



Pharmapro.ch Ressources Employeurs

Motivation des assistantes en pharmacie

Par Van Nguyen (pharmacienne), le 15 septembre 2015, version 1.0

Qu'est-ce que la motivation ? En quoi consiste-t-elle ? A quoi cela sert-il de motiver son équipe ? Comment l'améliorer ? D'ailleurs, est-elle mesurable ? Voici des questions auxquelles tous les entrepreneurs, les chefs d'équipe sont confrontés, dans un contexte concurrentiel toujours plus important. La motivation au travail étant un facteur essentiel de réussite pour une entreprise, car elle dépend des performances de l'ensemble des collaborateurs, liées intimement aux performances individuelles.

Nous commencerons par un rappel théorique de la motivation, puis nous donnerons la parole aux assistantes en pharmacie. Pour l'élaboration de cet article, près d'une quarantaine d'entre elles ont été interrogées et plus des deux-tiers ont répondu à l'appel. Ce sont surtout des femmes âgées entre 20 et 40 ans, vivant entre Bulle et Aigle.

Puis, vous trouverez l'interview de Julie Do, une jeune femme dynamique, qui se spécialise dans le domaine des ressources humaines en France.

La motivation dans les grandes lignes, quelques notions théoriques

La motivation peut sembler être un terme très général, difficile à définir, à traiter et à mettre en place. Cependant, sans motivation, une entreprise ne peut prospérer, car les employés au mieux produiraient un travail mécanique ne faisant pas évoluer l'entreprise, au pis, ne travailleraient pas ou de manière médiocre.

Il existe de nombreuses théories sur la motivation au travail, autant de théories qu'il existe de courants psychologiques... Nous relaterons ici quelques notions de base et certaines peut-être moins connues.

La pyramide des besoins selon Maslow (1943) a été longtemps utilisée par les psychologues et les chefs d'entreprise pour comprendre la motivation des employés. Ces derniers fourniraient une énergie nécessaire pour combler leurs besoins et ceci de manière hiérarchique. Les besoins de la base doivent être assouvis, avant de s'occuper de l'étage du dessus et ainsi de suite.

Dans le continuum de la théorie des besoins, Herzberg (1959), affine cette théorie en déterminant deux catégories de facteurs jouant un rôle dans la motivation au travail : ceux qui peuvent apporter de la satisfaction aux employés et ceux qui peuvent générer de l'insatisfaction.

Découvrez la suite de l'article dans la partie Ressources (abonnement à 590.- / 12 mois)