

35 MOTIFS DE SATISFACTION AU TRAVAIL

Présenté par Retravailler Liège (Isabelle DUBY)

1. Source

Profil motivationnel établi en référence à la pyramide de Maslow (Abraham Maslow, *Motivation and personality*, Harper, New York, 1954).

Cette approche permet, dans le cadre du bilan professionnel, de verbaliser les motivations.

2. Description

L'outil présente une liste de 35 motifs de satisfaction, décrits comme importants en termes de motivation au travail par un groupe de salariés interrogés. Il est demandé aux participants de choisir, parmi ces 35 propositions, 7 motifs qui leur paraissent, à eux, particulièrement importants et signifiants en l'état actuel des choses, et de les hiérarchiser.

Les 7 motifs retenus sont ensuite reportés sur une grille d'évaluation et permettent de déterminer un profil motivationnel établi en référence à la pyramide de Maslow (besoins physiologiques, besoin de sécurité, besoin de contacts sociaux, besoin de considération et besoin d'accomplissement) qui sert de base au débriefing de l'exercice.

L'exercice sert de support pour l'entretien et permet l'ouverture du dialogue.

3. Objectifs

Selon les termes du référentiel :

UF1 - Bilan personnel et professionnel

- > Pouvoir utiliser les concepts de valeurs, freins et moteurs ;
- > Etre capable d'exprimer ses valeurs, ses centres d'intérêt, ses leviers et ses freins ;
- > Etre capable de prendre conscience de ce qui fait avancer, identifier ce qui peut initier le changement

Selon le groupe de travail et la présentation :

- > Utiliser les concepts de valeurs, freins et moteurs à partir d'un panel large de propositions ;
- > Ouvrir le dialogue sur les valeurs, les centres d'intérêts, les leviers, les freins.

4. Public

Personnes en procédure d'outplacement ; adultes en repositionnement professionnel.

5. Matériel

- > La liste des 35 motivations au travail
- > La grille d'analyse

6. Analyse du groupe de travail



Vous sentez-vous acteur du processus ?

- ✓ L'outil permet de confirmer une ligne directrice que l'on dessine soi-même à partir des 7 motifs retenus.
- ✓ L'outil invite à un questionnement sur soi.

Y avez-vous trouvé quelque chose qui vous permette de vous mobiliser ?

- ✓ L'outil propose des idées précises de positionnement et de questionnement puisque l'on part de 35 propositions.
- ✓ Par le profil dégagé, le résultat est assez rapide.
- ✓ L'approche est positive puisqu'on questionne les objets de motivation.



Portez-vous un regard positif sur votre parcours professionnel, formatif, personnel ?

- ✓ Cela permet de poser un regard positif sur le parcours.
- ✓ Cela permet une légitimation de certaines attentes par rapport au monde du travail.

Cet outil permet-il de vous considérer, vous valoriser, vous entendre à partir de là où vous vous trouvez ?

- ✓ Il n'y a pas de mauvaises propositions.
- ✓ Il y a une possibilité pour chacun de reformuler les différentes propositions afin de se les approprier. Par ailleurs, le fait qu'il est demandé à la personne accompagnée de noter ses 7 propositions l'amène également à les faire siennes.



Cet outil vous permet-il de porter un regard analytique sur votre parcours ?

- ✓ Cela donne des indications sur la manière dont nous posons un choix.



Cet outil favorise-t-il le respect ? Est-il rassurant, sécurisant ?

- ✓ Le fait de revenir sur soi peut provoquer une clarification ou un questionnement plus profond provoqué par l'ouverture des possibles.



Cet outil ouvre-t-il le champ des possibles, des perspectives positives pour le futur ?

- ✓ /.
- ✓



Cet outil est-il conçu pour un public spécifique ?

- ✓ Les termes utilisés dans les différentes propositions supposent un bon niveau de connaissance de la langue française ainsi qu'un bon niveau d'abstraction pour jongler avec les notions de valeurs/intérêts/motivations.



Cet outil s'appuie-t-il sur le groupe en tant que collectif et facilitateur ?

- ✓ Les choix effectués sont très individuels et peuvent être fondés sur des croyances ou toucher à des choses qui relèvent de « l'intime ». Cet outil est donc peut-être plus indiqué pour un entretien individuel qu'une animation collective.