

**Ministère de l'Enseignement Supérieur et de
la Recherche Scientifique**

**Ecole Nationale Polytechnique
Appuis aux cours de Séminaires /
Communications**

Thème:

Motivation & Leadership

Par: BENKRITLY Nassim Rédha

« Quand tu veux construire un bateau, ne commence pas par rassembler du bois, couper des planches et distribuer du travail, mais réveille au sein des hommes le désir de la mer grande et belle. »

Antoine de SAINT-EXUPERY

INTRODUCTION

INTRODUCTION

- * L'entreprise doit s'adapter à son environnement (marché, concurrents, Etat, Institutions Internationales, ...) Pour cela, elle se doit de **CHANGER** son Organisation, sa Structure, sa Technologie, son Management et surtout sa *Culture*, c.-à-d. le système de représentations mentales de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.
- * Il faudra donc arriver à mettre en mouvement les acteurs par un changement profond de leurs comportements et attitudes, en conformité avec les objectifs de l'entreprise.
- * La question de comment mettre et réconcilier les Hommes avec le travail est une préoccupation qui demeure de très grande actualité en ces moments d'intenses échanges internationaux caractérisés par une compétition féroce où le faible et l'incapable n'ont plus de place.
- * Produire des comportement d'efficacités chez l'encadrement et le personnel nécessite d'obtenir en eux qu'ils se confondent avec leur entreprise, ce qui n'est pas une mince affaire.

* Ce qui précède nous amène à nous préoccuper des acteurs et ce qui les caractérise le plus profondément, à savoir:



Leurs Besoins



Leurs Motivations

Ce qu'est un Besoin

BESOIN = MANQUE DE QUELQUE
CHOSE NECESSAIRE

- * Par rapport aux acteurs internes (Le personnel, l'encadrement, ...)
 - * Obtenir un Salaire, une promotion, ...

- * Par rapport aux acteurs externes (clients, consommateurs, actionnaires, ...)
 - * Client: Acquérir un produit de qualité et de bon prix.
 - * Actionnaires: Obtenir des dividendes

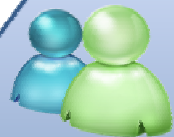
- * Quelles sont les catégories de besoin qu'un être humain peut éprouver?

Pyramide des Besoins de MASLOW



Accomplissement
personnel

Estime (confiance,
respect des autres,
estime personnelle)



Besoins sociaux (amour, amitié,
appartenance, intimité)



Sécurité (du corps, de l'emploi, de la santé, de la
propriété...)



Besoins physiologiques (manger, boire, dormir, respirer...)



Besoins et Motivations

- * La relation entre Besoin et Motivations est très intime.
- * Dans une situation de besoin donnée, l'humain adopte une stratégie de résolution de son problème. Il montrera plus ou moins d'entrain et développera plus ou moins d'énergie dans ce sens. On dira qu'il est plus ou moins motivé.

La Motivation

Définition du Dictionnaire:

Motiver, c'est créer chez quelqu'un les raisons qui le poussent à agir.

La Motivation débouchera donc sur l'action.

Mc CLELLAND

Mc CLELLAND

David Mc CLELLAND dira que les motivations fondamentales sont au nombre de trois:

- * L'ACCOMPLISSEMENT: Volonté de réaliser une idée intérieure d'excellence.
- * L'AFFILIATION: Désir d'établir des liens, des relations avec d'autres personnes.
- * Le POUVOIR: Désir d'exercer une influence ou un contrôle sur d'autres personnes

The logo features the word "HERZBERG" in a bold, black, sans-serif font. Below it, the word "HERZBERG" is repeated in a lighter, semi-transparent font. The text is centered within a large white circle. The background consists of a light blue gradient with four curved, light blue shapes in the corners, creating a frame around the central white circle.

HERZBERG
HERZBERG

*HERZBERG estime, en motivation, qu'il faut considérer deux facteurs:

1. Les facteurs d'Hygiènes ou d'entretien: leur présence n'entraîne pas la motivation. Leur absence par contre provoque de la frustration (Dissatisfactors).
2. Les facteurs motivationnels dont la présence entraîne la motivation (Satisfactors.)

* La Théorie Bifactorielle de HERZBERG

Dissatisfactors	Satisfactors
Les conditions de travail	Le travail lui-même
Le salaire	Le succès dans l'accomplissement des tâches
Les politiques et pratiques administratives	L'appréciation des capacités
Le commandement	Les responsabilités
Les relations avec les collègues	L'avancement

RECAPITULATIF

- * Motiver reste une entreprise complexe et difficile à mettre en œuvre et en équation.
- * Motiver ne se limite pas à satisfaire des besoins matériels mais doit surtout viser à réduire les sources de mécontentement, de démotivation et de frustration par notamment:
 - * Un travail intéressant et valorisant,
 - * Des objectifs clairs, réalistes et réalisables fixés dans un commun accord,
 - * Un suivi du travail avec intérêt et assistance par l'amélioration,
 - * Une reconnaissance et récompenses du travail nécessaire,
 - * Une mise à disposition de moyens de travail nécessaires
 - * Un bon climat de travail (justice et réduction des conflits)
 - * Des conditions de travail correctes.

Leadership et Motivation d'équipe de travail

Notre leadership servira à faire avancer les choses, il permet notre apport personnel, notre contribution à l'organisation. C'est notre pouvoir d'influence sur celle-ci.

Le leadership exercé, qu'il vienne du gestionnaire ou d'un des membres de l'équipe sera la source pour relancer, maintenir et augmenter la motivation et l'implication du groupe pour l'atteinte des objectifs.

Un des éléments clés de la réussite d'une organisation, demeure la capacité à faire adhérer les collaborateurs à des buts et objectifs communs.

- * Le Leadership, c'est l'art d'amener les personnes à accomplir des tâches volontairement, ce qui suscite en elles la motivation nécessaire pour qu'elles consacrent leurs efforts à la réalisation de buts communs.
- * Le Leadership c'est aussi l'art d'amener et de mobiliser des personnes à accomplir une tâche avec enthousiasme.

Les Sources du Pouvoir du Leader

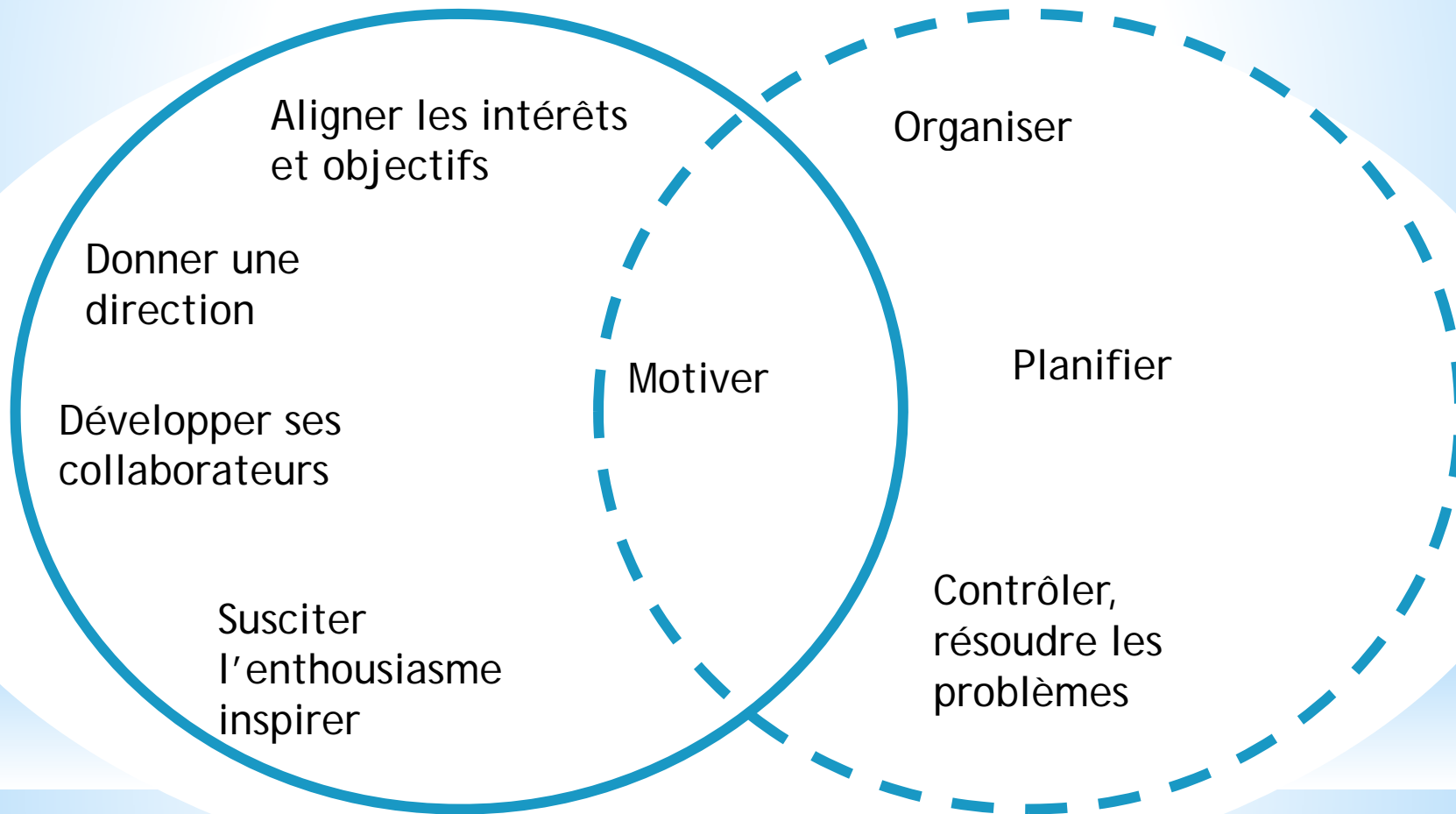
- * Influence: C'est un processus qui permet de modifier le comportement d'un individu
- * Pouvoir: Capacité d'utiliser ce processus.
- * Autorité: Représente l'aspect Formel du pouvoir.

Leadership: Représente tant l'aspect formel qu'informel du pouvoir puisqu'il ne dépend pas seulement de la position hiérarchique, mais aussi de la capacité à établir des relations, du charisme du leader et de la dynamique de groupe sur lequel le leadership exerce.

* Leadership et Management

Leadership

Management



Les Quatre (04) types de Leaders

Dans une quelconque organisation nous rencontrons:

- * Exploitation autoritarisme (Leader Dictateur)
- * Bienveillance autoritarisme (Leader Paternaliste)
- * Consultation (Leader confiant)
- * Participation du groupe (Leader participatif)

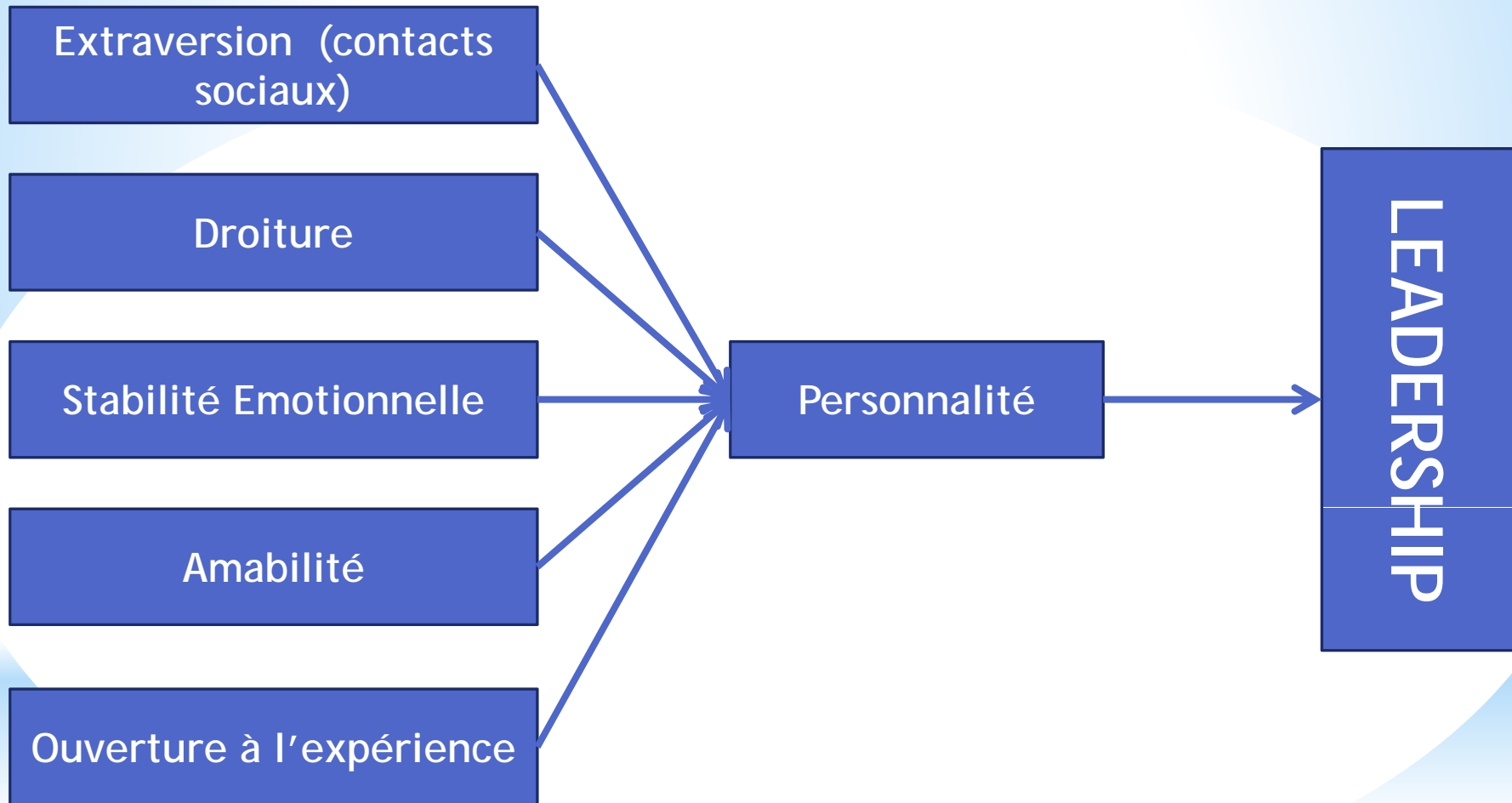
Remarque:

Le facteur personnalité reste l'élément fondamental du leadership. Ainsi, c'est en fonction des différents aspects liés à ce facteur que l'on dit qu'un homme est fait pour être chef ou non

Comment devenir un bon leader?

- * Devenir un bon leader se fait par la pratique et l'expérience, et non pas par l'approfondissement des connaissances théoriques. C'est un apprentissage continu duquel on tire des leçons régulièrement.
- * Le leader a comme tâche de vendre des idées, des valeurs et des engagements. Et pour plus d'efficacité, il doit entretenir de bonnes relations avec les membres de son équipe.

* Les **BIG FIVE** de la personnalité pour déterminer le rendement probable du leader:



Leadership et Motivation

Les employés, parfois membres d'un groupe, ont besoin de motivation au sein de l'organisation pour pouvoir accomplir leur travail de la meilleure manière possible, car cela leur procure un sentiment d'appartenance par ailleurs très important.

Comment motiver ses troupes?

```
graph TD; A[Comment motiver ses troupes?] --> B[Avoir une attitude positive: Transformation des expériences négatives du groupe en expériences enrichissantes]; A --> C[Avoir une connaissance des membres: Ca aidera à avoir les comportements adéquats pour chacun];
```

Avoir une attitude positive:

Transformation des expériences négatives du groupe en expériences enrichissantes

Avoir une connaissance des membres:

Ca aidera à avoir les comportements adéquats pour chacun

Leadership et dynamique de groupe



Au sein d'un groupe, le leader a pour rôle de:

- * Faciliter la création d'un climat de confiance, de respect et d'honnêteté;
- * Créer des occasions propices au travail d'équipe;
- * Traiter les conflits avec justice;
- * Reconnaître les contributions de chacun.

Leadership et Stress

Les problèmes résultent du stress;

* L'apport du leader en terme de stress:

* Soit il augmente le stress pour améliorer la performance des employés,

* Soit il en diminue dans le but d'alléger la grande agitation des employés.

Leadership et Responsabilisation et prise de décision

* Être un bon leader, c'est appuyer son pouvoir de persuasion sur des éléments qui sont à la fois rationnels et émotifs;

* Les membres de l'équipe seront plus motivés, s'ils ont la chance de participer à la prise de décision.

Leadership et Changement

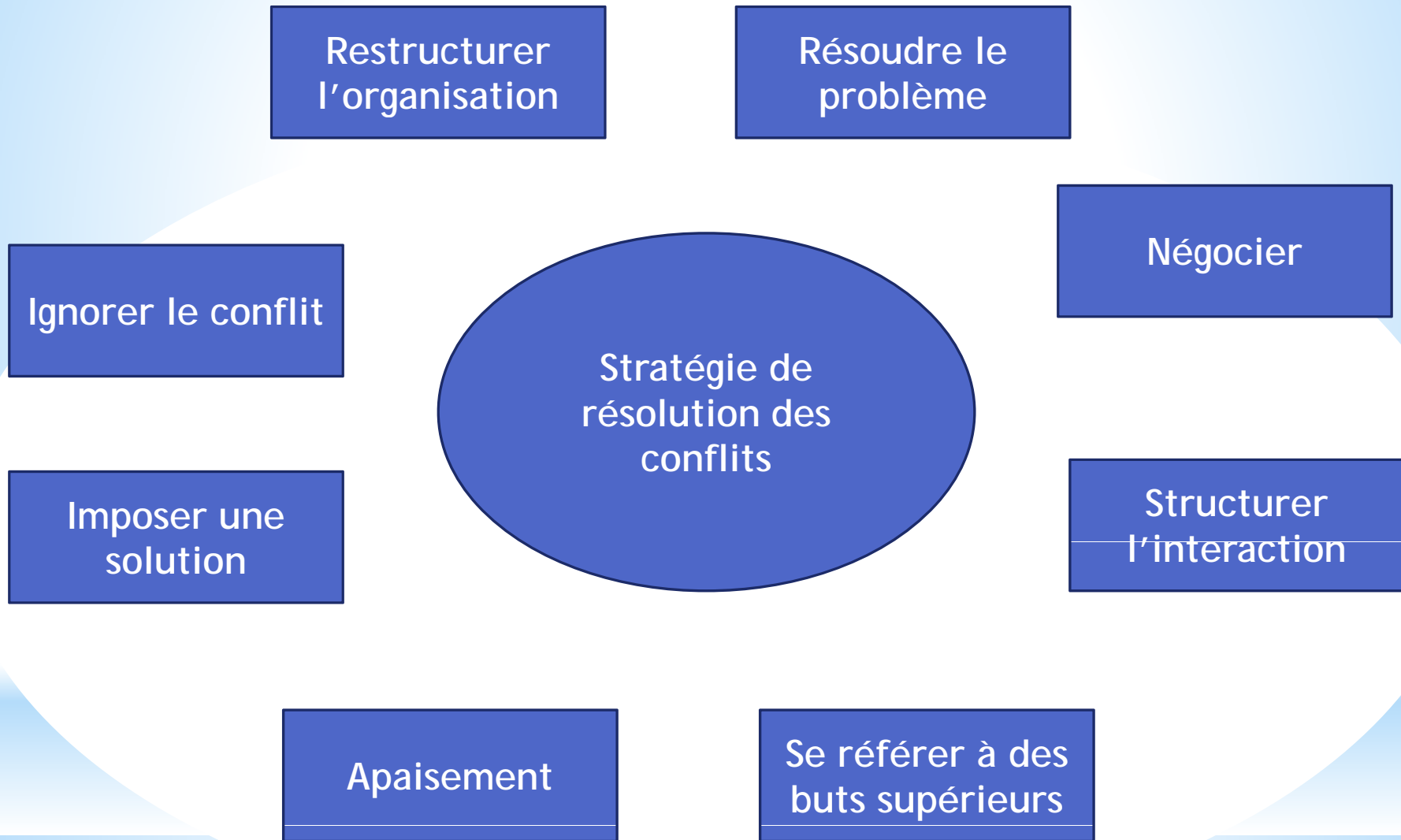
Le leader d'aujourd'hui joue un rôle important dans les moments de remise en question:

- * Un rôle de VISIONNAIRE,
- * Un rôle d'AGENT de CHANGEMENT

Les rôles que doit jouer le leader dans une situation de changement:

- * Il envisage le changement comme une occasion d'apprendre quelque chose de nouveau,
- * Il est innovateur,
- * Il ajuste les changements prévus,
- * Il travaille avec ses partenaires, les estime et les apprécie,
- * Il fait preuve d'optimisme et de dynamisme,

Leadership et gestion de conflits



Les Leaders Exemplaires

- Comprennent qui ils sont et l'acceptent.
- Manifestent de la sagesse et exercent un leadership serein.
- Comprennent les différences individuelles.
- Apprécient la perfection naturelle de chaque personne.
- Maintiennent une équanimité (égalité d'âme) personnelle et un équilibre professionnelle.
- Participent pleinement à leur vie personnelle et professionnelle dans tous leurs aspects sans trop céder à leurs envies.
- Réalisent un équilibre entre penser, ressentir et faire.
- Créent des relations fondées sur la confiance.
- Communiquent clairement, efficacement et sincèrement.
- Structurent l'organisation autour d'une vision puissante et la conduisent vers elle.
- Soutiennent l'apprentissage génératif, la compétence et le talent.

Récapitulatif

Le travail d'un leader consiste à:

- * Veiller à ce que les tâches requises soient accomplies.
- * Bâtir une équipe efficace et soudée.
- * Développer chaque membre de l'équipe en tant qu'individu et l'aider à progresser.

Exemple des gueuses

Exemple du Leader démotivé

Exemple de Leadership

CONCLUSION

CONCLUSION

Le Leadership et la Motivation sont des disciplines du Management, ces dernières rentrent dans le sillage du modèle PODC (Prévoir, organiser, Diriger et Contrôler).

Le Management étant une science irrationnelle (Sciences Humaines), les résultats ne sont jamais prévisibles contrairement aux Sciences Rationnelles.

Ainsi, on associe ces disciplines à de l'art plus que sciences, souvent l'expérience, le bon sens, le talent et la clairvoyance domine la théorie et les résultats obtenus sont à l'opposés des attentes théoriques.

La Motivation et le Leadership sont indissociables et ils nous permettent de mieux appréhender nos horizons et à mieux appréhender et manager nos projets, mais cela fera l'objet d'une autre discipline qu'est le Management de Projet.

Merci pour votre attention