



L'EFFICACITE DE LA MOTIVATION AU SEIN DES ORGANISATIONS

Professeure Françoise Michelle IKAPI
Doctorat PHD / HDR en Travail social
Professeure maitre de conférence

Reçu : 15 Septembre 2024 ; **Accepté** : 20 Octobre 2024 ; **Publié** : 26 Octobre 2024

Citez Cet Article : Professeure Françoise Michelle IKAPI. (2024). L'efficacite de la Motivation au Sein des Organisations. (Vol. 8, Number 10, p. 61–68). zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13995723>

Droits d'Auteur: BJ, 2024 (Tous droits réservés). Cet article est en libre accès, distribué sous la licence Creative Commons Attribution, qui permet une utilisation, distribution et reproduction illimitées sur tout support, à condition que l'œuvre originale soit correctement citée.

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13995723>

RESUME

Cette étude examine le rôle crucial de la motivation dans l'amélioration de la performance au sein des organisations, en considérant la motivation comme une variable indépendante qui influence directement les résultats de la performance. En analysant le lien intra-rôle entre motivation et performance, la recherche souligne que les employés motivés ont tendance à travailler plus dur et plus efficacement, ce qui conduit à de meilleurs résultats pour l'organisation. Comme le suggèrent Bloomberg et Pingle (1982), la motivation est essentielle pour améliorer la qualité et l'effort, inspirant les individus à atteindre leurs objectifs. Les organisations sont donc encouragées à favoriser des environnements motivants pour maximiser la productivité. Les ressources humaines sont mises en avant comme des atouts inestimables dans ce contexte, indispensables pour réaliser les objectifs organisationnels (Paul & Sugon, 1996). Par conséquent, la gestion des ressources humaines est devenue un point central pour les organisations qui visent à accroître la productivité des employés et, ainsi, la performance globale (Robbins, 1993).

Mots clés : performance, efficacité, motivation, rendement, productivité

ABSTRACT

This study examines the critical role of motivation in enhancing performance within organizations, positing motivation as a key independent variable that directly influences performance outcomes. By analyzing the intra-role link between motivation and performance, the research underscores how motivated employees tend to work harder and more effectively, leading to improved organizational results. As Bloomberg and Pingle (1982) suggest, motivation is essential for driving quality and effort, inspiring individuals to achieve their goals. Organizations are therefore encouraged to foster motivating environments to maximize productivity. Human resources are highlighted as invaluable assets in this context, essential for realizing organizational objectives (Paul & Sugon, 1996). Consequently, human resource management has become a focal point for organizations aiming to boost employee productivity and, thereby, overall performance (Robbins, 1993).

Keywords: performance, effectiveness, motivation, results, productivity

INTRODUCTION

Par ses efforts un employé motivé est celui qui désire réellement accomplir son travail de la meilleure façon possible.

Les individus agissent toujours en fonction d'un objectif à atteindre ou d'une récompense à retirer, ainsi on pourrait dire que des gens sont motivés quand leur comportement est orienté vers un but C'est en fonction de chaque individu qu'une organisation pourra compter pour remporter un véritable succès.

La motivation pourrait aussi permettre à l'organisation de développer une culture organisationnelle, c'est-à-dire renforcer les valeurs culturelles qui sont ancrées dans le groupe, les croyances et les buts. Cette culture véritable ne peut être identifiée qu'en observant le fonctionnement de l'organisation.

De plus quand les employés sont motivés cela augmente la performance, les employés donnent un travail de meilleure qualité. Cela renforce aussi la perpétuation de leurs actes, comme on peut le dire quand un employé est content de son emploi, quand il trouve excitant et quand il apprécie le climat de travail au sein de l'organisation, il va mieux remplir ces tâches avec enthousiasme.

Ainsi, le désir d'accomplissement qui se définit comme une disposition permanente qui pousse l'individu à tendre vers la performance et le dépassement dans des situations où le groupe d'employé motivé consacre son temps à l'organisation. Cela va faire jouir des avantages précieux et un parcours extraordinaire de performance (Hellriegel D., 2007, p. 169).

I- PROBLEMATIQUE

Une organisation telle qu'elle soit, son objectif principal est d'atteindre une bonne performance, quel que soit le degré d'intelligence, d'aptitude ou de dextérité d'un individu, sa compétence ne suffit pas à lui permettre d'atteindre une forte productivité. Pour y parvenir l'individu doit également être motivé, les motifs spécifiques auxquels obéissent les employés dans le travail affectent leur productivité.

Pour toute organisation la meilleure stratégie pour améliorer la performance managériale est d'être convaincue que les hommes sont leur principal atout (Collins, EG.C et Détonna M. Q 1991, p 305).

Il faut alors canaliser efficacement la motivation des employés vers la réalisation des objectifs de l'organisation. L'organisation doit découvrir des nouvelles méthodes pour motiver leur capital humain.

I-1 Problématique liée au manager

- Faut-il être un leader pour motiver ?
- Comment déceler les leviers de motivation de chacun de ses collaborateurs ?
- Comment maintenir une cohésion d'équipe avec différentes façons de motiver chacun ?

Problématiques liées aux collaborateurs

Qu'est-ce qui motive mon travail

- Mes collègues ?
- L'image de l'organisation ?
- Ma rémunération ?

I-2 Objectif de la motivation

Faire en sorte que vos collaborateurs restent performants n'est pas une science aléatoire, mais une nécessité, une gestion intellectuelle et un bon management. Notre étude explique comment utiliser les techniques de motivation afin d'exploiter au mieux la capitale humaine.

Les objectifs sont des buts concrets à court terme servant à faire évoluer votre organisation et à motiver vos collaborateurs.

- Améliorer la rentabilité
- Récompenser des bonnes prestations.

Questions de l'étude

- Les facteurs de motivations appliquées dans les organisations sont-ils satisfaisants ?
- Les RH influence telle de quelle manière la motivation et la performance de l'organisation ?

Dans tout travail intellectuel, il faut déterminer des objectifs permettant de mieux guider l'étude et mieux concentrer une alternative sur certains éléments précis concernant la motivation.

Ainsi les objectifs ci-après ont été pris en considérations :

- Déterminer le niveau d'existence des motivations ?
- Déterminer comment la motivation joue un rôle important

I –3 Choix et intérêt;

Choix :

En tenant compte de l'insatisfaction de certains employés dans certaines organisations, nous nous sommes référés des services de RH pour voir l'une des facteurs qui peut diminuer l'insatisfaction qui es la motivation.

Intérêt scientifique

Pour le plan scientifique les autres chercheurs intéressés par le sujet y trouvaient des informations additionnelles et aussi cerner d'avantage les expériences, les contraintes, ainsi que les possibilités de fonctionnement d'une organisation.

Intérêt personnel

La prise considération de la motivation des ressources humaines et la performance de la firme pour arriver à l'efficacité est un sujet qui nous intéresse particulièrement à l'ère actuel.

L'intérêt sur les collaborateurs

Un salarié motivé par les tâches et les missions quotidiennes à effectuer sera beaucoup moins absent. De ce fait, cela réduit considérablement l'absentéisme et le turnover ; Le turnover représente le taux de renouvellement des salariés au sein d'une entreprise.

Les typologies des motivations

- Les biologiques
- Sociales
- Personnelles.

Les cinq (4) piliers de la motivation

- Déconstruire la compétence en fonction de son objectif
- Apprendre assez pour s'autocorriger
- Mettre de côté les discussions
- Acceptez que vous débutez.

La motivation intrinsèque et extrinsèque

- La motivation intrinsèque : décrit tous les types de motivation motivés par des récompenses internes,
- La motivation extrinsèque : décrit tous les types de motivation motivés par des récompenses externes.

Motivation personnelle au travail

- La rémunération
- Evolution personnelle
- Management
- Culture d'entreprise
- La qualité de vie au travail
- Bien-être

- Equilibre vie privée- vie professionnelle.

II- REVUE DE LA LITTERATURE

Notre revue de la littérature, d'expliquer le concept de motivation dans les organisations établissant une typologie des motivations, son efficacité. Nous allons définir également le concept de l'importance de l'efficacité au sein des organisations, la problématique et l'objectif.

II-1 Définition

Selon (ROBBISSINS S. et JUDGET 2006, p.196), lequel un individu confère à son action une intensité, une direction et une persistance en vue d'atteindre un objectif donné.

Les théories de la motivation

En gestion, le terme « motivation » serait apparu pour la première fois aux ETATS-UNIS au cours des années 1930, dans un champ de vente. Il aurait été proposé pour rendre compte du comportement d'achat des clients.

Il s'agit de définir ce qui est dans l'esprit des salariés, peut constituer des mobiles d'action, afin d'agir sur les autrement dit, pour améliorer leurs prestations autrement dit, les pousser à faire mieux et plus dans l'accomplissement de leurs tâches.

En effet, toute relation contractuelle entre un employeur et un salarié pose la question de l'implication au travail, ce que l'on appelle plus couramment « la bonne volonté » du salarié est indispensable à l'exécution efficace des tâches. C'est donc la qualité de la direction qui se montre capable de respecter les emplois du temps qu'elle a elle-même établi.

Les concepts de la motivation ont connu leur heure de gloire dans les années 1950. Ces théories furent énoncées durant cette période, et bien aujourd'hui leur validité soit fortement remise en question, ce sont probablement elles qui offrent la meilleure compréhension de la motivation des employés. Ces théories s'appellent théories des besoins X et Y et théories bi-factorielles. Si d'autres théories plus crédibles ont depuis été élaborées, il est toutefois bon de connaître ces trois-là et ceci pour au moins deux raisons :

- Elles constituent la pierre angulaire sur laquelle, des autres théories sont ancrées
- Les dirigeants s'en inspirent encore régulièrement aujourd'hui

La motivation est un élément essentiel à la réussite des organisations, alliées à la compétence, elle permet aux individus de réaliser des objectifs. En fait, la motivation c'est un moteur, l'énergie qui fait bouger. Plus précisément « la motivation est le résultat de l'interaction entre l'individu et une situation donnée (ROBBINS et JUDGE, 2006, 196). Il est évident que les facteurs de la motivation ne sont pas les mêmes pour tous selon la situation, c'est la situation qui induit ici le changement de la motivation. Aussi convient-il de ne pas perdre de vue que de degré de motivation varie à la fois d'un individu à l'autre et chez un même individu, d'une situation à une autre.

La mobilisation

Puisque les organisations évoluent actuellement dans des environnements complexes et sont sujettes des changements majeurs et fréquents ainsi la motivation touche surtout l'individu (son état d'esprit, sa volonté d'agir pour lui-même), alors que la mobilisation concerne plutôt le groupe (atteinte d'un but commun). La motivation peut être vue comme un sous-ensemble de la mobilisation.

La mobilisation est définie comme une masse critique d'employés qui accomplissent des actions bénéfiques au bien-être des autres de leur organisation et l'accomplissement d'une œuvre collective

L'engagement

L'engagement des employés est très valorisé par les organisations contemporaines dans la mesure où une simple conformité aux exigences formelles ne permet pas de suivre dans un contexte concurrentiel très dynamique (Roussel, al, 2009). L'engagement constitue une force qui pousse un individu à poser des actions qui s'avèrent pertinents au regard d'une ou de plusieurs cibles (Meyer et Herscovitch, 2001).

II-2 L'importance de l'efficacité de la motivation

Les employés motivés sont plus productifs

Ainsi, la capacité des organisations à produire un travail de haute qualité augmente. Avec le temps, les employés peuvent assumer davantage de responsabilités sans compromettre la qualité de leur travail.

La motivation stimule la créativité et permet de cultiver ses compétences. Elle est essentielle pour se fixer des objectifs, gérer son comportement et surtout réussir dans sa vie professionnelle. Un monde sans motivation et sans curiosité serait un monde sans progrès, sans développement et sans espoir.

Les facteurs qui impacte la motivation

Nous avons identifié les facteurs les plus importants

- 1- La satisfaction des besoins. Lorsqu'un besoin est satisfait, il n'est plus source de motivation ;
- 2- La personnalité et l'estime de soi. L'estime de soi est la conviction que l'on est capable de réussir.
- 3- Les attentes des individus

Théorie des processus

Nous venons voir d'autres théories qui cherchent plutôt à comprendre le processus source de la motivation, c'est-à-dire à comprendre comment les individus en viennent à être motivés Ce sont les théories des processus.

Théories de l'équité (Adams)

L'un de ces facteurs, étudié de longue date pour comprendre le processus de la motivation, est celui de l'équité et, plus largement, de la justice organisationnelle au sein des théories des besoins-mobiles-valeurs de la typologie de (Kanfer , 1990).

La théorie des attentes (Vroom)

En 1964, Vroom élabore la théorie des attentes qui vise à comprendre les comportements au travail, dont la performance de l'individu (Roussel et al 2009) « La performance est ici conçue non seulement comme l'atteinte d'objets, mais, plus généralement, comme la réalisation d'un travail qui répond aux attentes de l'organisation qui emploie la personne. Plus précisément, la théorie des attentes suggère que « la motivation d'un individu dépend de l'attente de réussite par rapport aux efforts fournis, du résultat effectif obtenu et de l'attractivité de ce résultat ».

La revue de l'alittérature étant achevé nous allons entamer la méthodologie de la recherche

III- METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Nous exposons ici la méthode utilisée qui répond à notre question de recherche

Période : cette étude aura lieu dans la période allant du 5 juin au 30 aout au sein des entreprises privées que publique de la commune de Libreville avec un échantillon de 30 enquêtés.

But : Le but ici est de donner les détails nécessaires. Pour qu'un autre chercheur puisse produire l'étude

III – 1 Le cadre théorique

Notre cadre théorique va déterminer les théories, les concepts clés et les idées préexistantes de notre sujet.

Question de notre étude

Dans le contexte de la mondialisation, la compétitivité des organisations s'appuie de plus en plus sur les savoirs et aussi sur leur capacité à innover. On assiste ainsi à l'émergence de l'économie du savoir. Dans cette économie du savoir, les modes d'organisation du travail sont revus afin de permettre une flexibilité favorable au développement des savoirs et à l'innovation. Parmi ces formes d'organisations du travail, on retrouve notamment les équipes. Cette évolution rapide de l'organisations travail à la mise en place des nouvelles exigences pour les salariées.

III-2 Objectif de l'étude

Dans le cadre de cette étude, nos objectifs sont les suivants.

1) Objectif général

Etablir la relation entre l'efficacité de motivation des membres de l'équipe et leur rendement.

2) Objectifs spécifiques

- a) Identifier le degré de motivation
- b) Identifier les typologies de motivations.

c) Les attentes des salariés

L'approbation éthique

Déoulant d'une logique des principes éthiques et moraux qui régissent les pensées et les actions d'un individu

L'éthique professionnelle est un élément déterminant pour la gestion des relations avec les clients ou les usagers ; Elle va permettre de créer et de maintenir un climat de confiance mutuelle entre les usagers, qui est la base d'une relation durable et fructueuse.

L'univers d'enquête

Nous avons choisi comme univers d'enquête les salariées du secteur publique et privé de la ville de Libreville.

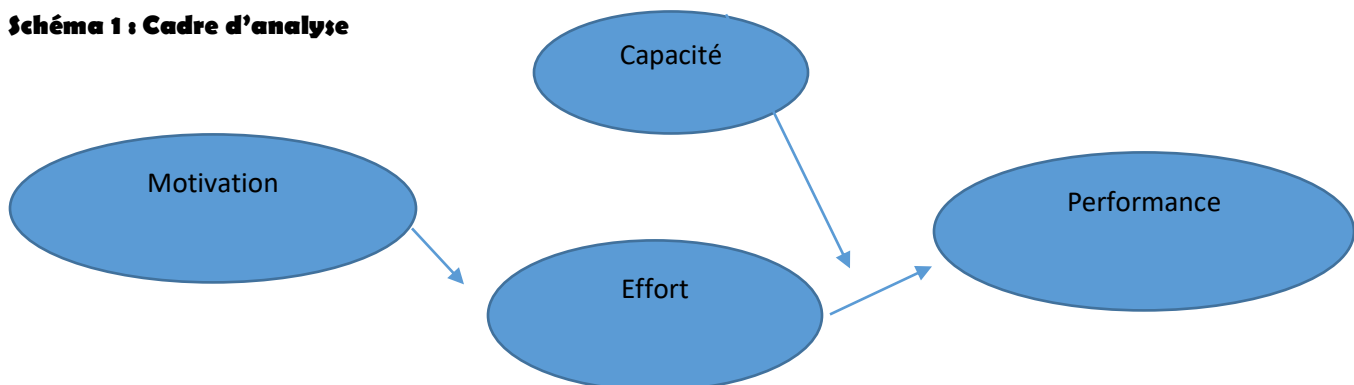
La population de l'étude

Notre échantillon va nous permettre de définir dans notre travail d'enquête, elle sera constituée d'une trentaine de personne exerçant dans le secteur privé et publique n la tranche d'âge de 25 à 50 ans.

Cadre d'analyse

Cette étude adopte l'approche de l'efficacité de la motivation par la théorie des attentes, précisément les variables indépendantes et les variables dépendantes sont empruntées au modèle de Porter et Lawler (1968)

Schéma 1 : Cadre d'analyse



Le schéma 1 : montre le processus de la motivation au travail peut être expliqué par des variables en interaction. Elles correspondent à un ensemble de perceptions portant sur des actions et leurs conséquences.

- 1) L'attente motivation – effort : cette attente représente la relation entre ces deux variables. L'effort correspond à l'intensité ou à la somme d'énergie physique, mentale et intellectuelle déployé dans une situation donnée pour réaliser des tâches. Il est indicateur de la motivation au travail dans le modèle et il était aussi un indicateur intermédiaire de la transformation de motivation à la performance. La motivation au travail pousse l'individu à agir, à faire des efforts pour réaliser des performances
- 2) L'attente effort – performance : cette attente représente la perception de l'effort qu'il faut déployer pour attendre un niveau de performance donné et la probabilité subjective que la dépense d'effort permette d'attendre ce niveau de performance. La performance correspond au succès d'une personne dans l'accomplissement des tâches qui font partie de son travail. C'est le résultat de l'effort qu'elle fournit compte tenu de l'influence de ces capacités.

III-3 Méthodes de collecte de données

Selon Aktouf (1987), la méthode de cueillette des données se définit comme le support, l'intermédiaire particulier dont va se servir le chercheur pour recueillir des données qu'il doit soumettre à l'analyse.

La méthode de la cueillette des données est donc, finalement, un ensemble technique spécial que le chercheur devra le plus souvent élaborer pour répondre aux besoins spécifiques de sa recherche.

En ce qui est trait à l'échantillonnage, nous avons utilisé la méthode boule de neige. En contactant les personnes clés dans les différentes organisations ciblées

IV- RESULTATS

Cette section est l'aboutissement de notre recherche et la présentation objective de nos résultats sous forme de tableaux

Tableau 1 : Caractéristique par sexe et âge

SEXE	Masculin	féminin
	10	20
Nombre par secteur d'activité	Administration publique	Secteur privé
	20	10
AGE	masculin	féminin
	25 à 40 ans	25 à 58 ans
TOTAL	30	

Notre premier tableau montre les critères de **sexe** et **d'âge** de nos enquêtés et il ressort que le sexe féminin est plus nombreux et plus âgé dans les entreprises du fait que les femmes travail souvent un peu tôt que les hommes au sortie de l'école. La facilité d'obtenir un emploi est souvent à l'origine de cela.

Tableau 2 : Caractéristique par régime matrimonial

REGIME MATRIMONIAL	Célibataire	15
	Concubinage	10
	Marié	05

Notre tableau nous démontre que les célibataires étaient plus nombreux à être interrogés du fait que la tranche d'âge est la plus jeune dans les entreprises.

Tableau 3 : Caractéristique par niveau d'instruction

Niveau d'instruction Et nombre	Cadre supérieur	15
	Cadre moyen	8
	Main d'œuvre	7

Le niveau d'instruction nous permet ici de démontrer la qualité en profil des effectifs, il ressort que les cadres supérieurs sont plus nombreux que les cadres moyens et la main d'œuvre moins qualifier.

Tableau 4 : Caractéristique par poste de travail

caractéristique par poste de travail	Directeur	5
	Chef de service	15
	Secrétaire	5

Dans le tableau 4 nous présentons les caractéristiques par poste de travail, il ressort que les chefs sont les plus nombreux en terme d'effectifs dans le cadre de l'occupation des postes de travail, les Directeurs et les secrétaires ont le même nombre du fait que elles occupent le poste de secrétaire chez ces directeurs.

Tableau 5 : Caractéristique par expérience professionnelle

année	Qualification	Ancienneté	Nombre
Expérience professionnelle Et nombre	Directeur	1 à 5 ans	5
	Chef de service	1 à 10 ans	15
	Secrétaire	1 à 15 ans	5

L'expérience professionnel détermine le savoir-faire dans une organisation, ici les secrétaires et les chefs de services sont les plus ancien dans cette étude, cela s'explique par le fait que surtout pour les secrétaires il est difficile dans les organisations de changé cette catégorie de personelles à cause de la maitrise de leurs tâches et le savoir-faire qui constitue leurs compétences. Les cadres supérieurs qui occupent des postes de responsabilités peuvent être changé quand la satisfaction de l'entreprise n'est pas avérée.

Témoignage; négatif;

Monsieur A

Dans le cadre de mes activités professionnels, j'ai du mal à m'adapter dans mon milieu professionnel, le manque prise en compte des agents au niveau de la sécurité social freine beaucoup d'entre nous ; aucune allocation rentrée scolaire, pas de décoration malgré de nombreuse année dans cette entreprise. Ces éléments peuvent nous rendre plus efficace dans notre rendement.

Madame B

Mon entreprise fait dans le bâtiment, le problème que nous rencontrons est au niveau de la prise en charge médicale, aucune assurance santé qui nous permet d'être pris en charge, l'éloignement de l'entreprise fait que nous soyons toujours en retard au travail par faut de politique de transport. L'attribution de ces éléments devrait nous permettre d'être plus ponctuel au lieu de travail.

Témoignages positifs

Madame C

Je suis une dame exerçant dans une entreprise commerciale, notre est doté d'une politique sociale qui nous permet d'être plus dynamique et opérationnelle dans nos différentes taches, chaque fin d'année nous avons droit à un 13 eme mois qui est payé, nous avons la cérémonie de fin d'année, l'arbre de noël pour enfants. Cela nous permet d'avoir une motivation qui se reflète par nos taches effectuer. Monsieur

Monsieur D

Je suis un cadre dans une haute administration de mon pays, nous avons la chance d'avoir un dirigeant qui pense d'abord au bien-être de ces collaborateurs, chaque évènement nationale nous avons droit à des sorties entreprise dans un cadre agréable, cela brise les barrières entre dirigeants et collaborateurs. Ces moments nous permettent de fournir un peu plus d'effort dans notre rendement.

LA DISCUSSION

Nous allons ici exposer nos avis sur la motivation et son importance pour montrer notre travail mené.

La motivation des employés est importante pour plusieurs raison qui vont permettre à l'organisation d'atteindre les objectifs fixés.

Notre étude a permis de comprendre que le niveau élevé de production est déterminé par des éléments des motivations afin d'accroître la productivité, aussi motivé les employés en récompensant leur travail acharner peut également être bénéfique pour susciter un sentiment de fidélité envers l'entreprise. La motivation peut également motiver à être loyale, avoir un bon moral et être engagée pleinement dans le processus d'atteinte des résultats.

CONCLUSION

Notre conclusion les réponses apportées des résultats obtenus rappelle l'importance du travail effectué. Les caractéristiques identifier pour mener notre étude nous ont permis de voir que l'expérience, le niveau d'instruction sont très important pour la réalisation des taches que l'entreprise donne, il faut noter aussi que le poste de travail permet à un employé de savoir son rôle au sein de l'organisation et la maitrise de ce poste.

La motivation est très importante dans toute organisation, les employés ont tendance à travailler plus efficacement s'ils sont motivés, cela augmente la performance et un meilleur rendement dans l'organisation.

En conclusion, la motivation fait partie intégrante du comportement humain qui influence et comprise pour atteindre les objectifs de l'entreprise et améliorer son bien-être.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Nous listons les références qui étaient et les sources de notre recherche.

- George Friedman- le travail en miettes « 1956 »
- Abraham Maslow- la satisfaction de besoins hiérarchisés
- P ROUSSEL-2000 – l'origine de l'efficacité individuelle et collective
- Claude Lévy-Leboyer- La motivation au travail
- Levy Leboyer – la psychologie et environnement
- Frederick Taylor et l'OST- L'administration industrielle et général
- Abraham Maslow – Devenir le meilleur de Soi-même
- C André –Pratique de l'estime de soi- Ed Robert Laffont – 2006
- N Esnault – O Carré – J L Muller- Motiver aujourd'hui c'est possible – 2003

- R Heller – Savoir motiver- Edition Mango pratique 1999
- D Marc Gregor – La dimension humaine de l'entreprise- 1974
- J Nuttin – La théorie de-là motivation humaine- 2005
- M Thévenet – Le plaisir de travailler- éditions 2003
- Helene Trocmé Fabre – J'apprends donc je suis- 1991
- G Regnault – Le sens du travail- Harmattan 2004