

# Motiver et engager

---

GOUVERNANCE ET CAPACITÉS DU RÉSEAU

 **BEVA**® L'institut  
de formation

## Qu'est-ce que la motivation ?

La motivation est un construit hypothétique (un concept abstrait) utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, l'intensité, la persistance et la direction du comportement. (Vallerand et Thill, 1993)

## Qu'est-ce que l'engagement au travail ?

L'engagement est «un investissement émotionnel ou affectif et intellectuel de l'employé envers l'organisation».

## La différence entre motivation et engagement ?

**Motivation** : La Volonté de combler un besoin

**Engagement** : Qui porte sur l'individu et ses valeurs personnelles

## Se qu'il faut savoir...

- Un élément clé du succès des entreprises
- Élément essentiel à la performance (de l'individu et de l'organisation)
- Le coût énorme pour les organisations (démotivation et désengagement)
- Plusieurs théories et approches (pas l'unanimité)
- La prémisse de base : "L'individu heureux va être motivé et engagé"
- Changement de modèle de gestion (adapter aux besoins et valeurs des individus et de l'organisation)
- Les conditions et l'environnement de travail
- Avoir une vision claire et savoir la communiquer
- Développement, autonomie, consultation

## Les éléments importants à considérer pour la motivation et de l'engagement

- Les relations avec les dirigeants et les collègues de travail
- les perspectives d'évolution
- l'individualisation des relations
- Le besoin de se sentir important (valorisation)
- Le traitement des gens avec respect
- Le sentiment d'appartenance au groupe
- La reconnaissance pour le bon travail
- La culture de l'organisation soit imprégnée de sens
- Des objectifs clairs et précis (les attentes sont claires)

*Le pouvoir, la politique et la personnalité font partie de la réalité d'être humain. Nous sommes fondamentalement des animaux de clan et nous avons évolué pour mieux fonctionner en groupe plutôt qu'en solo. On ne peut se libérer du besoin d'appartenance, d'appréciation, de valorisation et d'avoir un statut reconnu dans notre organisation.*

## Comportement à adopter par un supérieur pour stimuler l'engagement et la motivation

- Croire sincèrement dans le potentiel des compétences des employés,
- Développer une habileté à communiquer et à écouter,
- Capacité à donner clairement la direction et à expliquer les orientations que prend l'entreprise,
- Guider et laisser la marge de manœuvre nécessaire aux employés dans les moyens à prendre pour livrer les résultats.
- Devenir un mentor/coach

### STOP – GO (par Guy Giguère)

Mes 5 points de repères avant de continuer...-

---

---

---

---

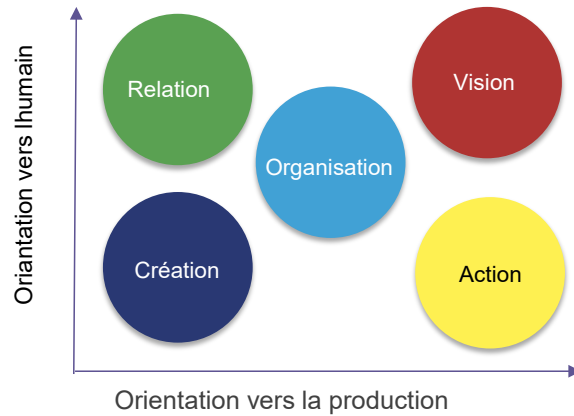
---

---

---

## Les fondements du IQE (Un outil de connaissance de soi et des autres)

### Le véhicule de Blake & Mouton



### RELATION

Les AS du climat organisationnel, ils prennent le temps de "prendre le temps" et de créer contact... le plus important étant de développer et de maintenir la qualité des contacts.

### VISION

Les AS du sens et de l'orientation de la mission... le plus important étant la viabilité et la croissance du projet, l'atteinte du but ultime.

### ORGANISATION

Les AS de la stratégie et de la planification... le plus important étant le contrôle de l'information et de tout avoir en main pour réaliser le projet.

### CRÉATION

Les AS de l'innovation et des solutions hors-sentiers... le plus important étant d'explorer toutes les possibilités et d'en apprendre le plus possible.

### ACTION

Les AS des urgences et de la résolution de problèmes... le plus important étant de faire ce qu'il y a à faire et ne rien laisser traîner inutilement.

Questionnaire IQE : <http://effectual-thinking.com>

## Références

### Recommandations de lecture:

Drive: the surprising truth about what motivates us, by Daniel H. Pink, 2011

Strengths based leadership, Tom Rath et Barry Conchie, 2008

Becoming a Resonant Leader, Richard Boyatzis, Annie McKee, Frances Johnston, 2008

Psychologie du travail et comportement organisationnel, Simon L. Dolan, Eric Gosselin et Jules Carrière, 2007

[monassemblee.ca](http://monassemblee.ca)

