

# www.isee-entreprises.com

---

## Techniques de motivation

### Les techniques de motivation d'un stagiaire

#### 1/ Le Concept

Un jeune comme toute personne cherche dans son travail à se sentir concerné.

Se sentir concerné, c'est être capable de se mobiliser, de faire mieux, de se surpasser.

Pour pouvoir se surpasser, il faut que la satisfaction des deux besoins fondamentaux de l'individu soient atteints. Les deux besoins fondamentaux de l'individu sont «l'Avoir» et «l'Etre»

##### **A/ »L'avoir» :**

- Avoir une formation.
- Obtenir une qualification reconnue par l'Etat (diplôme) ou par les entreprises (certification).
- Acquérir des connaissances pour évoluer dans le Savoir.
- Avoir des revenus financiers
- Bénéficier de la gratuité de la formation.
- Bénéficier d'une indemnisation suivie (la première fois pour la plupart des jeunes.)
- Avoir du temps et de l'aide pour entrer dans la vie active
- Ne pas oser entrer directement dans le monde du travail sans aucun suivi.
- Vérifier si c'est le bon choix de métier.
- Etre recruté dans la société d'accueil.
- Obtenir les pratiques d'une entreprise pour voler de ses propres ailes (création d'entreprise).

##### **B/ »L'être» :**

- Etre une personne d'expérience professionnelle
- Acquérir les astuces et les ficelles du métier.
- Acquérir des connaissances pour évoluer dans son savoir-faire.
- Pouvoir penser que l'on a le savoir-être professionnel.
- Etre reconnu et se reconnaître
- Mettre en application ses cours théoriques et en prouver l'utilité.
- Prouver ou se prouver que l'on est capable de réussir.

#### 2/ Les moyens :

##### **A/ La Considération**

###### *A.1/ La responsabilisation :*

##### a) Le respect de la personne :

- Considérer le jeune comme un salarié à part entière lorsqu'il est en entreprise et en centre de formation.

# www.isee-entreprises.com

---

- Considérer que le jeune est capable de prendre des initiatives sous contrôle.
- Considérer que le jeune ne peut pas faire que des erreurs.
- Considérer que le jeune peut avoir des idées très intéressantes.
- Considérer le jeune comme un collaborateur et non comme un exécutant.

b) Fixer des objectifs clairs :

- Fixer un objectif final de manière qualitative et quantitative.
- Fixer tous les objectifs intermédiaires pour arriver à l'objectif final.
- Fixer les moyens de vérification de réussite des objectifs intermédiaires.
- Fixer des délais.
- Discuter avec le jeune de chacun des objectifs intermédiaires et finaux.
- Ecrire tous les objectifs (traces écrites).

c) Favoriser l'auto-contrôle :

- Donner la possibilité au jeune par rapport à des outils de s'auto-contrôler.
- Donner au jeune des moyens de comparaison.
- Donner au jeunes les notions de qualité et quantité de travail.

d) Responsabilité budgétaire :

- Donner au jeune les moyens de gérer une partie des remises.
- Faire en sorte que le jeune gère ses frais de fonctionnement.
- Faire connaître au jeune les marges qu'il dégager.
- Faire connaître au jeune les coûts qu'il représente.

e) Enrichissement des tâches :

- Les tâches doivent être évolutives dans leurs responsabilités.
- Vérifier si le jeune a la notion de ses responsabilités pour chaque tâche.
- Fixer les tâches qu'il pourra réaliser en responsabilité.

## A.2/ L'appréciation :

a) Objectivité et justice :

- Se mettre à la place du jeune et ne pas apprécier en fonction de ce que nous aurions fait.
- Toujours tenir compte du contexte.
- Le maître de stage représente pour le jeune le «Sage», celui qui sait.
- Ne jamais dire « non » sans apporter de solution.

b) Objectifs et faits :

- Ne jamais porter une appréciation en fonction de ses impressions.
- Toujours analyser les faits en fonction des objectifs écrits.

c) La positivité :

- Ne pas avoir pour objectif d'expliquer l'échec mais de trouver les solutions pour la réussite.
- Mesurer l'importance de la critique ou de la sanction apportée.

# www.isee-entreprises.com

---

- Toujours dire au jeune ce que l'on remarque de positif dans son travail

d) Le niveau de communication dans l'appréciation :

- Chaque entretien nécessite les 4 niveaux de communication :
  - Formel : Sérieux pour féliciter
  - Informel : confiance pour conseiller
  - Emotionnel : sensibilité pour aider
  - Relationnel : rapport d'égalité pour expliquer.

## *A.3/ Le système de promotion et d'avancement*

a) Présentation des possibilités d'évolution de carrière :

- Informer le jeune sur les possibilités d'évolution des tâches,
- Informer le jeune sur les possibilités d'évolution des responsabilités,
- Informer le jeune sur les possibilités d'évolution du poste,
- Informer le jeune sur les possibilités d'évolution du statut.

b) Evaluation du jeune:

- Prendre conscience de l'évolution du jeune.
- Pouvoir évaluer avec le jeune sa progression dans le Savoir, Savoir-faire, Savoir-être.
- Redéfinir régulièrement les motivations du jeune.

c) Evaluation des besoins de formation:

- Vérifier où se trouvent les points faibles du jeune.
- Vérifier l'acquisitions de formation par rapport à la formation dispensée
- Mettre en place les formations nécessaires pour améliorer l'efficacité.

d) Avoir de l'avancement pendant le contrat en alternance:

- Le jeune doit avoir la possibilité d'évoluer dans ses tâches.
- Ne pas confier trop de responsabilités au jeune au début du contrat, pour pouvoir lui en confier plus par la suite.

## **B/ La Participation.**

### *B.1/ Participation financière*

La participation financière entre dans le processus de motivation. Cependant, baser la motivation exclusivement sur la participation financière est une grave erreur.

Le processus: Argent \* Motivation \* Reargent \* Remotivation ne peut être que de courte durée.

La participation financière est donc indispensable mais non suffisante.

### *B.2/ Participation à la vie de groupe*

a) Systèmes d'information :

---

# www.isee-entreprises.com

---

- Le jeune a besoin d'être informé comme tous les salariés de l'entreprise.
- Le jeune a besoin d'être informé de ce qui s'est déroulé pendant qu'il était en formation.
- Le jeune a besoin de connaître ce que pense de lui le maître de stage.

## b) Participation aux conditions de travail :

- Le jeune a besoin de pouvoir exprimer ce qu'il pense de son travail
- Le jeune doit comprendre le savoir travailler et le savoir se comporter.

## c) Participation à la qualité du travail et de la productivité :

- Le jeune doit participer aux groupes de progrès
- Le jeune doit pouvoir donner ses idées sur le développement

### B.3) Le jeune a besoin d'être écouté.

- Si le jeune vous pose une question, vous appréciez qu'il écoute la réponse.
- Si vous posez une question, le jeune apprécie que vous écoutiez activement sa réponse

## 3/ L'écoute

### A) Les 14 Techniques d'écoute active:

- Laissez parler le jeune pour avoir le maximum d'information.
- Mettez vous systématiquement à la place du jeune.
- Intéressez-vous à ce qu'il dit ou réclame.
- Concentrez toute votre attention sur lui.
- Observez le jeune et les techniques du verbal et non verbal qu'il utilise.
- Adoptez une position de vie OK/OK.
- Ne jamais lui dire « non » si vous n'avez rien à proposer en échange.
- Ne donnez pas les réponses avec vos questions.
- Utilisez les silences pour le faire parler.
- Notez tout ce qu'il vous dit (idées et vocabulaire).
- Vérifiez que vous avez bien compris ce qu'il a voulu vous dire.
- Précisez tout ce qui est dit.
- Utilisez la reformulation déductive pour orienter (j'en déduis que...).
- Reformulez et synthétisez les idées principales.

### B) Les niveaux d'écoute

On distinguera dans tout message trois niveaux d'écoute :

- Le vécu :

Ce sera en fait l'attention portée à ce qui est dit et à ce qui est fait. Ce sera plus particulièrement la compréhension des outils du langage (Mots, synthèse, style, Etc...). C'est à dire du code employé par l'interlocuteur.

- Le réfléchi :

A ce niveau, il s'agit d'interpréter ce qui est dit par l'interlocuteur, sans extrapoler à partir de ses propres pensées, de ses sentiments, ou de ce qu'on pense à priori comme vrai.

# www.isee-entreprises.com

---

- Le ressenti :

Il s'agit de se mettre à l'écoute des sentiments de l'interlocuteur. Chacun éprouve des affects et des émotions à propos des informations échangées et de la relation qui s'instaure.

### **C) les barrières de l'écoute**

Je n'écoute que le début de la conversation. Puis mon intérêt est distrait. Je crois avoir compris, ou une idée émise en entraîne une autre dans mon esprit.

Je n'écoute que la fin de la conversation. Mon esprit est ailleurs. Je ne capte que les derniers mots et je ne tiens compte que de ceux-ci, comme si rien d'autre n'avait été dit avant.

Je n'écoute que certains mots, en particulier ceux qui me frappent, ceux qui correspondent à mes propres idées.

J'écoute mon interlocuteur, mais je traduis immédiatement ce que j'entends selon mes propres idées, souvent différentes ou contraire à celles qui étaient exprimées.

J'entends et j'écoute parfaitement ce qui m'est dit. Mais je ne prends aucun recul. Je juge les idées et les pensées de mon interlocuteur avec souvent un aspect négatif.

### **D) L'écoute et les supports :**

Il est important bien sûr que vous écoutiez les réponses aux questions que vous posez mais il faut également faire en sorte que le jeune vous écoute. De ce fait, il va vous falloir utiliser des armes pédagogiques pour faire écouter et comprendre vos messages

- Le jeune doit être volontaire pour comprendre.
- Le jeune a besoin de voir les applications pratiques de ce qu'il doit comprendre.
- Le jeune a besoin de comprendre en trouvant lui même le fonctionnement.
- Le jeune a besoin de lier ce qu'il doit comprendre à ce qu'il connaît déjà.
- Le jeune ne peut comprendre qu'une chose à la fois.
- Le jeune a des difficultés à «décomprendre» ce qu'il croit déjà savoir.
- Le jeune ne mémorise que ce qu'il comprend.
- Le jeune s'intéresse à 20% de ce qu'il lit ou entend.
  - 35% de ce qu'il lit et entend.
  - 50% de ce qu'il voit et entend.
  - 60% de ce qu'il voit, entend et qui le concerne.
  - 70% de ce qu'il voit, entend et qu'il a vécu.
  - 85% de ce qu'il voit, entend et qu'il aura à utiliser
- Le jeune mémorise 10% de ce qu'il entend
  - 20% de ce qu'il lit
  - 30% de ce qu'il voit
  - 40% de ce qu'il lit et entend
  - 50% de ce qu'il entend et voit en même temps
  - 60% de ce qu'il voit et discute.
  - 90% de ce qu'il dit et réalise en même temps