

# Motivation et bonheur au travail

par Coralie Nardeau

Coralie Nardeau est éducatrice de jeunes enfants depuis 2012.

Forte de ses expériences en France et à Montréal, elle prend un poste de directrice d'un multi accueil en 2019 pendant un an et demi. Elle est désormais responsable technique d'une micro crèche en région parisienne.

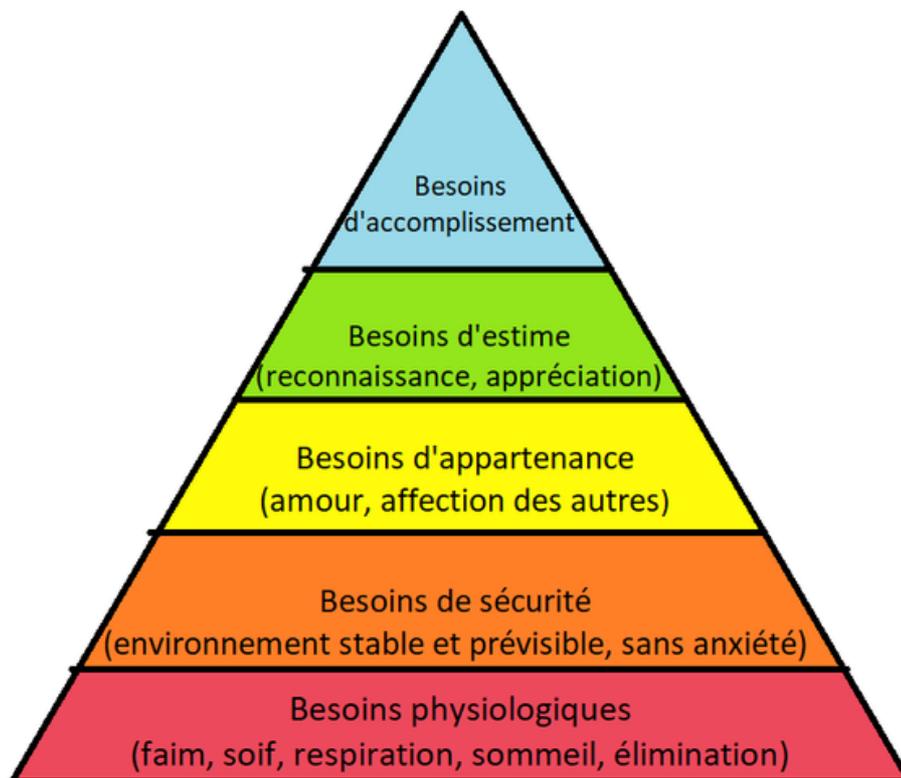
Elle est co-auteure de l'ouvrage Le manuel de survie des AP et des EJE, déjà lu par plus de 20 000 professionnels de la petite enfance

**COMMENT STIMULER LA MOTIVATION AU QUOTIDIEN ?  
ELLE DÉBUTE SES RECHERCHES EN SE BASANT SUR LES THÉORIES DE MASLOW ET DE VROOM.**

## 1) LA THÉORIE DE MASLOW : LA MOTIVATION NÉE DES BESOINS

Selon Abraham Maslow, le besoin d'un niveau inférieur doit être comblé avant d'atteindre celui du niveau supérieur.

La motivation résulte de la satisfactions de nos besoins !



\*Les besoins physiologiques et de sécurité sont des besoins vitaux  
Les besoins d'appartenance et d'estime sont eux des besoins psychologiques.  
Pour finir, les besoins d'accomplissement sont des besoins d'épanouissements.

*TIPS: Caroline Nardeau se sert de cette pyramide comme base lors des entretiens de fin d'année avec ses salariés. Cela lui permet de savoir les réels besoins de ceux-ci.*

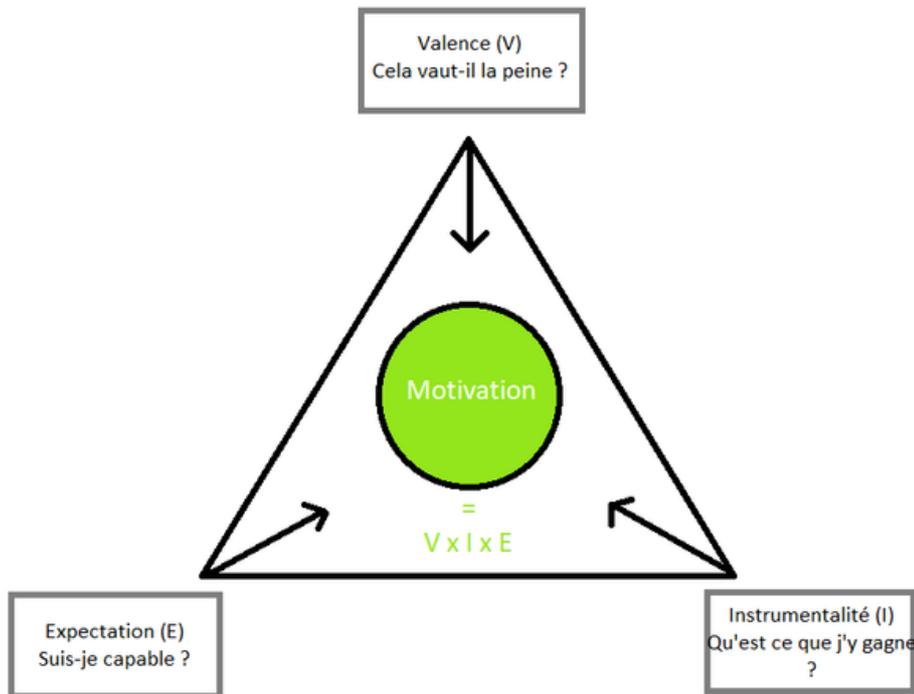
## 2) LA THÉORIE DE VROOM: LA MOTIVATION DEPENDS DE NOS ATTENTES

Selon Victor Vroom, la motivation se base sur les attentes des individus.

On y retrouve 3 attentes :

- > La valence : c'est la valeur que nous accordons à ce que nous allons obtenir, il faut que cela soit source de motivation.
- > L'instrumentalité : la probabilité que nous puissions satisfaire nos attentes.
- > L'expectation : la capacité de réussir en fonction de ses propres compétences

=Ce n'est pas la somme des 3 attentes mais la multiplication de celles-ci.



## 3) LES BESOINS ET LES ATTENTES SONT LIÉS

Il faut connaître le besoin que l'on doit satisfaire pour ajuster nos attentes : les besoins et les attentes sont liés.

Les différentes sources de motivation :

- > La rémunération
- > L'enrichissement et la progression : accès à la formation, réunions d'équipes, l'enrichissement des uns et des autres (entre crèches)
- > L'utilité sociale
- > Travailler en harmonie avec ses valeurs morales : chaque crèche à ses propres valeurs : chacun doit les accepter.
- > L'ambiance de travail : développer le sentiment d'appartenance, lien entre responsable et membres de l'équipe
- > La reconnaissance peut être :
  - Existentielle : reconnaître les différentes expériences professionnelles et personnelles
  - Reconnaissance de la pratique : reconnaître les forces professionnelles et comportementales
  - Reconnaissance de l'investissement : reconnaître la motivation et l'implication
  - Reconnaissance des résultats : reconnaître quand un professionnel a su mener un projet jusqu'au bout.
- > Les conditions de travail : englobe tout ce qui encadre le travail d'une personne, l'amplitude horaire et l'environnement de travail.