

jecommunique.com
plus de 20 000 visites
chaque mois

Formation, coaching, un seul numéro 01 5

www.toutyai.com
Tous les meilleurs sites en 3 clics

Des CD pour mieux communiquer.

Nouveau:
Communication médicale

DCR La PNL à Toulouse

JCC vous recommande:
Les clés du Leadership à Toulouse

20 000 personnes ont lu cette page:
Le charisme.

PNL: formations **Formations PNL**

[La PNL pour qui?](#)

[Vous souhaitez réunir un grand groupe: tarif particulier.](#)

coaching **Coaching**

Gratuit: Abonnez vous à la lettre de jecommunique.com. Cliquez ici

[PNL: revue de presse.](#)

[liens avec jecommunique.com](#)

Des CD pour mieux communiquer.

Imaginez que vous parveniez à améliorer la façon dont vous communiquez, quelles seraient les conséquences positives dans votre vie? plus d'amis? moins de conflits? de meilleurs relations avec vos proches? vos collègues?

Ces cd représentent un important travail de synthèse sur les techniques de communication
[Pour en savoir plus, cliquez ici](#)

CD1: La communication du succès. Plus de 55 minutes de conseils pratiques sur la manière de bien communiquer.

CD2: Gérez votre stress.
Le stress est un poison qui nous limite, parfois nous paralyse.

CD3: Communication non verbale.
Vous dites toujours plus que ce vous croyez dire. Ces gestes qui parlent et nous renseignent.

CD4: Réussissez votre entretien d'embauche, ne gâchez pas vos chances. Vous trouverez des conseils pour réussir les fameuses premières minutes. Vous apprendrez à repérer les signaux externes de satisfaction ou d'insatisfaction chez le recruteur et comment réagir et bien d'autres choses encore.

Accueil [sommaire](#)

[sommaire général](#)

Plan du site 

DBF
Dynamom Business Formation

23 Square Édouard VII
Paris 75009
01 53 43 51 35

Formation, co

Des dizaines de pages d'informations sur la PNL, l'analyse transactionnelle, la communication, le



Management: la motivation

Enregistrez cette page dans vos favoris pour pouvoir la consulter plus facilement.

La motivation!

Vous pensez que vous pouvez le faire.
Vous pensez que vous ne pouvez pas le faire.
Vous avez raison.
Henry FORD.

Le manque de motivation est un problème pour l'ensemble du monde du travail, salariés du public et du privé, entreprises.
Selon une étude IFOP, **6%** des salariés français seulement seraient motivés contre **30%** aux USA, **24%** au Canada, **17%** au Royaume-Uni, **15%** en Allemagne et **9%** au Japon. Les français ont également le plus fort pourcentage (**26%**) de personnes démotivées.

Les champions de la motivation:

Ce sont nos amis canadiens (4000 visiteurs mensuels de jecommunique.com), champions de la motivation avec un taux très élevé de salariés motivés et un taux faible de salariés démotivés.
Quelque soit la taille d'une entreprise, la démotivation conduit à un "jeu" **perdant-perdant**. Perdant pour le salarié, perdant pour l'entreprise.

Les clients heureux et les salariés motivés font l'entreprise qui gagne.

Je vous propose une stratégie ainsi que des solutions concrètes et efficaces pour accroître la motivation.

J'organise des journées de formation sur ce thème. Pour plus de renseignements, adressez moi un mail.

Pour accroître la motivation.

- 1° Soyez clair.
- 2° Un salarié qui se sent apprécié est plus motivé.
- 3° Une bonne attitude managériale.
- 4° Compétence.
- 5° Favorisez l'influence.
- 6° Favorisez une ambiance stimulante.
- 7° Facteurs de motivation et de démotivation
- 8° Motivation: autres approches, autres théories.
- 9° "Motivation" par la peur?

Pour renforcer la motivation:

Soyez clair.
-le rôle.
-les objectifs.
-les valeurs.

Il n'y a pas de vent favorable à celui qui ne sait où il va. Sénèque.
www.jecommunique.com



Je ne sais pas pour vous, mais lorsque je suis dans le brouillard, je ralentis. Moins j'ai de visibilité, plus je vais lentement. Dans l'entreprise c'est exactement la même chose. Manque de visibilité égale manque de motivation.
Si je ne sais pas à quoi je sers, quel est mon rôle, quels sont mes objectifs, mais aussi quelles sont les valeurs de l'entreprise, ses projets... je ne peux pas savoir où je vais, je ne sais pas quelle est la bonne direction, et donc je ralentis.

management, le coaching. Des conseils pratiques...
Chers visiteurs. Envoyez un mail à vos amis pour leur proposer de visiter jecommunique.com
Entreprises
Formation
Coaching
Particuliers:
Formations 2005
cliquez ici
Formations et séminaires particuliers
Communication.
Gestion du stress.
Estime de soi Confiance en soi.
Bulletin d'inscription.
Formations PNL
Formations PNL cliquez ici.
Soirées présentation.
Formations.
Inscription GRATUITE à nos soirées de présentation. Modalités Cliquez ICI.
CD Audio
CD1: Développez votre manière de communiquer.
CD2: Gérez votre stress et accédez à vos ressources avec l'hypnose.
CD3: Communication non verbale. Ces gestes qui parlent.
CLIQUEZ ICI.
La lettre de JCC
Recevez chaque mois un Pour vous abonner gratuitement, cliquez ici
Le portail de JCC
Le portail de JCC Une sélection de plus de cent sites. Presse, infos entreprises, travaux, stages...
Créons des liens.
La tribune de JCC

La clarté des objectifs est particulièrement importante, rappelons que les objectifs doivent être réalisables, atteignables et en même temps ne doivent pas être trop faibles.

Un salarié qui se sent apprécié est plus motivé.



Il n'y a rien de plus motivant que de savoir que ce que l'on fait est bien et utile. Dans l'entreprise, c'est savoir que l'on est important dans le projet commun.

Malheureusement, bien souvent lorsque quelqu'un fait quelque chose de bien on ne le lui dit pas. Par contre, s'il a commis une erreur ou fait quelque chose de mal, on ne manque pas une occasion de le lui dire.

Si vous êtes branché sur ce qui ne va pas, branchez-vous aussi sur ce qui va ou qui peut être amélioré.

Cette attitude négative commence très tôt, dès l'école, les enseignants notent souvent en soustrayant des points à chaque faute: recherche d'erreurs et évaluation à partir des erreurs. Les appréciations sont orientées de façon négative.

Les enfants sont "mesurés" par rapport à un idéal, et si au prix d'un important effort un élève parvient à obtenir 13/20, on lui dira d'une manière ou d'une autre que c'est insuffisant.

Démobilisant pour beaucoup: des milliers de futurs adultes sont "formatés" sur le fait que de toute façon, quoiqu'on fasse ce n'est jamais bien.

Quel est l'impact de ce système sur la démotivation des français?

UNE BONNE ATTITUDE MANAGERIALE.

www.jecommunique.com



Le management doit être adapté à la personne et non au système.

On peut définir quatre grandes attitudes :

1° En face d'une personne compétente, motivée et confiante, la bonne attitude est d'être délegatif; une personne compétente, sûre d'elle, capable d'autonomie sera démotivée par un management trop directif.

2° Un salarié compétent et insécurisé manquant de confiance en lui aura besoin d'être encouragé (importance de la relation). Dans le cas contraire, il sera gagné par le stress, la peur d'échouer et risque de mettre en place un mécanisme d'évitement de fuite vis-à-vis de la tâche à effectuer.

3° Prenons le cas d'un salarié faiblement compétent mais motivé: un effort important doit être fait en matière d'encadrement donc de directivité, d'augmentation des compétences, afin que cette personne ne soit pas paralysée parce qu'elle ne sait pas (encore) quoi ou comment faire.

4° Un autre cas peut se présenter: motivation et compétence faibles. En attendant que cette personne accroisse ces deux éléments, l'attitude est d'être directif: dire ce qu'il y a à faire et comment, avec des objectifs clairs, précis et atteignables. Ce type de personne doit bien comprendre qu'elle est son rôle et que quelque soit sa tâche, elle a un impact sur l'équipe.

Et enfin, souvenez vous:

Que ce n'est pas parce qu'une personne croit qu'elle sait faire, qu'elle sait réellement faire.



Notre nouvel invité sur la tribune de JCC

CHARISME ET COHERENCE PERSONNELLE

Gérard SZYMANSKI, enseignant en PNL

Les livres de JCC

Mes livres pré

Tout sur le coaching

Accompagnement personnalisé.
Clarifier, atteindre vos objectifs.
Menez votre carrière au top.
Résolution de problèmes.

Sommaire

Vous souhaitez me rencontrer pour un coaching, cliquez ici.

Le coaching: questions.

Qu'est-ce que le coaching?

Coaching

Que pouvez-vous en attendre?

Questions sur le coaching.

Coaching sportif.

Vous cherchez un coach.



L'annuaire JCC.

Vous êtes coach.

Nous recherchons des coaches, venez nous rejoindre.

CD Audio

CD1:
Développez votre manière de communiquer.

CD2:
Gérez votre stress et accédez à vos ressources avec l'hypnose.

CD3:
Communication non verbale.
Ces gestes qui parlent.

CLIQUEZ ICI.

Conseils pratiques

Conseils pratiques: sommaire

Gestion du stress

Gestion du temps

Gérer une réclamation.

Entretien d'embauche.

Que ce n'est pas parce qu'elle devrait savoir faire qu'elle sait faire.
Que ce n'est pas parce qu'une personne est compétente dans un domaine qu'elle l'est dans d'autres domaines.
Si votre niveau d'exigence est trop élevé par rapport aux compétences réelles, vous allez démotiver la personne. Pour accroître le niveau des compétence d'une personne, formez la.

Que de talents cachés et de dynamisme étouffé par un management inadapté! Ce sont les hommes et non les systèmes qui font la réussite d'une entreprise.

La compétence comme facteur de motivation.



Les gens compétents ont un niveau de motivation plus élevé, ils maîtrisent leurs tâches et en conséquence se sentent responsables de ce qu'ils font.

Les gens aiment réussir.

Les compétences peuvent s'acquérir soit par **la formation** (capacités) et par **le coaching** qui agit au niveau des process et des croyances (je suis incapable de... je n'y arriverai jamais...).

Le coaching procède d'une action sur mesure, individualisée.

Une personne compétente augmente sa confiance en elle, sécurisée, elle est capable d'initiatives.

Chacun est prêt à s'engager avec plus de détermination sur une tâche qu'il se sent capable d'accomplir.

Influence et motivation.



Les Systèmes se complexifient et demandent une grande réactivité: tout va plus vite !

Les gens sont plus motivés lorsqu'ils disposent d'une marge de manœuvre leur permettant d'agir sur leur propre travail.

Cette influence peut s'exprimer à différents niveaux, tout d'abord **l'organisation du travail** lui-même, l'accent étant mis sur l'objectif à atteindre.

Chaque personne est différente. Pour pouvoir travailler à son maximum d'efficacité, elle a besoin de pouvoir elle-même faire des choix sur la meilleure manière de planifier son propre travail.

Un autre point important: une personne qui peut apporter des **innovations** sur sa manière de travailler et sur son environnement de travail sera plus motivée.
Certaines entreprises proposent des primes à l'innovation, d'autres ont mis en place des "boîtes à idées".

Les gens qui se sentent utiles, importants pour l'entreprise sont plus motivés (voir appréciation).

Ceci demande de développer une attitude ouverte et de réfléchir deux fois (et plus) avant de dire ça ne marchera pas, c'est pas possible chez nous, on verra cela plus tard (aux calendes grecques)...

Recrutement (employeur).

La toute nouvelle page.

● La zone C.

Communication.

La PNL

Analyse transactionnelle

Le coaching

Développement personnel.

Hypnose

Conte sur les croyances

Métaphore: le conte du troisième millénaire.

Management.

La motivation.

Management:
Gestion du tempsManagement:
Le recrutement.Management:
Formations.Management:
Acquérir du charisme.● Communication
politique. ●**Sommaire.****Enseignants
formateurs.****Sommaire.****Communication
médicale.****Sommaire.****Communication:**

Mieux communiquer?

La communication assertive.
(nouveau)

J'écoute

J'observe

Les micro mouvements

Le mouvement des yeux

Les présupposés de la PNL

Lexique des termes de la PNL

Communication avec des personnes
difficiles.

Le rapport. La relation

Le feedback

La flexibilité

Les questions.

Le méta modèle

Milton langage

Le saupoudrage.

Les croyances

Tri positif-tri négatif

Synchronisation

Communication:
Référence int.
Référence externe.

Objectifs(explorer)

Ne découragez pas l'esprit d'initiative.

Laissez de l'autonomie pour résoudre les problèmes.

Un PDG en visite dans une des usines d'un grand groupe est interpellé par un cadre dirigeant: "Monsieur, nous avons un problème...".
Le PDG lui répond: "Ca n'est pas possible, ou bien ce problème est à vous, ou bien il est à moi, mais il ne peut être à nous deux".

Cette histoire un peu caricaturale illustre le fait que chacun doit avoir une certaine latitude pour apporter **des solutions aux problèmes qu'il rencontre** sans avoir à en référer en permanence à sa hiérarchie. Ceci demande un minimum de cadrage.

Je connais un responsable de l'industrie pharmaceutique qui demande à ses collaborateurs de lui préciser quelle est l'importance et l'urgence du problème qu'on lui soumet sur une échelle de zéro à cinq.

Ses collaborateurs savent que seuls les problèmes quatre et cinq peuvent être évoqués en dehors des réunions prévues à cet effet. L'expérience montre que les problèmes échelonnés de zéro à trois se résolvent le plus souvent d'eux-mêmes avant les dites réunions.

Facteurs de motivation et de démotivation.www.jecomunique.com

Certains facteurs agissent plus fortement sur la motivation que sur la démotivation (et inversement).

Par exemple, le salaire a un impact plus fort sur la démotivation que sur la motivation. Une rémunération trop faible démotive alors qu'à l'inverse, un salaire élevé n'est pas un facteur important de motivation. Par contre, augmenter son salaire peut être un objectif donc motivant. Lorsque cet objectif est atteint, s'il n'y a pas de nouvel objectif, la motivation stagne. Une prime mensuelle indexée au résultat représente chaque mois un nouvel objectif. Rappelons ici que tout objectif atteignable est porteur de motivation.

Voici quelques facteurs et leur importance en terme d'impact.

J'ai appliqué une graduation de +5 à -5, elle est arbitraire. Nous sommes tous différents, il est donc probable qu'en fonction de votre propre histoire personnelle et professionnelle vous ayez une autre vision. Prenez ce que je vous apporte comme une indication, un ordre de grandeur. Les signes + et - se réfèrent respectivement à la motivation et à la démotivation ainsi +5 signifie un impact maximum sur la motivation alors que -5 un impact maximum sur la démotivation.

Quelques exemples:**Réalisation de soi +5 et -1**

Il est très motivant de pouvoir se réaliser et peu démotivant de ne pas pouvoir se réaliser

Considération: +4 et -1

L'impact de la considération est plus fort sur la motivation que son insuffisance sur la démotivation.

Intérêt du travail: +3 et -1

Travail intéressant motivation élevée, travail non intéressant, démotivation faible.

Responsabilité: +2 et -0

Le -0 n'a pas de sens mathématique, il signifie simplement que l'absence de responsabilité ne démotive pas.

Politique générale de l'entreprise claire: +1 et -5;

Si vous êtes chef d'entreprise, si vous n'expliquez pas votre politique générale, vous démotivez votre personnel. A l'inverse si vous l'expliquez, vous motivez peu.

Intérêts et limites:**Intérêts:**

Accroître les facteurs motivants et faire la chasse aux facteurs démotivants.

Limites:

Chaque personne est unique. Nous ne réagissons pas de la même manière aux mêmes stimulations.

Objectifs(déterminer)

Le modèle SCORE.
Clarification d'objectif.

Orientation scolaire.
(lettre à ma nièce)

Gestion des conflits, seuil de tolérance.

Négociation entre 2 parties

Le temps, la ligne du temps, in-time through time.

Les suggestions

Persuasion argumentation

Communication pratique: Langage positif.

Apprentissages et croyances

Analyse transactionnelle: États du moi.

Analyse transactionnelle: Les transactions.

Le langage métaphorique.

Les distorsions abusives.

Persuasion.

Développement personnel:

Réussite professionnelle.

Les 7 croyances de la réussite.

Les 8 clés du succès.

Apprendre à apprendre.

Se rencontrer. (nouveau)

Dialogue.

Assertiveness

Nos valeurs

Niveaux logiques

Séduction et communication.

Le couple.

Gestion du stress: conseils de base

Que faisons-nous de notre temps?

Acquérir du charisme.

**Gestion du stress et PNL.
Une approche différente.**

Jecomunique.com

1^{er} site francophone de communication et de développement personnel. Inspiré de la pnl, de l'analyse transactionnelle, de l'hypnose et des techniques de coaching et de management.
Merci de faire connaître ce site.
Des centaines de pages et d'infos pour communiquer avec talent, se sentir en cohérence avec ce que l'on est vraiment et mener à bien ses projets qu'ils soient personnels ou professionnels.

.....

...

Bonjour l'ambiance, le moral, le mental, les états internes...

Le désir crée la force. Raymond Holliwel

La volonté est le résultat du désir. Diderot

Au début de toute réussite est le désir. Napoléon Hill



Je classe dans ce paragraphe toute l'énergie, la vitalité que le manager doit insuffler à son équipe. Créer une ambiance stimulante est de sa responsabilité.

Motiver une personne, c'est aussi lui donner envie de faire. Le mot important est le mot **envie**. L'envie est du domaine du ressenti, ce que l'on appelle en PNL les états internes. L'état interne est ce qui précède le comportement, j'agis parce que je ressens...

Recherchez les métaprogrammes:
Opérateurs modaux. "Il faut" (nécessité) est moins motivant que "j'ai envie".
Surveillez les temps, le: "il faudrait" n'est pas prêt de se réaliser!

Autres approches, autres théories sur la motivation.

www.jecomunique.com

Théorie de Mc Lelland basée sur le désir que chacun a de se dépasser, de se réaliser.

Théorie de MASLOW: la pyramide de Maslow.

La plus connue, elle est basée sur la satisfaction de besoins classés selon une certaine hiérarchie:

- besoins physiologiques.
- Besoins de sécurité.
- Besoins sociaux.
- Besoins d'estime de soi et des autres.
- Besoins de réalisation de soi.

La théorie de Herzberg.

Il a isolé 16 besoins. La motivation résulte de la satisfaction ou la non satisfaction de ces besoins.

La théorie de Locke.

Basée sur la notion d'objectif.

La théorie de skinner.

Que nous pourrions appeler la théorie du bâton et de la carotte ou plus scientifiquement des feedbacks positifs et négatifs.

"Motivation" par la peur.

www.jecomunique.com



Est-ce que ça marche?

Peur de perdre son emploi, peur d'être muté, peur d'être mis au placard, peur de se faire ...

engueuler!

Je ne parlerai pas ici de la solitude physique et psychologique de celui qui "règne " par la peur, ni du fait qu'il s'expose autant que ceux qu'il terrorise (tous ceux qui useront de l'épée, périront par l'épée).

Chacun fera la différence entre exercice de l'autorité et utilisation de la peur. L'autorité n'est reconnue et acceptée que lorsqu'elle est légitime. Le leadership a ses règles et l'une d'elles est le respect.

L'utilisation de la peur est tout simplement moins efficace.

La motivation par la peur trouve son "efficacité" dans la satisfaction des besoins physiologiques et des besoins de sécurité (niveau 1 et 2 de la pyramide de **Maslow**). Une personne motivée de cette manière fera ce qu'il faut pour être tranquille... Une personne qui agit en fonction des niveaux supérieurs fera plus que ce que l'on attend d'elle.

Conclusion:

Les mécanismes qui produisent de la motivation ne sont pas l'inverse de ceux qui produisent de la démotivation. Tous les facteurs n'ont pas la même importance. La motivation est un processus multifactoriel dynamique. En matière de motivation, rien n'est jamais définitivement acquis. Bien que chaque personne soit unique et que toute chose sorte de son contexte perde de sa puissance, on peut néanmoins ressortir quelques orientations fortes:


Pour augmenter la motivation d'une personne:

- mettez en place une stratégie gagnant-gagnant.
- soyez clair.
- donnez des objectifs atteignables.
- soyez positif dans vos feedbacks.
- reconnaissez et "clamez" ses qualités.
- permettez lui de se réaliser.
 - influence sur son travail.
 - influence sur son organisation.
 - influence sur la résolution des problèmes qui la concernent.
- faites ressortir son rôle et son utilité dans l'entreprise.

S'il vous semble que cette lettre peut avoir un effet bénéfique pour vous-même et votre entreprise, imprimez la et faites la circuler.

Conclusion de... la conclusion.

Dynacom Business avec le concours de jecommunique.com vous propose des formations à la communication et du coaching. Nous sommes heureux de mettre notre compétence à votre service.

	Les CD audio.	CD1: Développez votre manière de communiquer.	CD2: Gérez votre stress et accédez à vos ressources avec l'hypnose.	CLIQUEZ ICI.
---	----------------------	---	---	------------------------------

Abonnez vous gratuitement à la lettre mensuelle de jecommunique.com. Cliquez ici

Saviez-vous que les personnes qui visitent régulièrement jecommunique.com réussissent mieux et communiquent mieux que les autres?

Dynacom Business

Formation et coaching
www.jecommunique.com

FIN

