

## A QUOI SERT LA THEORIE DE MASLOW DANS LA PRATIQUE DU MANAGEMENT EQUITABLE AU SEIN DE NOS ORGANISATIONS ?

Je voudrais évoquer le sempiternel débat qui existe toujours sur l'écart entre la théorie et la pratique.

Pour cela, dans la perspective du Séminaire International de haut niveau de Yaoundé sur « **LA PRATIQUE DU MANAGEMENT EQUITABLE DANS LES ORGANISATIONS PUBLIQUES ET PRIVEES EN AFRIQUE A L'ERE DE L'IA** », que notre Cabinet **STRATEGIX AFRICA** organise au YAOUNDE HILTON HOTEL **du 02 au 04 Juillet 2025** je me suis demandé quel est l'apport d'une théorie, celle de MASLOW sur une pratique, celle du Management Equitable dans la Gestion des Ressources Humaines.

Je pars du principe que tous ceux qui ont fait des études de gestion, des études correctes au niveau secondaire ou supérieur, ceux qui ont un minimum de culture, ont entendu parler de la théorie de Maslow qui est un concept fondamental en psychologie. On l'appelle souvent **la pyramide des besoins de Maslow**.

En effet, **Abraham Maslow**, un psychologue humaniste, a proposé que les besoins humains soient organisés selon une hiérarchie. On doit satisfaire les besoins les plus fondamentaux avant de pouvoir être motivé par des besoins de niveau supérieur. Imaginez une pyramide avec plusieurs étages :

- **La base de la pyramide est constituée des besoins physiologiques** : Ce sont les besoins essentiels à la survie, comme manger, boire, dormir, respirer, se vêtir, se loger. Sans ces besoins satisfaits, tout le reste passe au second plan.
- **Le deuxième niveau concerne les besoins de sécurité** : Une fois que nos besoins physiologiques sont relativement satisfaits, on recherche la sécurité et la stabilité. Cela inclut la sécurité physique, la sécurité d'emploi, la sécurité financière, la santé, et un environnement stable et prévisible.
- **Le troisième niveau est celui des besoins d'appartenance et d'amour** : Ici, l'accent est mis sur les relations sociales. On a besoin de se sentir aimé, accepté, et de faire partie d'un groupe (famille, amis, communauté, travail).
- **Le quatrième niveau est celui des besoins d'estime** : Une fois que l'on se sent intégré, on cherche à développer l'estime de soi et l'estime des autres. Cela comprend la confiance en soi, le respect, la reconnaissance, le sentiment de compétence et de réussite.
- **Au sommet de la pyramide se trouve le besoin d'accomplissement de soi (ou d'actualisation de soi)** : C'est le désir de réaliser son plein potentiel, de devenir la meilleure version de soi-même. Cela peut prendre des formes très variées selon les individus (créativité, apprentissage, altruisme, etc.).

Le management équitable des ressources humaines se situe principalement au niveau des **besoins d'estime** et des **besoins d'appartenance** dans l'échelle des besoins de Maslow.

Cette échelle de Maslow nous rappelle que la satisfaction des besoins d'appartenance et d'estime est fondamentale pour l'engagement et la motivation. **Le management équitable est la clé pour y parvenir**, et sa mise en œuvre est une responsabilité partagée à tous les niveaux au sein de nos organisations publiques et privées.

Un leadership conscient de la théorie de Maslow comprend que pour motiver et engager pleinement leurs équipes, **il ne suffit pas de répondre aux besoins primaires.**

L'épanouissement et la performance des individus au sein d'une organisation dépendent largement de la satisfaction des besoins des niveaux supérieurs. C'est ici que l'implication active des dirigeants (à tous les niveaux) prend tout son sens.

La participation des directeurs au séminaire de Yaoundé peut ainsi leur permettre d'explorer comment leurs actions et leurs politiques peuvent influencer positivement les besoins d'appartenance et d'estime de leurs collaborateurs.

Gouvernements, Ministres, Secrétaires Généraux, Gestionnaires des Ressources Humaines, Gestionnaires des Administrations Générales de tous les pays d'Afrique : Vous êtes les acteurs clés pour instaurer une **culture d'équité et de justice au sein de vos structures.**

Il est impératif d'établir des cadres clairs, de mettre en œuvre des politiques transparentes et de veiller à ce **que chaque individu se sente valorisé et ait des opportunités égales.**

**Mais comment y arriver ? Quelles sont les stratégies à développer ? Quelles sont les outils pour que le management soit véritablement équitable dans nos administrations et nos entreprises ?**

**Comment réussir la gestion des équilibres (homme/femme, personnes handicapées vs non handicapées, équilibres entre les groupes ethno-sociologiques, etc...**

Pour approfondir ces enjeux cruciaux et acquérir des stratégies concrètes avec benchmarking, nous vous invitons au séminaire international de haut niveau : "Comment réussir la pratique du management équitable dans les organisations publiques et privées en Afrique à l'ère de l'intelligence artificielle ?", qui se tiendra à Yaoundé, capitale du Cameroun (Afrique en miniature), du 02 au 04 Juillet 2025.

Placé sous le haut parrainage de S.E. Monsieur le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, ce séminaire exceptionnel qui a l'onction gouvernemental du Cameroun offrira des éclairages d'experts de haut vol sur la manière de bâtir des organisations où le management équitable est une réalité, en lien avec les défis et les opportunités de l'ère de l'IA.

Inscrivez-vous dès maintenant ! Les places sont limitées.

Contacts :

Tél. +237 677 73 22 24

[contact@strategix-africa.com](mailto:contact@strategix-africa.com)

[strategix.cameroun@strategix-africa.com](mailto:strategix.cameroun@strategix-africa.com)

#managementéquitable #leadership #Maslow #engagement #performance #équité  
#administrationspubliques #entreprises #Afrique #Cameroun #Yaoundé #séminaireinternational