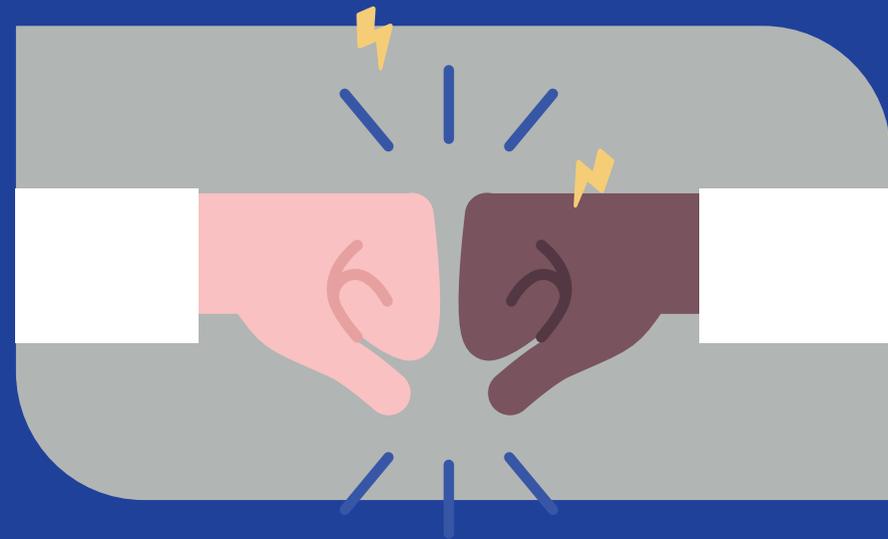


# Feuille de route

Motivation et implication



# Table des matières

1. Préparation	3
2. Présentation	3
3. Introduction	4
4. Support visuel	4
5. Discussion	4
6. Mission	4
6.1. Cartographie de l'équilibre au travail	4
6.2. Besoins de l'ACC	5
6.2.1. Exercice de réflexion sur l'ACC	4
6.3. La marque de l'employeur	5
7. Conclusion	5
7.1. Questions	6
7.2. Information	6
	6

## 1. Préparation

Avant la formation

### Objectif

Objectifs de cette formation :

- connaissance des rouages de la motivation ;
- compréhension des éléments qui favorisent la motivation.

### Matériel didactique à prévoir

- Un ordinateur portable pour montrer la vidéo. Visionnez la vidéo sur le site web ou sur la page YouTube de Volta.

[www.youtube.com/@volta778/playlists](http://www.youtube.com/@volta778/playlists)

### To do

- Lisez le guide global et les informations générales.

## 2. Présentation

Début de la formation (± 10 minutes)

### Accords

Voir point 1 du manuel.

- Abordez quelques règles avec le groupe avant de commencer la mini-formation : l'utilisation du GSM, les pauses éventuelles, tout le monde participe, interdiction d'interrompre les autres, qui gère le temps, ...
- Mettez-vous également d'accord sur des règles de sécurité. Par exemple, ne visez pas certains collaborateurs en particulier (« le chef d'équipe de l'équipe X est un tyran »), les informations issues du brainstorming du groupe restent confidentielles, etc. De cette façon, les limites et les règles sont claires pour tout le monde.

### Question

Vous pouvez utiliser ces questions pour entamer la conversation - voir point 2 du manuel.

Qu'est-ce qui vous motive à travailler dans notre entreprise ? Qu'est-ce qui vous motive le plus ?

Exemples :

- la rémunération (argent ou autres) ;
- la stimulation des autres (ex. : managers, collègues, ...) ;
- l'atteinte des résultats ;
- contribuer au développement de l'entreprise ;
- bonne entente avec les autres ;
- le contenu du travail.

### 3. Introduction

(± 2 minutes)

#### Objectif

- savoir comment fonctionne la motivation ;
- comprendre comment favoriser la motivation.

### 4. Support visuel

Montrez la vidéo (± 1 minute)

### 5. Discussion

(± 5 minutes)

Vous pouvez discuter de la vidéo en posant quelques questions. Vous trouverez les réponses dans les informations générales.

- Qu'avez-vous vu dans ce film ?
- Qu'a fait l'employeur ?
- Comment le collaborateur s'est-il senti ?

### 6. Mission

#### 6.1 Cartographie de l'équilibre au travail

En trois étapes simples, les collaborateurs peuvent examiner leur équilibre au travail - voir l'exercice 3 du manuel.

- Quelles sont les sources de stress ?

En d'autres termes, que vous coûte votre travail ? Quels efforts mentaux, physiques et émotionnels devez-vous fournir pour bien accomplir les tâches ? Y a-t-il un conflit entre le travail et la vie privée, qu'en est-il de la pression au travail, de l'(in)certitude concernant votre emploi, etc.

- Quelles sont les sources d'énergie ?

En d'autres termes, que vous apporte votre travail ? Quel soutien recevez-vous de la part de vos collègues, de votre manager ? Recevez-vous suffisamment de feed-back et d'appréciations ? Quelles sont les possibilités de développement (perspectives de carrière/coaching/formation) ?

- Dans quelle mesure les exigences des tâches et les sources d'énergie sont-elles équilibrées ? Y a-t-il un équilibre positif ou négatif entre le travail et la vie privée ?

## 6.2 Besoins de l'ACC

### 6.2.1 Exercice de réflexion sur l'ACC

La théorie de l'autodétermination part du principe que tous les collaborateurs ont trois besoins au travail : le besoin d'autonomie, le besoin de connexion et le besoin de compétence. Ces besoins sont résumés dans l'ACC :

- Le besoin d'**A**utonomie : être capable d'aborder le travail « avec enthousiasme », parce que l'on peut choisir les tâches que l'on effectue, parce que l'on comprend l'importance des tâches ou parce que l'on peut effectuer des tâches que l'on aime ou que l'on trouve significatives.
- Le besoin de **C**onnexion : savoir expérimenter une atmosphère agréable au travail, se sentir connecté aux collègues et aux managers.
- Le besoin de **C**ompétence : être capable de faire ce que l'on sait faire ; être capable d'utiliser ses talents, de les développer et de les transmettre. Il s'agit également des facteurs qui permettent de bien faire le travail et de ceux qui l'entravent.

Cela vaut la peine de prendre le temps de découvrir les besoins de vos collaborateurs. Vous pourrez ainsi étudier comment votre organisation peut y répondre. Après tout, les collaborateurs qui se sentent autonomes, connectés et compétents sont plus motivés et plus productifs.

Voir l'exercice 4 du manuel.

## 6.3 La marque de l'employeur

Une marque de l'employeur forte, c'est la façon dont vous êtes perçu en tant qu'employeur par vos futurs collaborateurs et par vos collaborateurs actuels. Votre image de marque en tant qu'employeur est importante pour votre réussite sur le marché du travail. Les travailleurs font l'exercice 5 du manuel et en discutent ensuite entre eux.

Voir l'exercice 5 du manuel.

Pour plus d'informations, voir le point 1.4 dans les informations générales.

## 7. Conclusion

(± 10 minutes)

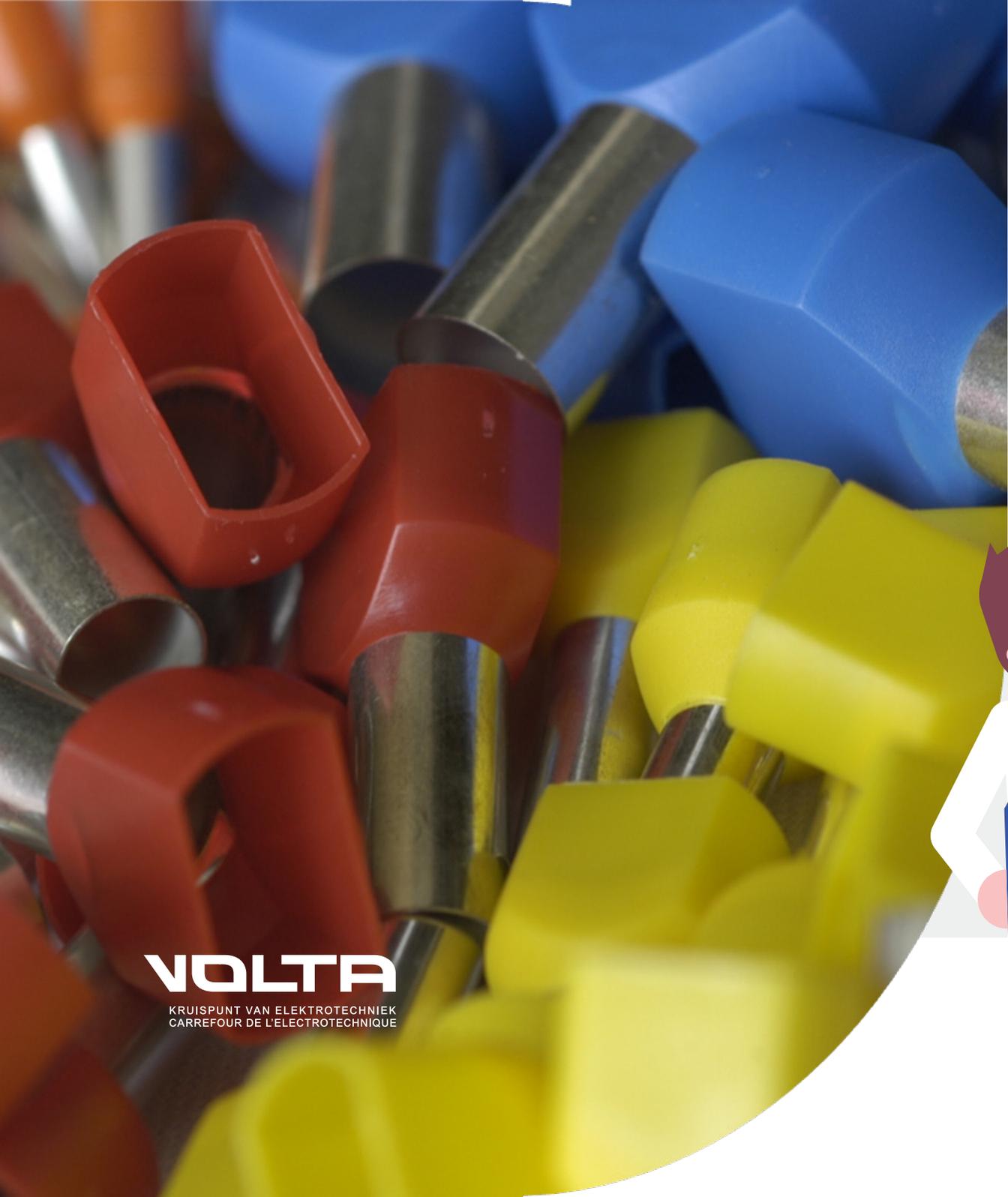
### 7.1 Questions

- À quel besoin allez-vous accorder le plus d'attention ?
  - En tant que collaborateur pour rester motivé ?
  - En tant qu'employeur pour motiver les collaborateurs ?
- Comment allez-vous vous y prendre ?

### 7.2 Information

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller régional Volta.

[www.volta-org.be](http://www.volta-org.be)



**VOLTA**

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK  
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE



02 476 16 76



Avenue du Marly 15/8  
1120 Bruxelles



info@volta-org.be



volta-org.be



ACADEMY



BENEFITS



RESEARCH



EDUCATION



HR-CONNECT