et III., nous nous intéresserons aux liens qui existent entre eux en IV.

I. la motivation

La motivation peut être définie dans une perspective subjective (état d'esprit) d'une part et dans une perspective objective (processus) d'autre part.

Du point de vue subjectif, être motivé, c'est essentiellement avoir un objectif, décider de faire un effort pour l'atteindre, et persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint. La motivation est en fait un état psychologique, intermédiaire, antécédent de la performance que cherchent toute entreprise.

Du point de vue objectif, il s'agit d'un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers la réalisation d'objectifs attendus. Ce processus étant déclenché à l'origine par l'action d'une force motivationnelle intérieure qui dépend de caractéristiques personnelles comme les besoins, les pulsions, l'instinct, les traits de personnalité. Il peut être déclenché aussi par une

force motivationnelle externe qui dépend de la situation, de l'environnement de travail, de la nature de l'emploi, du mode de management des supérieurs. Ces facteurs de motivations internes et externes sont changeants et propres à chaque individu. C'est ainsi que l'on affirme que la motivation n'est pas une qualité fondamentale qui caractérise tout individu de manière permanente, car une activité peut motiver une personne et pas une autre. De même, une personne peut être motivée par une activité et pas pour une autre. Les facteurs de motivation agissent sur les comportements de l'individu avec une intensité plus ou moins élevée selon le caractère, le contexte, voire même la culture.

II. La satisfaction

La satisfaction se définit comme l'impression subjective globale positive, résultat de nombreux facteurs dont celui d'avoir atteint un but recherché, indice d'une réalisation de soi.

C'est l'attitude mentale d'un individu vis-à-vis des aspects de son travail, de ses besoins dont la réalisation provoque des états psychologiques différents en milieu de travail, de sa relation comparative entre la situation actuelle de travail et la situation idéale normative.

La satisfaction au travail est le résultat d'une comparaison entre la situation actuelle et celle désirée, soit parce que c'est équitable, soit parce que c'est désirable pour l'individu et raisonnable, compte tenu des circonstances.

Pour la théorie des besoins de Maslow, la satisfaction est liée à la réduction d'une tension, elle-même provoquée par le besoin non satisfait. En ce qui concerne la théorie des attentes de Vroom, la satisfaction est liée à la confrontation entre l'ensemble des résultats obtenus, affectés de leur valence, aux résultats attendus, également affectés de leur valence.

III. L'implication

L'implication est un concept qui ne peut être défini que dans le sens d'une symbiose entre les valeurs d'une organisation et celles de ses membres.

Elle peut se définir comme une force générale conduisant l'individu à s'identifier et à s'engager envers l'organisation dans laquelle il travaille.

Elle est en réalité l'attachement au travail, l'identification du salarié à son emploi, à son rôle professionnel. La part que tient le rôle professionnel dans cette image de soi est la base de l'implication dans le travail.

On distingue 3 dimensions de l'implication selon Allen et Meyer qui sont :

l'implication affective qui se traduit par l'attachement émotionnel, l'identification, l'engagement envers l'organisation ;
l'implication calculée qui se réfère à un choix raisonné de l'individu, jugeant plus opportun de rester fidèle à l'organisation que de le quitter, compte tenu des investissements matériels et immatériels engagés ou compte tenu des coûts associés à son départ ;
l'implication normative qui se traduit par un sentiment d'obligation de rester travailler dans l'organisation par devoir moral, loyauté ou pour achever un projet dans lequel la personne est engagée, de devoir de rester dans le réseau compte tenu de ce que le réseau leur a apporté.

Mais l'implication peut aussi être le résultat d'un style managérial d'une impulsion réussie. C'est dans ce sens que Terry et Franklin ont pu dire que « impulser les ressources humaines, c'est obtenir de tous les membres du groupe qu'ils souhaitent atteindre les objectifs de l'entreprise et de ses membres et qu'ils s'efforcent de le faire, parce que les membres souhaitent atteindre ces objectifs... l'impulsion des ressources humaines met l'accent sur le fait qu'on travaille avec des individus afin qu'ils mettent tout leur enthousiasme, tout leur passion et toute leur énergie à atteindre les objectifs des uns et des autres. »

IV. ~~Liens entre motivation, satisfaction et implication.~~

1. Motivation et satisfaction.

Les causes qui distinguent la motivation de la satisfaction sont difficilement séparables car elles sont toutes des états psychologiques. Cependant la satisfaction réfère aux attitudes du salarié et agit sur le court terme alors que la motivation réfère à l'état ressenti par le salarié et agit sur le moyen et le long terme en lui impulsant de l'énergie pour faire son travail et poursuivre son but.

Un salarié motivé n'est pas forcément satisfait. Celui qui est motivé devient facilement satisfait. Le peu de différence se situe au niveau de l'amplitude de l'état perceptuel et de l'attitude individuelle face aux facteurs liés au travail.

La satisfaction se ressent après la motivation, elle en est une des résultantes au cas où il y a eu réalisation de certaines attentes.

2. Satisfaction et implication.

En ce qui concerne le lien entre satisfaction et implication, on constatera d'abord que l'implication précède la satisfaction. L'implication accroît ou diminue finalement les chances de ressentir de la satisfaction. C'est d'ailleurs un de ses effets non négligeables pour l'organisation.

Par ailleurs, une forte implication peut déclencher de fortes insatisfactions si les attentes ne sont pas comblées.

3. Implication et motivation.

Il existe des points communs entre l'implication et la motivation. La motivation en tant que contenu s'intéresse aux déterminants de la motivation de l'individu et l'implication est considérée comme une attitude de l'individu à l'égard de son travail. Les deux concepts sont centrés sur l'individu.

Cependant, il existe des points divergents. La plupart des théories sur la motivation reposent sur les calculs faits par l'individu en terme d'intérêt. L'implication repose plus sur des notions d'effort, d'identité personnelle. L'implication va plus loin que la motivation car elle étudie comment la participation de l'individu à l'organisation lui permet de se développer psychologiquement. Si la motivation est la mise en mouvement, l'implication donne le sens et la direction à ce mouvement engendré par la motivation.

Par ailleurs, si la motivation est d'ordre individuelle, l'implication, elle, ne peut s'envisager que dans une perspective de groupe, de partenariat.

Conclusion

En conclusion, nous pouvons considérer que ces trois concepts ne sont pas indépendants, mais s'inscrivent dans une relation de causalité circulaire.

La satisfaction est le sentiment éprouvé par un individu suite à la réussite d'une action laquelle dépend directement de sa propre motivation. Mais si la satisfaction ne détermine pas directement la motivation, l'insatisfaction en revanche démotive.

De même, une forte implication crée un climat favorable à la motivation. Et la satisfaction, si elle est pérenne consolide l'implication.

Au sein de l'entreprise, les questions de motivations, satisfaction et implication sont très importantes car la productivité d'un salarié est directement liée à son niveau de

motivation, de satisfaction et d'implication. C'est une bonne raison d'entretenir ces trois concepts au niveau des collaborateurs. Et ce degré de motivation, de satisfaction et d'implication du salarié interagit directement sur les résultats de l'entreprise. C'est donc dans ce contexte que les organisations ont pris conscience de l'importance de la richesse que représentent ces trois concepts au sein de leurs ressources humaines.

Il est à noter que ces trois concepts (motivation, satisfaction implication) sont les déterminants psychologiques de la performance dans l'entreprise.