

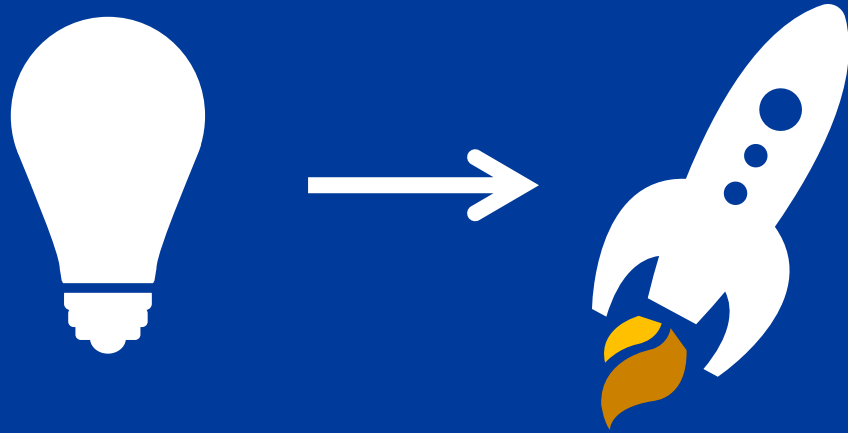


Journée de

L'ENSEIGNEMENT

Mardi, 5 février 2019
Auditorium, Pavillon Lahaise
IUSMM

MANAGER POUR MOTIVER



De l'intention à l'action

LES OBJECTIFS

01

Ancrer votre rôle de superviseur afin d'améliorer l'expérience de vos stagiaires et le rayonnement de votre secteur et de votre organisation.

02

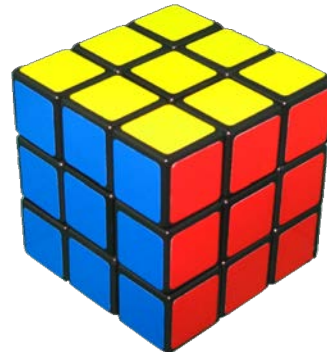
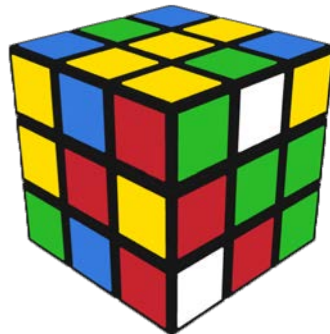
Créer une synergie avec vos stagiaires afin de renforcer leur collaboration et leur engagement.

03

Identifier quelques gestes à poser pour insuffler de l'énergie à vos stagiaires et assurer la relève dans un contexte de pénurie de main-d'oeuvre.

CRÉER DE LA COHÉRENCE

LEADER | COACH | MENTOR | CONSEILLER
CATALYSEUR D'ÉNERGIE



DÉROULEMENT

- 01** INTRODUCTION
- 02** LA MOTIVATION AU TRAVAIL
- 03** QU'EST-CE QUE L'ON DÉSIRE CRÉER : TROIS LEVIERS
- 04** STIMULER LA MOTIVATION : FACTEURS CLÉS
- 05** DÉVELOPPER SA RÉSERVE DE CONFIANCE
- 06** CONCLUSION

01 - INTRODUCTION

SAVIEZ-VOUS QUE...

45 % des résolutions en 2019 étaient de se remettre en forme ou de perdre du poids?

Qui plus est, plus de 80 % des résolutions échouent avant la 2^e semaine de février.

Selon ces statistiques, plus de 36 % des gens qui avaient comme résolution de se remettre en forme en 2019 ont déjà abandonné.



LA GRANDE QUESTION : POURQUOI?

**Un manque de
MOTIVATION!**

02 – LA MOTIVATION AU TRAVAIL

La réussite d'une entreprise ne se réduit pas à son résultat financier. Pour être durable, l'entreprise et ses dirigeants doivent s'assurer de motiver, de mobiliser et d'impliquer leurs salariés autour du projet d'entreprise.

C'est grâce à la motivation des salariés qu'une entreprise peut prospérer.

MOTIVER C'EST BIEN...
MOBILISER, C'EST BIEN MIEUX!

**Mobiliser, c'est faire adhérer à une
même cause des personnes ayant
des ambitions individuelles**

03 – CE QUE L'ON DÉSIRE CRÉER

Qu'est-ce que l'on désire créer entre nous et avec nos stagiaires?

Des employés

Dynamiques
Énergisants
Curieux
Responsables



Pour y arriver...

Besoins fondamentaux

Sentiment de compétence
Autonomie
Relations saines



Pour y arriver...

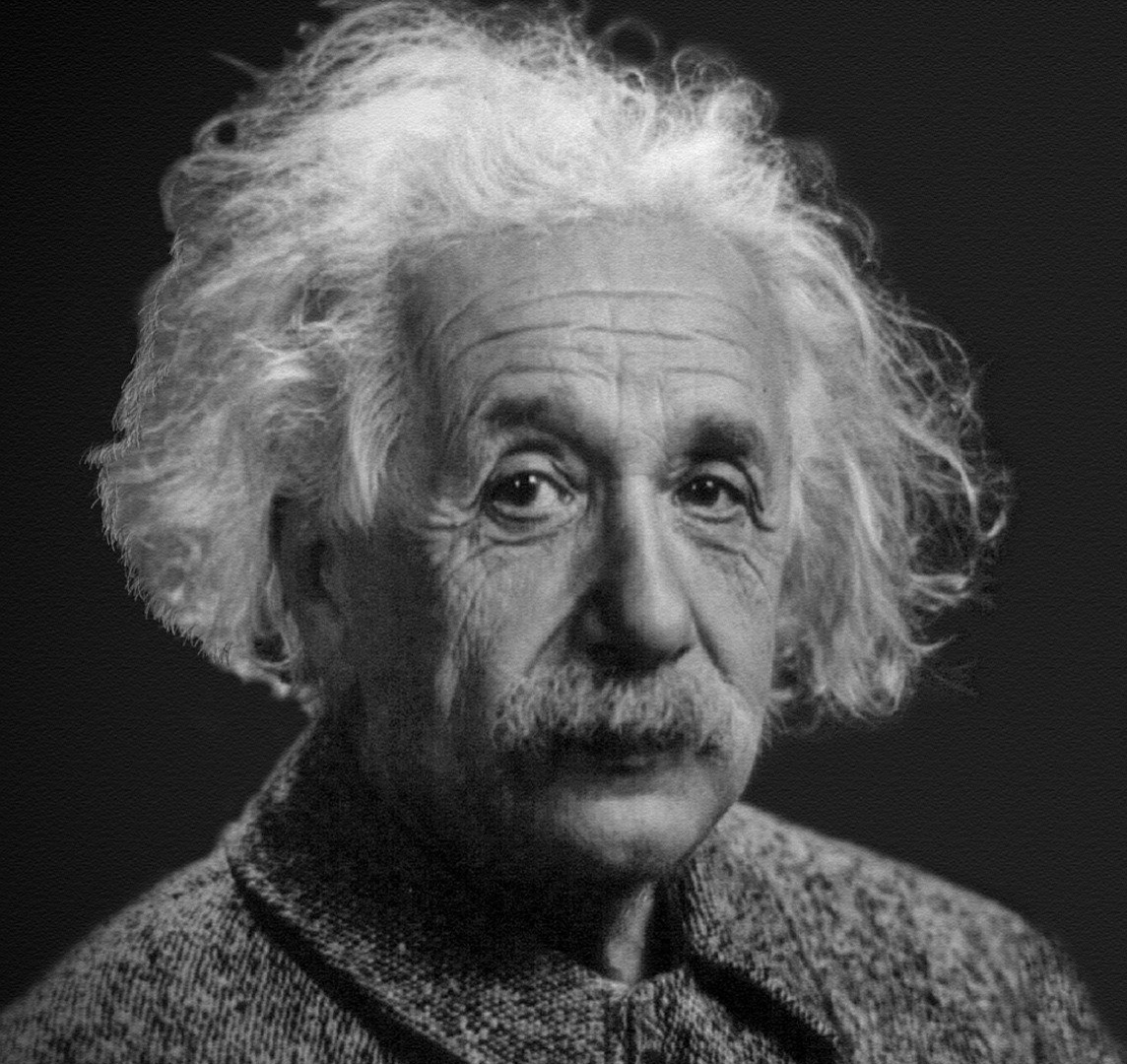
Types d'environnement

Structurant

Clarifier les attentes
S'entendre sur les règles
Observer, mesurer, corriger

Inspirant

Donner du sens
Faire apprendre
Encourager



« Je n'ai pas de talent particulier, je suis juste passionnément curieux »

« Curiosity is intelligence having fun! »

LA CURIOSITÉ



« Les gens curieux font de meilleurs choix, vivent des relations plus productives, s'adaptent mieux au changement, sont plus performants et aident leur entreprise à s'adapter aux conditions incertaines et aux pressions externes du marché. »

« La curiosité est le meilleur prédicteur de potentiel de développement du leadership. »

ÊTES-VOUS CURIEUX?

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Pas du tout
NON

Énormément
OUI

LE PARADOXE DU HOMARD

UN VOLONTAIRE SVP!



PARADOXE DU HOMARD

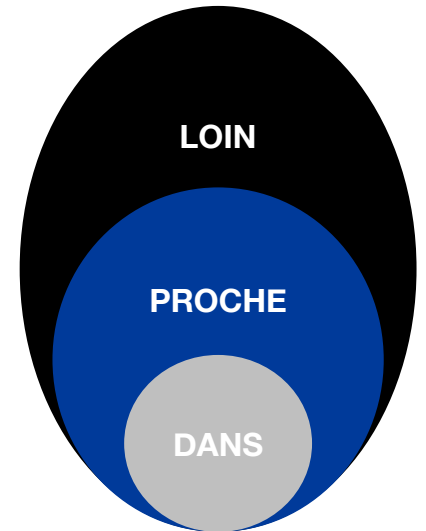
Cinq questions essentielles

1. Apprenez-vous?
2. Si votre poste était affiché, l'obtiendriez-vous?
3. Pouvez-vous décrire votre contribution?
4. Que feriez-vous si votre emploi disparaissait demain?
5. Avez-vous encore du plaisir?

PARADOXE DU HOMARD

« Pour poursuivre sa croissance, le homard doit prendre le risque de sortir et de quitter sa vieille carapace. »

1. Donner une conférence devant 300 personnes
2. Aller chez le dentiste
3. Manger un tartare de lapin
4. Admettre une erreur dans le cadre de votre travail
5. Poser nu pour un magazine
6. Dire à votre père que vous l'aimez
7. Recevoir une injection intraveineuse
8. Sauter en parachute
9. Voyager pendant quatre mois en Inde avec 2000 dollars en poche
10. Cuisiner pour 15 personnes



AUTONOMIE



INSPIRANT



3 LEVIERS

1. Le **sens** : Donner du sens à ses actions
2. Le **pouvoir** : Exercer du contrôle sur sa vie
3. La **reconnaissance** : Être valorisé dans l'exercice de ses fonctions

Si tu veux construire un bateau, ne rassemble pas tes hommes et femmes pour leur donner des ordres, pour expliquer chaque détail, pour leur dire où trouver chaque chose.

Si tu veux construire un bateau, fais naître dans le coeur de tes hommes et femmes le désir de la mer.

- Antoine de Saint-Exupéry

04 - MOTIVATION

EXTRINSÈQUE – 55%

La motivation provient d'éléments extérieurs, salaire, incitatif, titre, statut, pouvoir, etc.

PAIE | PUNITION | BONUS

INTRINSÈQUE – 45%

La motivation est influencée par la tâche, par la satisfaction et le plaisir d'accomplir cette tâche.

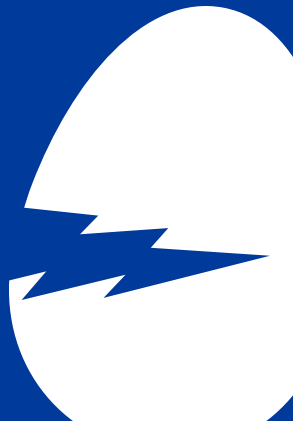
CHOIX | COMPÉTENCE | SENS

APTITUDE À MOBILISER UNE MOTIVATION DURABLE

Capacité à identifier ce qu'il faut poursuivre
et ce qu'il faut éviter pour rester motivé

**Si un œuf est cassé par une
force extérieure, la vie prend fin.**

**S'il est brisé par une force
intérieure, la vie commence.**



STIMULER LA MOTIVATION

Objectif

Idée

Pouvoir

Encouragement

Environnement

Performance

Développement

Succès

Attitude

Support

Récompense

Détermination

Opportunité

04 – STIMULER LA MOTIVATION

1. Déléguer et responsabiliser
2. Souligner les réalisations et les réussites
3. Donner de la reconnaissance
4. Aider les autres
5. Utiliser sa créativité
6. Avoir une ligne directrice
7. Relever des défis

FACTEURS DE MOTIVATION



Effort récompensé



Décision partagée



Vision partagée



Leadership éclairé



Culture partagée



Équité



Bonne ambiance



Objectifs clairs



Équilibre travail/vie privée

04 – SE MOTIVER

1. Surveillez votre attitude, restez positif.
2. Construisez des relations de travail significatives.
3. Rencontrez régulièrement votre personnel et votre équipe de direction.
4. Planifiez pour atteindre vos cibles et célébrez vos victoires!
5. Sortez régulièrement de votre zone de confort.
6. Vivez une vie équilibrée.
7. Rechargez vos batteries, prenez soin de vous.

04 – MOTIVER SON ÉQUIPE

5 façons de motiver et d'inspirer vos stagiaires

1. Clarifiez leurs attentes, préciser ce que vous avez à offrir et ce que vous attendez d'eux.
2. Focalisez sur leurs talents, pas juste sur le boulot ou les tâches qu'ils devront effectuer.
3. Aidez les à développer les compétences et habiletés nécessaires pour leur futur rôle.
4. Donnez du sens à leur travail, expliquer la raison d'être d'un règlement ou d'une procédure. En bref, il faut expliquer le pourquoi et non pas seulement le comment.
5. Instaurez un climat de confiance, démontrez de la transparence sur les sujets qui intéressent vos stagiaires, donnez l'heure juste.

Développer sa réserve De confiance

« Les personnes n'apprennent pas automatiquement de leurs expériences. Elles apprennent dans la mesure où de nombreuses sources de feedback leur permettent de découvrir leur talent, croyances, valeurs et motivations ainsi que l'effet de ces derniers sur le développement de leur organisation.

Une atmosphère faite de confiance et d'ouverture est nécessaire pour permettre aux participants d'exposer leurs croyances et comportements et d'accepter le point de vue des autres. L'apprentissage est facilité par une atmosphère détendue où le plaisir et l'expérimentation cohabitent. »

05 – LE PRINCIPE DU PLOMBIER



MESSAGE
CONTENU

TUYAU
RELATION

« On ne peut pas passer un gros message dans un petit tuyau »

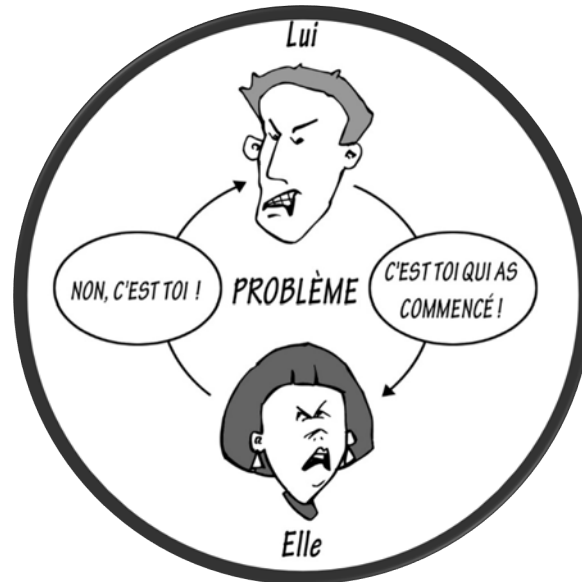
05 – LE PRINCIPE DU PLOMBIER

5 moyens pour développer sa réserve de confiance

1. Cherchez d'abord à comprendre, ensuite à être compris.
2. Prenez des engagements clairs et respectez-les.
3. Faites attention aux détails.
4. Soyez loyaux envers les absents.
5. Soyez cohérents.

05 – LA COMMUNICATION

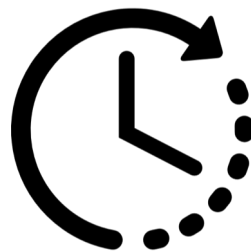
La communication s'inscrit dans un processus continu.



05 – VOTRE RÉSERVE DE CONFIANCE

Quels sont les trois gestes à poser pour augmenter votre réserve de confiance auprès de vos stagiaires?

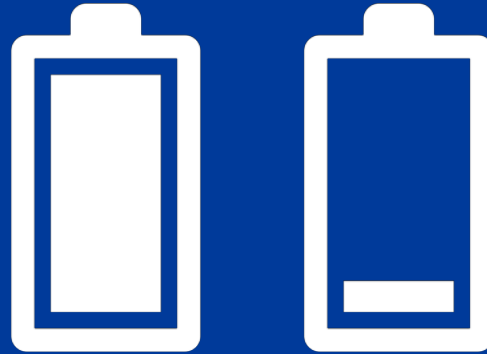
MAXIMUM D'IMPACT MINIMUM DE TEMPS



ÉNERGISEURS ET DÉSÉNERGISEURS

Pensez à quelqu'un avec qui vous travaillez.

Lorsque vous interagissez avec cette personne, comment cela affecte-t-il votre niveau d'énergie?



LES TROUS NOIRS



« Certaines personnes dans certaines positions drainent l'énergie à des moments où la collaboration est critique. »

ÊTES-VOUS ÉNERGISANTS?

Comment qualifieriez-vous vos comportements dans les 2 derniers mois?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Pas du tout
NON**

**Énormément
OUI**

MESURE ET RECONNAISSANCE

FORMER – APPLIQUER – ÉNERGISER – MESURER – CÉLÉBRER!



BRAVO!

Prendre les employés en flagrant délit de bien faire!

Mot de la fin

La seule obligation que l'on a dans la vie est de ne pas laisser les personnes que nous avons rencontrées dans un état pire que celui dans lequel elles étaient avant de nous avoir rencontrés.

En d'autres mots, nous devons nous assurer que le fait de nous avoir connus ne les a pas diminuées, mais les a aidées à grandir.

- Nancy Friedman



Journée de

L'ENSEIGNEMENT

Mardi, 5 février 2019
Auditorium, Pavillon Lahaise
IUSMM