

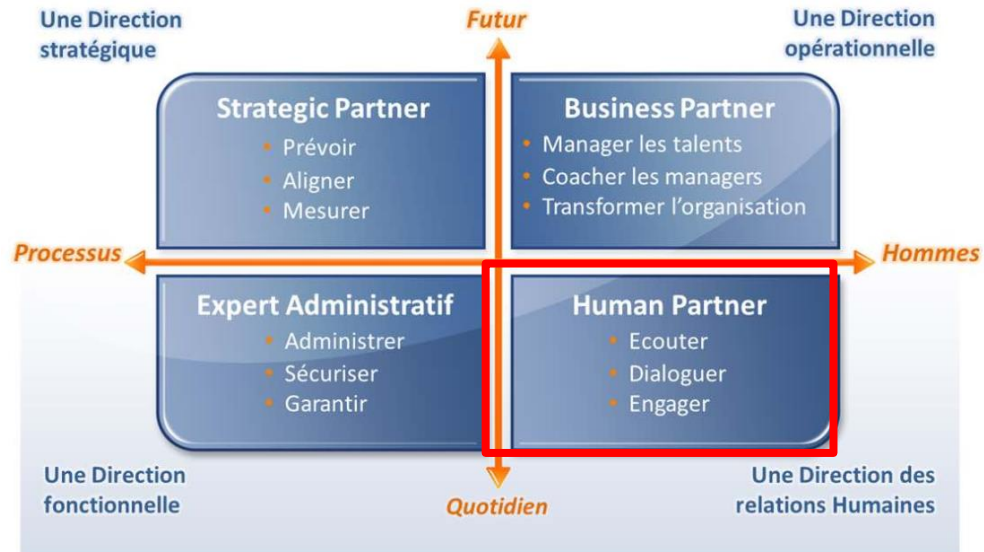


GESTION DES RESSOURCES HUMAINES COURS N°4

BUSINESS PARTNER

Le DRH est un HUMAN PARTNER

Quelle mission pour la DRH ?



GRH ET MOTIVATION

Parce que l'environnement dans lequel évolue l'entreprise est complexe et changeant, les décideurs doivent susciter la **MOTIVATION**



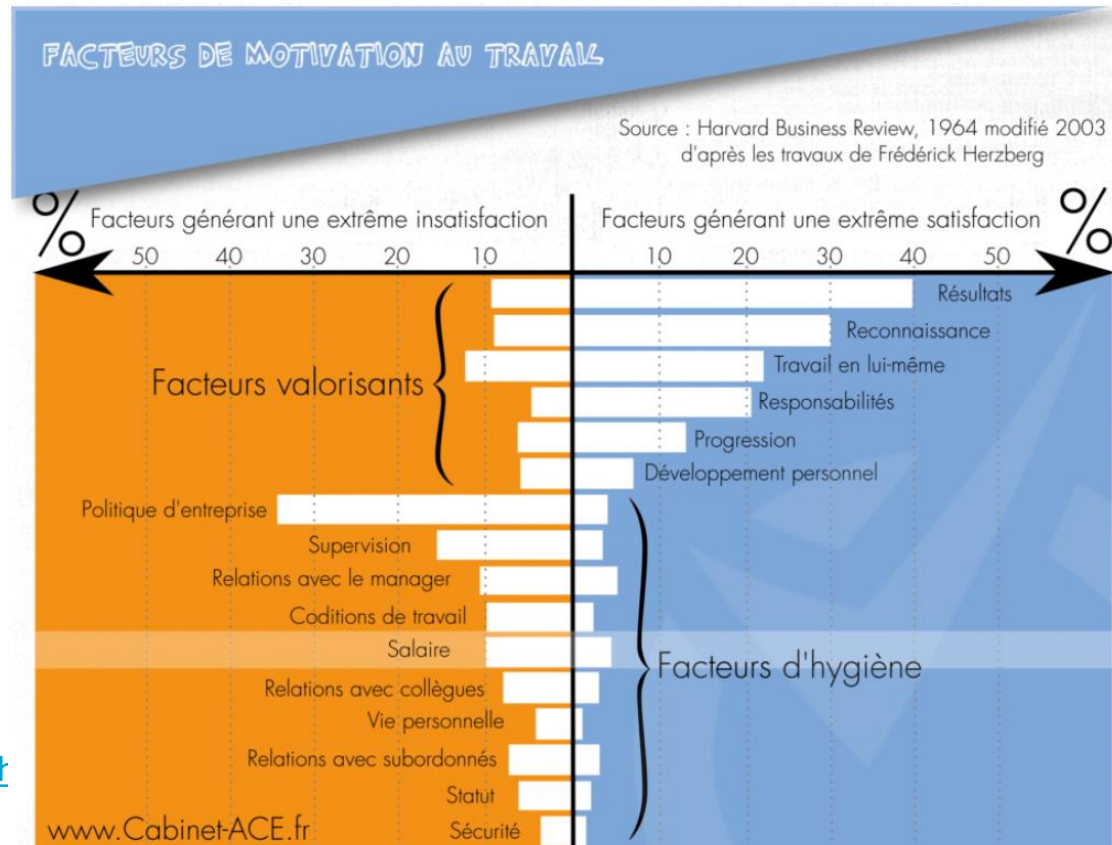
MOTIVATION ET THEORIES

SELON MASLOW (1943) ET HERZBERG

On ne peut agir sur les motivations « supérieures » d'une personne qu'à la condition expresse que les motivations primaires soient satisfaites.



<https://www.youtube.com/watch>



THEORIES

- Y ET Y
- <https://www.youtube.com/watch?v=ILjNXOZ9x2k>
- VROOM
- <https://www.youtube.com/watch?v=ATXlqpMq8J4>

SELON Victor VROOM (1964)

Ce qui va déclencher la motivation chez un individu dépend de 3 facteurs :

- L'EXPECTATION : attente de l'individu par rapport à ces efforts
- L'INSTRUMENTALITE : probabilité que tel comportement permette bien d'accéder à telle récompense
- LA VALENCE : valeur attribuée par l'individu à la récompense. C'est le poids qu'aura la récompense attendu, le résultat escompté pour l'individu

Selon V.V, la motivation résulte du produit de ces 3 éléments.

En bref : si je suis capable d'obtenir ce que j'ai escompté grâce à ma performance, alors, je suis motivé !!!

EXERCICE VROOM

1. A quel élément correspond chacune des questions suivantes :

A. La récompense est-elle en adéquation avec ce que j'imaginais?

B. Les efforts que je réalise valent t-il la récompense que j' imagine?

C. Quelle récompense puis-je espérer?

1. L'EXPECTATION : attente de l'individu par rapport à ces efforts

2. L'INSTRUMENTALITE : probabilité que tel comportement permette bien d'accéder à telle récompense

3. LA VALENCE : valeur attribuée par l'individu à la récompense.

EXERCICE correction

1.A quel élément correspond chacune des questions suivantes :

A.La récompense est-elle en adéquation avec ce que j'imaginais?

B.Les efforts que je réalise valent t-il la récompense que j' imagine?

C.Quelle récompense puis-je espérer?

1.C L'EXPECTATION : attente de l'individu par rapport à ces efforts

2.B L'INSTRUMENTALITE : probabilité que tel comportement permette bien d'accéder à telle récompense

3.A LA VALENCE : valeur attribuée par l'individu à la récompense.

EXERCICE VROOM (suite)

Léa étudiante, est vendeuse dans un magasin de chaussure pour payer ses études. Pour les fêtes de Noël, on lui demande de travailler durant ses jours de repos habituels. Elle hésite car elle a beaucoup de travail pour l'université.

Mais, ayant besoin d'argent, elle accepte. D'autant que son employeur lui a précisé qu'elle serait rétribuée « à la hauteur du service précieux rendu au magasin ». En fin de mois, elle reçoit sa fiche de paie et constate que :

- HYPOTHESE A** : son employeur lui a payé ses jours de travail supplémentaire sans majoration
- HYPOTHESE B** : Elle a obtenu des jours de congé de récupération
- HYPOTHESE C** : son employeur a rémunéré doublement ses jours exceptionnels de travail

2. Pour chacune des hypothèses, les trois composantes de la motivation selon la théorie de V.V sont-elles réunies ?

Argumentez votre réponse.

MANAGER / LEADER

- Le **manager** est un **organisateur**, centré sur la tâche. Il a des objectifs clairs et cherche à les atteindre.
- Le **leader**, quant à lui est un visionnaire, centré sur les personnes. Il propose, influence, il est un **élément moteur du groupe**.
- Cependant, s'il faut différencier manager et leader, **il faut aussi considérer qu'ils sont tous deux indispensables** au bon fonctionnement d'une entreprise.

LE LEADERSHIP

LES STYLES DE LEADERSHIP

Selon K. Lewin, psychologue américain spécialiste des relations inter-personnelles, on peut distinguer **trois** types de leadership :

- le leadership autoritaire,
- le leadership démocratique et
- le leadership permissif ou “du laisser-faire”.

LEADERSHIP AUTORITAIRE

Donne des ordres à une équipe et **sanctionne** les comportements déviants.

Le leadership autoritaire ou “directif” repose sur un chef directif dans sa passation d’ordres, lesquels ne peuvent pas être discutés par le reste du groupe.

LEADERSHIP DEMOCRATIQUE

En opposition avec le leadership autoritaire, il **encourage** les salariés à **faire des propositions** et faire preuve de **créativité**.

Dans ce schéma participatif, **l'animateur** est acteur au même titre que tous les autres membres du groupe.

L'apprentissage et le management sont basés sur **l'interaction** entre tous les membres du groupe et "le leader" occupe plus un poste d'animateur

LEADERSHIP PERMISSIF

Va plus loin que le leadership démocratique et est à l'opposé du leadership autoritaire.

Il laisse la liberté au salariés de faire “ce qu'ils veulent”.

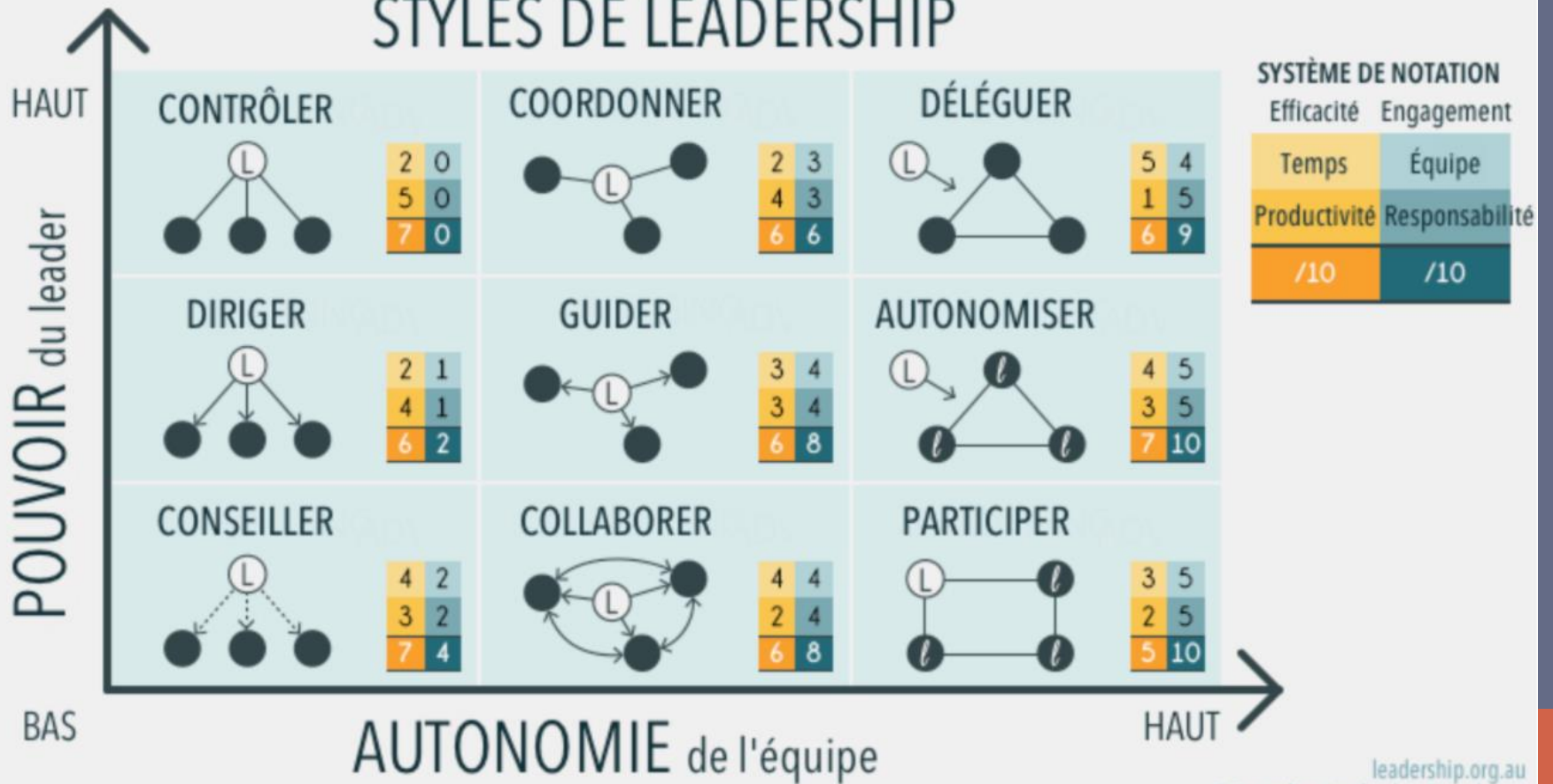
L'animateur du groupe est en retrait total face aux demandes des autres membres qui ont la liberté de prendre leurs propres décisions.

Son rôle est alors de surveiller de loin les activités sans jamais intervenir dans le groupe.

Qu'est-ce qui conditionne l'adaptation du style de leadership ?

- **Maturité** de son équipe
- **Profils** qui composent son équipe
- Degrés de **compétences individuels** dans un domaine spécifique

STYLES DE LEADERSHIP



METHODE AGILE : 1,2,4,TOUS

**QUELLES SONT LES MOTIVATIONS PRINCIPALES
QUE VOUS RECHERCHEZ DANS LE TRAVAIL ?**

ETAPES ET TIMING

Quelles sont les motivations que je recherche dans le travail ?

SEUL

1. Je note les réponses sur un papier. (2 min) (note sur papier)

EN BINOME :

2. A présente à B sa réflexion, B présente à A sa réflexion (1 x 1 min)

3. Synthèse sur papier

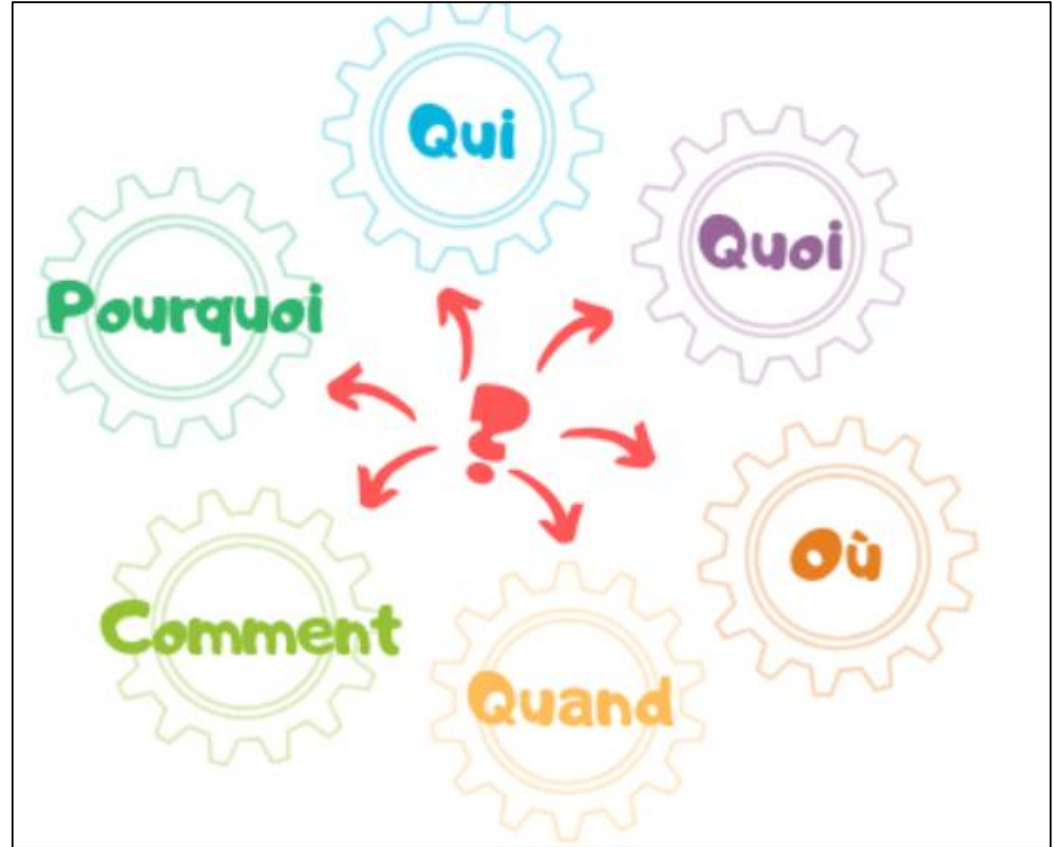
EN GROUPE DE 4 :

4. Le binôme 1 présente sa réflexion au binôme 2, et inversement (1 x 1 min)

5. Rédigez CARTE MENTALE (sur papier) (3 min)

6. Présentation du travail à l'oral

QQOQCP



CARTE MENTALE, Canva



INFOGRAPHIE

- <https://fr.hrmaps.eu.com/infographie-la-generation-z-simpose-sur-le-marche-de-travail/>

MOTIVATION ET NOUVELLES GENERATIONS

NOUVEAUX BESOINS

- Intérêt pour les échanges
- Apprentissages permanents
- Rapidité
- Développement individuel

NOUVEAUX COMPORTEMENTS :

- Mode de vie ultra connecté
- Travail en mode projet
- Travail collaboratif
- Sens de la tribu
- Espaces de créativité/ espaces ouverts / flexibles

<https://www.lci.fr/open-space/les-millennials-une-generation-qui-casse-les-codes-au-niveau-des-entreprises-2099995.html>

ADAPTATION DES ENTREPRISES

NOUVEAUX STYLES DE MANAGEMENT

- Leader agile
- Gestion des compétences
- Management participatif

NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Coworking
- Télétravail

NOUVELLE COMMUNICATION

- Communication digitale
- Valorisation de la marque employeur