

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.4 Le développement personnel	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

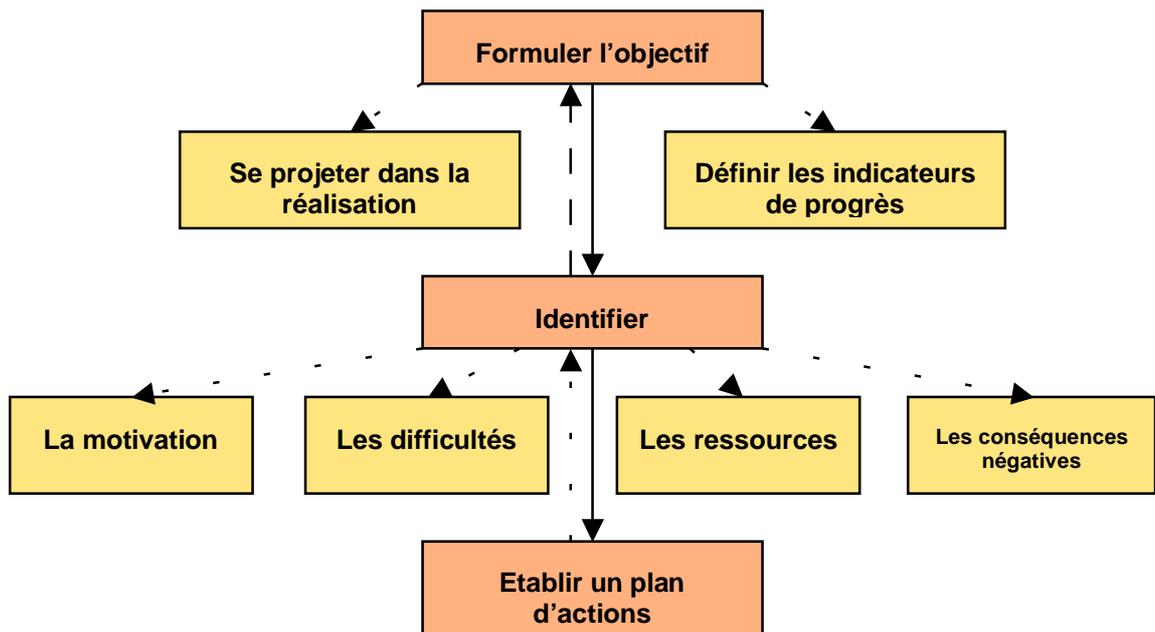


Figure 250 – Le plan de développement personnel

6.4.5 La satisfaction personnelle

Lorsqu'un individu se fixe un objectif, celui devient une source de motivation. Une fois l'objectif atteint, selon l'individu, il y a deux réactions possibles :

M
F
a

- **La satisfaction.**
L'individu est satisfait et il se laisse aller, voire se désintéresse de l'activité sur laquelle est centré son objectif. Il s'agit de la théorie du satisficing.
Cette situation est dangereuse pour l'entreprise parce que l'individu n'est plus concerné par son travail.
Quand son meilleur pilote a réussi à être champion du monde de Formule 1, le dirigeant de l'écurie **Williams** s'en sépare pour la saison suivante. Il estime certainement que plus rien ne le motivera autant que ce qui l'a motivé pour devenir champion.
 - **La recherche d'une nouvelle satisfaction.**
L'individu a besoin de se donner un nouvel objectif, soit dans la lignée du précédent, mais plus difficile, soit dans un nouveau domaine. Il s'agit de la théorie du learning.
Cette situation est dangereuse pour l'entreprise parce que l'individu est alors tenté de changer d'employeur pour trouver une nouvelle source de motivation.
- Afin d'éviter de tomber dans ces situations, il est alors conseillé de procéder comme suit :
- 1) **Identifier quel est l'objectif réel des individus.**
Cela peut s'effectuer lors des entretiens annuels avec la direction des ressources humaines.
 - 2) **Estimer quand l'objectif sera atteint.**
Cela peut s'effectuer avec le manager de l'individu au regard du plan de développement de l'activité stratégique.
 - 3) **Réfléchir puis proposer un nouveau poste à l'individu au moment où l'objectif est atteint.**
Cette planification est d'autant plus importante quand l'individu a un fort potentiel ou un savoir-faire qu'il serait malheureux de perdre au profit de la concurrence !