



Développer votre savoir-être

Nom de la compétence : MOBILISATION

Définition : Amener les individus à se mettre volontairement en mouvement, afin de s'organiser dans le but d'atteindre les objectifs visés.

| Quelques questions qui vous branchent... | Oui | Non |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| – Savez-vous ce qui motive les gens avec qui vous travaillez? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| – Responsabilisez-vous vos clients? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| – Êtes-vous sensible à ce qui peut démotiver votre entourage, que ce soit de façon délibérée ou non? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| – Invitez-vous les autres à émettre leur avis et à s'impliquer? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| – Partagez-vous ouvertement les mérites d'une réalisation? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| – Faites-vous en sorte que chaque personne impliquée dans un projet se sente importante? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| – Les gens aiment-ils travailler avec vous ou pour vous? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Si vous accumulez les « non », lisez ceci!

Quelques trucs qui portent fruit...

- Exprimez à vos clients et collaborateurs que ce qu'ils font est important pour vous et remerciez-les.
- Discutez avec eux de sujets qui les intéressent afin de connaître leurs sources de motivation. Il est probable que vous vous découvrirez des points communs qui vous permettront de personnaliser vos efforts de motivation.
- Ne jugez pas les autres. Il n'est pas nécessaire d'être d'accord avec le comportement des gens pour les motiver, il suffit de les comprendre.
- Parlez-leur, dans un langage simple, de vos idées et de vos projets, des questions que vous vous posez, des facteurs qui vous intéressent... Ils vous suivront plus facilement s'ils vous comprennent et s'ils constatent que vous leur faites confiance.
- Recherchez leur opinion sur les décisions à prendre et impliquez-les dans l'établissement des objectifs et dans la planification du travail.
- Délégez des tâches et respectez l'autonomie de vos collaborateurs.
- Permettez-leur d'apprendre des choses nouvelles et de développer leurs compétences.
- Évaluez ensemble le travail accompli, partagez les succès, tout comme les échecs.
- Soyez réaliste. Un défi est une source de motivation s'il est raisonnable, s'il a des chances d'aboutir, et s'il existe un certain contrôle sur les moyens pour y parvenir.
- Transformez les problèmes en opportunités pour stimuler la motivation.

1- Si vous le souhaitez, effectuez cette réflexion personnelle :

En lien avec la compétence ciblée, énumérez les aspects dont vous êtes satisfait et que vous souhaitez maintenir.

Énumérez les aspects dont vous êtes partiellement satisfait et que vous souhaitez améliorer.

Énumérez les aspects dont vous êtes insatisfait et que vous souhaitez modifier.

2- Partagez vos réponses avec un collègue afin de valider votre perception de vous-même.

Réalisé par



Ce projet a été réalisé dans le cadre du programme « Initiative d'appui aux conseillers agricoles » selon les termes de l'entente Canada-Québec sur le Renouveau du Cadre stratégique agricole.

