

Motiver vraiment : 3 pièges managériaux qui démotivent sans le vouloir

Module adaptatif

~20 min

L'engagement au travail est au plus bas (Gallup 2026 : 20 %), et les managers eux-mêmes décrochent — or l'essentiel de la démotivation est involontaire, produit par nos propres réflexes, parfois amplifiés par une IA mal intégrée (surveillance, indicateurs déshumanisants). Ce module prend la question à rebours : trois pièges à cesser — traiter ses collaborateurs comme des outils, des enfants ou des idiots — et leurs antidotes, d'adulte à adulte.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Renverser la question de la motivation en repérant comment on démotive ses équipes sans le vouloir.
- 02 Cesser de traiter ses collaborateurs comme des instruments, en passant les personnes avant les résultats.
- 03 Sortir du schéma parent-enfant en traitant chacun d'adulte à adulte : objectifs négociés, délégation, confiance.
- 04 Faire confiance à l'intelligence de son équipe : donner du sens, demander l'avis, déléguer et partager les outils IA.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et responsables d'équipe qui veulent motiver leurs collaborateurs sans les démotiver à leur insu.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Depuis trois mois, l'équipe d'Omar, au service sinistres d'un assureur, travaille sans entrain. Il ne comprend pas : il valide lui-même chaque courrier, fixe les priorités sans les expliquer et prépare seul ses analyses avec l'IA. Il réunit l'équipe lundi. Qu'est-ce qui, chez lui, peut la démotiver ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Schéma parent-enfant, positions haute/basse et relation adulte-adulte — inspiré de l'Analyse Transactionnelle (Eric Berne)
- Méthode Afthonios : les 3 pièges démotivants et leurs antidotes (clés à molette / enfants / idiots)
- « Cesser de démotiver avant de motiver » — inspiré de la théorie bifactorielle de Herzberg
- Donner du sens / expliquer le pourquoi — inspiré de Simon Sinek (Start with Why)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup, State of the Global Workplace 2026 : engagement mondial à 20 % en 2025, plus bas niveau depuis 2020 ; engagement des managers passé de 31 % (2022) à 22 % (2025)
- Bill Campbell — coach de dirigeants d'Apple, Google, Intuit ; « Trillion Dollar Coach » (Schmidt, Rosenberg & Eagle, 2019)
- Charlie Chaplin, Les Temps modernes, 1936 — scène de l'ouvrier serrant des boulons
- Deci & Ryan (2000) — autonomie, compétence et appartenance dans la motivation