



# MOTIVATION & BIEN-ÊTRE



ATELIERS COLLABORATIFS & CRÉATIFS

WHIP UP

MOTIVATION & PERFORMANCE

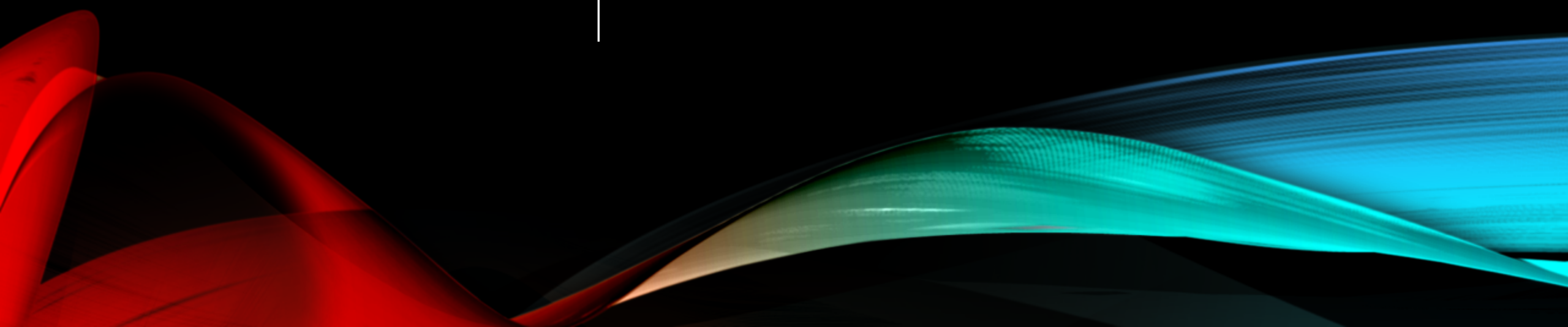
MOTIVATION  
AUTONOMIE  
AUTODÉTERMINATION  
RESSOURCES

Théorie

Pratique

C'EST QUOI

ÊTRE BIEN AU  
TRAVAIL?



# PERFORMANCE POSITIVE



Psychologie Positive



Forces et ses compétences



Bien-être organisationnel

# BIEN-ÊTRE ORGANISATIONNEL

- Théorie Happy-Productive
- Le bien-être, mais surtout les émotions positives, favorisent la productivité
  - Les émotions négatives créent un climat interpersonnel défavorable et facilitent l'apparition de symptômes liés au burnout
  - Les émotions positives créent un climat encourageant l'entraide et la confiance, ce qui permet une meilleure résolution de problèmes



01

Bien-être

02

Emotions  
positives

03

Efficacité

# MOTIVATION

*« Déterminant essentiel du comportement humain puisqu'elle détermine le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement » (Thill & Vallerand, 1993)*

*« Sorte d'énergie interne, d'éveil » (Kanfer, 1990)*



PRÉDICTEUR



motivation

comportement

# THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION (TAD)

- Macrothéorie de la motivation, **approche qualitative**
- Cadre théorique le plus utilisé pour parler de motivation en psychologie (éducation, sport, personnalité...)
- Evaluation par **questionnaires**

*Extrinsèque*

*Intrinsèque*



*Je dois*

*Je veux*

*Ensemble de facteurs  
externes et internes qui  
contraignent une  
personne à devoir  
mettre en œuvre un  
comportement  
spécifique pour  
atteindre*

*Direction du  
comportement adoptée  
par une personne de  
manière volontaire,  
spontanée et choisie pour  
atteindre un objectif*

# « JE VEUX LE FAIRE » VS. « JE DOIS LE FAIRE »

Type de  
motivation

**Aucune régulation**

**Régulation externe**  
pour faire face à  
des pressions  
externes  
(récompense, éviter  
une punition...)

**Régulation  
introjectée**  
pour faire face à  
des pressions  
internes (anxiété...)

**Régulation identifiée**  
a du sens, valorisé et  
relié à des buts  
importants

**Régulation intégrée**  
En harmonie avec  
les valeurs de  
l'individu

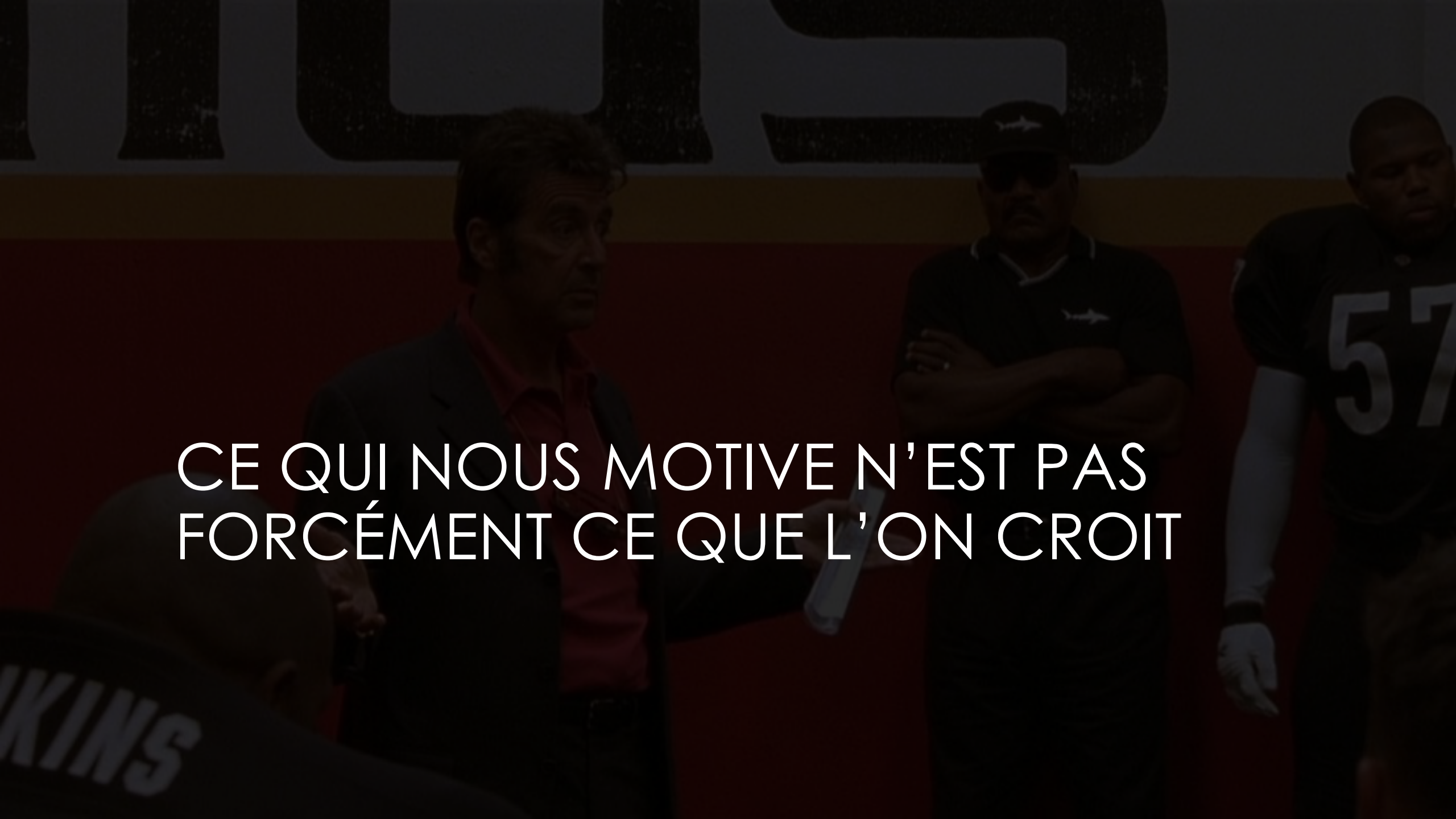
**Régulation  
intrinsèque**  
Adoptée de  
manière spontanée

Type de  
régulation

amotivation

Motivation extrinsèque

Motivation  
intrinsèque

A dark, semi-transparent background image featuring three men. On the left, a man in a suit and tie is looking to the right. In the center, a man in a dark polo shirt and sunglasses stands with his arms crossed. On the right, a football player in a dark jersey with the number 57 is visible. The overall scene is dimly lit, with the text overlaid in white.

CE QUI NOUS MOTIVE N'EST PAS  
FORCÉMENT CE QUE L'ON CROIT

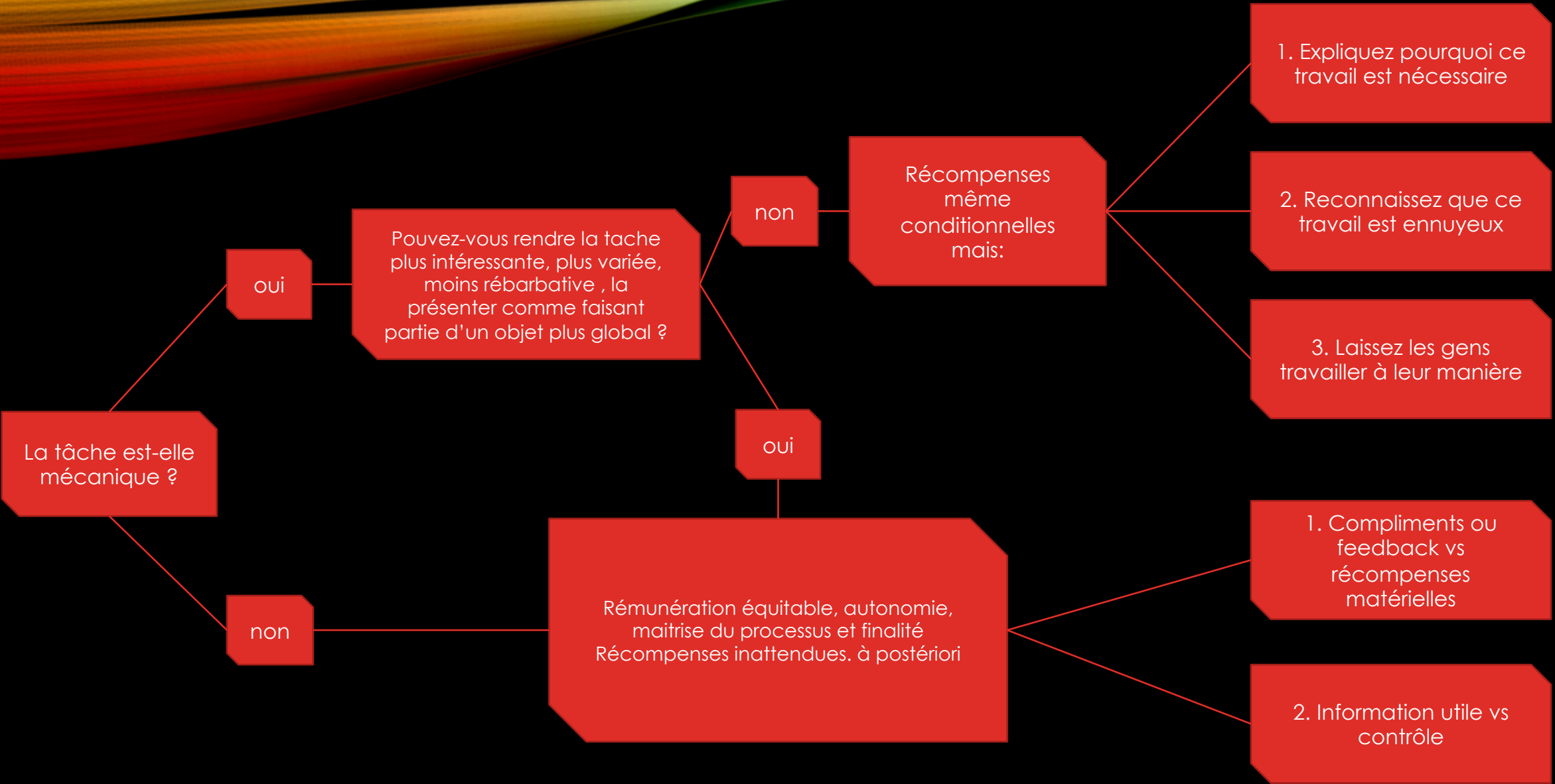


MAITRISE

PERSEVERANCE



CREATIVITE



La tâche est-elle mécanique ?

oui

Pouvez-vous rendre la tâche plus intéressante, plus variée, moins rébarbative, la présenter comme faisant partie d'un objet plus global ?

non

Récompenses même conditionnelles mais:

1. Expliquez pourquoi ce travail est nécessaire

2. Reconnaissez que ce travail est ennuyeux

3. Laissez les gens travailler à leur manière

oui

Rémunération équitable, autonomie, maîtrise du processus et finalité  
Récompenses inattendues. à postériori

1. Compliments ou feedback vs récompenses matérielles

2. Information utile vs contrôle

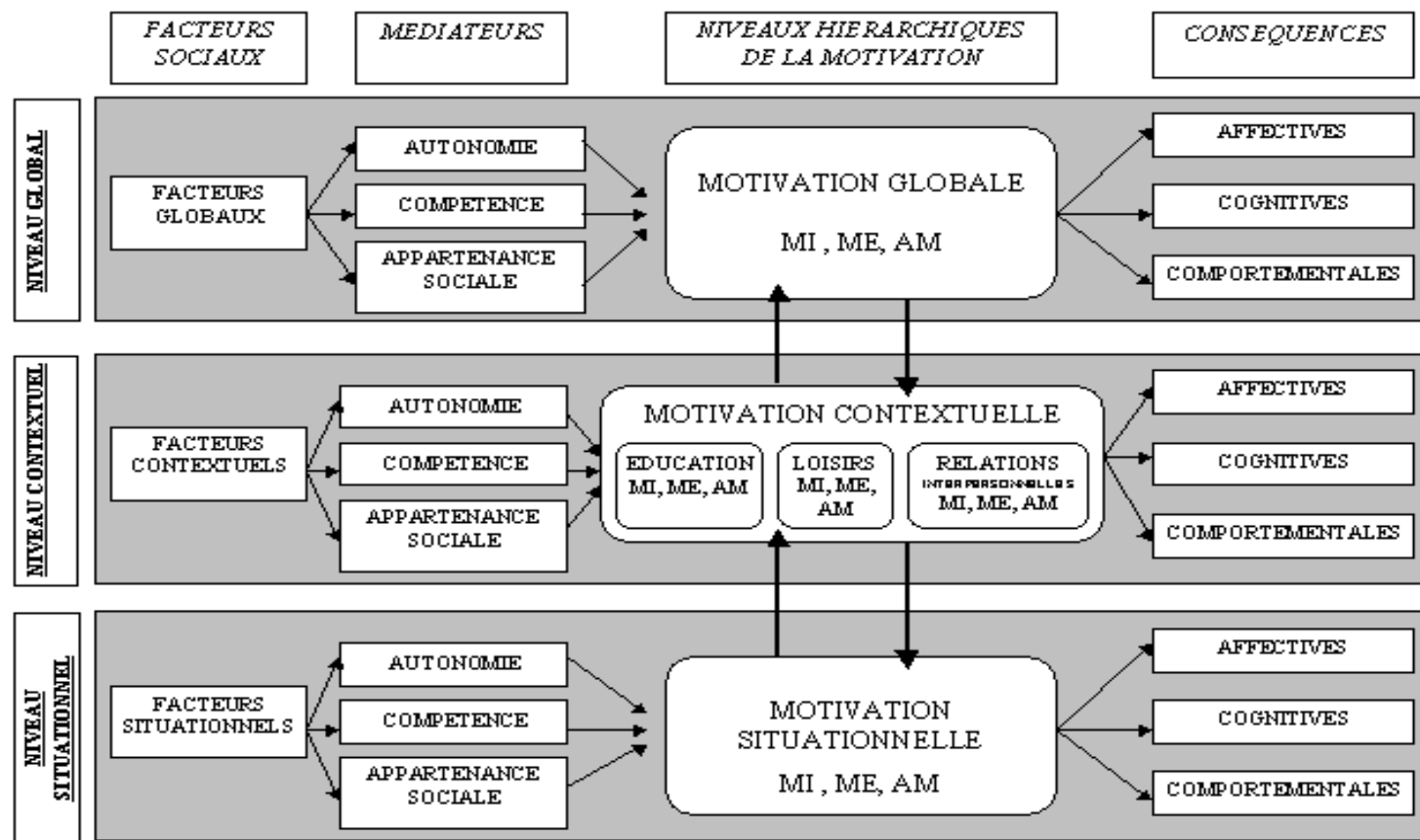
non

ET CHEZ VOUS ?

COMMENT VOS  
COLLABORATEURS  
SONT-ILS MOTIVÉS ?

# MODÈLE HIÉRARCHIQUE DE LA MOTIVATION

- Vallerand (1999)



# LES BESOINS PSYCHOLOGIQUES FONDAMENTAUX

# 1

*Nutriments psychologiques*

*Innés et essentiels pour la  
croissance psychologique et le  
bien-être*

*Présents dans tous les contextes  
et toutes les situations*

# 2

*La satisfaction des  
besoins fondamentaux  
nourrit la motivation  
autonome*

# 3

*Une motivation  
autonome élevée est  
synonyme de bien-être  
psychologique*

## **Besoin de compétence**



*Besoin d'être efficace dans ses interactions avec l'environnement, d'exprimer ou d'exercer ses capacités et de surmonter les défis*

## **Besoin d'affiliation**



*Besoin d'être connecté à d'autres personnes, d'appartenir à une communauté ou un groupe social*

## **Besoin d'autonomie**



*Besoin d'être à l'origine ou la source de ses propres comportements*

## Compétence

Mes objectifs sont en lien avec mes compétences, je pense que je vais les atteindre

Je me sens en maîtrise dans ce que je fais

## Affiliation

Les réunions sont parfaites pour échanger sur nos pratiques

La pause café est importante pour tisser des relations et avoir une bonne ambiance de travail

## Autonomie

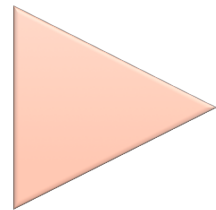
Je ne connaissais pas ce logiciel, donc je me suis formé pour savoir l'utiliser

Mon manager me laisse développer les partenariats que je pense être pertinents



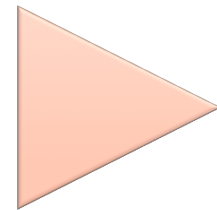
## Environnement

- Externe : Soutien ou frustration des besoins au travail
- Interne : Différences individuelles



## Motivation

- Satisfaction des besoins
- Type de motivation



## BE & Performance

- Quantité et qualité de la performance
- Bien-être psychologique, santé, vitalité

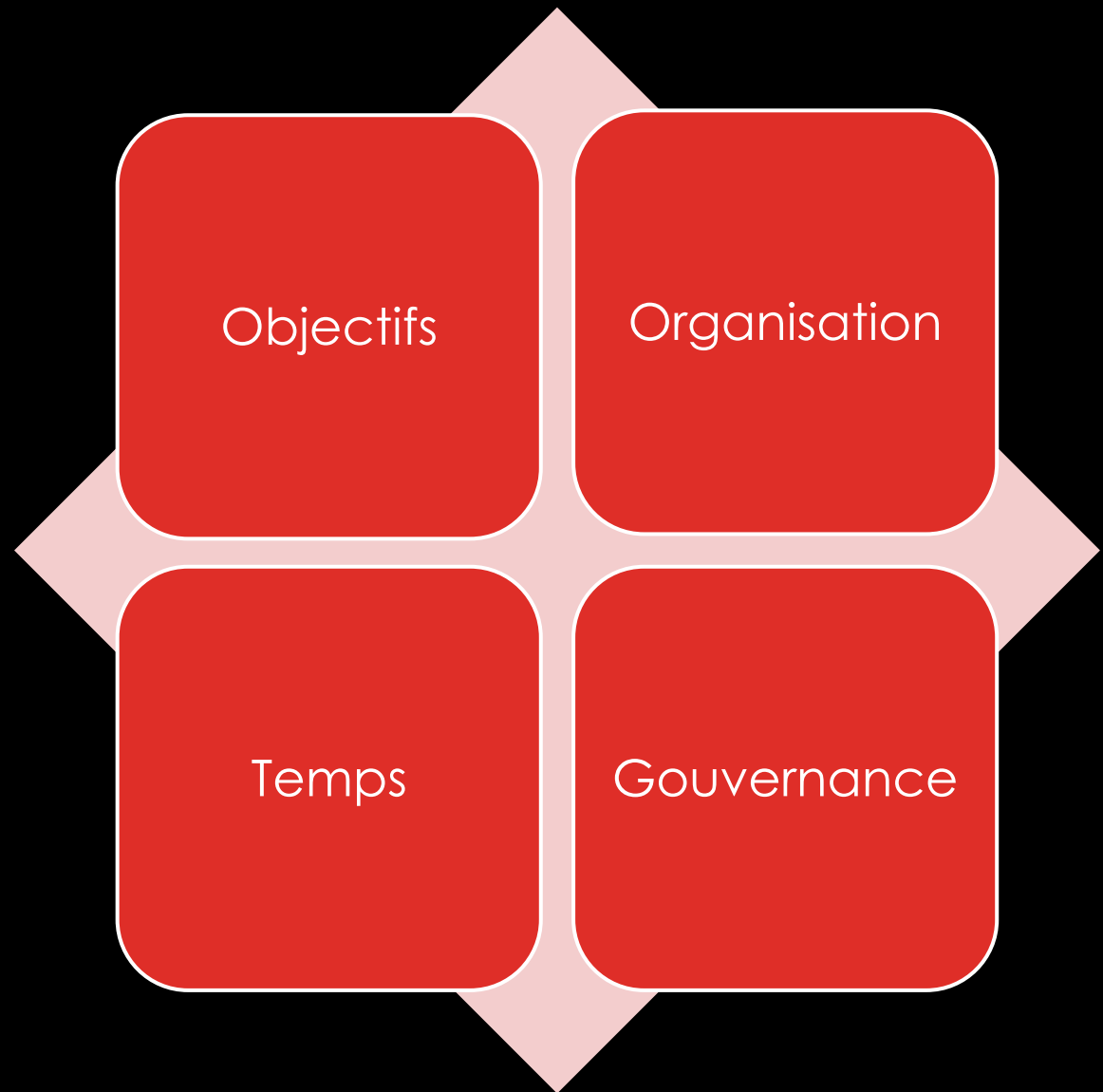
# AUTONOMIE : LOCUS DE CONTRÔLE

- Attribution de causalité : personnelle ou impersonnelle
- Se sentir à l'origine de ses actions, plutôt que de se sentir contrôlé par des éléments externes
- On attribue les causes d'une réussite ou d'un échec à soi ou à autre chose
- « J'ai pas eu de chance » vs. « C'est entièrement de ma faute »
- « C'est de la faute de mes collègues » vs. « Je devrais plus me former à ce domaine pour mieux le maîtriser »

PERCEPTION GÉNÉRALE

ET CHEZ VOUS  
L'AUTONOMIE ?

# COMPOSANTES DE L'AUTONOMIE



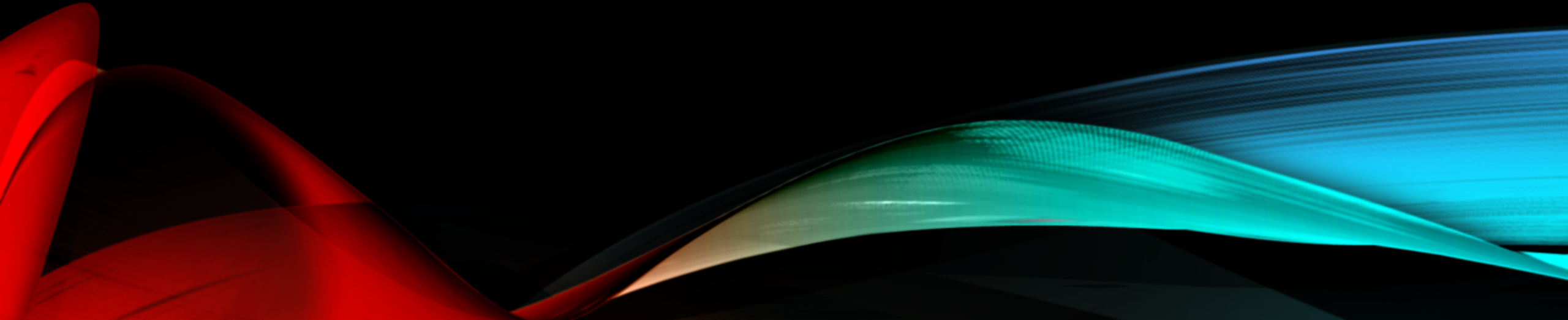
# LES COMPOSANTES AUTONOMIE

ET CHEZ VOUS  
L'AUTONOMIE ?

LES COMPOSANTES

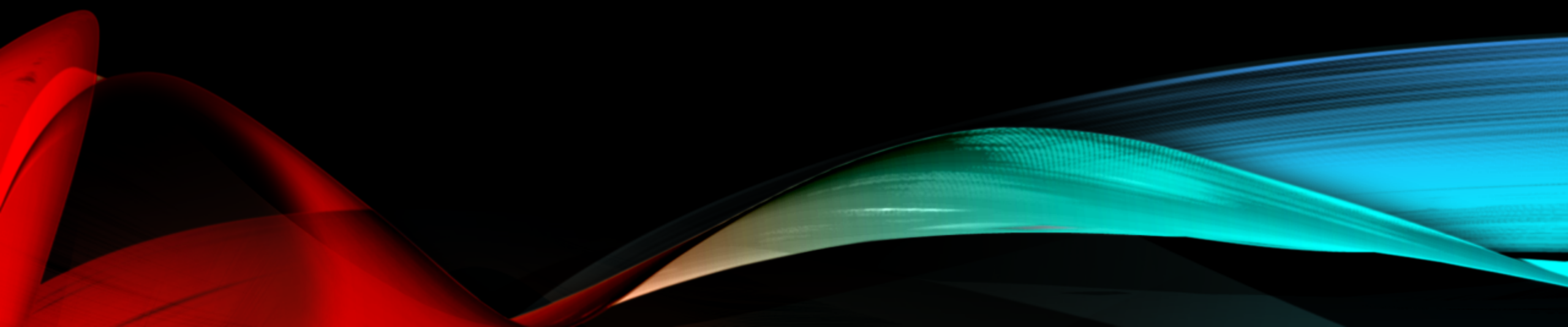
# COMMENT S'ASSURER D'ÊTRE BIEN MOTIVÉ AU TRAVAIL ?

Les Ressources Psychologiques



# PSYCAP : DEVENEZ UN HERO

Ressources cognitives, sociales et physiques disponibles



Environnement

- Externe : Soutien ou frustration des besoins au travail
- **Interne : Différences individuelles**

Motivation

- Satisfaction des besoins
- Type de motivation

BE &  
Performance

- Quantité et qualité de la performance
- Bien-être psychologique, santé, vitalité

# PSYCAP : BOOSTER SON CAPITAL PSYCHOLOGIQUE

Capacité à affronter les événements de vie négatifs, possibilité de rebondir après un échec ou une difficulté

Capacité à mobiliser ses propres ressources pour atteindre ses objectifs, croyance en sa propre compétence

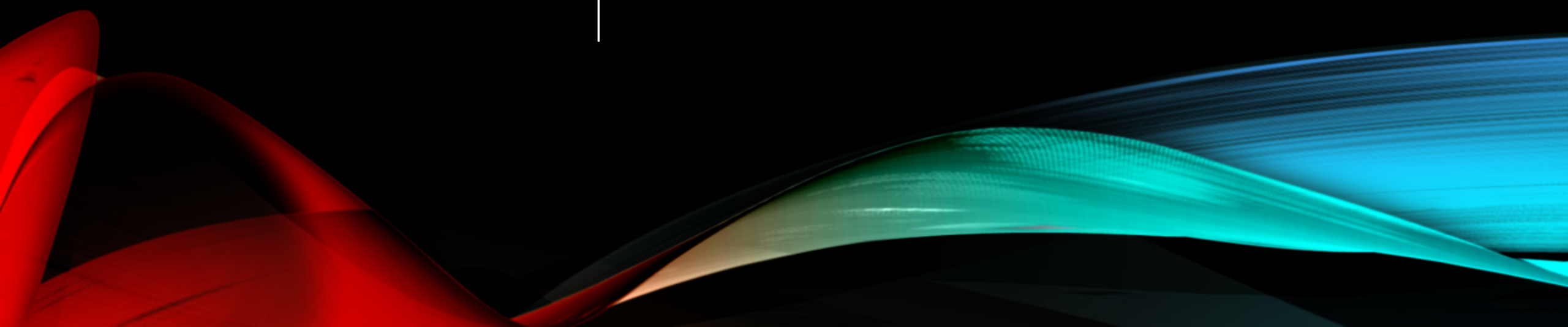


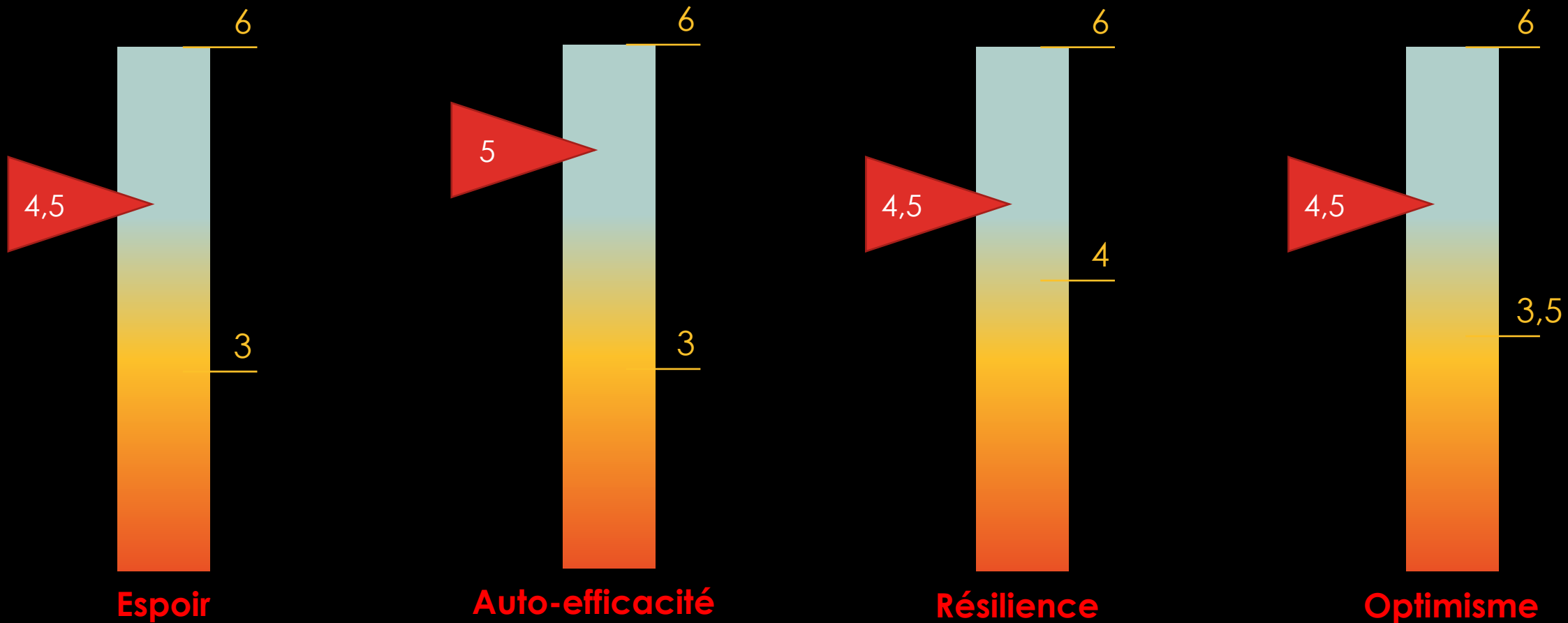
Etat positif de motivation permettant de fixer des objectifs et de se donner les moyens de les atteindre

Style d'attribution causale positif avec une attribution interne et durable des événements positifs et externe des événements négatifs et courts

DÉBRIEF

VOTRE PSYCAP?





# CORRÉLATIONS POSITIVES PSYCAP ET PERFORMANCE

*Développement du  
PsyCap de vos équipes*



*Variation des modes de résolution  
Élargir ses capacités  
Favoriser l'autonomie  
Enrichir les relations  
Réduire le stress*

*Études de cas*

*Ateliers actifs*

*Formation managers*

# PSYCAP : DEVENEZ UN HERO

## Hope

- Je sais quelles étapes mettre en place pour atteindre mon objectif

## Efficacy

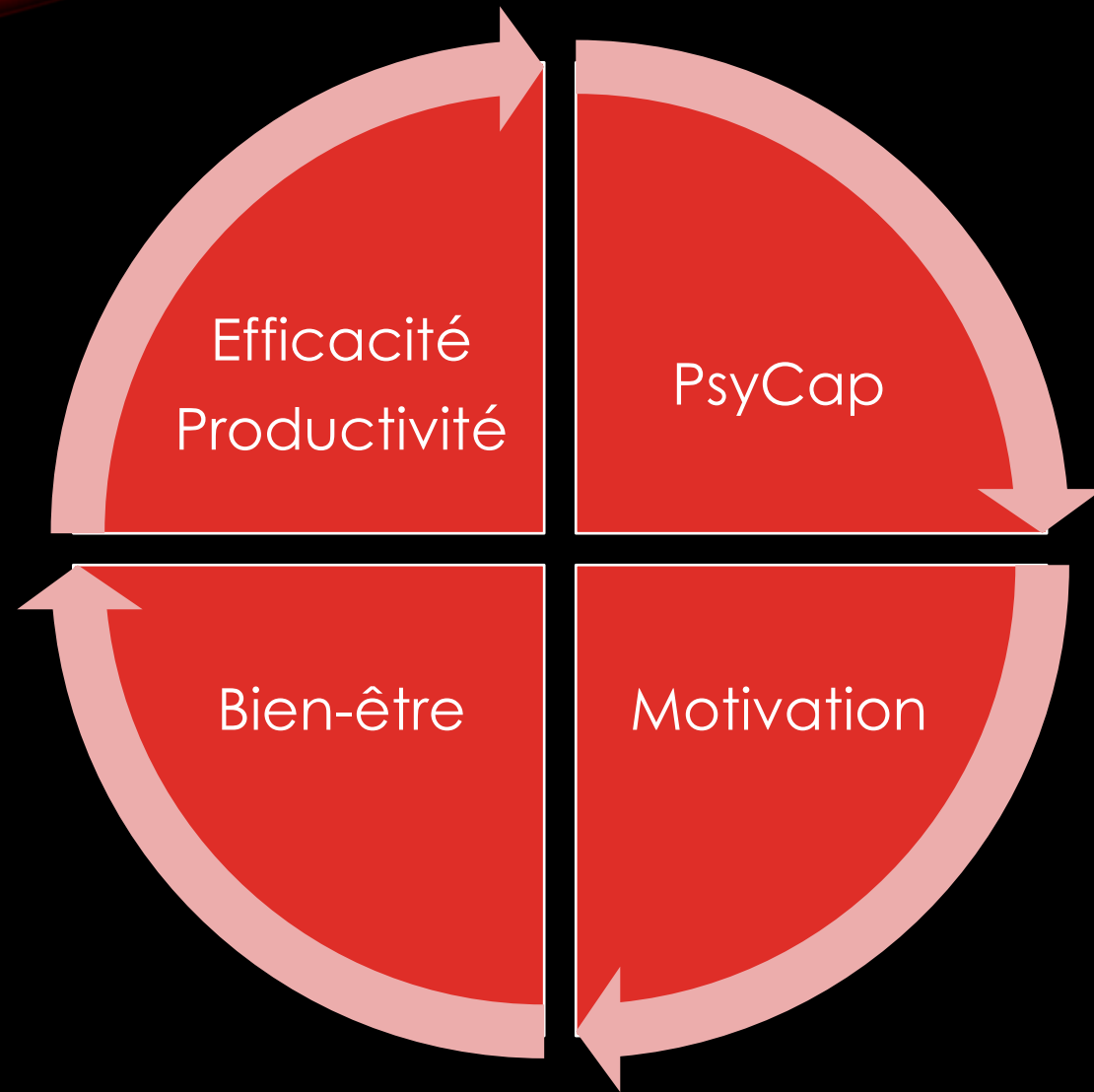
- J'ai déjà accompli ceci par le passé, je sais que je peux le réussir à nouveau

## Resilience

- Mes objectifs n'ont pas été atteints cette fois, je sais que je peux faire mieux la prochaine fois

## Optimism

- Même si certaines étapes seront compliquées, je sais que je vais réussir à atteindre mon objectif avec ce que j'ai mis en place





# WHIP UP

---

CONSEIL & RECHERCHE

-> DÉVELOPPER LA PERFORMANCE  
POSITIVE DE VOS COLLABORATEURS

---

Améliorer les fonctionnements de vos organisations

Aider vos équipes dirigeantes à faire évoluer les  
pratiques managériales

Constituer et animer une équipe pour atteindre des  
résultats et tenir les délais

Accompagner la transformation de vos organisations

[WWW.WHIPUP.ORG](http://www.whipup.org)

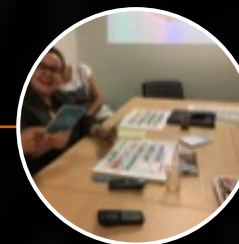
165 AVENUE DE BRETAGNE – 59000 LILLE

[CONTACT@WHIPUP.ORG](mailto:CONTACT@WHIPUP.ORG) / 0660114623

## COMMENT NOUS VOUS ACCOMPAGNONS

### Diagnostic Projet / Organisation

- Evaluation ergonomie, motivation et satisfaction
- Entretien, questionnaires, observations
- Plan d'action concerté adapté aux conclusions
- Mise en place critères de réussite



### Formations / Ateliers

- La motivation (RH) et le capital psychologique
- Développements de compétences
- Pensées automatiques / limitantes
- Ressources psychologiques



### Application

- Application de pari entre collaborateurs
- Pensée et conçue par Whip Up
- Gamification / Emulation
- Réduite à votre seule entreprise



### Mentoring

- Accompagnements individualisés
- Recrutement / départ
- Management d'équipes et développement d'objectifs
- Animation d'un projet



### Inspiration et effet booster

- Conférences sur la motivation
- Ambassadeurs
- Animation de séminaires

## LES AMBASSADEURS WHIP UP INCARNENT LA MOTIVATION

LEURS RÉALISATIONS SONT INSPIRANTES

WHIP UP LES SOUTIENT, S'APPUIE SUR LEUR PARCOURS POUR APPROFONDIR SON SAVOIR ET LE TRANSMETTRE À SES PARTENAIRES

WHIP UP LES MET EN VALEUR

- Conférences sur leurs parcours
- Dans nos interventions avec vos équipes pour travailler un élément spécifique de la motivation



INFLUENCER



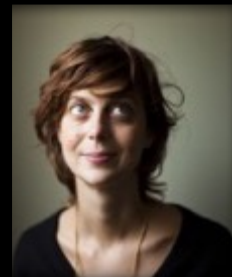
ESPOIR



EFFICACITÉ



RISQUE



OPTIMISME



ENTREPRENDRE



RÉSILIENCE



DÉCIDER

FOCALISATION VERS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

DÉPLOIEMENT D'EFFORTS ACCRUS

PERSISTANCE DANS L'EFFORT POUR ACCOMPLIR LE TRAVAIL ET DÉPASSER LES ÉCHECS

DÉVELOPPEMENT DE STRATÉGIES ORIENTÉES VERS LA RÉALISATION EFFICACE DU TRAVAIL

A L'AISE POUR COMMUNIQUER EFFICACEMENT AVEC SA COMMUNAUTÉ, TRANSMETTRE SES COMPÉTENCES ET SOUTENIR SES COLLÈGUES

Positive  
Performers



# KATCO KEZAKO ?



## UN BESOIN ?

- > **CONTINUER A MOTIVER** les collaborateurs en interne & insuffler une dynamique collaborative positive.
- > **RENOUVELER / INNOVER** les rdv d'équipes externes & insuffler une dynamique originale.
- > **ANIMER / INAUGURER** les nouveaux locaux & insuffler une dynamique participative auprès des invités.
- > **CRÉER UN LIEU** au sein des bureaux (salle de créativité ) & insuffler un esprit de rassemblement à part !
- > **IMAGINER L'AMENAGEMENT D'UN ESPACE** en impliquant les collaborateurs dans son agencement

## UNE SOLUTION !

Permet d'engager, fédérer un groupe autour d'une dynamique commune pour faire avancer mais surtout aboutir les projets !

Et ceci avec des ateliers construits sur mesure, axés sur la cohésion et la facilitation .

Les outils :

#Techniques collaboratives #Techniques créatives #Art du collage

# KATCO CONTACT



**Vous bénéficiez d'une solution simple, rapide et efficace :**

- > Une prestation originale et sur-mesure.
- > Une créativité collective au service d'une stratégie.
- > Une synthèse concrète des résultats d'ateliers.
- > Une trace dans le temps.
- > Une intervention facile à mettre en place.

**Catherine DERREUMAUX**

> 06 50 72 74 29 <

Pour des collaborateurs plus engagés et plus performants !

**KATCO.FR**

---

[contact@katco.fr](mailto:contact@katco.fr)

<https://www.linkedin.com/in/catherinederreumaux/>



MERCI