

## Les niveaux logiques de Dilts



Notions clés

### Les besoins fondamentaux

Dans le cadre de la motivation, le manager(e) pourrait s'inspirer des différents niveaux logiques mis en évidence par DILTS, pour éveiller ou accentuer le capital motivation des collaborateur(trice)s. En effet, les six niveaux logiques de DILTS peuvent faire écho aux besoins fondamentaux des personnes et donc constituer des repères intéressants afin d'adapter au mieux les pratiques managériales.

### Les 6 niveaux

#### 1 - L'appartenance et le sens

Le degré d'appartenance donne un sens à la vie au travers des missions, des projets, des objectifs, des réalisations et répond à *"ce pour quoi j'existe"*. C'est la raison pour laquelle il est intéressant d'écrire ensemble une histoire et exprimer une vision inspirante de l'avenir.

#### 2 - Les valeurs et les croyances

Les valeurs ainsi que les croyances sont des moteurs de la motivation, elles peuvent être porteuses ou limitantes. L'intérêt serait de trouver le dénominateur commun pour un partage plus facile.

#### 3 - L'identité

Il s'agit de l'image que peut avoir la personne d'elle-même, cette image se construit sur la base de *"ce qu'elle dit d'elle"* et également de *"ce que les autres disent d'elle"*. Créer les conditions de la fierté revient à valoriser, reconnaître, encourager, afin que les personnes soient en congruence (en accord) avec elles-mêmes.

#### 4 - La compétence

La compétence confère aux agents, une parcelle de confort au sein de leur équipe. A contrario, l'incompétence peut générer toutes sortes de stratégies de camouflage pour échapper à la réalité, ce qui est purement insatisfaisant pour le collectif et dommageable pour l'institution. En conséquence, les manager(e)s sont directement interpellé(e)s sur la nécessité de gérer au plus près, les compétences individuelles, notamment par la pratique de diagnostics de compétences et la remise à niveau.

#### 5 - Les comportements

Il s'agit de ce que fait la personne, ses actions, ses gestes, ses postures et ses réactions observables dans un contexte donné. Dans ce domaine, l'exemplarité devrait être la règle.

#### 6 - L'environnement

Il s'agit de l'environnement au sens large (familial, professionnel, les citoyens, les usagers puis la société), ce pourrait être également, les lieux, les matériels, les locaux, l'organisation, tout ce qui fait le contexte et sur lequel on peut agir pour créer les conditions du bien être au travail.

