

COMPRENDRE

ET SUSCITER

LA MOTIVATION



Bonjour !

Bienvenue à l'atelier :

« Comprendre et susciter la motivation »

Cet atelier a pour but de vous familiariser avec divers éléments de base liés à la motivation d'un groupe.

Cet atelier, qui favorise le développement de groupes bénévoles, vous est offert afin de renforcer les habiletés de bénévolat au sein de votre organisme ou de votre groupe.

Nous vous offrons cet appui afin d'ajouter quelques éléments à vos connaissances déjà acquises.

Nous vous encourageons à poser des questions à n'importe quel moment durant l'atelier.

Nous espérons que cet atelier vous servira de guide et que vous pourrez l'utiliser, dans l'avenir, en tant que référence dans votre organisme.

Bonne lecture !

La motivation

Les bénévoles sont notre force la plus puissante et notre ressource la plus importante. La plus grande richesse de tout organisme provient de ses membres. L'enthousiasme des gens vient de leur motivation. La question fondamentale est de « savoir éveiller cette motivation ».

Qu'est-ce que la motivation ?

On peut comparer la motivation à :

une montre - une fois qu'on a pris le temps de la remonter, elle fonctionne d'elle-même pendant des jours;

une poussée d'adrénaline - elle vous donne l'énergie qui vous manque et vous permet de franchir des obstacles;

une fleur - elle s'épanouit quand on en prend soin et meurt quand on la néglige;

une balle - elle a besoin d'aide pour rebondir



“ Les gens sont motivés dans la mesure où ils voient et apprécient ce que l'activité leur apporte. ”

Les bénévoles

- ⇒ Les bénévoles sont la ressource la plus importante qu'aient les organismes communautaires. L'aptitude des gens à travailler ensemble avec cœur à l'enrichissement de leur collectivité et à leur épanouissement personnel est quelque chose de précieux.
- ⇒ Le portrait du bénévole a évolué au fil des années. Fini le stéréotype de la femme au foyer qui, à un certain âge, se retrouve avec beaucoup de temps à elle. De nos jours, les bénévoles sont des personnes de toutes conditions sociales : depuis l'adolescent ou l'adolescente qui apprend à devenir responsable en prenant soin d'animaux blessés, jusqu'au cadre qui fait bénéficier un groupe de ses compétences en gestion, en passant par la personne retraitée qui prend plaisir à son nouveau rôle de lecteur ou de lectrice à la bibliothèque municipale.
- ⇒ Idéalement, le bénévole a le sentiment que le temps et l'énergie qu'il consacre à l'organisme profitent à cette dernière tout en lui permettant de vivre une expérience enrichissante sur le plan personnel. L'activité ne fait alors que des gagnants.
-



“ La motivation vous sert de départ.
L'habitude vous fait continuer. ”



Contribution des bénévoles à l'organisme

- crédibilité - du fait qu'ils ont peu d'intérêts financiers dans l'organisme, les bénévoles sont un atout sur le plan des relations publiques;
- objectivité - au niveau surtout de la prestation de services;
- vigueur nouvelle;
- compétences et connaissances spécialisées;
- opinion publique sur des sujets importants;
- idées nouvelles propices à l'enrichissement des programmes existants;
- souplesse favorable à la concentration sur une activité ou un problème donné;
- critique et opinion constructives;
- points de vue nouveaux - le « sang neuf » contribue à maintenir la vitalité d'un organisme;
- possibilité de partager la charge de travail;
- possibilité d'étendre les services offerts;
- contact immédiat avec la collectivité.

Pourquoi faire du bénévolat ?

- pour aider les autres et participer au mieux-être de la collectivité;
- pour mettre ses compétences à profit dans un cadre nouveau;
- pour acquérir une expérience de travail;
- pour se faire des amis, connaître des gens;
- pour se réaliser et avoir le sentiment de sa propre valeur;
- pour acquérir de nouvelles compétences;



“ Les aptitudes sont ce que vous pouvez faire. La motivation détermine ce que vous faites. Votre attitude détermine votre degré de réussite. ”



- pour respecter les exigences d'un cours ou d'un programme;
- pour se lancer un défi;
- pour épouser une cause;
- pour faire reconnaître ses talents;
- pour contribuer à améliorer la qualité de vie au sein de la collectivité.

Quatre moyens de motiver les gens :

1. *Donnez-leur une raison de prendre part à vos activités.*
2. *Reconnaissez leur apport.*
3. *Soyez clair dans l'établissement et la communication des objectifs.*
4. *Organisez des séances de motivation.*



” On ne peut forcer les gens à accomplir des tâches qui ne les intéressent pas. ”



La motivation est une force intérieure très personnelle. Elle donne à chacun l'élan nécessaire pour répondre à ses besoins.

La motivation est un peu comme une rue à double sens. Lorsque la motivation est grande chez les bénévoles et au sein de l'organisme,

L'organisme :

- atteint ses objectifs,
- réalise ses plans à court terme,
- bénéficie du travail d'équipe,
- profite du résultat final;

Le bénévole :

- récolte de la reconnaissance,
- fait un travail intéressant,
- acquiert des responsabilités,
- a un sentiment d'accomplissement.





VIVEZ AVEC
PASSION!!!
AWK!!!!!!!

VOICI NOTRE ANIMATEUR EN
MOTIVATION.
AVEC LES RÉCENTES COUPURES
BUDGÉTAIRES, C'ÉTAIT LE
MEILLEUR CHOIX AVEC LES FONDS
DISPONIBLES POUR L'ATELIER!





Milieu motivant

Il faut que le bénévole :

1. sache quoi faire;
2. sache comment s'y prendre;
3. soit à la hauteur de la tâche;
4. soit disposé à faire ce qu'on lui demande.

Avant de confier un travail à un bénévole, il faut s'assurer que c'est ce qu'il veut faire.

... aidez-le à passer d'un niveau de confiance à un niveau de confiance supérieur. Aidez-le pendant ses périodes d'hésitation.

Il faut constamment entretenir le moral des troupes et stimuler leur motivation. Voici des trucs pour y parvenir :

1. Essayez de vous tenir disponible.
2. Invitez les bénévoles à communiquer avec vous.
3. Faites assister salariés et bénévoles à vos réunions.
4. Ne dépréciez *jamaïs* ni vos salariés ni vos bénévoles.
5. Quand il vous faut réprimander quelqu'un, choisissez le moment avec soin :
 - ne tardez pas à le faire;
 - faites-le en privé;
 - soyez précis dans la formulation du problème;
 - touchez à la personne ou serrez-lui la main et dites-lui combien son apport vous est précieux;
 - rebâtissez sa confiance et son estime de soi en louant ses qualités;
6. Sachez reconnaître quand la réprimande a assez duré.
7. Ne faites pas de favoritisme.
8. Soyez sensible aux autres.
9. Soyez honnête et sincère dans vos compliments.



10. Soyez réceptif aux points de vue et opinions exprimés.
11. Déléguez sans toutefois vous décharger de vos obligations.
12. Veillez constamment à votre croissance personnelle ainsi qu'à celle des employés et des bénévoles.

Motiver un motivateur

Il appartient à la personne qui dirige les bénévoles de créer *et* de maintenir un climat de créativité qui permette aux bénévoles d'unir leurs efforts et de concourir à l'atteinte de buts et d'objectifs compatibles avec leurs valeurs personnelles et celles de l'organisme.

Supervisez les bénévoles en créant entre eux et vous un sentiment de complicité afin qu'ils vous accordent leur appui, vous donnent de l'assurance et contribuent à votre ressourcement.

Le fait même que vous vous souciez des autres vous oblige à vous ménager afin d'avoir encore l'énergie, la force et les ressources nécessaires pour répondre à l'appel lorsqu'on aura besoin de vous.

Il n'y a pas de recette miracle pour stimuler la motivation.

Elle a une source intérieure. Pour créer l'atmosphère susceptible d'éveiller la motivation d'un membre, il faut analyser soigneusement : 1. le membre, 2. l'organisme, et 3. son leader.

Tu dors la nuit et le jour!!!!!!
Il faut y aller!!



“ Aidez le bénévole à découvrir sa spécificité. ”



1. Le membre

Découvrir ses besoins.

Chaque personne qui se joint à un organisme le fait pour en retirer quelque chose. Elle a des besoins et, d'une certaine façon, elle espère combler ces besoins en participant à l'organisme. Ce sont ses besoins propres qui entretiennent sa motivation. Dès qu'on identifie les besoins de cette personne, on découvre du même coup ce qui l'amènera à participer.

Abraham Maslow a élaboré une théorie concernant les besoins individuels; cette théorie est illustrée dans le triangle de la « Hiérarchie des besoins ».





Tout le monde éprouve ces cinq types de besoins. À la base du triangle, se trouvent les besoins les plus fondamentaux (physique et sécurité), ceux que chacun cherche à combler en premier. Par exemple, si Jean n'a pas mangé depuis le petit-déjeuner, son plus important besoin (motivation) à 20 h sera de se mettre quelque chose sous la dent. Ce besoin qu'éprouve Jean est au niveau physique. Une fois sa faim satisfaite, il sera porté à ressentir un des besoins qui apparaissent plus haut dans le triangle. La plupart des personnes qui se joignent à un organisme cherchent à combler un besoin qui se situe à l'un des trois niveaux supérieurs du triangle. Certains se seront engagés simplement pour se retrouver entre amis : c'est le niveau « social ». D'autres l'auront fait pour la reconnaissance qu'on leur témoigne : c'est le niveau de l'« égo ». Les membres qui ont un besoin d'« épanouissement personnel » sont ceux qui participent en vue de parfaire leur évolution, d'apprendre quelque chose de nouveau ou, peut-être, d'utiliser une aptitude ou un talent caché.

Nous avons tous une hiérarchie de besoins. Que ce soit consciemment ou non, nous nous fixons des priorités pour satisfaire ces besoins. Après qu'il est satisfait, le besoin n'est plus une priorité; il passe à l'arrière-plan. Par ailleurs, si l'organisme ne comble pas les besoins de ses membres, ces derniers risquent de le quitter.

Il est difficile de découvrir le niveau de motivation de chaque personne, mais une connaissance générale des membres vous aidera à répondre à leurs besoins. Les gens sont imprévisibles. Leurs réactions varient sans cesse aux différentes situations. Le moyen le plus simple de découvrir les besoins de chaque membre consiste à le lui DEMANDER.



“ La motivation est, pour l'esprit, semblable à de la nourriture. Une assiette seule ne suffit pas. ”





Mais n'oubliez surtout pas que les besoins de chacun risquent de changer à l'occasion. L'attribution et le contenu des activités, des programmes et des tâches devront toujours refléter ces besoins changeants.

Ivan Scheier a créé un exercice qui peut s'avérer utile à l'organisme; c'est la grille de travail. Diviser une feuille de papier en trois colonnes intitulées : Contribution, Attentes, et Limites. On demande au membre d'énumérer sous « Contribution », toutes les activités auxquelles il s'adonne volontiers. Sous « Attentes », il inscrit les choses qu'il désire apprendre. La colonne « Limites » est réservée aux tâches ou aux activités qu'il déteste et ne veut pas faire pour l'organisme. Lorsqu'on a demandé à Nicole de remplir sa « grille de travail », elle a écrit :

Grille de travail	Nom : Nicole	
<p>« Contribution » (ce que j'aime faire)</p>	<p>« Attentes » (ce que je veux apprendre)</p>	<p>« Limites » (ce que je refuse de faire)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • m'adonner à l'horticulture • faire de nouvelles connaissances • me faire des amis • collectionner des timbres • faire de la photographie 	<ul style="list-style-type: none"> • identifier des mauvaises herbes • travailler avec une caméra vidéo • parler en public 	<ul style="list-style-type: none"> • animer un stand • faire de la tenue de livres

Tu dors n'importe où, n'importe quand! On a des tâches à faire!!!!



“ Le principal obstacle à la motivation vient de l'incapacité à cerner ce que les gens recherchent et ce dont ils ont besoin. ”



Assortir les besoins à la tâche

Une fois que les besoins d'un membre sont identifiés, tentez de combler ces besoins afin que non seulement le membre mais aussi l'organisme en bénéficient. Par exemple, Nicole aimerait probablement organiser une réunion sur l'identification des mauvaises herbes puisqu'elle en a fait mention sous « Attentes ». Elle est satisfaite de combler son besoin, et l'organisme gagne à préparer une rencontre éducative sur l'identification des mauvaises herbes.

2. L'organisme

Jetez un regard objectif sur l'organisme. Certains procédés et certaines pratiques peuvent stimuler ou freiner la motivation.

Vos réunions sont-elles intéressantes ?

Les réunions de l'organisme doivent être intéressantes pour stimuler la motivation. Parfois, il suffit de petits changements, comme un milieu différent, pour raviver l'intérêt. Demandez aux membres de vous suggérer des moyens pour adapter les réunions à leurs attentes.

Faire participer les membres à la détermination des objectifs.

Les objectifs de l'organisme correspondent-ils à l'idée que s'en font les membres ? Les membres seront plus motivés à atteindre ces objectifs s'ils participent à leur définition. Les membres devraient peut-être examiner ces objectifs et planifier ensemble la façon de les réaliser. Ils comprendront mieux les raisons qui justifient certaines démarches.



” Avant de confier un travail à un bénévole, il faut s'assurer que c'est ce qu'il veut faire. ”



Examiner la tâche

- a) Les tâches que « personne ne veut accomplir » devraient être modifiées. Par exemple, s'il est difficile de trouver des bénévoles pour le comité de « nettoyage », modifiez la tâche du comité en mettant l'accent sur les rapports sociaux que cette activité favorise.
- b) Offrez aux bénévoles des tâches dignes d'intérêt. Ils cherchent peut-être à relever un défi.
- c) On doit tenir compte du degré de « risque » que comportent les tâches à attribuer. En effet, même s'il est parfois souhaitable qu'une tâche constitue un défi, le membre doit considérer ce défi comme surmontable. Certaines personnes refusent catégoriquement les tâches qui comportent un risque d'échec car les défaites éventuelles les effraient au plus haut point.
- d) Variez les tâches ! Une tâche accomplie sans cesse par la même personne devient rapidement monotone. Donnez une autre tâche à cette personne.

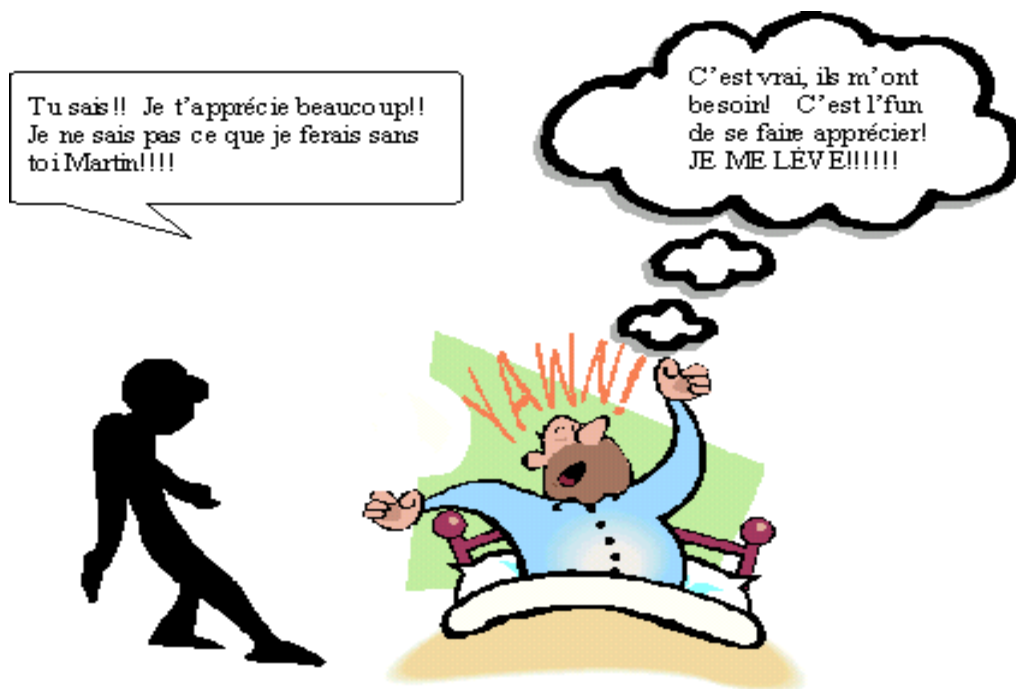
Utiliser les descriptions de tâches des bénévoles pour recruter les membres

Les descriptions de tâches écrites représentent un excellent outil pour motiver les membres. Si ces derniers savent exactement ce qu'on attend d'eux, ils seront motivés à combler les postes. Il est difficile de se motiver pour un travail dont on ignore tout.



**** Témoigner de la reconnaissance !

L'organisme doit témoigner aux membres toute la reconnaissance qu'ils méritent pour leur contribution. La reconnaissance est une motivation supplémentaire et primordiale; elle s'inscrit probablement à la ligne « Ego » du triangle de Maslow.



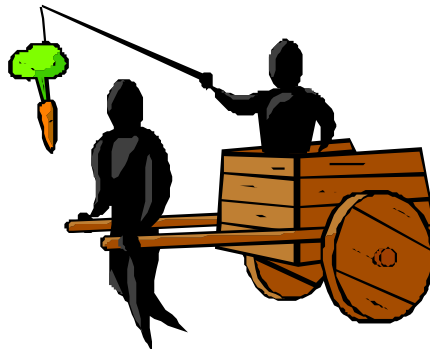


Être réceptifs aux attentes du bénévole moderne

La vie a changé au fil des années et les bénévoles aussi. Les organismes doivent être de leur temps. Demandez aux membres s'ils souhaitent que l'organisme s'améliore d'une certaine façon pour être mieux en accord avec leur mode de vie.

Exemples :

- services de garderie; covoiturage
- réunions le soir ou la fin de semaine; installations pour handicapés.



3. Le leader

Le leader doit examiner sa façon de diriger.

Encourage-t-il la motivation ?



Avoir une attitude positive

Le leader doit absolument adopter une attitude positive. La motivation dépend du moral du groupe et le moral dépend de l'attitude du leader. Non seulement le leader doit-il être positif, mais il doit aussi être déterminé à transformer les expériences négatives du groupe en expériences enrichissantes.

Connaître les membres

Chaque membre revêt une importance égale pour le succès de l'organisme. Assurez-vous que les membres sont traités de façon équitable. Appréciez-les pour leurs compétences respectives; chacun contribue à sa façon. Par moments, un petit encouragement de la part du leader peut éveiller les compétences de quelqu'un pour le mieux-être de l'organisme. Personnalisez vos rapports en faisant l'effort de vous adresser à chacun par son nom. Les membres développeront un sens d'appartenance et seront motivés à réaliser les objectifs de l'organisme. Une mise en garde : ne laissez pas votre attitude amicale entraver la réalisation des objectifs !

Résumé

Il n'y a pas de recette miracle pour éveiller la motivation personnelle. Elle a une source intérieure. Le leader doit aider à créer un environnement susceptible de répondre aux besoins des bénévoles de l'organisme. S'il y parvient, les personnes du groupe seront motivées, à coup sûr !