



Article de management

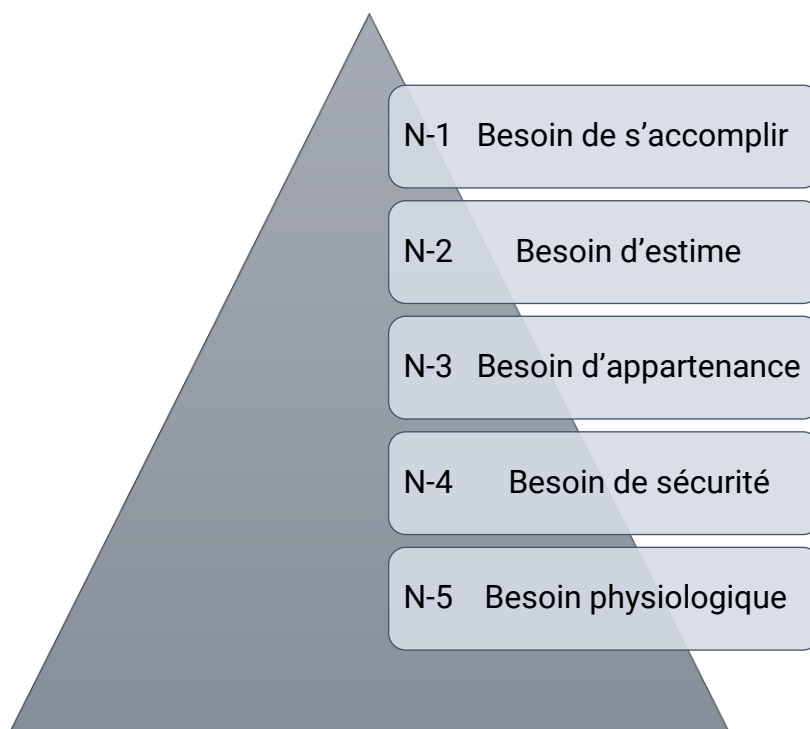
La Pyramide de Maslow : L'identification et son intérêt dans une situation managériale.

Nom de l'apprenant : **UNIA Jonathan**

Nom de l'école : **HIGHCO DATA**

Définition et origine de la pyramide

Dans sa quête de compréhension des motivations de l'Homme, avec une préférence pour l'étude du milieu professionnel, **Abraham Maslow** parvint à définir ce qui deviendra son plus célèbre article, la **Pyramide de Maslow**. Publié en 1943 dans un article intitulé « *A Thoery of Humain Motivation* », cet article définit la théorie de Maslow en présentant une **pyramide classifiant de façon hiérarchique les besoins humains** et y distingue **cinq niveaux** de besoins humains :



Les besoins physiologiques sont directement tournés vers la survie de l'individu. Il va s'agir ici de valider des besoins primaires tels que se nourrir, boire, se reproduire.

Ensuite, **le besoin de sécurité** va quant à lui combler les besoins de stabilité, dans un endroit sûr, être en bonne santé et assurer sa stabilité.

L'appartenance se trouve à cette étape et va consister ici en la reconnaissance d'un groupe. Il peut s'agir de liens d'amitiés, familiaux ou professionnels qui permettront à l'individu de se sentir exister au sein d'un groupe.

Une fois l'appartenance validé, c'est le **besoin d'estime** qui fait suite. Il va s'agir ici d'obtenir une certaine reconnaissance de la part de ses proches sur ce qu'il produit, d'avoir un retour sur ce qui a été travaillé dans les précédentes étapes.

Enfin vient l'**épanouissement de soi**, qui apparaît ici comme une étape ultime dans laquelle l'individu va se dépasser, approfondir sa culture ou s'épanouir. Il va également être un élément utile au sein de son cadre professionnelle et sera traité avec estime.

Critique de la théorie

Au cours des années, la **Pyramide de Maslow** a été également mise en opposition à de nombreuses reprises car la théorie n'était pas du goût de tout le monde car elle définit une hiérarchie stricte des besoins de l'Homme.

La théorie des Deux Facteurs, avancée par **Frederick Herzberg** dans un ouvrage paru en 1978 intitulé « *Le travail et la nature de l'Homme* ». Dans cette théorie, Herzberg ne définit que **deux sortes** de besoins : **ceux qui sont propres** à tous les êtres vivants et **ceux qui sont particuliers** à l'Homme. En résumé, il définit les facteurs de **motivation** d'un côté (avec l'accomplissement, la reconnaissance et les responsabilités) et les facteurs **d'hygiène** d'un autre côté (qui contient les relations interpersonnelles, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail)

Une des **principales critiques** de la pyramide se concentre sur la **notion de passage d'un niveau de la pyramide à un autre** selon l'étude de Maslow. En effet, selon cette pyramide, il faudrait que l'individu valide une étape, en accomplissant les divers objectifs de l'étape en question, pour passer à la suivante et ainsi gravir les échelons de la pyramide. Or, les humains **n'ont pas tous la même hiérarchisation** dans leurs besoins, qu'il s'agisse de leurs vies personnelles ou professionnelles. En effet, certaines personnes seraient capables de **passer outre** une situation stressante et non stable (ce qui invaliderait donc le palier de niveau 2 relatif au besoin de sécurité), tout en ayant validé des objectifs du palier de l'appartenance.

Mise en application en management

L'intérêt de cette pyramide peut également résider dans l'**identification de ces stades au sein** pour un chef d'équipe, un chef de projet, ou toute personne en charge d'une personne ou d'un groupe. En effet, même s'il est possible que certaines personnes puissent passer d'un niveau à l'autre sans valider les conditions de passage, la majorité des personnes vont avoir un **schéma commun** qui suivra le **modèle établis par Maslow** et son application sera donc possible.

De ce fait, il peut être intéressant d'identifier ces stades au sein d'un groupe afin de pouvoir gérer au mieux les relations et le travail de ces personnes. Dans une situation donnée, une personne qui est identifié comme **n'ayant pas validé le premier** étage de la pyramide, ce qui est pour rappel, les besoins liés à la survie, ne sera pas dans des conditions optimales pour travailler et aura une productivité réduite plus ou moins importante selon le degré de la situation de la personne en question.

Egalement, la pyramide étant directement une reproduction des besoins des individus, il est **d'intérêt pour un chef d'équipe de comprendre les objectifs** et les motivations de son équipe afin de pouvoir déléguer de façon optimiser les différentes tâches. Il va également être plus aisé de trouver les personnes qui **préfèreraient être responsabilisée** (niveau 4 de la pyramide), de celles qui sont juste présente pour **assurer un début de stabilité** (niveau 2). Enfin, une personne qui va être identifiée comme étant au niveau de l'accomplissement de soi sera plus enclins à vouloir gravir les échelons et donc éventuellement, ne sera pas une valeur stable et fixe pour le chef d'équipe.

Conclusion

Pour conclure, la théorie de Maslow, une des plus enseignées en management, n'est aujourd'hui plus considérée comme valable. Comme expliqué dans cet article, un individu peut, suivant son caractère, être plus sensible à un besoin qu'à un autre, indépendamment de la satisfaction ou non des besoins des niveaux inférieurs de la pyramide. Ces limites nous permettent de comprendre que la théorie ne permet qu'une approche générale et ne pourra, en aucun cas, faire office de généralités dans une classification des besoins des Humains.

Sources

https://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins

<http://alain.battandier.free.fr/spip.php?article6>

<http://www.psychologuedutravail.com/psychologie-du-travail/la-pyramide-des-besoins-de-maslow/>

<https://www.editions-retz.com/actualites/qu-est-ce-que-la-pyramide-de-maslow.html>

<http://alain.battandier.free.fr/spip.php?article7>

<https://yannickprimel.wordpress.com/2010/08/09/pyramide-de-maslow-theorie-des-besoins-et-autres-foutaises/>