|  |
| --- |
| **FORMATION CONTINUE DES CONSEILLERS ET DES MANAGERS DE CAREER CENTER****GUIDE DU FORMATEUR** |
| **Nom de l’atelier : 27 – MOTIVATION D’EQUIPE** |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **RESSOURCES DE L’ATELIER** | **OBJECTIFS D’APPRENTISSAGE** |
| * Présentation sur Powerpoint
* Polycopié : Mise au point des craintes et Aspirations
* Polycopié : Liste de motivation
 | * Apprendre la différence entre une motivation extrinsèque et intrinsèque
* Savoir les 4 aspects de l'environnement du travail et ses relations.
* Pratiquer comment utiliser le pouvoir de la reconnaissance.
* Mettre en pratique les stratégies de motivation.
 |
| ***Durée approximative de l’atelier : 1 heure 30*** |

|  |
| --- |
| **Déroulé du module** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Type d'activité** | **Durée (minutes)** | **Description de l'activité et notes** | **Ressources** |
| Introduction /Conférence | 15 | **Expliquez :** la différence entre une motivation extrinsèque et intrinsèque.*Motivation intrinsèque* vient de l'intérieur d'une personne, un employé peut avoir un sentiment interne de motivation géré par sa personnalité ou expliqué par l’ajustement et l’adéquation de la qualité du travail.*Motivation extrinsèque* fait référence à la motivation résultant de plusieurs choses supplémentaires que nous pourrions faire pour stimuler la motivation.La façon la plus efficace de penser à la motivation est d'une manière équilibrée qui intègre les facteurs intrinsèques et extrinsèques en mettant clairement l’accent sur le renforcement de la motivation intrinsèque.Expliquez les trois grandes approches de la motivation des employés :Les deux premières sont les plus populaires, je fais référence à l'établissement des objectifs et l'utilisation de la reconnaissance.La troisième approche est moins populaire, mais en réalité beaucoup plus importante, celle-ci traite les relations et l'environnement du travail.Rien ne motive une personne plus que des relations de grande et bonne qualité dans un environnement de travail positifAbordez les 4 aspects de l'environnement du travail et les relations au travail :1. *La qualité des relations* au travail compte beaucoup et rien ne compte plus que la relation d’un employé avec son/sa superviseur(se) direct.
2. *Le sentiment d'inclusion,* vous construisez un sentiment d'inclusion, d'une manière générale, en engageant vos collaborateurs sur des questions importantes pour les faire sentir comme vos partenaires non seulement des employés simples.
3. *Le sens de l'opportunité :*  vous croyez et créer une véritable occasion de récompenser la grande performance des collaborateurs récompensés, cela aide l'équipe à percevoir le lieu de travail comme un lieu juste.
4. *Le sens du but,* vous pouvez faire cela en commentant sur pourquoi le travail des collaborateurs compte beaucoup et qu’ils ont un impact important sur la performance globale.
 | DIAPO. 4 – 6DIAPO. 7 |
|  | 15 MIN | Expliquez*le pouvoir de la reconnaissance** Reconnaissance - La clef de la haute performance
* Les stratégies de reconnaissance implicites
* Demander les 5 questions clés
* Quand pouvez-vous pratiquer la reconnaissance publique ?
 | DIAPO. 8 |
| ***Jeu de role*** | 20 MIN | Présenter l'importance de structurer des objectifs SMARTChaque participant va formaliser l'objectif de son partenaire dans le groupe en utilisant l'outil SMART et les conditions de la bonne formalisation des objectifs pertinents | SMARTDIAPO. 12 13 14 |
| Introduction/Conférence | 15 min | Expliquez les stratégies de motivationTout leadership implique la motivation d’une certaine manière. Vous aurez besoin de vous motiver et de motiver les autres.• La motivation est la science des carottes et des bâtons. Mais quel genre de carottes et de bâtons -**Dites** aux participants :Il y a beaucoup d’écrits sur la motivation et les besoins humains, et il existe de nombreux modèles qui décrivent le comportement humain.Aujourd'hui, nous prendrons un modèle simple et nous parlerons de trois catégories de motivation. Cela peut vous aider à développer votre propre style de leadership, mais peut aussi vous aider à encourager et motiver les autres.Source: McClelland Humain Motivation.1985*1. Pouvoir* : Le contrôle, la domination.*2. Affiliation :* amis, être populaire, l'amour.*3. réalisation* : réaliser la tâche, pour atteindre l'objectif.Chacun des trois peut être soit dans la direction de ou loin de ... donc il y a 6 motivations de base. | DIAPO. 15  |
|  | Exercice par petit groupe | **Soulignez :** Il n'y a pas de formule simple pour le leadership. Tout dépend du contexte.Lorsque vous menez un groupe de personnes, il va être l'opposition intelligente.Ils auront un bon point. Et les gens qui croient à l'opposition et à leur façon de penser vont dire « Vous êtes vraiment une mauvaise personne. » Soyez prêt(e) pour cela.Demander aux participants de concevoir deux listes  :* Une liste des désirs et aspirations
* Une liste des craintes et aspirations
 | Polycopié: Mise au point des craintes et Aspirations |
| Exercice par petit groupe | 25 MIN | **Expliquez les instructions** : La première partie de l'exercice est une liste**Soulignez** La base de cette liste de vos désirs et Aspirations / craintes et la frustration est de vous donner une compréhension sur la valeur des collaborateurs. Suivez ces étapes pour vous aider à identifier les stratégies de motivation.La deuxième partie de l'exercice : une fois qu'ils ont terminé, **Distribuez polycopié** : Mise au point des craintes et Aspirations **Explique**z les instructions. Pour commencer, choisissez les deux facteurs de motivation les plus puissants de votre liste « Craintes et Frustrations », et un facteur de motivation le plus puissant de votre liste « Désirs et Aspirations ». Ensuite, nous allons exécuter ces trois facteurs de motivation à travers les trois types de motivation humaine « niveaux »: pouvoir, Affiliation et réalisation (de la recherche de David McClelland à Harvard) ... et nous allons utiliser les deux «dans la direction de » et « loin de » de chaque aspect. | DIAPO. 16 – 18 |
|  | Exercice individuel | Une fois tout le monde termineLa troisième partie de l'exercice**Distribuez polycopié :** *Liste de motivation*Le but de cette liste est de vous aider à développer des stratégies pour motiver les membres de votre équipe. Chacun de vos membres d’équipe est motivé par différents facteurs ; ce qui fonctionne avec un membre de l'équipe pourrait ne pas fonctionner avec un autre. La base de cette liste est la théorie de la motivation humaine de McClelland. Suivez ces étapes pour vous aider à identifier les stratégies de motivation.**Examinez votre équipe et déterminez** lequel des trois principaux facteurs de motivation est dominant pour chaque personne. Une explication des facteurs figure à l'annexe A. |  |