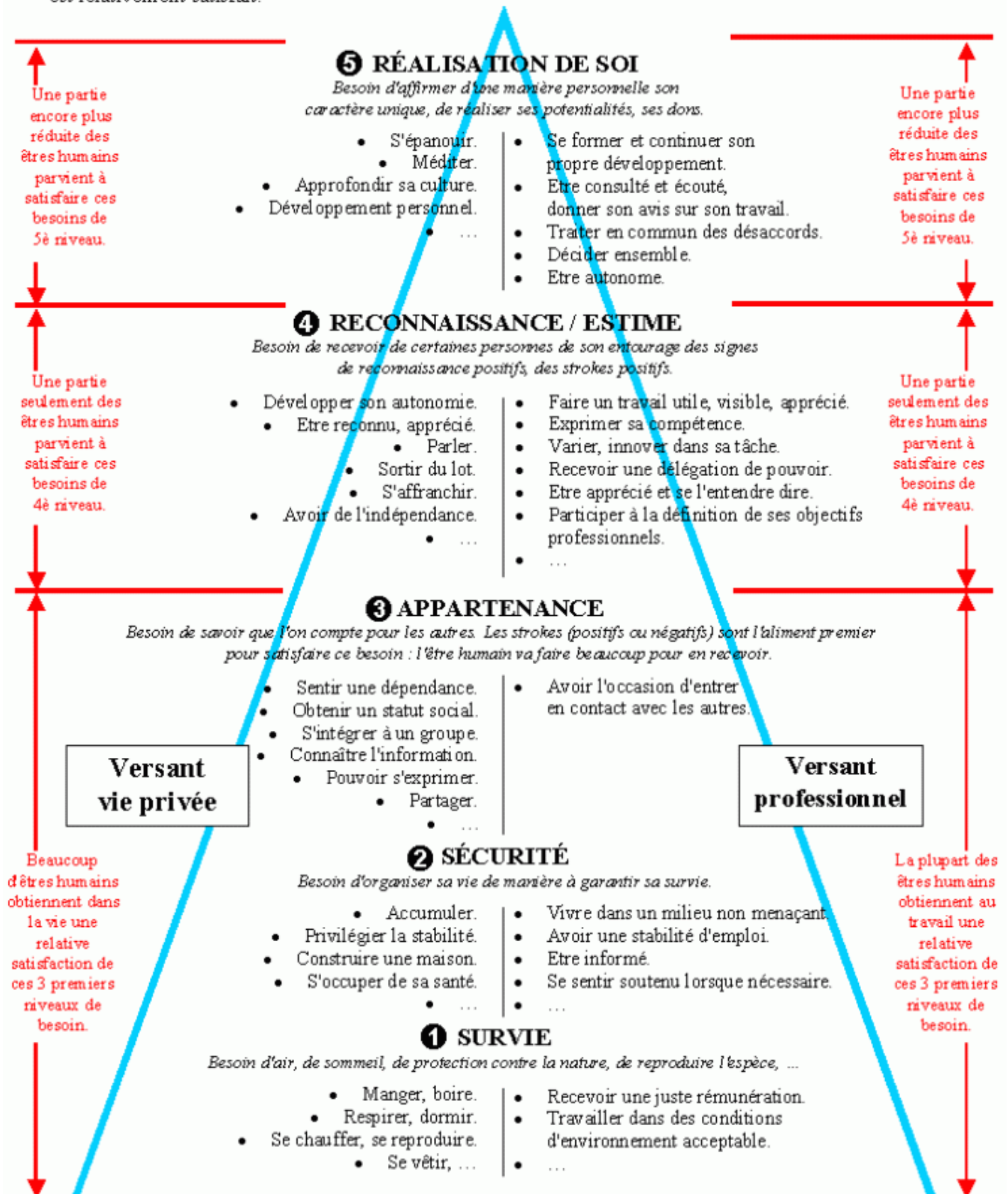


La pyramide des besoins de Maslow

Besoins propres au monde occidental.

1. pyramide particulièrement intéressante pour le monde du travail
2. les humains ne ressentent l'apparition d'un besoin supérieur que lorsque le besoin actuel est relativement satisfait.



La **pyramide des besoins** schématise une théorie élaborée à partir des observations réalisées dans les années 1940 par le psychologue Abraham Maslow sur la motivation. L'article où Maslow expose sa théorie de la motivation, *A Theory of Human Motivation*, est paru en 1943. Il ne représente pas cette hiérarchie sous la forme d'une pyramide, mais cette représentation s'est imposée dans le domaine de la psychologie du travail, pour sa commodité. Maslow parle, quant à lui, de hiérarchie, et il en a une vision dynamique.

La pyramide est constituée de cinq niveaux principaux. Nous recherchons d'abord, selon Maslow, à satisfaire chaque besoin d'un niveau donné avant de penser aux besoins situés au niveau immédiatement supérieur de la pyramide. Sans surprise, on recherche par exemple à satisfaire les besoins physiologiques avant les besoins de sécurité : c'est pour cela que dans une situation où notre survie serait en jeu, nous sommes prêts à prendre des risques.

Source : http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins_de_Maslow

Parmi tous ces besoins, celui d'appartenance semble être, en psychologie sociale en tout cas, l'un des plus marquant pour un individu, car ce serait lors d'interactions sociales de groupe (contacts "Nous"/ "Eux") que se joueraient tout un tas de phénomènes de groupe pouvant aboutir à des adaptations individuelles et collectives ; par influence sociale (majoritaire (conformité), minoritaire (innovation), soumission à l'autorité (obéissance)), par prise en compte de dissensions et réalisation de consensus, par exercice du leadership... ces adaptations peuvent aboutir à des changements personnels (représentations, attitude, motivation, valeurs...)

C'est au contact de l'Autre que Je me modifie. En témoigne une [expérience intéressante de Ringelmann sur la paresse sociale](#).

La **principale critique du modèle de Maslow** repose sur le postulat discutable où l'individu passerait d'un niveau à l'autre une fois seulement les besoins du niveau inférieur satisfaits ; or tout être humain n'a pas nécessairement ce mode de hiérarchisation de ses besoins, tant dans sa vie personnelle que professionnelle. A un moment donné, ces besoins peuvent être simultanés voire contradictoires...

C'est sur cette distinction que s'appuie le **modèle de McClelland**, psychologue qui étudie dans les années 60 le lien entre le développement économique d'un pays et sa culture entrepreneuriale (comprendons développement de projets dans un objectif de création d'entreprise). McClelland catégorise les besoins davantage en lien avec le milieu professionnel que le modèle de Maslow.

3 types de besoins non hiérarchisés, et non exclusifs :

Dans ce modèle, tout le monde ressent trois besoins particulièrement importants, que l'on en soit conscient ou non :

- Le besoin d'accomplissement (fixer des objectifs, développer des actions, éviter l'échec, relever des défis...)
- Le besoin d'appartenance (se sentir appartenir à un groupe, se sentir apprécié tant dans la sphère privée que professionnelle)
- Le besoin de pouvoir (proposer aux autres, influencer et contrôler)

La base de sa théorie de la motivation par l'accomplissement considère que l'essentiel de la motivation est enraciné dans la culture d'appartenance d'un individu.

Cette théorie questionne et décale l'origine du type de motivation d'un existentialisme individuel (les actions résultent de choix personnels) à un "déterminisme social" (les actions sont prédéterminées par les conditions sociologiques des individus).

Source : http://www.wikiberal.org/wiki/David_McClelland