

Motiver chacun selon ses vrais leviers : la motivation à hauteur de personne

Module adaptatif

~20 min

Neuf salariés sur dix se disent prêts à gagner moins pour un travail qui a davantage de sens : le levier salarial ne suffit plus, et ce qui fait vibrer chacun diffère. Ce module descend de la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan jusqu'aux gestes du manager — une carte de motivation construite avec chacun, quatre questions pour la nourrir, et le job crafting pour ajuster le poste aux moteurs de la personne.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Comprendre les trois besoins universels de la théorie de l'autodétermination : autonomie, compétence, lien.
- 02 Construire avec chaque collaborateur sa carte de motivation, en rangeant ses leviers selon les trois besoins.
- 03 Mener des points individuels réguliers sur la motivation, à partir de quatre questions ouvertes.
- 04 Ajuster le poste par le job crafting, et faire partager à l'équipe les moteurs de chacun.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent motiver chacun selon ce qui le fait vraiment avancer, au-delà du levier salarial.

- **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

Votre meilleure technicienne, au service informatique interne, semble éteinte depuis la rentrée. Vous lui avez obtenu une prime en juin, sans effet visible. Vous ne savez pas vraiment ce qui la faisait avancer jusqu'ici, et votre point individuel a lieu jeudi. Comment préparer cet échange ?

— 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

- Edward Deci & Richard Ryan — théorie de l'autodétermination (1985) : autonomie, compétence, lien.
- Job crafting — Amy Wrzesniewski & Jane Dutton (2001).
- Carte de motivation individuelle selon les trois besoins — apport Afthonios.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Harvard Business Review (étude BetterUp) — 9 salariés sur 10 se disent prêts à gagner moins pour un travail qui a plus de sens
- Deloitte — Gen Z and Millennial Survey : environ 90 % des jeunes professionnels jugent essentiel de travailler pour une organisation dont les valeurs leur correspondent
- Edward Deci & Richard Ryan — théorie de l'autodétermination (autonomie, compétence, lien)
- Gallup (2023, actualisé 2026) — feedback utile et régulier, associé à l'engagement