



perfectionnement.com  
FORMATION EN LIGNE

## LA MOTIVATION. ÊTRE MOTIVÉ(E)... MAIS PAR QUOI AU JUSTE?

Jacques FOREST, Ph.D., psychologue, CRHA

### RÉSUMÉ

Pour atteindre ses objectifs, les individus ont besoin d'avoir des motivations efficaces. Il est donc important que les gens soient suffisamment motivés (quantité d'énergie), mais, surtout, animés par de bonnes motivations (qualité de l'énergie investie). Le but de cette formation sera de faire comprendre ce qu'est la motivation, de savoir comment stimuler les formes de motivation les plus adaptatives et de démystifier certaines idées reçues sur la motivation en général.

### PROBLÉMATIQUE

Pourquoi nous faisons ce que nous faisons? Cette question toute simple cache une myriade de possibilités et il est possible de facilement se sentir perdu quant aux réponses possibles et comment les organiser. En tant que psychologues, psychothérapeutes, intervenants (social, santé, travail) nous pouvons jouer un rôle important dans l'identification et le développement harmonieux de la qualité des motivations des personnes avec qui nous interagissons.

La formation débutera par une explication détaillée des quatre types de motivation (intrinsèque, identifiée, introjectée et extrinsèque) ainsi que leurs possibles conséquences. Par après, il sera question d'explicitier et montrer les trois piliers de la motivation, soit la satisfaction (et la non-frustration) des besoins psychologiques innés et universels d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale.

Enfin, la formation se terminera avec les leviers qu'il est possible d'activer pour plus satisfaire (et moins frustrer) les besoins psychologiques, soit 1) l'organisation des tâches, 2) l'argent et 3) les relations interpersonnelles.

Cette activité se base sur plus de cinq décennies de recherche scientifique solide pour aider les participant(e)s à démystifier, comprendre et stimuler la motivation au travail selon la théorie de l'autodétermination. Elle aborde les différents types de motivation au travail, les besoins psychologiques qui permettent de stimuler les formes de motivation les plus adaptatives et les grands leviers d'intervention sur lesquels il est possible d'agir (organisation des tâches, rémunération, leadership/relation). Elle s'affaira aussi à déboulonner certains mythes durables sur la motivation.

### BESOIN

La théorie de l'autodétermination existe depuis 50 ans et est utilisée par des centaines d'intervenant(e)s et de chercheur(e)s de partout sur la planète, entre autres parce qu'elle permet simultanément d'expliquer comment résoudre des problèmes (ou amoindrir la souffrance) et comment augmenter le bien-être et le fonctionnement optimal.

Le besoin ciblé par cette formation est de justement donner aux intervenants de première ligne un modèle théorique explicatif solide et complet, issues des recherches et interventions scientifiques, afin d'être mieux outillé pour comprendre le fonctionnement optimal chez leurs client(e)s.

La théorie de l'autodétermination se voulant englobante et universelle, la formation s'adresse à un large éventail de psychologues, psychothérapeutes, et intervenants dans divers domaines, accompagnant différentes clientèles.



perfectionnement.com

FORMATION EN LIGNE

## **CLIENTÈLE**

Psychologues, psychothérapeutes, intervenants dans le domaine social, de la santé et du travail, avec différentes clientèles, intéressés à parfaire leurs compétences dans les techniques d'interventions qui permettent à la fois de diminuer le vécu négatif et d'augmenter le vécu positif. Jacques Forest travaillant majoritairement avec une clientèle adulte dans des sphères de performance (ex.: athlètes de haut niveau, travailleurs et organisations), la plupart des exemples viendront de ces domaines, mais cela ne réduit pas l'applicabilité des notions à d'autres clientèles et milieux.

## **OBJECTIFS**

- Savoir ce qu'est la motivation.
- Connaître, identifier et nommer les quatre types de motivation au travail.
  - Motivation intrinsèque
  - Motivation identifiée
  - Motivation introjectée
  - Motivation extrinsèque
  - Démotivation
- Reconnaître et identifier différentes conséquences économiques, comportementales, psychologiques et physiques de différents types de motivation au travail.
- Connaître, identifier et nommer les besoins psychologiques qui peuvent stimuler la motivation autonome et diminuer la motivation contrôlée.
  - Autonomie
  - Compétence
  - Appartenance sociale
- Connaître les trois grands leviers organisationnels d'intervention (organisation des tâches, rémunération, leadership) pour stimuler la motivation autodéterminée et diminuer la motivation contrôlée.
  - Organisation des tâches
  - Rémunération/Argent
  - Leadership

## **ÉLÉMENTS DE CONTENU**

Cette activité se base sur plus de cinq décennies de recherche scientifique solide pour aider les participant(e)s à démystifier, comprendre et stimuler la motivation au travail selon la théorie de l'autodétermination. Elle aborde les différents types de motivation au travail, les besoins psychologiques qui permettent de stimuler les formes de motivation les plus adaptatives et les grands leviers d'intervention sur lesquels il est possible d'agir (rémunération, leadership/relation, organisation du travail). Elle s'affaira aussi à déboulonner certains mythes durables sur la motivation.

## **DURÉE DE L'ACTIVITÉ**

Cette formation est d'une durée de 2 heures.

## **MÉTHODE PÉDAGOGIQUE**

L'exposé théorique sera complété avec des exemples théoriques et aussi réels.

## **ATTESTATION**

Une attestation de participation (2 heures) sera remise aux participants ayant complété de la formation.

## FORMATEUR



**Jacques FOREST** détient un doctorat en psychologie du travail et des organisations de l'Université de Montréal et a réalisé des études postdoctorales à l'École de gestion John-Molson de l'Université Concordia. Il est actuellement professeur en comportement organisationnel à l'ESG UQAM, psychologue organisationnel et conseiller en ressources humaines agréé (CRHA).

Ses études et enquêtes ont été financées par différents organismes québécois et canadiens et il a reçu un prix lors du concours 2006 de vulgarisation scientifique de l'Association Francophone pour le Savoir (ACFAS) de même que le prix de la relève professorale en recherche de l'ESG-UQAM en 2011.

Depuis 2007, il a publié 62 articles scientifiques ainsi que 18 chapitres de livre en plus d'avoir réalisé 224 interventions dans les médias et au-delà de 515 conférences et formations en entreprises, dans plusieurs pays différents.

**Jacques FOREST** a, entre autres, été conférencier à Paris pour l'ANDRH, à Toronto pour le Conference Board of Canada, à une conférence TED à Montréal en plus d'être fréquemment sollicité pour des entrevues pour des médias tels que La Presse, Radio-Canada et Les Affaires.

Ses travaux s'inscrivent dans l'approche de la psychologie positive et vérifient comment il est possible de concilier performance et bien-être au travail.

## BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIONNÉE

- Forest, J., Gradito Dubord, M.-A., Olafsen, A. H. & Carpentier, J. (2023). Shaping tomorrow's workplace by integrating self-determination theory: A literature review and recommendations. *Handbook of Self-Determination Theory* (Chapter 43).
- Manganelli, L., Thibault Landry, A., Carpentier, J., & Forest, J. (2018). Self-determination Theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227-240.  
<https://doi.org/10.1177/1523422318757210>



perfectionnement.com

FORMATION EN LIGNE

- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources, 20*(2), 133-147.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and emotion, 42*(5), 706-724.
- Slemp, G. R., Lee, M. A., & Mossman, L. H. (2021). Interventions to support autonomy, competence, and relatedness needs in organizations: A systematic review with recommendations for research and practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 94*(2), 427-457.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of management, 42*(5), 1195-1229.
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review, 11*(3), 240-273.