

Séances de perfectionnement Leo

Motivation de l'effectif



Guide de l'instructeur

Durée de l'atelier : 90 minutes

INTRODUCTION

Ce guide contient toutes les informations et instructions liées à l'atelier, ainsi que des suggestions et un exemplaire de tout document utilisé.

Il contient toutes les instructions nécessaires pour offrir cette formation selon les paramètres officiels et comporte quatre sections.

Préambule

Contexte et vue d'ensemble

Objectifs de travail

Objectifs de l'atelier

Préparation

Équipement, matériel et configuration du mobilier

Programme

Séquence des activités et suggestions de durée

CONTENU DE L'ATELIER (INTRODUCTION, MODULES, CONCLUSION)

Instructions pour respecter tous les paramètres de formation et en atteindre les objectifs dans le temps prévu.

Voici quelques exemples d'**instructions**. Elles sont structurées par des verbes suivis d'un texte. Elles suggèrent comment vous exprimer et indiquent à quelles réponses s'attendre. Verbes utilisés : *Dire, Montrer, Demander et Passer à...* Nul besoin de répéter ces instructions mot pour mot. Mieux vaut les formuler d'une manière personnelle. Elles sont là simplement pour vous aider à ne rien oublier.

Dire

Il semble que certains remettent cette approche théorique en question. Nous n'en percevons ni un besoin immédiat ni l'utilité à long terme.

Demander

Est-il possible qu'en tant qu'adultes nous soyons plus sélectifs sur ce que nous désirons apprendre ?

Les **notes** donnent des notions de contexte ou des suggestions d'animation. Elles indiquent aussi quand informer les participants de se référer à leur manuel et vous aident à ne rien oublier.

Donnez quelques minutes aux participants pour lire la liste des caractéristiques et sélectionner celles qui sont liées aux adultes. Ils peuvent travailler individuellement ou en paires. Recommandez-leur de lire toute la liste avant de décider.

Au bout de 3-4 minutes, passez aux réponses.

PRÉAMBULE

Savoir se motiver et motiver les membres de son équipe est une compétence importante pour tout Leo. Cet atelier va présenter deux facettes de la motivation : l'une extrinsèque, l'autre intrinsèque. Nous allons ensuite voir dans quelles circonstances faire appel à l'une plutôt qu'à l'autre, puis nous pencher sur les moyens de développer la motivation intrinsèque.

OBJECTIFS

Cet atelier porte sur l'étude des notions suivantes :

- Différence entre motivation extrinsèque et motivation intrinsèque
- Les trois éléments clés de la motivation intrinsèque
- Cultiver la motivation intrinsèque dans votre équipe

PRÉPARATION

MATÉRIEL

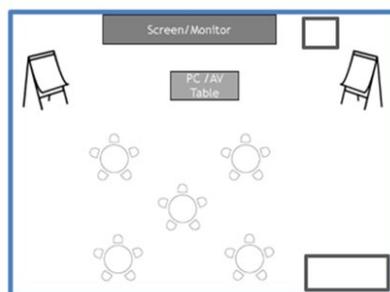
- Guide de l'instructeur
- Manuel du participant
- Diaporama

ÉQUIPEMENT

- Ordinateur
- Projecteur et écran

CONFIGURATION SUGGÉRÉE

Du fait du caractère interactif de l'atelier, la configuration ci-dessous est suggérée.



ICÔNES



**Se référer au
Manuel du
participant**

PROGRAMME

<i>Sections</i>	<i>Instruction</i>	<i>Matériel</i>
INTRODUCTION (5 minutes)	Activité : Qu'est-ce qui vous correspond le plus ? Présentation/Discussion : Vue d'ensemble de l'atelier	Diaporama Manuel du participant
MODULE 1 : <i>Types de motivation</i> (30 minutes)	Présentation/Discussion : Types de motivation	Diaporama Manuel du participant
MODULE 2 : <i>Cultiver la motivation intrinsèque</i> (50 minutes)	Présentation/Discussion : Les éléments clés de la motivation intrinsèque Activités Définir vos aspirations	Diaporama Manuel du participant
CONCLUSION (5 minutes)	Présentation : Récapitulatif Activité : Idée principale à retenir	Diaporama Manuel du participant
Durée totale : 90 minutes		

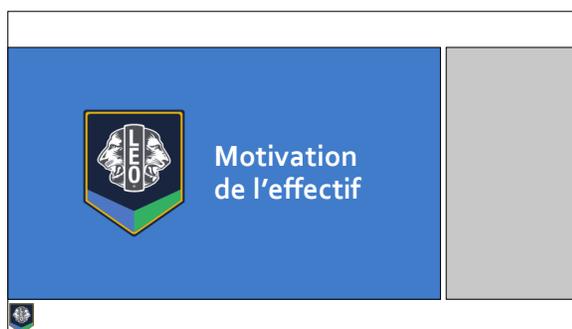
INTRODUCTION

Durée totale : 5 minutes

ACTIVITÉ/PRÉSENTATION/DISCUSSION : VUE D'ENSEMBLE DE L'ATELIER (5 MINUTES)

Montrer

Projetez la diapositive 1 : Titre de l'atelier



Dire

La capacité à motiver une équipe à atteindre des objectifs est un élément important de la réussite d'un club.

Au cours de cet atelier, nous allons examiner les principes fondamentaux d'une théorie de la motivation bien établie et des stratégies visant à optimiser les performances de votre équipe.

Dire



Commençons par une activité. Je vais lire cinq paires d'affirmations visant à cerner vos tendances en termes de motivation. Pour chacune, choisissez l'option qui vous correspond le mieux en levant la main. Ces affirmations se trouvent également à la page 1 du *Manuel du participant*.

Lisez les affirmations à voix haute. Les participants doivent écouter les deux affirmations de chaque paire avant de le lever la main, puis la baisser avant la suivante.

Conclure l'activité après 3 minutes.

Dire

Allons-y. Veuillez écouter attentivement.

- **A.** Vous pratiquez un sport par plaisir OU
B. pour remporter un trophée ou par souci de culture physique.
- **A.** Vous allez sur les réseaux sociaux pour vous divertir ou passer le temps OU
B. pour échanger et voir les réactions à vos messages.
- **A.** Vous apprenez une nouvelle langue pour élargir vos horizons OU
B. parce que vos études ou votre travail l'exigent.
- **A.** Vous faites de l'exercice parce que vous aimez vous lancer des défis OU
B. parce que vous voulez exceller en sport ou en compétition.
- **A.** Vous acceptez des responsabilités supplémentaires en plus de vos études ou au travail par attrait pour la réussite et les accomplissements OU
B. pour recevoir une augmentation, une promotion ou une reconnaissance officielle.

Si vous avez principalement sélectionné vos réponses dans la colonne A de votre manuel, votre motivation est principalement d'ordre intrinsèque. Si vous avez principalement sélectionné des comportements de la colonne B, votre motivation est principalement d'ordre extrinsèque.

Dire

Extrinsèques ou intrinsèques, les facteurs de motivation sont tout aussi efficaces et peuvent trouver leur place dans une même stratégie. Au cours de cet atelier, nous allons examiner les différences entre les deux types de motivation et nous concentrer ensuite sur la façon dont les comportements intrinsèques peuvent favoriser la réussite à long terme.

Pour commencer, examinons nos trois objectifs.

Montrer

Projetez la diapositive 2 : Objectifs de travail



Dire

Cet atelier va porter sur les sujets suivants :

- Différence entre motivation extrinsèque et motivation intrinsèque
- Les trois éléments clés de la motivation intrinsèque
- Cultiver la motivation intrinsèque dans votre équipe

Transition

Commençons donc par discuter plus en détail des deux types de motivation : intrinsèque et extrinsèque.

MODULE 1 : Types de motivation

Durée totale : 30 minutes

PRÉSENTATION/DISCUSSION : MOTIVATION EXTRINSÈQUE ET INTRINSÈQUE (30 MINUTES)

Dire

La motivation est la source même de nos décisions. En comprendre les mécanismes est essentiel lorsqu'il s'agit d'amener des personnes à agir – ou de s'y pousser soi-même.

Montrer

Projetez la diapositive 3 : Daniel Pink



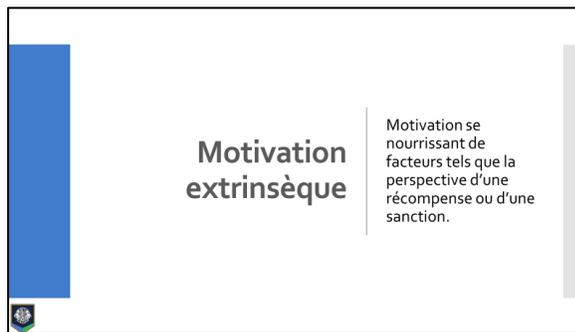
Dire

Daniel Pink est un chercheur américain célèbre dans un domaine qui se situe à l'intersection du comportement, de la gestion et des affaires. Il est l'auteur d'un best-seller intitulé *La vérité sur ce qui nous motive* en français.

Il y décrit deux principaux types de motivation et les conditions qui sous-tendent chacun. Aucun des deux n'est supérieur à l'autre. Ce sont juste deux forces motrices différentes. Comprendre comment chacune fonctionne aide à déterminer quel type de motivation convient le mieux dans une situation donnée.

Montrer

Projetez la diapositive 4 : Motivation extrinsèque



Invitez les participants à prendre des notes en page 2 de leur manuel.

Dire

Le premier type de motivation décrit par Daniel Pink est la motivation extrinsèque. Cette motivation reposant sur des facteurs externes est le modèle de la motivation telle que nous la comprenons traditionnellement : la carotte ou le bâton. Elle correspond à la colonne B des phrases que j'ai lues. Si vos réponses en proviennent principalement, cela indique une tendance à être motivé par des facteurs tels qu'une récompense ou une conséquence, plutôt que par une satisfaction tirée de l'exécution de l'activité, à être moins concerné par l'action elle-même que par les conséquences qui en découlent.

Demander

Pouvez-vous penser à des exemples de **motivation extrinsèques** spécifiques à votre parcours de responsable Leo ?

Donnez la parole à 2-3 participants.

Exemples possibles : résultats scolaires, argent, récompenses, autorité/responsabilité accrue, reconnaissance publique, etc. Ce type de motivation a également une face négative : peur de l'échec scolaire, de l'échec d'une mission, de perdre son poste, son autorité, sa réputation, etc.

Ayez quelques exemples à proposer au cas où personne ne lèverait la main.

Montrer

Projetez la diapositive 5 : Motivation intrinsèque



Dire

Le second type de motivation décrit par Daniel Pink est la motivation intrinsèque : la satisfaction du travail bien fait, du devoir accompli, la fierté de surmonter des obstacles, de relever des défis, plutôt qu'un facteur extérieur. Si vos réponses correspondaient principalement aux questions de la colonne A, votre motivation est plutôt d'ordre intrinsèque.

Dire

Maintenant, tournez-vous vers une personne proche de vous et discutez d'un ou deux exemples de motivation intrinsèque spécifiques aux Leos.

Accordez-leur de 3 à 5 minutes pour cet échange.

Exemple possible : gratification tirée du service caritatif Leo, sans désir de contrepartie.

Demander

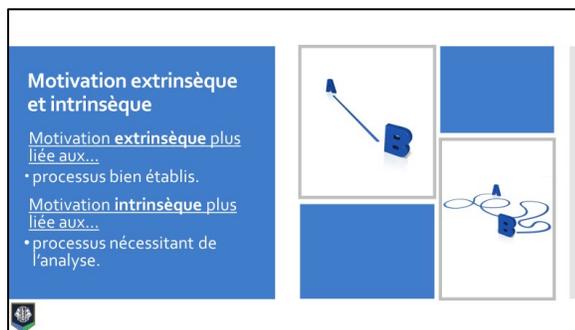
Qui peut nous faire part d'un exemple de motivation intrinsèque spécifique aux Leos ?

Donnez la parole à 2 ou 3 participants.

Ajouter tout commentaire nécessaire.

Montrer

Projetez la diapositive 6 : Motivation extrinsèque et intrinsèque

**Dire**

Comprendre la dynamique de la motivation sert à la fois à encourager des comportements recherchés et à en décourager d'autres à éviter.

Selon Daniel Pink, aucun des deux types de motivation n'est supérieur à l'autre ; tout dépend de la situation.

- Les facteurs de motivation **intrinsèque** correspondent généralement à des actions (comportements/tâches/projets) nécessitant de l'analyse et des décisions personnelles.
 - Exemple : élaborer un projet de service.
- Les facteurs de motivation **extrinsèque** sont plus liés à des actions (comportements/tâches/projets) pour lesquelles la manière de procéder est bien établie.
 - Exemple : envoyer des rapports à temps.

Dire

Pour illustrer cette différence, penchons-nous sur une expérience du psychologue Karl Duncker qui montre différents résultats obtenus par la motivation extrinsèque en fonction de la complexité de la situation.

Montrer

Projetez la diapositive 7 : Problème de la bougie de Duncker



Dire

Deux groupes de personnes reçoivent le matériel que vous voyez sur la diapositive (bougie, allumettes et boîte de punaises). On leur donne la même tâche : fixer une bougie à un tableau de manière qu'aucune cire ne coule sur la table lorsqu'elle sera allumée.

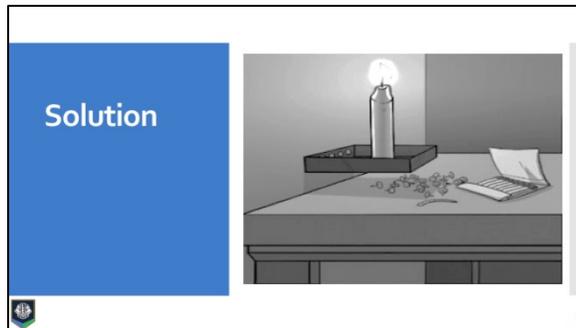
L'un des deux groupes n'a aucune limite de temps pour trouver la solution. Sa seule récompense est la satisfaction de résoudre le problème (motivation intrinsèque). Au deuxième, on offre une prime monétaire (motivation extrinsèque) pour trouver une solution en un certain temps. Trouver le bon résultat implique une utilisation créative du matériel.

Prenez quelques minutes pour réfléchir à la façon de résoudre ce problème.

*Accordez 2 minutes au groupe pour examiner la question.
Ils peuvent discuter entre eux.*

Montrer

Projetez la diapositive 8 : Solution



Dire

Évidemment, c'est une tâche qui requiert de la créativité.

Les participants doivent en arriver à fixer la boîte au tableau comme étagère avec des punaises. Comme les punaises se trouvent dans la boîte, elle n'est pas immédiatement considérée comme instrument à utiliser pour résoudre le problème.

Demander

À votre avis, quels groupes y arrivent en premier, ceux qui ont un temps illimité ou ceux à qui on promet une récompense ?

Donnez la parole à 2 ou 3 participants.

Dire

Le résultat est surprenant : les groupes à qui on offre une récompense extrinsèque trouvent presque toujours la solution plus lentement que ceux à qui on donne un temps illimité. **Cela signifie que les récompenses d'ordre extrinsèque peuvent entraver l'accomplissement de tâches complexes.**

Montrer

Projetez la diapositive 9 : Problème de la bougie de Duncker - 2^e partie



Dire

L'expérience peut aussi se mener d'une autre manière. La tâche est la même, mais les punaises ne se trouvent pas dans la boîte.

Il est donc plus évident qu'elle peut faire partie du matériel à utiliser pour atteindre le but.

On a encore deux groupes : celui à qui on ne propose aucune récompense (motivation intrinsèque), et celui à qui on en propose une (motivation extrinsèque).

Demander

À votre avis, quel groupe y arrive en premier, celui qui a un temps illimité ou celui à qui on promet une récompense ?

Donnez la parole à 2 ou 3 participants.

Dire

La réponse est que c'est le groupe à qui on offre la récompense monétaire qui atteint le but beaucoup plus rapidement que l'autre.

Demander

Pourquoi cette différence ? Pourquoi le facteur de motivation extrinsèque est-il plus efficace dans la deuxième expérience ?

Donnez la parole à 1 ou 2 participants.

Dans le cas de la deuxième expérience, l'action (comportement, tâche, projet) est distincte et la manière de procéder est plus claire.

Dire

La motivation extrinsèque et la motivation intrinsèque ont toutes deux leur utilité et peuvent se combiner dans le cadre d'une stratégie qui concerne à la fois des objectifs à court et à long termes.

Toutefois il est judicieux que tout responsable Leo sache en quelles circonstances faire appel à l'une ou à l'autre. Choisir le mauvais type de motivation peut impacter les résultats désirés.

Transition

Nous allons consacrer le reste de cet atelier aux moyens d'entretenir la motivation intrinsèque. Comme l'indique l'expérience de Duncker, la motivation intrinsèque donne de meilleurs résultats dans le cadre de processus complexes. Comme c'est là que réside une grande partie de l'action d'un Leo club, y entretenir la motivation intrinsèque est essentiel.

Dire



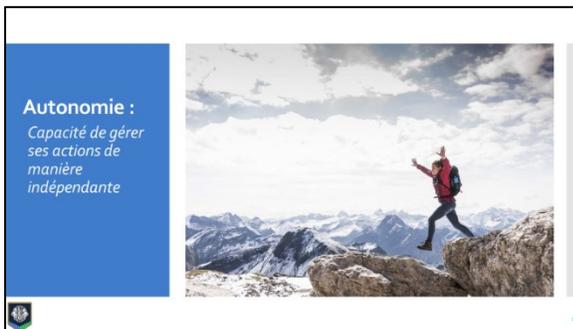
Alors que nous aborderons chaque élément, nous discuterons de stratégies à appliquer pour le cultiver parmi les membres de votre équipe. Veuillez indiquer vos stratégies à la page 4 du manuel du participant.

Si les participants ne sont pas assis par tables, vous devrez peut-être créer de petits groupes de 5 ou 6 personnes pour les activités qui suivent.

Au cas où vous auriez un grand groupe non divisé en petits, vous pouvez aussi demander à chaque participant de se tourner vers un voisin pour discuter.

Montrer

Projetez la diapositive 11 : Autonomie



Dire

Dans un environnement propice à l'**autonomie**, chacun est maître de ses propres décisions et actions au lieu d'être dirigé par quelqu'un d'autre.

Un environnement qui favorise l'autonomie ne sacrifie ni les buts, ni l'esprit d'équipe ni la prise de responsabilité. Au contraire, en allant dans le sens du besoin inné de diriger leurs propres actions, il est possible de créer un sentiment d'engagement personnel à l'égard des buts et des calendriers, et de favoriser la collaboration, la satisfaction et l'efficacité.

Dire

Favoriser l'autonomie dans votre club tout en en maintenant la structure, les buts et la continuité de l'action, peut être difficile. Savoir *déléguer* est le moyen le plus efficace d'y parvenir.

Déléguer des tâches à des membres de votre équipe permet de donner des instructions tout en leur offrant la possibilité de prendre des décisions quant à l'exécution de la tâche.

Demander

Comment favoriseriez-vous le sentiment d'autonomie des membres de votre équipe ?



Prenez cinq minutes pour en discuter. Faites une liste de stratégies dans la colonne 'Autonomie' de la page 4 de votre manuel et soyez disposés à les présenter au reste du groupe.

Concluez l'activité après cinq minutes.

Donnez à chaque groupe l'occasion de présenter au moins une stratégie qui n'ait pas encore été mentionnée. Si les participants n'ont pas été répartis en groupes, demandez à 2 ou 3 volontaires de donner un exemple.

Les réponses pourront varier mais devraient inclure les suivantes :

- ***Engager la participation de tous les membres de l'équipe au processus de définition d'objectifs afin que chacun en prenne la responsabilité à un niveau personnel.***
- ***Encourager la créativité au sein de l'équipe dans la recherche de solutions aux problèmes et d'occasions d'agir.***



Encouragez les participants à prendre des notes à la page 4 de leur manuel.

Dire

Accorder une certaine autonomie aux membres de votre équipe dans la manière dont ils remplissent leurs fonctions approfondit leur engagement, ce qui nous amène au deuxième élément clé de la motivation intrinsèque : la **maîtrise** des processus.

Montrer

| *Projetez la diapositive 12 : Maîtrise*



Dire

La **maîtrise** de son art, le désir d'être bon dans ce que l'on fait, sont corrélés à un désir de perfectionnement des compétences et des résultats.

Prenez votre parcours en tant que responsable Leo pour exemple. Vous n'avez jamais suivi de formation de responsable dans l'espoir d'une contrepartie monétaire ou d'un autre type de gratification extrinsèque. C'est votre désir de développer vos capacités en tant qu'humanitaire qui a abouti à cette croissance et satisfaction personnelles.

Encourager le perfectionnement des compétences des membres de votre équipe est la forme de soutien la plus fructueuse possible.

Demander

Comment pourriez-vous valoriser cette recherche de maîtrise, de savoir-faire, au sein de votre équipe ?



Prenez cinq minutes pour en discuter. Faites une liste de stratégies dans la colonne 'Maîtrise' de la page 4 de votre manuel et soyez disposés à les présenter au reste du groupe.

Concluez l'activité après cinq minutes.

Donnez à chaque groupe l'occasion de présenter au moins une stratégie qui n'ait pas encore été mentionnée. Si les participants n'ont pas été répartis en groupes, demandez à 2 ou 3 volontaires de donner un exemple.

Les réponses pourront varier mais devraient inclure les suivantes :

- ***Encadrer les membres de l'équipe ou leur trouver un mentor à consulter en cas de besoin.***
- ***Encourager les membres de l'équipe à développer leurs compétences en suivant à des formations de responsable ou d'autres types de formation en ligne.***
- ***Manifester une reconnaissance officielle des progrès et de la réussite de projets.***
- ***Se rendre disponible pour tout besoin de conseil et d'opinion.***



Encouragez les participants à prendre des notes à la page 4 de leur manuel.

Montrer

Projetez la diapositive 13 : Aspirations



Aspirations :

Manifestations du besoin de donner un sens à sa vie en mettant son activité au service d'une cause.

13

Dire

Le dernier élément clé de la motivation intrinsèque est formé par les **aspirations**, le cadre plus collectif dans lequel on exerce son autonomie et la maîtrise de son art.

Les aspirations émanent d'un désir de mettre son action au service d'une cause. L'autonomie mène généralement à perfectionner son savoir-faire et, partant, à exceller dans un domaine donné. Les gens qui donnent un sens à leur action sont souvent les plus productifs, les plus satisfaits et les plus accomplis.

Demander

Quel sont vos aspirations en tant que Leo ?

Donnez la parole à plusieurs participants.

Les réponses varieront, mais incluront probablement des commentaires relatifs au service humanitaire ou caritatif.

Dire

Pour aider quelqu'un à définir le sens de son engagement personnel, demandez-lui le *pourquoi* plutôt que le *comment* de sa participation à l'action du club.

Par exemple, avant de demander comment le club devrait résoudre un problème de perte d'effectif, demandez pourquoi il est important de trouver une stratégie de fidélisation.

Dire

Comment pourriez-vous aider les membres de votre équipe à définir leurs aspirations ?



Prenez cinq minutes pour en discuter avec la personne assise à côté de vous. Faites une liste de stratégies dans la colonne 'Aspirations' de la page 4 de votre manuel et soyez disposés à les présenter au reste du groupe.

Concluez l'activité après cinq minutes.

Donnez à chaque groupe l'occasion de présenter au moins une stratégie qui n'ait pas encore été mentionnée. Si les participants n'ont pas été répartis en groupes, demandez à 2 ou 3 volontaires de donner un exemple.

Les réponses pourront varier mais devraient inclure les suivantes :

- ***Mener une activité lors de laquelle chaque membre de l'équipe définit le sens de son engagement et en fait part aux autres. Cela peut renforcer les prises de responsabilité et l'émulation au sein du groupe. Cette activité peut aussi se faire en virtuel, sur un réseau social ou par courriel.***
- ***Partager des témoignages écrits ou vidéo de Leos avec les membres de l'équipe comme source de discussion sur leurs propres objectifs et aspirations.***
- ***Prenez note des aspirations de chacun des membres de l'équipe pour pouvoir les lui rappeler au cas où il aurait besoin de soutien.***



Encouragez les participants à prendre des notes à la page 4 de leur manuel.

Dire

Encourager chaque membre de votre équipe à définir le sens de son engagement et l'aider à garder le cap renforcent l'action de toute l'équipe. En tant que leader en formation, il est tout aussi important que vous entreteniez votre propre motivation intrinsèque pour optimiser votre efficacité en tant que responsable dans votre club et district.

ACTIVITÉ : DÉFINIR VOS ASPIRATIONS (15 MINUTES)**Montrer**

Projetez la diapositive 14 : Énoncé de mission personnelle



Pour renforcer votre motivation intrinsèque, nous vous encourageons à écrire un énoncé de mission personnelle. Un énoncé de mission personnelle définit votre identité Leo et l'empreinte que vous voulez laisser dans le monde. C'est un exercice utile pour rester motivé et concentré sur ses objectifs. Aider quelqu'un d'autre à rédiger son énoncé de mission personnelle lui rendra le même service.

Dire

Pour rédiger un énoncé de mission qui reflète au plus près vos aspirations, commencez par noter ce qui compte le plus pour vous dans la vie. Commencez par considérer ce que vous êtes et ce que vous voulez devenir. Deuxièmement, désignez votre objectif personnel le plus important. Enfin, définissez l'héritage que vous voulez laisser.

Votre énoncé de mission personnelle vous aidera à garder le cap dans votre action en tant que Leo.



Demandez aux participants de se rendre à la page 5 de leur manuel.

Dire

Pour cette activité, pensez à vos objectifs personnels et sélectionnez celui qui est le plus important pour vous. À la page 5 de votre manuel, notez ce qui compte le plus pour vous, votre objectif le plus important et l'héritage que vous voulez laisser.

Vous avez 5 minutes pour effectuer cet exercice.

Commencez l'activité.

Concluez-la après 5 minutes.

Dire

Maintenant, vous allez rédiger un énoncé de mission personnelle basé sur ce que vous avez écrit à la page 5 de votre manuel. Écrivez-le à la page 6, en vous inspirant, au besoin, des exemples qui se trouvent en bas de page.

Vous avez 5 minutes pour effectuer cet exercice.

Commencez l'activité.

Concluez-la après 5 minutes.

Faites-en le bilan en demandant aux participants de dire si l'activité a été productive.

Quel effet a-t-elle eu sur leur motivation à atteindre leurs objectifs ?

Dire

En rédigeant et en exprimant votre énoncé de mission personnelle, vous avez renforcé cet engagement. C'est un exercice que vous pouvez effectuer au service de tout objectif que vous désirez atteindre. Faire connaître ses aspirations et inviter les membres de son équipe à les écouter et à exprimer les leurs contribue à entretenir la motivation intrinsèque, ce qui augmente les perspectives de réussite.

Passez à la conclusion en demandant aux participants s'ils trouvent que l'atelier a atteint ses objectifs.

CONCLUSION

Durée totale : 5 minutes

PRESENTATION : RÉCAPITULATIF (5 MINUTES)

Montrer

Projetez la diapositive 15 : Objectifs de travail



Demander

Ces objectifs ont-ils été atteints ?

Dire



Pour conclure notre atelier, notez-en une idée essentielle à retenir selon vous à la page 7 de votre manuel. Posez-vous la question suivante : *Que vais-je faire différemment à partir de maintenant en fonction de ce que j'ai appris ici ?*

Donnez 3 minutes aux participants pour noter une idée à retenir, puis annoncez que les 3 minutes sont écoulées.

Si le temps le permet, demandez à 3 à 4 participants de mentionner un élément clé qui ne l'a pas encore été.