

Outil	<i>Moving motivators</i>
Pourquoi ?	
Objectif	Identifier les motivations intrinsèques d'une personne ou d'une équipe, afin de comprendre quels facteurs influencent leur motivation dans un contexte pour pouvoir agir en conséquence en cas de décalage avec la réalité
Contexte	Pas de contexte spécifique, cet exercice peut être réalisé seul ou en équipe, et à tout moment. Il est même conseillé de le réaliser plusieurs fois sur le long terme, les facteurs de motivation pouvant évoluer dans le temps et selon le contexte.
Cadre d'utilisation	À réaliser seul, puis utilisables en équipe en comparant les résultats
Compétence/ les points clés de réussite	Pouvoir faire preuve d'honnêteté vis-à-vis de soi-même, d'ouverture d'esprit, de respect envers les autres. Pour que l'exercice soit réussi, il doit également être contextualisé
Comment ?	
Étapes	<p>Les 10 facteurs sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceptation : les gens autour de moi approuvent ce que je fais et qui je suis - Curiosité : j'ai plein de choses à investiguer et auxquelles penser - Liberté : je suis indépendant des autres, avec mon propre travail et mes propres responsabilités - Objectif : mon but dans la vie se reflète dans le travail que je fais - Valeurs : mes valeurs personnelles se reflètent dans l'équipe et cela motive ma loyauté - Expertise : mon travail met au défi mes compétences mais reste dans mes capacités - Ordre : il y a assez de règles et de directives pour créer un environnement stable - Pouvoir : il y a assez de place pour que je puisse influencer ce qu'il se passe autour de moi - Relations : j'ai un bon contact social avec les gens autour de moi et dans mon travail - Statut : ma position est bonne et reconnue socialement par les personnes qui travaillent avec moi
Méthodologie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présenter brièvement l'outil et son but dans le contexte 2. Chaque membre du groupe organise les cartes selon ses préférences, du facteur le moins important au plus important 3. Chaque membre prend la parole pour présenter et expliquer son classement: ceci crée une discussion intéressante et beaucoup d'interactions, puisque potentiellement tous les classements seront différents et que les interprétations des facteurs peuvent varier 4. Chaque membre du groupe doit ensuite évaluer si ses facteurs de motivations sont présents au quotidien, ou non 5. Sur la base de ce dernier classement, les points d'amélioration pour le management sont alors identifiés et il est possible d'avoir une discussion productive pour trouver des solutions et des moyens d'amélioration

<p>Avantages</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Les cartes déjà préparées peuvent aider certaines personnes à mettre des mots et des descriptions sur ce qu'elles ressentent * Les interprétations des différents facteurs pouvant varier selon les personnes et les contextes, cela permet d'ouvrir la discussion et de favoriser l'échange * Cet exercice permet d'identifier si des décalages existent entre les facteurs motivants pour une personne ou une équipe et la réalité, et d'agir sur ces derniers * Permet de créer des équipes performantes et motivées par les mêmes facteurs
<p>Précautions à prendre et/ou conseils</p>	<p>→ Attention à contextualiser l'exercice, pour que les participants comprennent son enjeu et l'apport que l'exercice peut avoir dans leur réalité professionnelle et ne soient pas réfractaire à sa réalisation (ce qui risque d'arriver si l'exercice est présenté comme une "thérapie")</p> <p>→ Les facteurs de motivations présentés dans cette liste sont susceptibles d'être interprétés différemment : l'exercice implique donc une certaine ouverture d'esprit des participants, notamment lors de sa réalisation en équipe, car chaque facteur n'aura pas nécessairement la même définition pour tout le monde. Cela fait également partie de l'intérêt de l'outil, qui a pour vocation à pousser à la discussion et à l'échange entre les personnes</p> <p>→ Les facteurs de motivation peuvent varier dans le temps et selon les expériences, les résultats de l'exercice ne sont donc pas à prendre pour acquis et il est intéressant de réitérer l'exercice dans le temps ou selon les changements de contexte</p>
<p>Limitations</p>	<p>! Comme tout travail d'introspection, qu'il soit réalisé seul ou en équipe, sa réussite dépend entièrement de la sincérité et de l'honnêteté qui y sont appliquées</p> <p>! Dans certains contextes, des facteurs peuvent être plus ou moins libres d'interprétation, par exemple l'ordre est parfois indispensable pour des domaines nécessitant un cadre important, il faut alors que les personnes puissent établir clairement les définitions qu'elles donnent et la manière dont elles comprennent ces facteurs</p>

Fiche redirigée par: Étudiant

Fiche présentée à: Jean Pierre Rey

Cours: Gestion intégrée de système d'information