

MOTIVER DURABLEMENT



Jeudi 24 avril 2025 – 18h/21h

Lydia HAAN-FLEURENT -  691 48 26 26 -  lydia@feelingfc.com





APPRÉHENDER LES CLEFS MOTIVATIONNELLES

Les clefs motivationnelles

➔ LES SOIFS VITALES

L'individu a trois soifs primordiales pour survivre :

➔ La soif de structure :

La soif de structure correspond chez l'individu à ce besoin d'avoir des repères, un cadre dans lequel il se sente en sécurité. L'image qui peut illustrer cette soif est celle du terrain de jeu avec ses limites, les règles du jeu et la présence de l'arbitre.

Pour y répondre...

Cadrer : C'est l'élément de base dont l'individu a besoin pour évoluer en sécurité. Ce sont les repères sur lesquels les collaborateurs vont pouvoir s'appuyer. Cette phase de cadrage est primordiale et sera surtout indispensable en cas de situations difficiles.

➔ La soif de reconnaissance :

La soif de reconnaissance est présent chez l'être humain dès la naissance. Toute personne a besoin d'exister à travers le regard de l'autre, que ce soit

positivement ou négativement. Le pire pour l'être humain est l'indifférence de l'autre.

Pour y arriver...

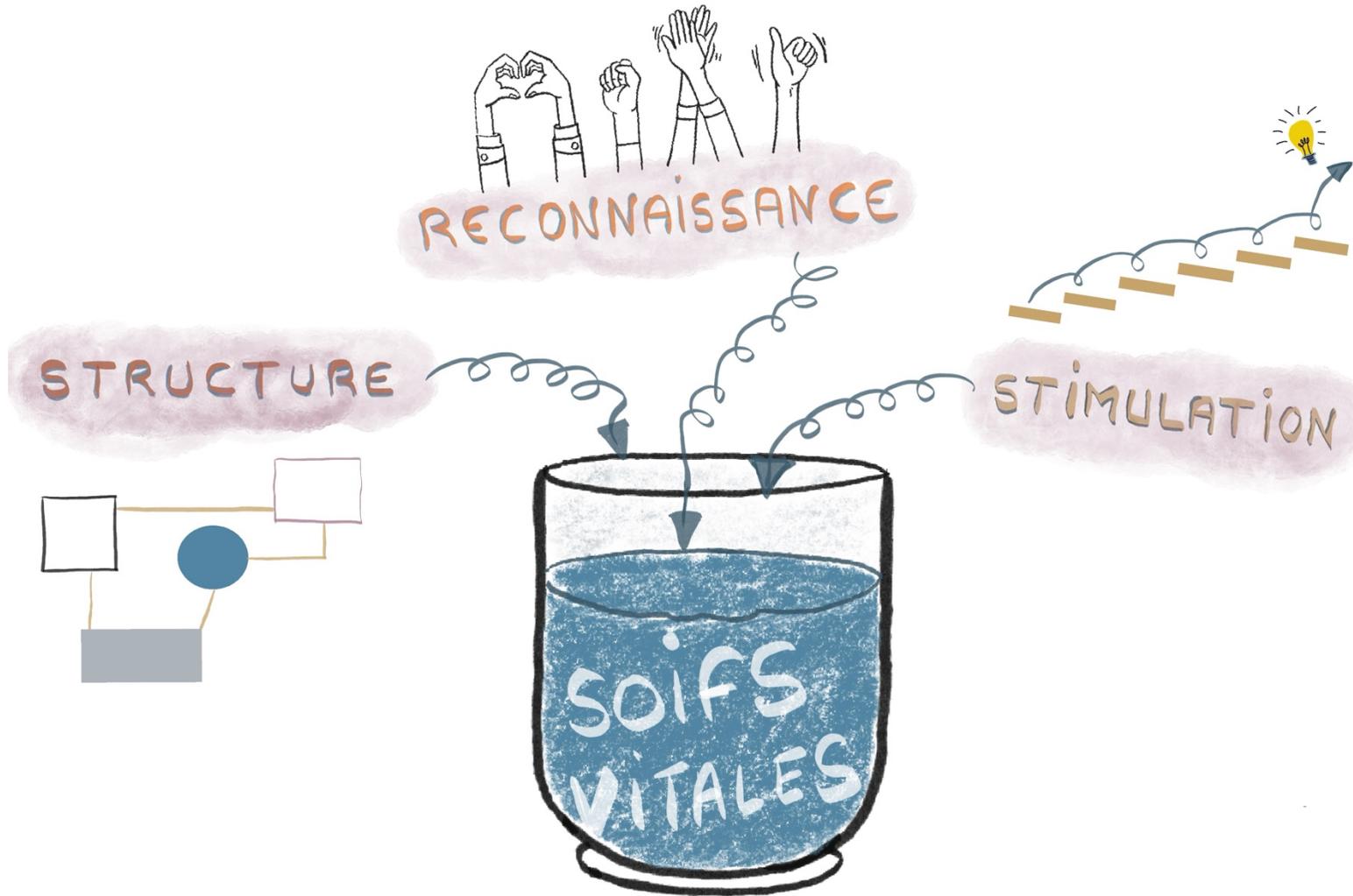
Impliquer : Il s'agit ici du cœur du management et l'implication des collaborateurs va être fortement liée à votre façon de communiquer, et plus précisément à vos capacités à :

- ▶ Questionner ;
- ▶ Écouter ;
- ▶ Reformuler.

➔ La soif de stimulation :

Cette soif correspond au besoin de chacun d'avoir un objectif, de trouver un sens à ce qu'il fait, et de pouvoir se développer à travers l'atteinte de ses buts. Pour y parvenir ...

Donner du sens : Ce qui revient ici à motiver l'ensemble des participants à aller vers un même objectif, autrement dit à leur donner envie, à obtenir leur engagement et à les accompagner.



➔ **MASLOW AU TRAVAIL**

MASLOW	APPLICATIONS CONCRETES
Besoins physiologiques (matériels)	Salaire, avantages sociaux, conditions matérielles de travail
Besoins de sécurité	Stabilité de l'emploi, lignes directrices, cadrage, méthodes, habitudes de travail
Besoins d'appartenance	Possibilités de contacts, esprit d'équipe, dialogue
Besoins de reconnaissance	Pouvoir exprimer ses compétences, être estimé, recevoir des signes de reconnaissance
Besoins de réalisation	Progresser, se former, avoir de l'autonomie



RECHERCHER LES MOTIVATIONS INTRINSÈQUES

Distinguer les motivations durables ou non

Les motivations de chacun sont différentes et définies tout au long de notre jeunesse. Les motivations primaires (intrinsèques), déterminées et imprimées en nous dès notre naissance (dans les trois premiers mois de notre vie) sont non modifiables alors que les motivations secondaires (extrinsèques) sont « installées » en nous à partir des 3 mois et peuvent être modifiées puisqu'elles sont dues à un conditionnement positif ou négatif.

⇒ MOTIVATIONS PRIMAIRES

- ▶ ÉMOTION : nous faisons ce qui concerne nos motivations primaires pour le simple plaisir de le faire, indépendamment du résultat obtenu. Quand nous le faisons, nous nous sentons bien, nous prenons du plaisir.
- ▶ PENSÉE : j'aime parce que c'est ça ; peu ou pas de pensée
- ▶ COMPORTEMENT : je le fais spontanément et de façon inconditionnelle. Je suis capable de persévérer en cas d'échec

⇒ MOTIVATIONS SECONDAIRES

Les motivations secondaires sont dues à un conditionnement positif (récompense - Bonne Case) ou négatif (punition – Mauvaise Case). Autant les motivations secondaires BC peuvent être utilisées comme levier de motivation, autant les motivations secondaires MC sont nos intolérances. Les motivations secondaires sont en tout cas éphémères

- ▶ ÉMOTION : BC – plaisir dans le résultat / MC : stress
- ▶ PENSÉE : BC – « je dois/il faut » / MC – « Je ne supporte pas l'inverse »
- ▶ COMPORTEMENT : BC – je le fais pour le résultat / MC – j'évite au maximum et si nécessaire je me le force à le faire.

➤ LES LEVIERS DE LA MOTIVATION INTRINSEQUE

Selon Deci et Ryan, l'individu est intrinsèquement motivé par le **besoin de se sentir** :

- ▶ **Compétent** : ce qui nécessite de **développer ses connaissances** et multiplier les expériences au sein de son environnement afin de pouvoir ensuite mieux le contrôler
- ▶ **Autodéterminé** : c'est à dire de pouvoir **choisir, d'assumer ses choix et développer son autonomie.**

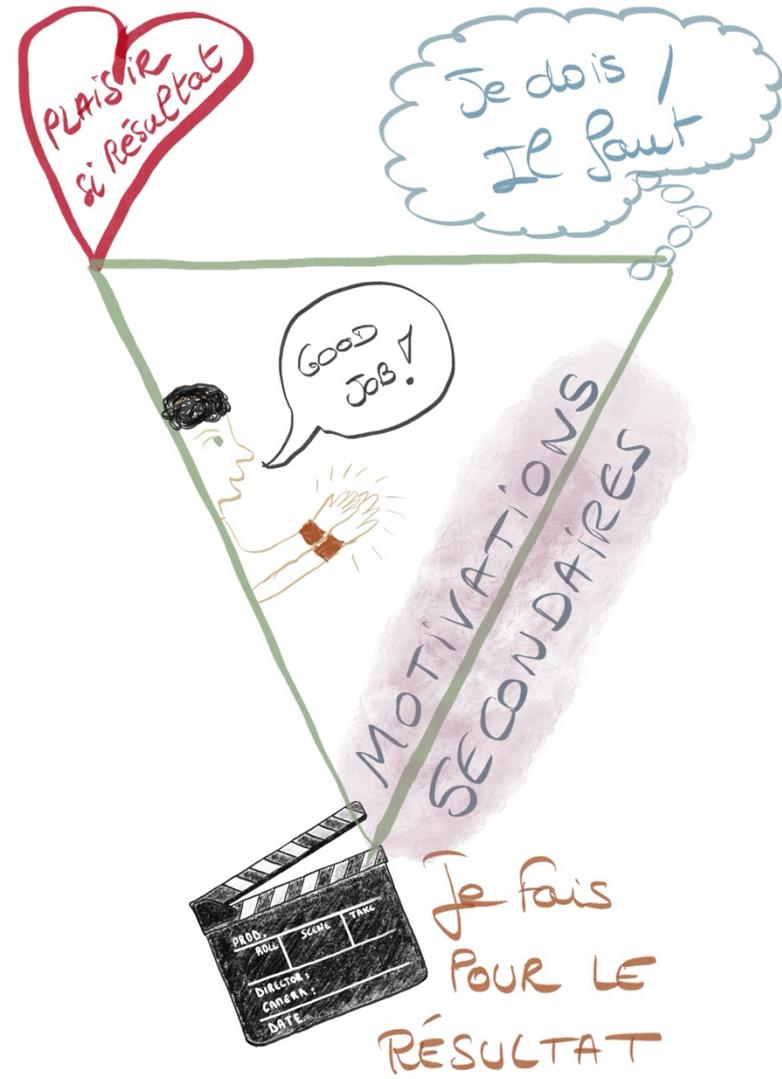
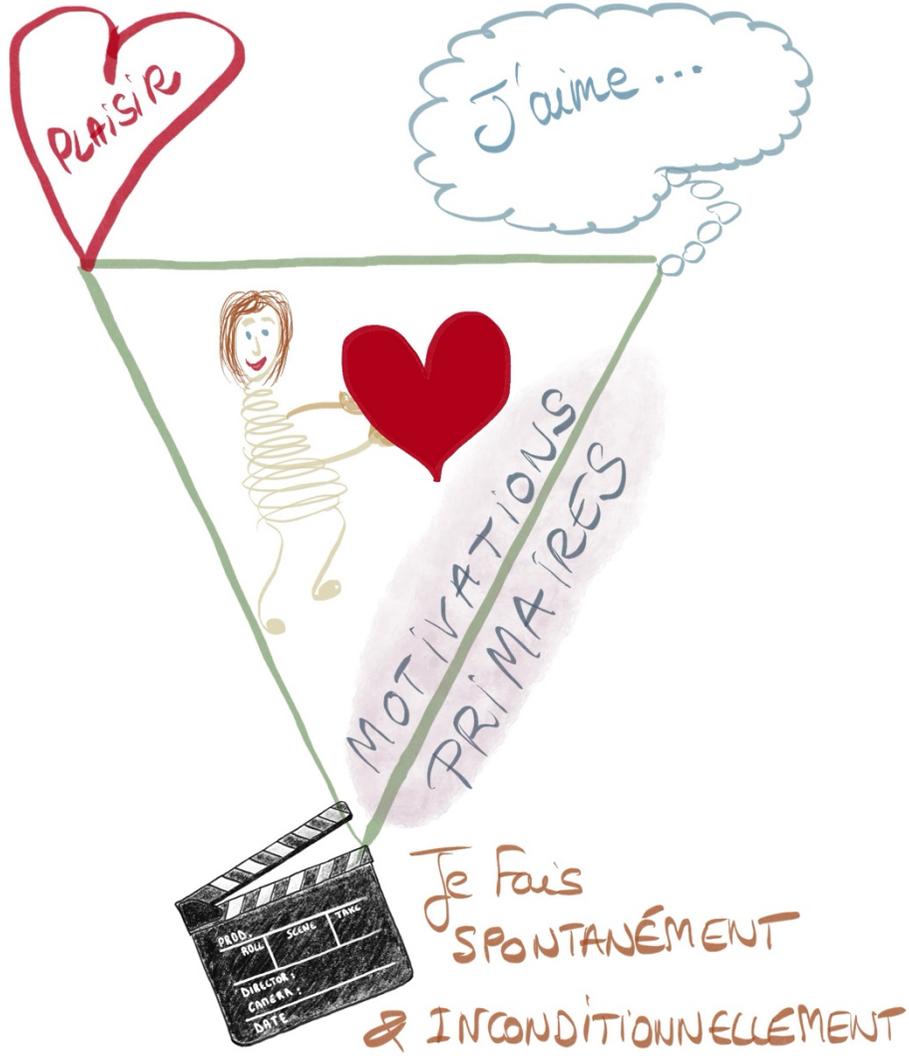
L'individu doit développer la perception de pouvoir choisir le comportement à adopter et ne pas avoir l'impression que l'environnement lui impose des choix.

Ce qui signifie que développer les compétences est une façon de motiver intrinsèquement.

➤ LES EFFETS DE LA MOTIVATION INTRINSEQUE

La motivation intrinsèque est plus durable que la motivation extrinsèque

Privilégier des leviers de motivation intrinsèque permet de motiver plus durablement. Par exemple, si on utilise une augmentation de salaire (aspect extrinsèque) pour motiver une personne, il faudra certainement lui accorder d'autres augmentations plus tard pour maintenir cette motivation sur la durée.



EXEMPLES DE QUESTIONNEMENT

MOTIVATIONS PRIMAIRES

- ▶ Qu'est-ce que vous faites de façon spontanée, sans avoir à vous demander pourquoi vous le faites ?
- ▶ Qu'est-ce que vous faites avec plaisir et que vous recommencez même si vous n'obtenez pas le résultat obtenu ?

MOTIVATIONS SECONDAIRES BONNE CASE

- ▶ Que faites-vous parce ce que vous devez le faire ?
- ▶ Quelles sont les activités qui vous procurent du plaisir uniquement si le résultat obtenu est celui escompté ?

MOTIVATIONS SECONDAIRES MAUVAISE CASE

- ▶ Qu'est-ce que vous faites parce que le contraire vous horripile ?
- ▶ Qu'évitez-vous au maximum et que vous ne faites que lorsque vous y êtes obligés ?



LES DYNAMIQUES MOTIVATIONNELLES

AUTONOMES

SOCIALES



PHILOSOPHE



ANIMATEUR



STRATÈGE



PARTICIPATIF



NOVATEUR



GESTIONNAIRE



COMPÉTITEUR



SOUDAIRE

➤ LE PHILOSOPHE

Positivité et Recul :

- Optimisme, pensée positive, attitude positive, curiosité
- Observation, contemplation, intériorité, calme, simplicité sociale
- Distanciation, souplesse, prise de recul, adaptation
- Convivialité, bonne humeur, goût de la nature et de l'authentique

➤ LE NOVATEUR

Autonomie et Responsabilité :

- Conceptualisation, réflexion, innovation, initiative, recherche scientifique ou appliquée, ingénierie, pensée évolutive
- Responsabilité, responsabilité personnelle, responsabilité de l'entourage, anticipation réfléchie, respect des autres et de la vie en général, écologie
- Logique, grands sujets traités avec profondeur, abstraction, théorisation, modélisation, goût pour comprendre plus que pour faire, goût pour l'histoire, la philosophie des sciences et technique
- Ingéniosité, vision globale, complexité, interdisciplinaire

➤ L'ANIMATEUR

Mouvement et Créativité :

- Sens de l'imprévu, changement, renouvellement, diversité des activités et des relations, le provisoire, l'éphémère
- Légèreté, rire et humour à tout propos, y compris sur soi-même, jeu, facétie, espièglerie
- Créativité débridée et permanente, innovation, improvisation
- Mouvement, liberté, désordre, aventure, exotisme, sensations fortes

⇒ LE GESTIONNAIRE

Gestion et Sécurité :

- Perfectionnisme, sens du détail, maîtrise du sujet, goût du travail bien fait
- Sens pratique, confort fonctionnel, acquisition, aménagement, rangement, classement, bricolage, stockage ou collection
- Sens de l'économie, maîtrise financière, économie, gestion, épargne, prévoyance, prévision, goût pour évaluer, mesurer, capitaliser
- Maîtrise des risques, sécurité, santé, forme, prévention des maladies, du vieillissement, pratique raisonnée du sport, alimentation saine, assurer et protéger du regard d'autrui

⇒ LE STRATÈGE

Leadership et Convivialité :

- Sens du mentorat, sensibilité aux talents et aux potentiels, accompagnement mais aussi écoute et encouragement
- Orchestration d'équipe, leadership, prise de décision, organisation, délégation
- Raffinement, élégance, art de vivre, synergie, paix, art, mécénat, vie sociale et mondaine, respect, courtoisie
- Engagement sociétal, attachement aux valeurs pour organiser la vie sociale, sociabilité, respect de la hiérarchie, des engagements ou de la parole donnée, loyauté

⇒ LE COMPÉTITEUR

Initiative et Compétition :

- Efficacité, autonomie, initiative, pouvoir décisionnel, autorité, ambition sociale, réussite
- Sens du challenge, esprit de compétition, défi à relever, bataille, surpassement
- Ténacité, combativité, courage, sang-froid, héroïsme, persévérance, progression, conquête

- Esprit critique, différence, unicité, originalité personnelle affirmée qui témoigne de l'aspiration à une position haute et à l'écart : le culte du héros, du rebelle

⇒ LE PARTICIPATIF

Affectivité et synergie :

- Esprit d'équipe, travail en équipe, reconnaissance, formation, encouragement, soutien
- Assistance, collaboration, environnement à échelle humaine où l'on se connaît et où l'on se parle
- Fidélité, attrait pour la tendresse, les liens forts et durables, les contes et les happy-ends
- Affectivité, contact chaleureux voire fusionnel, amour, intimité, douceur, gentillesse, sourire

⇒ LE SOLIDAIRE

Altruisme et social :

- Altruisme, disponibilité permanente, utilité, serviabilité, plaisir de faire plaisir
- Humilité, modestie, simplicité esthétique, austérité, dépouillement, tout le reste semble superflu et futile
- Patience, capacité à attendre et à supporter ce qui ennuie, exigence envers soi-même, tolérance envers autrui, pardon, discrétion
- Solidarité, générosité, soutien, aide aux autres (spirituelle ou matérielle)