

La pyramide de Maslow au travail : ce qui nous motive vraiment

Module adaptatif

~20 min

Comprendre ce qui motive vraiment n'a jamais été aussi stratégique : l'IA fait craindre l'obsolescence, le travail hybride distend les liens d'équipe, et le sens pèse lourd dans le choix d'un employeur. Maslow n'est pas une échelle à gravir une fois pour toutes : ce module en fait une grille de diagnostic à rouvrir à chaque moment de bascule, et décline les cinq besoins en actions concrètes, côté collaborateur comme côté manager.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Identifier les cinq besoins qui fondent la motivation selon Maslow, et la façon dont chacun se manifeste au travail aujourd'hui.
- 02 Situer à quel étage on se trouve soi-même, et repérer les signaux d'un besoin mal couvert chez ses collègues.
- 03 Agir à son niveau sur ses propres besoins : protéger sa déconnexion, aller vers les autres, oser demander du feedback.
- 04 Répondre aux besoins de son équipe par des leviers concrets : cadre clair, rituels d'appartenance, reconnaissance et autonomie.

— PUBLIC CONCERNÉ

Collaborateurs qui veulent nourrir leur motivation au quotidien, et managers qui veulent entretenir l'engagement de leur équipe.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMİ LES SITUATIONS PROPOSÉES

Dans un groupe de distribution, un outil d'IA reprendra bientôt une part de la saisie des factures. Depuis l'annonce, Mehdi, comptable, dit oui à tout et ne propose plus rien. Mei, sa responsable, comptait le remobiliser avec un projet ambitieux. Elle le voit vendredi. Que doit-elle d'abord comprendre ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Pyramide de Maslow (5 besoins) — Abraham Maslow (1943)
- Autonomie — levier de motivation reconnu
- Besoin de déconnexion — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- World Economic Forum — Future of Jobs Report 2025 : 39 % des compétences clés vont changer d'ici 2030
- McKinsey — enquête sur le sens au travail : environ 70 % des collaborateurs disent que leur sens vient de leur travail lui-même
- Abraham Maslow — « A Theory of Human Motivation » (1943), pyramide des cinq besoins
- Deci & Ryan (2000) — autonomie, compétence et appartenance dans la motivation