

	<b>Up ! Enhanced Management</b>	Première édition
	<b>6 Les ressources humaines</b> 6.2 La motivation	<a href="http://www.up-comp.com">http://www.up-comp.com</a> <a href="mailto:contact@up-comp.com">contact@up-comp.com</a>

## 6.2.8 Les limites de la motivation d'un individu

### 6.2.8.1 L'élasticité de la motivation

&

Tout comme en marketing il existe l'élasticité entre le volume d'achat et le prix, il existe en ressources humaines l'**élasticité de la motivation** entre l'effort fourni et les objectifs atteints. Cette élasticité évolue selon une courbe en **S**.

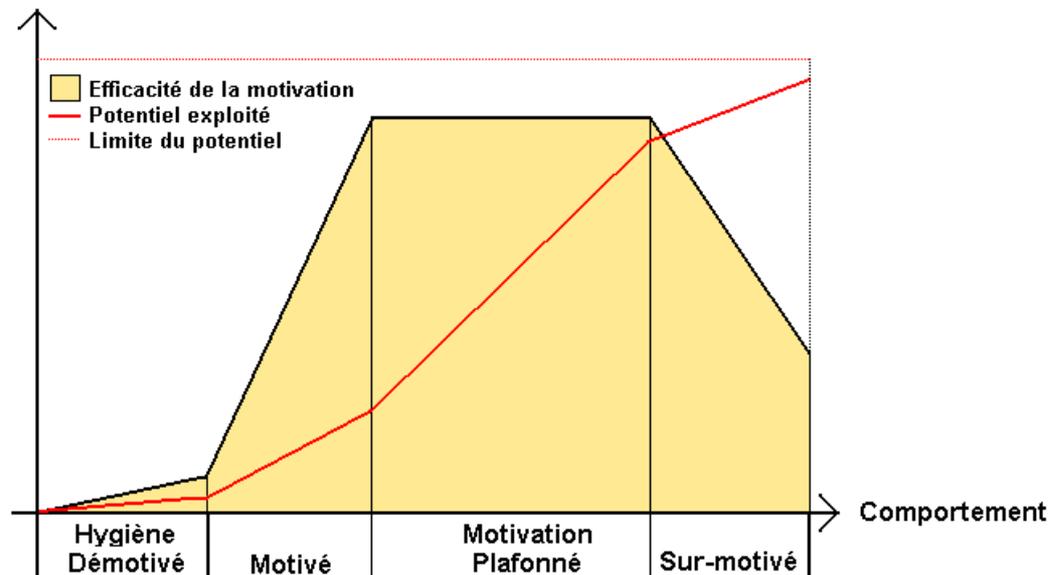


Figure 241 – L'élasticité de la motivation

### 6.2.8.2 La sur-motivation

&

La **sur-motivation** est un état de l'individu pour lequel :

- Il veut impérativement réussir. Aucun échec n'est possible.
- Il veut être super performant. Il n'admet pas qu'autrui puisse être plus performant que lui dans certains domaines.
- Il accorde un temps et une intensité trop importants à son travail.
- Il ne prend plus de congés.

La sur-motivation provient d'une trop forte captation de la motivation de l'individu pour l'entreprise. Elle entraîne une difficulté à admettre la critique et le changement. Cette situation est particulièrement dommageable pour l'entreprise puisque :

- Le travail s'exécute de façon collective avec obligatoirement des imperfections même minimes.
- L'environnement nécessite de devoir s'adapter à chaque instant.

Les risques découlant de la sur-motivation sont :

- Un épuisement de l'employé ou **burn out** dû à une soumission trop forte et trop fréquente au **stress**.
  - Selon **Walter CANNON**, le stress est une réponse physiologique de défense issue d'un non-contrôle de la situation qui a pour effet de rendre l'individu plus combatif ou plus fuyard.

M  
&  
J