|  |
| --- |
| atelier MOTIVATION |
|  |  |  |
| **Notes du présentateur** |

# AIM

Le GSTO22 se concentre sur l'engagement des sous-traitants à travers trois défis : Systèmes, Motivation et Climat

L'objectif de cet atelier est d'avoir une discussion de groupe sur la façon dont vous pouvez motiver les sous-traitants et, en fin de compte, les inciter à participer à nos efforts collectifs en matière de santé et de sécurité. Non pas en utilisant la carotte et le bâton, mais en rendant l'histoire personnelle et en rendant la motivation intrinsèque.

# comment utiliser le pack atelier

Le dossier de l'atelier contient trois documents que vous pouvez utiliser :

* Les notes du présentateur : elles contiennent des conseils pratiques de préparation ainsi que le script des slides.
* Les slides de support (PPT) : elles vous permettront d'introduire l'atelier et d'expliquer les concepts qui seront traités pendant l'atelier.
* Les documents de l'atelier : ils doivent être distribués (sous forme numérique ou imprimée) aux participants. Ils contiennent une brève explication du concept qui est traité ainsi que toutes les questions de discussion de l'atelier.

Bien entendu, vous pouvez personnaliser le pack de slides avec des exemples de votre propre projet par exemple. Nous vous déconseillons cependant d'intégrer des messages supplémentaires qui n'ont pas de lien direct avec le thème de GSTO22, car cela peut compromettre/diluer le message principal à envoyer et l'éclairage à apporter.

Veuillez noter que le dossier de slides est intentionnellement très bref. Il ne s'agit que d'une introduction à l'atelier et aux concepts. L'essentiel est l'interaction pendant l'atelier. C'est là que se crée la valeur ajoutée de l'ensemble de l'exercice.

# Préparation de l'atelier

L'objectif principal de l'atelier est de créer ou d'améliorer l'engagement par la motivation. En d'autres termes, nous parlons d'influencer les comportements. C'est ce qu'est le leadership. Et comme nous le savons, le leadership n'est pas lié à une position hiérarchique dans une organisation. Chacun d'entre nous peut être un leader en matière de sécurité lorsqu'il interagit avec d'autres personnes. Il est important que les participants le comprennent : nous pouvons utiliser des pratiques telles que les toolbox, les Daily Stands, les Safety Walkabouts comme des occasions de faire preuve de leadership, mais en substance, le leadership peut se produire au cours de toute interaction humaine.

L'atelier est principalement destiné à l'équipe du projet (gestion du projet, bureau technique, conducteurs), mais vous pouvez inviter des représentants des sous-traitants ou du client si vous pensez que cela peut apporter une valeur ajoutée à la discussion.

Les questions de l'atelier ne doivent pas être considérées comme une liste de contrôle. Elles doivent plutôt être considérées comme des questions permettant de lancer des discussions fructueuses sur les facteurs critiques de réussite. Un atelier n'étant pas une procédure, vous ne trouverez pas les "bonnes réponses" dans ce document d'orientation. La valeur ajoutée de l'atelier est de partir de la réalité telle que les gens la vivent, d'inviter la créativité et de trouver des solutions adaptées au projet.

Il est recommandé de discuter des trois éléments qui créent la motivation intrinsèque, mais ce n'est pas obligatoire. Si vous estimez qu'un certain élément nécessite plus d'attention que les autres, n'hésitez pas à adapter l'atelier à vos propres besoins.

Le résultat de l'atelier doit être un inventaire d'actions, d'idées (évidemment avec des propriétaires et des délais) et, pourquoi pas, d'engagements personnels qui auront un impact positif sur l'engagement des sous-traitants sur votre projet.

Pour bien comprendre et maîtriser tous les concepts, nous vous recommandons vivement de lire le Guide pratique de BESIX sur l'engagement des sous-traitants. Pour cet atelier, la section sur la motivation est essentielle.

# script slides

Slide 1

Lorsque vous montrez la slide titre, vous pouvez souhaiter la bienvenue aux participants à l'atelier et parler du rôle essentiel que jouent les sous-traitants dans notre activité. Vous pouvez également expliquer pourquoi nous parlons spécifiquement d'"engagement" et pas seulement de "gestion". Si vous avez besoin d'inspiration, le Guide pratique BESIX comporte une section intitulée "Le contexte de la sous-traitance".

Slide 2

Dites au groupe que pour créer un engagement avec nos sous-traitants, nous devons travailler sur trois défis : Systèmes, Motivation et Climat.

Slide 3

Dites au groupe que cet atelier sera axé sur la motivation.

Slide 4

La motivation peut être extrinsèque ou intrinsèque. La motivation extrinsèque consiste à accomplir une tâche ou à adopter un comportement pour des raisons extérieures, comme éviter une punition ou recevoir une récompense. La motivation intrinsèque consiste à accomplir une tâche parce qu'elle est personnellement gratifiante pour vous.

La recherche a montré à maintes reprises que l'application de la seule approche de la carotte et du bâton (motivateurs extrinsèques) ne donne pas les résultats que l'on pourrait attendre à long terme. Pour les tâches mécaniques simples et pour faire faire aux gens des choses à court terme, la carotte et le bâton sont très efficaces. Pour les tâches plus complexes, telles que l'analyse d'un problème et la recherche d'une solution, la créativité, la recherche de la meilleure façon de faire les choses et l'appropriation, par exemple, et pour une motivation durable, cette approche est inadéquate et souvent contre-productive. Pour ces tâches, les motivateurs doivent être intrinsèques.

Slide 5

Trois éléments sont à l'origine de la motivation intrinsèque : L'autonomie, la maîtrise et le but. Examinons-les un par un.

Slide 6

L'autonomie est le besoin de diriger sa propre vie et son propre travail. Pour être pleinement motivé, vous devez être en mesure de contrôler ce que vous faites, quand vous le faites et avec qui vous le faites.

L'autonomie nous motive à penser de manière créative sans avoir à nous conformer à des règles strictes sur le lieu de travail. En repensant les idées traditionnelles de contrôle - documents à fournir, présence aux réunions, règles détaillées et complètes, etc. - nous pouvons accroître l'autonomie, renforcer la confiance et améliorer l'innovation et la créativité.

Mais donner de l'autonomie ne signifie pas l'anarchie totale. L'autonomie consiste également à fixer des limites et à demander des comptes aux personnes. Elle doit être comprise comme une autonomie guidée.

Ainsi, au lieu de dire précisément aux sous-traitants ce qu'ils doivent faire et comment le faire, engager un dialogue sur la manière dont le travail peut être effectué en toute sécurité crée de l'autonomie.

Slide 7

La maîtrise est le désir de s'améliorer, d'apprendre et de se développer. Si vous êtes un coureur à pied, par exemple, vous reconnaissez peut-être la motivation que cela procure de courir juste un peu plus loin ou plus vite que la semaine dernière. C'est la maîtrise en tant que facteur de motivation.

Nous savons que tous nos sous-traitants ne sont pas forcément au même niveau que nous. Et c'est tout à fait normal. Le défi est d'élever leurs capacités par l'apprentissage et le coaching. Non seulement parce qu'il est motivant de s'améliorer, mais aussi parce que la sécurité n'est pas l'absence d'accidents, c'est précisément la présence de ces capacités qui contribuent à ce que les choses se passent bien.

Slide 8

L'objectif semble être l'élément le plus "flou", alors rendons-le concret. Les gens peuvent être désengagés et démotivés s'ils ne comprennent pas ou ne peuvent pas s'investir dans la "vue d'ensemble". Mais ceux qui croient qu'ils travaillent à quelque chose de plus grand et de plus important qu'eux-mêmes sont souvent les plus productifs et les plus engagés.

C'est exactement la raison pour laquelle nous avons adopté le slogan "Care is at our core". En matière de santé et de sécurité, le but ultime n'est pas d'atteindre un certain nombre d'heures de travail sans accident. C'est un sous-produit. L'objectif est de prendre soin de soi et des autres. La bienveillance est une valeur humaine universelle et un objectif commun auquel chacun peut adhérer et sera motivé pour le faire. C'est la vision globale de la santé et de la sécurité.

La conformité - même si elle est importante - est un faible facteur de motivation. L'entraide est le but humain le plus puissant et le plus universel qui soit.

Slide 9

Dites aux participants que vous avez parlé assez longtemps maintenant et que vous êtes curieux de connaître les pensées et les idées du groupe sur le sujet (votre rôle passe ici de présentateur à modérateur).

Invitez les participants à prendre leur feuille d'atelier et dites-leur que vous allez maintenant avoir en groupe une discussion et un échange d'idées sur la façon dont nous pouvons améliorer le processus de gestion des sous-traitants afin de stimuler l'engagement.

Conseil : dans la section "Boîte à outils du leadership" du guide pratique, vous trouverez un certain nombre de conseils et d'indices pour inviter à la participation et à l'interaction.