

# Petites manipulations pour **GRANDE MOTIVATION...**



par  
Pierre-Antoine MOULET

Jeudi 8 décembre 2011

## SYLVIE MONTAGNON

Enseignante à l'UFRSTAPS - Management des Organisations Sportives et Collectivités Territoriales. Intervenante Formation Continue.



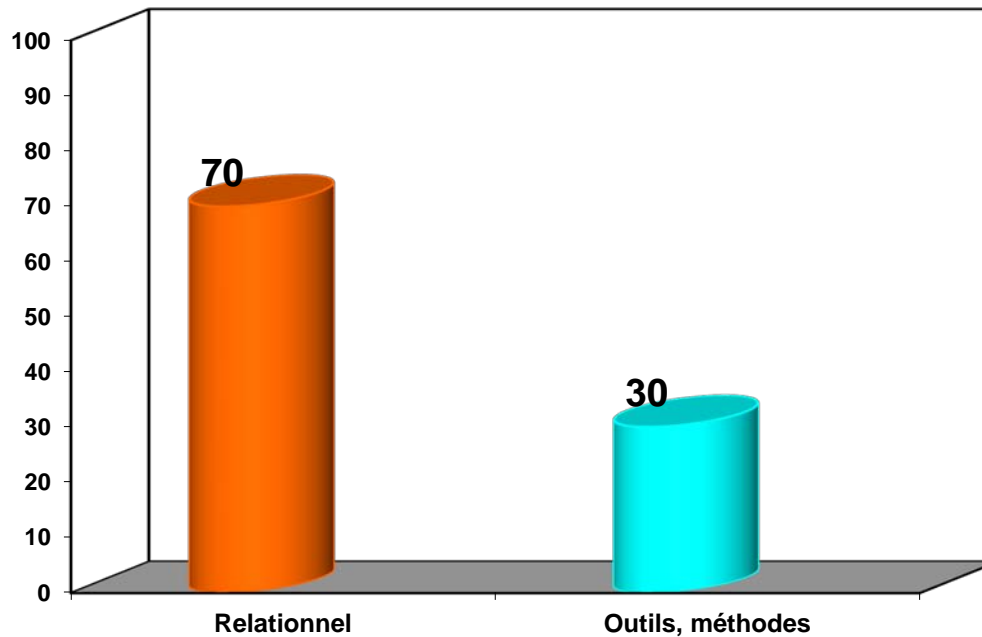
Des années d'expérience...

- 18 ans en direction de service et **d'animation d'équipes de travail.**
- 12 ans en **direction de projets** et l'enseignement des méthodes et des outils (projet événementiel, projet professionnel, communication interne, communication écrite et orale, méthodes d'organisation, gestion du temps, conduite de réunion, système d'information du projet...).
- 12 ans en direction de **projets d'ingénierie pédagogique**, conception de formations à la **méthodologie de projet** et d'organisation pour l'entreprise.
- 10 ans d'animation de **formations en pédagogie par projet**

[http://www.management-projet.fr/parcours-sylvie\\_montagnon.php](http://www.management-projet.fr/parcours-sylvie_montagnon.php)

# Réussite d'un projet

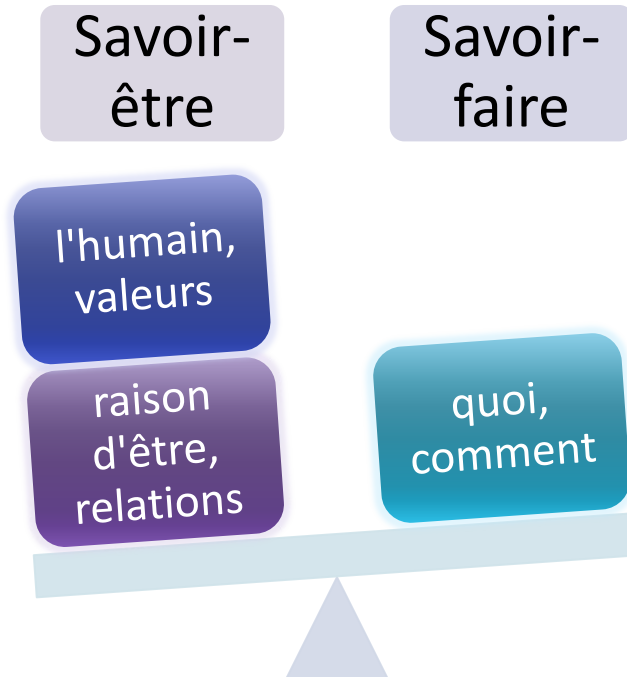
La réussite d'un projet dépend



à **70%** de la résolution de **problèmes relationnels**

à **30%** de la bonne utilisation des **outils et des méthodes**

## Savoir-être VS Savoir-faire



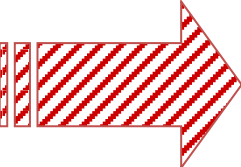
En fonction des projets et de leur contexte, la balance penchera plus sur l'un ou l'autre des aspects (complémentaires).

## Gestion des collaborateurs

Les collaborateurs ne sont ni des élèves, ni des soldats, ni des enfants, ni des coéquipiers !



– Une autre objection, messieurs ?



Le manager doit s'adapter à ses collaborateurs ...  
Sa compétence n'est pas basée sur son aura mais sur des stratégies.  
Le rôle de management commence quand il doit **faire faire** ... des tâches qu'il sait ou ne sait pas faire.

# Théorie de l'engagement

---

L'une des grandes théories de la psychologie sociale est la **théorie de l'engagement\* de Kiesler** ou théorie du lien entre un individu et ses comportements.



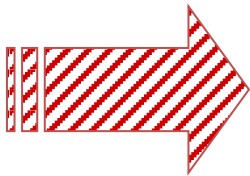
\* *The Psychology of Commitment*, C.A. **Kiesler**,  
Academic Press, New  
York, 1971

## Motivation

---

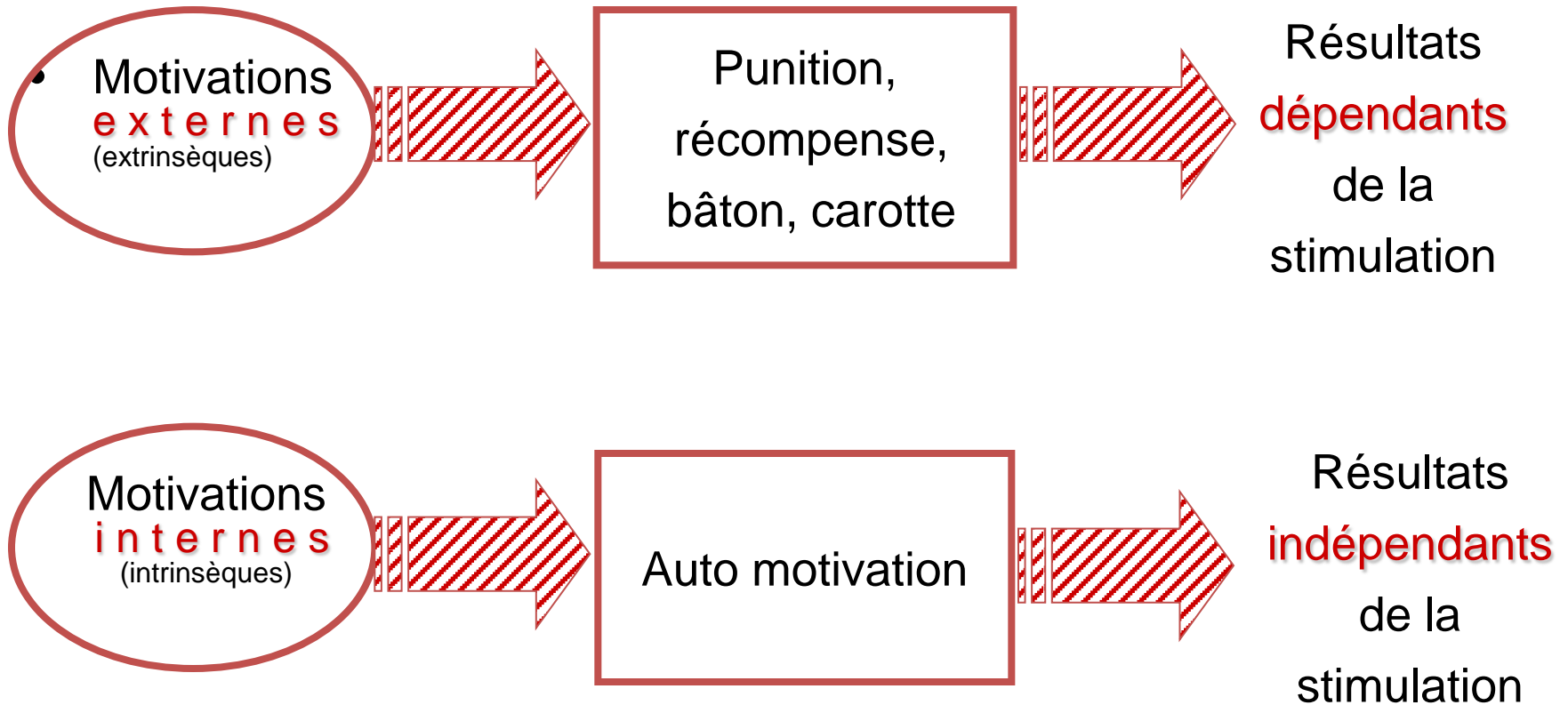
La construction de cette dynamique collaborative implique un « engagement » des personnes.

Ce n'est **pas acquis pour tous les acteurs** du projet....



Certains doivent être **motivés**

# Sources de motivation



## Stratégie du faire faire

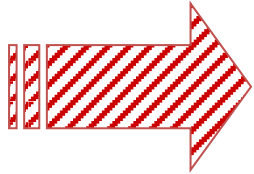
Pour transformer les mentalités et changer les comportements, dans le **bon** ou le **mauvais sens**, la question n'est pas tant de choisir ce que l'on va bien pouvoir dire mais ce que l'on va bien pouvoir **faire faire**

Intervenir de manière externe (manipuler) pour créer les conditions d'une motivation interne



## Conclusion

---



Ne pas peser sur les idées pour modifier les  
comportements mais peser sur les  
comportements pour modifier les idées !

**Merci de votre attention...**



**- LA MACHINE À MOTIVATION -** BLOPP. 05.