



3 outils pour connaître les besoins d'un individu et l'inciter à s'engager

Les leviers de la motivation relèvent d'abord des besoins « intimes » de tout individu.

Les 3 outils décrits dans cet article facilitent la compréhension des mécanismes de satisfaction de ces besoins et l'identification des leviers de la motivation.

Par Muriel Astier, Trame - Publié en février 2026

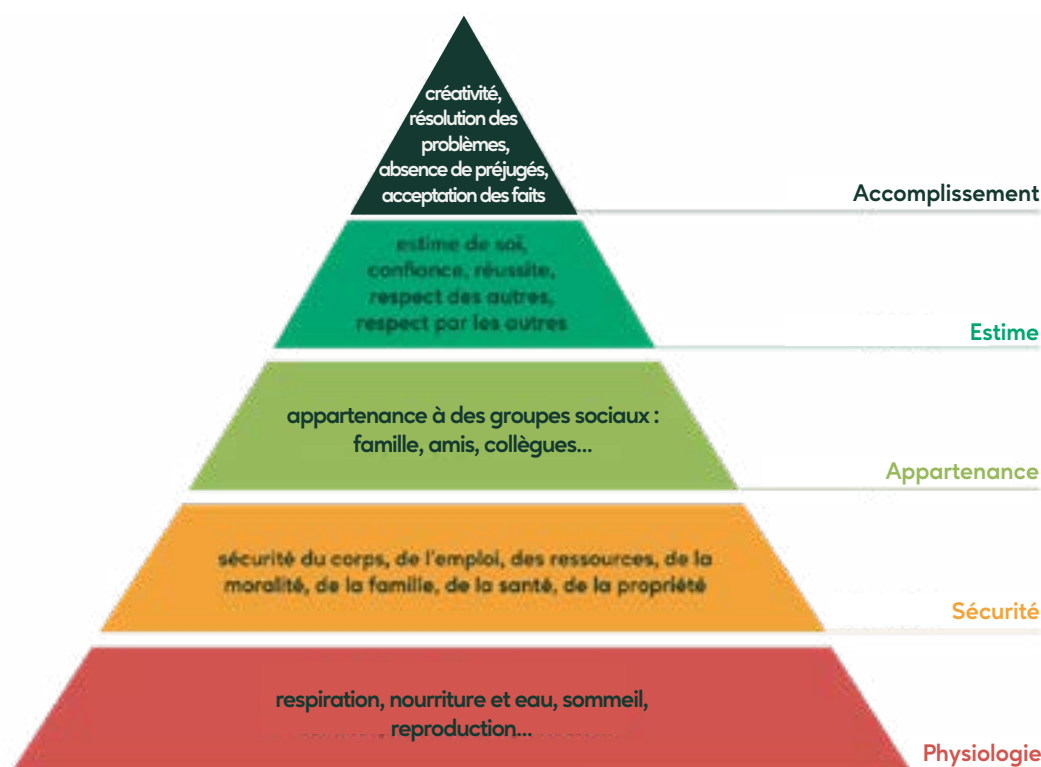
« **C'**est de plus en plus dur de motiver les agriculteurs à participer à des projets, à s'engager... Comment motiver les agriculteurs à... » ? Voici des questions qui reviennent souvent dans la bouche des conseillers, animateurs, accompagnateurs de collectifs agricoles ou de projets agricoles. Une grande partie des réponses à ces questions réside dans l'identification et la prise en compte des besoins individuels des interlocuteurs. Mais comment s'y prendre ?

Voici 3 outils qui peuvent aider : la pyramide des besoins d'Abraham Maslow, l'ABC de la motivation de Ruth Cohn et les 3 soifs fondamentales de l'être humain d'Éric Berne.

La pyramide de Maslow pour comprendre la hiérarchisation des besoins d'un individu

Les besoins de chaque individu doivent être satisfaits dans le respect d'une certaine hiérarchie, selon le psychologue américain, Abraham Maslow¹ : si les besoins physiologiques d'un individu ne sont pas satisfaits, par exemple, il ne sera pas en capacité d'aller plus avant dans l'action, dans l'engagement...

La théorie sur la motivation des individus de Maslow repose sur ce principe de hiérarchisation des besoins, illustrée par une pyramide : la priorité est donnée aux besoins qui forment la base de la pyramide, avant de pouvoir se concentrer et passer aux besoins suivants.



1. La pyramide de Maslow (1908 – 1970) a été appliquée dans le marketing et la communication pour analyser les besoins des consommateurs, puis dans le management, pour identifier les besoins des salariés.



Motivation et engagement

La motivation individuelle peut être influencée par de nombreux facteurs, notamment :

- la curiosité,
- le désir de réussir,
- le besoin de se sentir compétent ou de se réaliser,
- le désir de satisfaire une exigence professionnelle ou personnelle,
- ou encore la volonté d'acquérir des compétences ou des connaissances qui pourront être utiles dans la vie quotidienne.

Lorsque la motivation de l'individu est élevée, l'engagement devient plus facile. La personne est plus susceptible d'investir du temps et de l'énergie et de rester engagée malgré les obstacles et les difficultés.

Pour aller plus loin : [Apprentissage de l'adulte : les leviers pour motiver](#)



Selon Maslow, les besoins sont hiérarchisés en 5 niveaux :

• Besoins physiologiques

Ce sont des besoins primaires, en lien avec la survie biologique, comme se nourrir, s'habiller, respirer, dormir...

En réunion avec le collectif, cela signifie être confortablement installé dans un lieu agréable avec de la lumière, n'avoir ni trop chaud ni trop froid, pouvoir accéder à des toilettes, s'hydrater, manger, avoir des pauses...

• Besoins de sécurité

Il s'agit de sécurité physique - telle que la protection contre l'agressivité de participants, la violence verbale ou physique, et de sécurité émotionnelle - bénéficier d'un environnement de travail stable.

En réunion avec le collectif, cela signifie, par exemple, se sentir protégé au sein du collectif, par des [règles de fonctionnement](#) et un animateur garant de leur respect.

• Besoins d'appartenance

Ces besoins peuvent être satisfaits grâce aux liens sociaux, à l'appartenance à un groupe.

Pour chaque individu dans un collectif, cela signifie se sentir appartenir au collectif, avoir de bonnes relations avec les autres membres, participer à la vie du collectif, adhérer à ses valeurs... Il est essentiel de programmer des temps d'interconnaissance, des brise-glace pour satisfaire ce besoin d'appartenance.

• Besoins d'estime

L'acceptation, la reconnaissance, voire l'admiration des autres nourrissent le respect et l'estime de soi.

Pour chaque individu dans un collectif, cela signifie la reconnaissance par l'animateur ou l'accompagnateur, le leader du collectif, les autres membres... Sans oublier un rôle valorisant, qui génère le sentiment d'être utile.

• Besoins d'accomplissement

Enfin viennent les besoins d'accomplissement, de développement personnel. C'est le besoin de se réaliser et d'entreprendre des choses importantes. C'est peut-être le plus personnel des niveaux de la pyramide de Maslow, car le sentiment d'accomplissement dépend de chacun.

Pour l'individu dans un collectif, cela signifie acquérir des connaissances, des gestes professionnels, et aussi évoluer, changer d'attitude, gagner en autonomie (de réflexion, de décision...).

Le thermomètre de la motivation

Passer à l'action n'est pas seulement une bonne résolution, « dire » ne suffit pas... il s'agit d'agir ensuite en conséquence. La perspective d'un changement génère en soi des émotions parfois ambivalentes. Face à l'incertitude, un individu est souvent confronté à une ambivalence où les émotions positives et négatives cohabitent. En ce sens, être en accord avec ses émotions est décisif car elles peuvent se révéler être un frein, comme un véritable levier.

La méthode du thermomètre de la motivation propose de prendre en parallèle la température de ces émotions qui s'opposent, afin de faciliter le passage à l'action.

Pour aller plus loin : [Thermomètre de la motivation](#)



Les 3 soifs de Berne pour satisfaire les besoins fondamentaux de l'être humain

Selon Eric Berne, fondateur de l'analyse transactionnelle², il existe [3 soifs fondamentales de l'être humain](#) :

• La soif de stimulation

C'est le besoin spécifique de :

- se sentir stimulé socialement, en contact avec le reste du monde, avec tous ses sens,
- ne plus être dans l'ennui, l'isolement, la dépression,
- recevoir des explications, apprendre, comprendre, varier les tâches...

• La soif de reconnaissance

C'est le besoin spécifique d'interaction sociale, le besoin d'être accepté et reconnu par les autres comme un être humain singulier, spécifique.

• La soif de structure

C'est le besoin de structuration du temps.

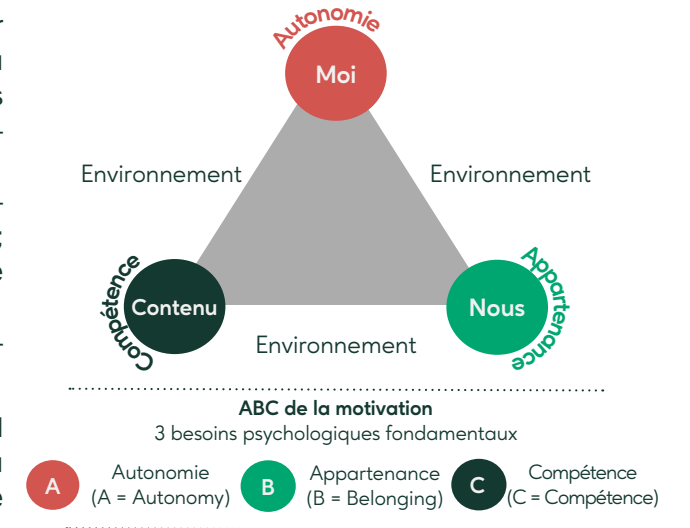
Pour obtenir stimulation et reconnaissance, l'être humain a un besoin vital de structurer son temps, un besoin de cadre, de limite pour connaître sa zone d'influence, sur quoi il peut agir, identifier sa zone de responsabilité. Pour soi et pour les individus que nous accompagnons dans le cadre professionnel, il est essentiel de connaître ces soifs fondamentales pour les satisfaire avec plus d'efficacité.

L'ABC de la motivation pour satisfaire 3 besoins psychologiques fondamentaux

Selon la psychothérapeute allemande Ruth Cohn³, pour qu'un individu s'engage dans un collectif de travail ou dans un projet, il faut qu'il puisse satisfaire 3 besoins psychologiques fondamentaux, son ABC de la motivation :

- A : son besoin de respect de son identité, de ses besoins individuels, de son autonomie en tant qu'individu ;
- B : son besoin d'appartenance sociale, qu'il se sente bien intégré au groupe ;
- C : son besoin de compétence, de se sentir compétent.

La satisfaction de ces besoins psychologiques prend du temps en fonction des individus, des contextes, du sujet, etc. Cela nécessite une vigilance de la part de l'animateur/facilitateur du collectif et des ajustements réguliers à faire, à chaque étape du travail, dans et avec le collectif.



Ces 3 outils que sont la pyramide des besoins d'Abraham Maslow, l'ABC de la motivation de Ruth Cohn et les 3 soifs fondamentales de l'être humain d'Eric Berne, donnent des clés de compréhension, d'analyse des besoins de l'être humain, clés des leviers de motivation et d'engagement individuel et collectif.

Sans satisfaction des besoins, pas de motivation, et sans motivation, pas d'engagement !

2. Eric Berne (1910 - 1970) est un psychiatre américain, fondateur de l'Analyse transactionnelle (AT). L'AT est une théorie pour analyser les dynamiques intrapsychiques (ce qui se vit dans le psychisme de la personne) et les dynamiques interpersonnelles (ce qui se vit dans les relations). Des Jeux et des Hommes, Eric Berne, Stock, p.13 et suivantes.

3. Ruth Cohn (1912 - 2010) est une psychothérapeute, éducatrice et poétesse allemande connue pour ses travaux sur une méthode d'apprentissage en groupe appelée [interaction centrée sur le thème](#) (TCI).