

Le module *Motivation* présente des occasions de partager ses expériences personnelles et de connaître des stratégies pour faciliter le développement de cette compétence. En progressant dans le module, les personnes apprenantes devraient voir une amélioration de leur motivation. Les 15 tâches, accompagnées d'activités d'apprentissage, présentent les notions de façon graduelle. Elles respectent la philosophie du cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO) et touchent, entre autres, la grande compétence E, *Gérer l'apprentissage*.

Treize annexes s'adressant aux personnes apprenantes accompagnent les tâches afin d'enrichir les activités d'apprentissage. Elles sont fournies à titre d'exemples pour appuyer davantage les formatrices. Ces annexes peuvent être projetées au tableau blanc interactif (TBI, ou *Smartboard*) ou à l'ordinateur.

Il est bon que les personnes apprenantes aient un cahier de travail personnel qui les accompagne dans l'étude des compétences génériques et qu'elles gardent leurs travaux dans un cartable ou un portfolio pour voir leurs progrès tout au long du processus.

Dans ce module, l'ordinateur est utilisé uniquement en tant qu'outil d'apprentissage. La grande compétence *Utiliser la technologie numérique* n'y est pas abordée, sauf pour la navigation sur Internet.

À titre de référence, voici la définition des trois savoirs.

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être
Le savoir inclut les connaissances, c'est-à-dire tout ce qui se rapporte à la compréhension des principes et règles de base qui définissent les compétences génériques (par exemple, la compréhension des styles d'apprentissage et de leur importance dans le développement de la volonté d'apprendre).	Le savoir-faire renvoie à l'application des règles, lois et principes que comporte l'exercice de la compétence générique (par exemple, non seulement connaître les styles d'apprentissage, mais aussi mettre en pratique les stratégies qui favorisent le respect de son propre style).	Le savoir-être est la dimension affective de l'apprentissage : croyances, sentiments, perceptions, attitudes, besoins et valeurs soulevés par les interactions avec d'autres personnes et avec l'environnement. Il est essentiel d'être disposé à apprendre, d'exprimer ses sentiments et de partager ses expériences personnelles durant le développement des compétences génériques.

Il est très important que les personnes apprenantes comprennent que développer leurs compétences génériques se compare à développer leur musculature dans un gymnase.

Musculature	Compétences génériques
Il faut avoir un but précis, p. ex., sculpter les muscles de son corps.	Il faut avoir un but précis, p. ex., utiliser des stratégies d'apprentissage permettant le développement des compétences.
Il faut s'exercer de façon constante, se rendre au gymnase régulièrement et suivre un régime approprié.	Il faut s'exercer de façon régulière, mettre en pratique les exercices pouvant favoriser le développement des compétences.
Les changements sont progressifs et graduels; on ne voit pas les résultats tout de suite.	Les changements sont progressifs et graduels; on ne voit pas les résultats tout de suite.
Plus on y met d'efforts, meilleurs sont les résultats, c'est-à-dire mieux on développe sa musculature.	Plus on y met d'efforts, meilleurs sont les résultats, c'est-à-dire mieux on acquiert les compétences.
C'est un travail ardu; on ressent parfois des douleurs musculaires.	C'est un travail ardu; on ressent parfois de l'inconfort durant la pratique.
Les bienfaits en valent la peine : on développe un corps sculpté et en santé.	Les bienfaits en valent la peine : on acquiert des compétences qui peuvent servir dans tous les volets de sa vie.

Qu'est-ce qu'un cahier de travail personnel?

Dans les modules, on invite les personnes apprenantes à utiliser leur cahier de travail personnel pour effectuer les activités sur les compétences génériques. Il peut s'agir d'un portfolio ou d'un cartable dans lequel la personne insère les feuilles imprimées durant les divers exercices pour pouvoir s'y référer tout au long du module.

Le cahier de travail personnel peut aussi servir d'outil de référence à la formatrice dans le cadre de l'évaluation du rendement de la personne apprenante.

Qu'est-ce qu'un journal de bord?

Nous encourageons aussi les personnes apprenantes à tenir un journal de bord. Cette stratégie les aidera à comptabiliser les efforts déployés durant leur cheminement et au cours du développement des compétences génériques.

Le journal de bord est un outil personnel qui sert, entre autres, à noter ses opinions, ses questions, ses sentiments, ses réflexions personnelles, ses réactions et ses commentaires positifs ou négatifs sur les sujets abordés durant les séances de formation. Non structuré et tout à fait personnel, le journal de bord n'est pas évalué. La formatrice n'y a accès que si la personne apprenante lui en donne la permission.

Pourquoi utiliser un journal de bord?

Le journal de bord permet à la personne de garder un compte rendu écrit de ses réflexions sur les leçons et peut lui servir de rappel durant le développement pratique des compétences génériques. Il est bon, durant les ateliers, que la formatrice donne aux personnes apprenantes des occasions d'inscrire des choses dans leur journal de bord. Plusieurs pistes d'animation les invitent d'ailleurs à noter leurs réflexions.

Comment se servir d'un journal de bord?

Nous recommandons d'y noter la date et d'indiquer un titre qui représente la leçon. Écrire de façon journalière dans son journal de bord est une habitude à acquérir, car elle facilite le développement des compétences génériques.

— Définition —

Avoir de la motivation, c'est avoir de l'énergie et de la vitalité et afficher une attitude intéressée et enthousiaste face à une tâche personnelle ou professionnelle à accomplir.

Avoir une énergie contagieuse.

Autres façons de l'exprimer : force intérieure qui pousse à agir pour atteindre un but, facteurs ou raisons qui mènent un individu vers un objectif donné, réserve d'énergie qui pousse à l'action, facteurs qui poussent à effectuer certaines actions, volonté de réaliser un objectif.

Objectifs du module

Ce module permettra à la personne apprenante de (d') :

- ✓ S'inspirer des autres
- ✓ Fixer des buts SMART
- ✓ Trouver des stratégies pour se motiver
- ✓ Être plus consciente de ses motivations
- ✓ Reconnaître et combattre la procrastination
- ✓ Découvrir la hiérarchie des besoins selon Maslow
- ✓ Élaborer un plan d'action pour stimuler sa motivation
- ✓ Distinguer les motivateurs intrinsèques et extrinsèques
- ✓ Acquérir une attitude plus positive et une ouverture d'esprit
- ✓ Transformer sa voix interne négative en voix interne positive
- ✓ Être plus consciente des influences externes qui affectent sa motivation
- ✓ Utiliser un «motivomètre» personnel pour déterminer son niveau de motivation
- ✓ Utiliser un bilan de ses forces et faiblesses, intérêts et traits de personnalité afin d'identifier ses motivateurs

***Avoir des objectifs est non seulement nécessaire pour se motiver,
c'est essentiel pour rester en vie.***

Robert H. Schuller

En se fondant sur l'évaluation administrée par la formatrice que l'on retrouve dans le *Guide sur les compétences génériques*, revoir les points suivants avec les personnes apprenantes en menant à bien les 15 tâches décrites dans ce module :

- Je vois toujours le côté positif des situations.
- J'aime participer, m'engager dans des activités.
- Les nouvelles tâches me fascinent, m'emballent.
- J'influence les gens autour de moi de façon positive.
- J'aime me porter volontaire pour participer à des activités.
- Je suis conscient des motivateurs qui me poussent à l'action.
- Je suis une personne d'action quand il est temps d'accomplir des tâches.
- J'accomplis des petites tâches de façon régulière pour atteindre mon but.
- J'ai beaucoup d'énergie et d'enthousiasme quand j'entreprends un projet.

Notes à l'intention de la formatrice

La durée suggérée des tâches est une valeur approximative et varie selon le niveau des personnes apprenantes de votre groupe.

L'avant-dernière tâche dans le module est la simulation d'une entrevue. Bien que le même format d'entrevue soit répété d'un module à l'autre, les questions posées et la compétence en vedette sont différentes. Cette répétition intentionnelle du format peut être très bénéfique pour les personnes apprenantes, car il est essentiel qu'elles aient l'occasion de jouer le rôle d'un employeur et celui d'un candidat appelé à démontrer sa maîtrise de la compétence en vedette durant une entrevue.

L'autoévaluation est la dernière tâche du module et elle a également le même format dans les 20 modules. L'autoévaluation permet de déterminer les progrès de la personne apprenante dans la compétence abordée. Chaque énoncé indique le numéro de la tâche auquel il se rapporte, de façon à vous permettre :

- d'administrer l'autoévaluation par étapes afin de suivre la progression de la personne durant le module et
- d'utiliser uniquement les énoncés qui se rapportent aux tâches accomplies si vous choisissez seulement certaines d'entre elles.

Certaines activités touchent aussi les compétences génériques suivantes :

- Initiative
- Persévérance
- Esprit d'analyse
- Confiance en soi
- Volonté d'apprendre

Dans la plupart des activités, vous inviterez les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux personnes ou plus, pour favoriser l'interaction et stimuler les échanges et le travail. Les activités peuvent toutefois être effectuées individuellement. À vous de décider selon le groupe.

Quelques suggestions pour adapter les tâches au niveau 1 ou 3 du cadre du CLAO

Niveau 1 : Dans plusieurs des activités de ce module, le groupe de tâches *Interagir avec les autres* est en vedette, à cause de la matière et des interactions orales. Pour porter la complexité au niveau 1, vous pouvez éliminer les discussions et les explications en groupe et vous assurer que les interactions sont brèves et se font avec une autre personne seulement. En ce qui a trait au groupe de tâches *Lire des textes continus*, vous pouvez faire la lecture vous-même (p. ex., les citations affichées au mur pour la tâche 1) sans demander aux personnes apprenantes de lire ou de travailler en équipes de deux. Pour le groupe de tâches *Remplir et créer des documents*, faites les activités avec les personnes apprenantes au tableau blanc interactif ou au rétroprojecteur.

Niveau 3 : Pour porter la complexité au niveau 3, assurez-vous que les interactions sont plus longues, qu'elles se font avec une autre personne ou plus et qu'elles portent sur divers sujets en même temps. En ce qui a trait au groupe de tâches *Lire des textes continus*, vous pouvez donner plus de lecture à la fois, car les personnes apprenantes de ce niveau passeront à travers la matière beaucoup plus vite. Aussi, posez des questions qui visent davantage l'évaluation et l'intégration de la matière. Pour le groupe de tâches *Remplir et créer des documents*, les personnes apprenantes peuvent remplir le tableau et le formulaire d'autoévaluation seules et sans aide.

Assurez-vous que le partage des résultats des activités et du questionnement demeure une expérience d'apprentissage positive et non menaçante pour les personnes apprenantes. Adaptez si nécessaire les savoirs reliés aux activités pour diminuer ou augmenter le niveau des tâches.

Les savoirs suivants seront abordés dans le cadre des 11 tâches. Étant donné que l'ordinateur est une façon très courante de travailler et qu'il s'agit d'un outil parmi d'autres, «Utilisation de l'ordinateur» ne figure pas dans les savoir-faire.

Savoirs

- Sensibilisation aux types de motivateurs
- Compréhension de la pyramide de Maslow
- Définition des mots *motivation, intrinsèque* et *extrinsèque*
- Compréhension de l'exercice du bilan personnel pour la prise de conscience personnelle
- Compréhension du lien entre la *motivation* et *l'initiative, la persévérance, la confiance en soi* et la *volonté d'apprendre*
- Compréhension des stratégies pour mieux se motiver
- Compréhension de l'exercice sur le langage positif
- Compréhension des composantes d'un plan d'action
- Différence entre les motivateurs intrinsèques et les motivateurs extrinsèques
- Définition du mot *procrastination*
- Compréhension du processus pour fixer un but SMART
- Rédaction d'un éloge funèbre

Savoir-faire

- Partage de ses réactions
- Expression de ses opinions
- Établissement de buts SMART
- Analyse des motivateurs
- Analyse de ses forces, faiblesses, intérêts et traits de personnalité
- Choix d'une stratégie à utiliser davantage
- Analyse des leçons tirées de vidéos
- Analyse d'inspiration résultant de citations
- Transformation de son langage négatif en langage positif
- Travail de groupe
- Participation à des jeux de rôles
- Navigation sur Internet
- Simulation d'une entrevue
- Capacité d'analyser
- Capacité d'être stratégique en entrevue
- Autoévaluation

Savoir-être

- Expression de sentiments face à la motivation et aux motivateurs
- Expression de sa confiance envers sa motivation
- Sensibilisation à sa capacité de se motiver
- Confiance de parler devant un groupe
- Fierté d'utiliser l'ordinateur et de naviguer sur YouTube
- Satisfaction de connaître ses motivateurs personnels
- Fierté de prendre plus d'initiatives et de se sentir motivé
- Fierté de reconnaître sa voix interne comme motivateur et de persévérer pour accomplir son but
- Confiance et motivation à prendre des décisions
- Confiance et motivation à prendre des risques
- Fierté de se connaître davantage donnant le goût d'apprendre

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres
- B2 : Rédiger des textes continus

Tâche 1

Lire des citations pour en trouver une qui inspire et qui aide à comprendre et à définir la motivation. (Niveau 1)

Durée approximative : 45 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes trouvent une citation d'un personnage célèbre qui les inspire et qui leur permet de définir la motivation. L'activité les aide à déterminer ce qui les inspire et les motive. Elles retracent aussi des expériences personnelles au cours desquelles elles ont fait preuve de motivation.

Pistes d'animation suggérées

- Inviter les personnes apprenantes à lire les citations affichées sur les murs de la salle et à noter une citation qui les inspire dans leur cahier de travail personnel.

Note : L'Annexe 1 contient 13 citations suggérées de personnages célèbres. Ces citations ne sont que des suggestions. Prenez celles que vous désirez ou trouvez-en d'autres. Vous pouvez aussi demander aux personnes apprenantes de faire des recherches et d'en trouver elles-mêmes.

- Une fois leur citation notée, demander aux personnes apprenantes d'expliquer pourquoi elles l'ont choisie et en quoi elles la trouvent inspirante.
- Ensuite, leur poser les questions suivantes :
 - *Comment vous sentez-vous en lisant cette citation?*
 - *Vous souvenez-vous d'une situation dans laquelle vous vous êtes senti prêt à agir et à tout faire? Décrivez ce qui vous poussait à agir.*
 - *Vous souvenez-vous d'une situation dans laquelle vous avez eu beaucoup de difficulté à accomplir quelque chose? Décrivez ce qui vous empêchait d'agir.*

Accorder le temps nécessaire pour échanger, en notant les mots clés au tableau. Les mots *motivé* et *motivation* vont peut-être ressortir. Si non, expliquer que cette volonté qui pousse à agir s'appelle la *motivation*.

- Présenter et expliquer la définition de la *motivation* :

Avoir de la motivation, c'est avoir de l'énergie et de la vitalité et afficher une attitude intéressée et enthousiaste face à une tâche personnelle ou professionnelle à accomplir.
Avoir une énergie contagieuse.

- Inviter les personnes apprenantes à comparer la définition aux mots clés mentionnés durant la discussion. Souligner que la motivation, c'est le moteur qui nous fait aller de l'avant. Elle nous permet de passer à l'action et d'accomplir un tas de choses. Faire remarquer que ce qui nous motive est très personnel, en ce sens que c'est unique à chacun. Souligner aussi que l'on peut perdre sa motivation dans certaines circonstances, par exemple, si on a de la difficulté à atteindre ses buts parce qu'on a visé trop haut ou si on est confronté à une situation personnelle qui change rapidement.
- Poser des questions au groupe comme :
 - *Pouvez-vous penser à une personne que vous trouvez motivée?*
(quelqu'un dans votre communauté, un voisin, un ami ou un personnage célèbre)
 - *Pourquoi croyez-vous que cette personne est motivée?*
 - *Qu'est-ce qui vous a motivé à vous inscrire au programme de formation?*
 - *Y a-t-il des moments où vous aimeriez quitter le programme?*
 - *Qu'est-ce qui vous motive à rester?*
 - *Vous est-il déjà arrivé de vous sentir motivé par un but pour ensuite perdre la motivation avant de l'avoir atteint?*
 - *Comment vous êtes-vous pris en main pour regagner votre motivation perdue?*

Laisser les gens échanger en s'assurant que la discussion n'est pas trop émotionnelle.

- Inviter les personnes apprenantes à écrire dans leur journal de bord leurs réflexions personnelles au sujet de ce qui les motive et les pousse à l'action. Il est important que cette réflexion demeure positive et personnelle.

Annexe 1

Citations qui motivent

J'ai raté 9 000 tirs dans ma carrière. J'ai perdu presque 300 matchs.
Vingt-six fois, on m'a fait confiance pour faire le tir de la victoire et je l'ai raté. J'ai échoué
encore et encore et encore dans ma vie.
Et c'est pourquoi je réussis.

Michael Jordan

Il faut se fixer des buts
avant de pouvoir les atteindre.

Michael Jordan

On apprend plus de ses propres défaites
que des défaites des autres.

Monica Seles

La vie est un défi à relever,
un bonheur à mériter,
une aventure à tenter.

Mère Teresa

Nous ne pouvons pas faire de grandes choses,
seulement des petites choses avec beaucoup d'amour.

Mère Teresa

Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir
mais de le rendre possible.

Antoine de Saint-Exupéry

C'est le devoir de l'homme de rendre au monde
au moins autant qu'il en a reçu.

Albert Einstein

Annexe 1 (suite)

Il meurt lentement celui qui devient l'esclave de l'habitude (...),
celui qui ne prend pas de risques pour réaliser ses rêves.

Pablo Neruda/ Martha Medeiros

Le rêve qu'on a en soi,
on le retrouve hors de soi.

Victor Hugo

Le voyage de la découverte ne consiste pas
à chercher de nouveaux paysages,
mais à voir les choses différemment.

Marcel Proust

Là où se trouve une volonté,
il existe un chemin.

Winston Churchill

Laissez-vous guider par votre rêve,
même si vous devez momentanément le mettre de côté
pour trouver un emploi ou payer votre loyer.
Et restez toujours ouvert aux occasions
de sortir du cadre pour mener la vie et
faire les choses qui vous inspirent profondément...
N'ayez pas peur.

Jane Goodall

Celui qui déplace une montagne
commence par déplacer de petites pierres.

Confucius

Que fait-on quand un problème est insoluble?
On change le problème.

Jean Monnet

Annexe 1 (suite)

Choisissez un travail que vous aimez et
vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie.

Confucius

Le succès ne consiste pas à ne jamais faire d'erreurs,
mais à ne jamais faire la même deux fois.

George Bernard Shaw

Mieux vaut allumer une bougie
que de maudire les ténèbres.

Lao Tseu

Un pessimiste voit la difficulté dans chaque occasion,
un optimiste voit une occasion dans chaque difficulté.

Winston Churchill

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B2 : Rédiger des textes continus
- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Utiliser la technologie numérique (facultative)

Tâche 2

Lire des articles et des citations en vue d'écrire un texte à partir d'une citation inspirante.

(Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent de ce qui les a inspirées et motivées à s'inscrire à l'atelier et de ce qui les inspire et les motive dans leur vie quotidienne. Aussi, elles lisent des citations et des articles d'un livret *Expressions* afin de trouver l'inspiration à écrire leur propre texte d'un paragraphe. Si les personnes apprenantes ne sont pas habiles à l'ordinateur, vous pouvez imprimer les articles ou utiliser vos copies de *Mon Journal*, Noël 2012.

Pistes d'animation suggérées

- Revenir sur la discussion de la tâche précédente pour revoir les raisons et les facteurs qui ont inspiré les personnes apprenantes et les ont motivées à s'inscrire à l'atelier. Parler aussi de ce qui les inspire à venir en atelier de façon régulière et de ce qui les motive à continuer leur formation et leur apprentissage.
- Ensuite, les inviter à former des équipes de deux et à se rendre sur le site Web du Centre FORA, au http://centrefora.on.ca/sites/default/files/documents/Expressions_Noel2012_2.pdf. Elles y trouveront, dans le livret *Expressions* du numéro de Noël 2012 de *Mon Journal*, des citations qui ont inspiré d'autres personnes apprenantes de divers centres de formation au Canada.
- Leur demander de lire des citations ainsi que des articles qui expliquent par quoi ces personnes ont été inspirées et motivées. Diviser les articles parmi les personnes du groupe selon leurs habiletés en lecture, pour vous assurer qu'elles lisent autant d'articles que possible. Inviter les membres de chaque équipe à écrire leurs deux citations préférées et les raisons pour lesquelles elles les trouvent inspirantes. Écouter ensuite leurs commentaires en notant les mots clés au tableau.
- Demander à chaque personne de choisir une des deux citations préférées de son équipe et d'écrire un texte d'un paragraphe sur les raisons pour lesquelles cette citation l'inspire et la motive à agir. Préciser qu'elles peuvent s'inspirer des mots clés écrits au tableau. Ensuite, inviter celles qui se sentent à l'aise de le faire à lire leur paragraphe au groupe.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Tâche 3

Trouver ses motivateurs personnels pour déterminer ceux qui poussent à agir.* (Niveau 2)

Durée approximative : 90 minutes, selon la capacité de votre groupe (peut se faire en deux séances)

Adaptation d'une tâche des modules *Volonté d'apprendre, Initiative et Persévérance

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent les facteurs de motivation personnelle qui les poussent à l'action et leur donnent le goût d'accomplir des tâches.

Pistes d'animation suggérées

- Souligner que certaines personnes sont plus motivées que d'autres et que les motivations diffèrent selon les situations. Poser les questions suivantes au groupe :
 - *Pourquoi est-ce important de comprendre ce qui nous motive?* (p. ex., pour faire des choix judicieux afin d'atteindre nos buts, pour faire ce qu'on aime, etc.).
 - *Quel est le rôle de la motivation?* La motivation nous pousse à agir. Elle varie selon :
 - l'activité (faire du ménage plutôt qu'aller au cinéma avec des amis);
 - l'âge (une personne de 20 ans et une personne de 55 ans ne seront pas motivées par les mêmes choses).

Elle peut aussi changer durant une activité : commencer un programme d'haltérophilie peut être difficile au début, mais après un certain temps, cela devient une routine qui nous relaxe et nous stimule. On a alors une attitude différente et notre intérêt augmente. Par conséquent, on est plus motivé.

- Présenter les 2 types de motivateurs. Écrire les mots clés au tableau : *intrinsèques* (internes) et *extrinsèques* (externes).

Motivateurs intrinsèques (internes) : La motivation est innée ou naturelle et elle découle d'un besoin personnel et du plaisir ressenti en faisant l'action.

Motivateurs extrinsèques (externes) : La motivation dépend de facteurs externes et est liée au besoin de plaire et d'être reconnu par les autres.

Donner les exemples suivants de facteurs de motivation et demander aux personnes apprenantes de dire s'il s'agit d'un motivateur intrinsèque (interne) ou extrinsèque (externe) et d'expliquer au besoin :

- réussir (intrinsèque)
 - s'enrichir (extrinsèque)
 - avoir du plaisir (intrinsèque)
 - créer des liens (intrinsèque)
 - faire plaisir à d'autres (extrinsèque)
 - accéder au pouvoir (extrinsèque)
 - obtenir la reconnaissance des autres (extrinsèque)
 - obtenir une récompense (extrinsèque)
 - ressentir de la passion (intrinsèque)
- Présenter l'Annexe 2 et inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Leur demander de lire les exemples fournis, de trouver les motivateurs et de les classer selon qu'ils sont intrinsèques ou extrinsèques.

Réponses — Annexe 2. Qu'est-ce qui vous motive?	
Situation 1 : intrinsèque passion d'aider	Situation 8 : extrinsèque crainte de perdre son emploi
Situation 2 : extrinsèque besoin d'approbation des autres	Situation 9 : intrinsèque passion pour le jardinage
Situation 3 : intrinsèque besoin d'accomplissement de soi	Situation 10 : extrinsèque peur de décevoir
Situation 4 : extrinsèque besoins physiologiques à combler	Situation 11 : intrinsèque besoin d'appartenance
Situation 5 : extrinsèque besoin d'estime des autres	Situation 12 : intrinsèque besoin d'estime de soi
Situation 6 : extrinsèque besoin de se faire aimer	Situation 13 : extrinsèque besoins de reconnaissance et d'appréciation
Situation 7 : intrinsèque passion pour le travail	

- Une fois l'exercice terminé, demander aux personnes apprenantes de former des équipes de deux et de répondre aux questions suivantes : (Écrire les questions au tableau.)
 - *Peux-tu nommer d'autres facteurs qui motivent les gens?*
 - *Dans les 13 scénarios présentés à l'Annexe 2, à quel(s) personnage(s) peux-tu t'identifier le plus, et pourquoi?*
 - *Quels motivateurs s'appliquent au(x) personnage(s) et à toi?*

Leur laisser le temps d'approfondir ces questions.

- Inviter ceux et celles qui se sentent à l'aise de le faire à partager leurs discussions avec le groupe. Ensuite, inviter chaque personne à noter ses motivateurs personnels dans son cahier de travail personnel.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de motivateurs qui pourra servir d'inspiration :

fierté	attention des autres	désir de bien paraître
famille	influence d'un(e) ami(e)	argent
satisfaction personnelle	désir de payer ses dettes	désir d'avoir une belle maison
préservation de l'environnement	désir de rester en santé	biens matériels
plaisir	défi	apprentissage
obligation	désir d'être accepté	prestige
pouvoir	indépendance	valorisation personnelle

Annexe 2

Qu'est-ce qui vous motive?

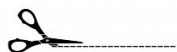
Situation 1

Récemment, Nathan est devenu bénévole à la souprière de sa communauté. Il adore participer à la préparation des repas pour les gens moins fortunés que lui.



Situation 2

Le patron de Sophie lui a confié un travail assez complexe. Elle se met à la tâche pour s'assurer de faire du bon travail et d'obtenir l'approbation de son patron.



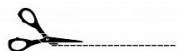
Situation 3

Nico s'est inscrit à des cours du programme de formation des adultes. Il l'a fait parce qu'il veut se parfaire comme personne.



Situation 4

Tony se rend au travail tous les jours non pas parce qu'il aime son travail, mais parce qu'il a besoin d'argent pour payer son logement et sa nourriture.



Situation 5

Yan fait toujours du bon travail parce qu'il veut accéder à un poste d'administrateur. Il veut avoir plus de pouvoir et de contrôle sur la gestion de l'entreprise.



Situation 6

Manuela organise une fête surprise pour sa meilleure amie. Elle sait que ça lui fera plaisir.

Annexe 2 (suite)

Situation 7

Yvette a refusé un poste de responsable parce qu'elle aime beaucoup le travail qu'elle fait. Elle est heureuse et bien dans sa peau dans son poste actuel.



Situation 8

Rudy s'assure de faire son travail le mieux possible pour être un bon employé. Il a peur d'être congédié.



Situation 9

Émilie est passionnée de jardinage. Elle passe de longues heures à désherber et à entretenir les plates-bandes parce qu'elle aime le résultat final. Ça lui donne beaucoup de satisfaction personnelle.



Situation 10

Sean essaie de ne pas trop dépenser. Il a peur de décevoir son conjoint et de créer des problèmes dans sa relation.



Situation 11

Myriam fait partie de l'équipe de soccer parce qu'elle aime les liens d'amitié qui se créent entre les membres de l'équipe.



Situation 12

Brenda désire perdre du poids. Elle veut être en santé et se sentir bien.



Situation 13

Simon veut perdre du poids. Ce que les autres pensent de lui le met mal à l'aise.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1: Lire des textes continus

Tâche 4

Connaître la pyramide des besoins de Maslow pour y situer ses motivateurs personnels.*
(Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe (peut être fait en deux séances)

Adaptation d'une tâche des modules *Volonté d'apprendre, Initiative et Persévérance

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent la hiérarchie des besoins selon Maslow. Cette théorie sur la motivation est illustrée par une pyramide représentant les 5 grands niveaux de besoins de l'être humain. Selon Maslow, une personne doit satisfaire ses besoins du premier niveau avant d'accéder au niveau suivant. Les personnes apprenantes sont encouragées non seulement à faire part de leurs opinions, mais aussi à discuter de leurs motivateurs personnels.

Pistes d'animation suggérées

- Tel que discuté à la tâche précédente, une personne peut être motivée par un facteur externe ou un motivateur extrinsèque, comme le besoin d'argent pour répondre à des besoins physiologiques (p. ex., obtenir un emploi, se faire payer et pouvoir ainsi se nourrir et se loger). Par ailleurs, une personne qui veut se dévouer à une grande cause est à la recherche de développement personnel; elle est alors motivée par un facteur interne ou un motivateur intrinsèque. Dans les deux cas, cependant, c'est le facteur interne qui la pousse à prendre l'initiative de répondre à son besoin.
- Présenter la pyramide illustrant la hiérarchie des besoins selon Maslow, à l'**Annexe 3**. Nous recommandons d'utiliser le modèle de pyramide se trouvant au http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins_de_Maslow. La pyramide de Maslow est un exemple de théorie sur les besoins et la motivation qui invite à la réflexion. Selon Maslow, il y a 5 grands niveaux de motivation qui poussent les gens à agir. Une personne satisfait ses besoins au premier niveau (niveau primaire) de la pyramide avant d'accéder au niveau suivant, et ainsi de suite. Voici les niveaux apparaissant dans la pyramide des besoins de Maslow.

Le niveau primaire inclut les besoins physiologiques, les besoins fondamentaux auxquels tout être humain doit répondre, tels la faim, la soif, la respiration, le sommeil.

Le deuxième niveau inclut les besoins de sécurité.

Le troisième niveau inclut le besoin social, celui d'être aimé et apprécié par d'autres.

Le quatrième niveau inclut le besoin de s'aimer soi-même (l'égo) et celui de se positionner dans une hiérarchie sociale et d'être reconnu.

Le cinquième niveau inclut le besoin d'épanouissement ou de développement personnel. À ce niveau, les personnes cherchent, entre autres, à se perfectionner, à apprendre quelque chose de nouveau, à se dévouer à une cause.

- Inviter les personnes apprenantes à lire à tour de rôle à voix haute les situations de l'Annexe 2 dont elles ont déjà discuté à la tâche 3. Après la lecture, leur demander de dire à quel niveau les besoins se situent sur la pyramide de Maslow. Encourager le partage et la discussion.

Réponses aux situations de l'Annexe 2, selon la hiérarchie des besoins de Maslow	
Situation 1 : 5^e niveau passion d'aider : accomplissement de soi	Situation 8 : 2^e niveau crainte de perdre son emploi : besoin de sécurité
Situation 2 : 4^e niveau besoin d'approbation des autres : besoin d'estime	Situation 9 : 5^e niveau passion pour le jardinage : besoin d'accomplissement de soi
Situation 3 : 5^e niveau besoin d'accomplissement de soi	Situation 10 : 3^e niveau peur de décevoir : besoins d'appartenance et d'amour
Situation 4 : niveau primaire besoins physiologiques à combler	Situation 11 : 3^e niveau besoin d'appartenance : besoins d'appartenance et d'amour
Situation 5 : 4^e niveau besoin de l'estime des autres	Situation 12 : 4^e niveau besoin d'estime de soi
Situation 6 : 3^e niveau besoin de se faire aimer : besoins d'appartenance et d'amour	Situation 13 : 4^e niveau besoins de reconnaissance et d'appréciation : besoin d'estime
Situation 7 : 2^e niveau passion pour le travail : besoin de sécurité, d'un environnement stable et sans danger	

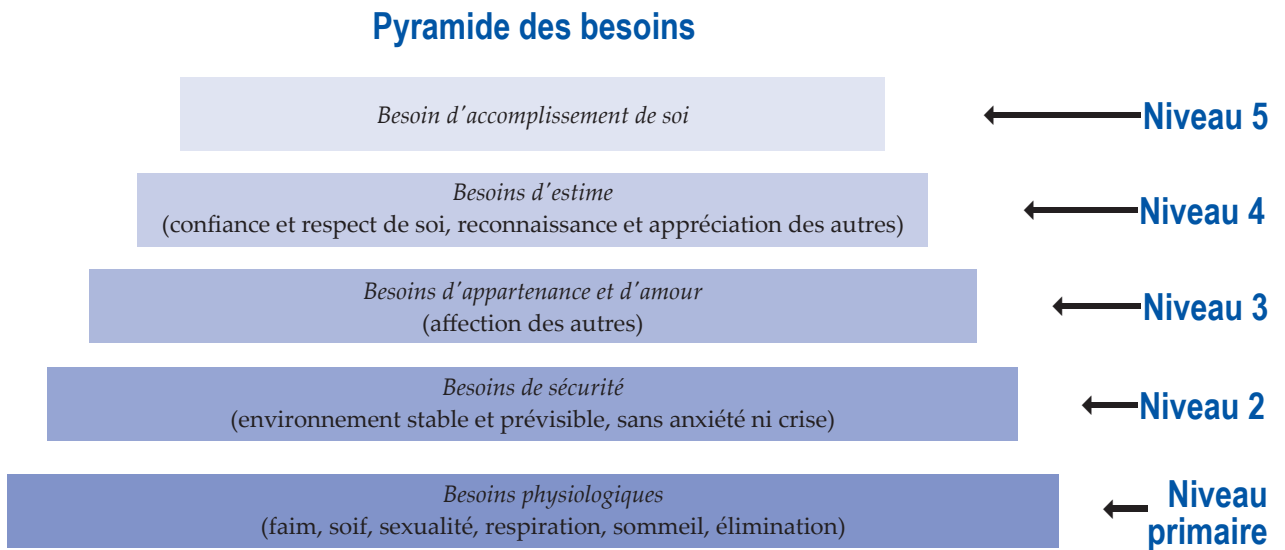
- Lire les 11 exemples suivants aux personnes apprenantes et leur demander à quel niveau les besoins se situent sur la pyramide de Maslow :
 - a) créer des liens (3^e niveau)
 - b) s'enrichir (2^e niveau)
 - c) se sentir valorisé (4^e niveau)
 - d) accéder au pouvoir (4^e niveau)

- e) obtenir la reconnaissance des autres (4^e niveau)
 - f) faire plaisir à d'autres (3^e niveau)
 - g) réussir (5^e niveau)
 - h) avoir du plaisir (5^e niveau)
 - i) obtenir une récompense (niveau primaire si c'est pour avoir de l'argent pour se nourrir; 2^e niveau si c'est pour avoir de l'argent pour se loger; 3^e niveau si c'est pour obtenir de l'amour des autres; 4^e niveau si c'est pour accroître son estime de soi)
 - j) ressentir de la crainte (niveau primaire si la crainte est de ne pas avoir à manger; 3^e niveau si la crainte est de ne pas avoir d'amour des autres)
 - k) ressentir de la passion (5^e niveau)
- Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de deux et de placer les motivateurs personnels qu'elles ont définis dans la tâche précédente sur la pyramide de Maslow, au bon niveau. L'important ici est la discussion sur les motivateurs et sur les besoins qui poussent à agir.
 - Encourager les personnes apprenantes à faire part de leurs opinions au groupe.

Annexe 3

Hiérarchie des besoins

Abraham Maslow est un psychologue américain célèbre. Il a élaboré une théorie sur la motivation qui est représentée par une pyramide illustrant la hiérarchie des besoins de l'être humain.



Source : http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins_de_Maslow

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B2 : Rédiger des textes continus
- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Tâche 5

Écrire un texte décrivant pourquoi une personne dans sa vie les motive et les inspire.
(Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent les motivateurs de certains personnages célèbres qui ont dépassé leur besoin personnel pour aller au-delà d'eux-mêmes. Elles lisent le résumé d'une biographie et découvrent ce qui motive la personne. Ensuite, elles trouvent des personnes dans leur vie qui les inspirent par leur motivation et, en s'inspirant de ce résumé, rédigent un ou deux paragraphes décrivant pourquoi une de ces personnes les motive.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir la définition de la motivation et les types de motivateurs.
- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Distribuer à chaque équipe l'une des biographies fournies à l'**Annexe 4**. Présenter au besoin ce qu'est une biographie (l'histoire de la vie d'une personne). Leur demander de lire la biographie puis de nommer les motivateurs du personnage, en gardant les questions suivantes en tête : (Écrire les questions au tableau pour qu'elles puissent s'y référer.)
 - *Quels sont les obstacles ou échecs auxquels la personne a fait face?*
 - *Qu'est-ce qui l'a motivée à affronter ces obstacles?*
 - *Quels succès ont résulté de sa motivation?*

Chaque équipe présente son personnage en expliquant :

- les échecs ou les obstacles qu'il ou elle a surmontés,
- ses motivateurs.
- Demander ensuite aux personnes apprenantes de trouver des personnes dans leur vie qui, par leur motivation, sont une source d'inspiration pour elles. Revenir sur les exemples de la tâche 1 et discuter des motivateurs qui poussent ces personnes à agir.
- Leur demander de rédiger un ou deux paragraphes décrivant pourquoi une personne en particulier les motive. Aussi, inviter ceux et celles qui sont à l'aise de le faire à lire leur texte devant le groupe. Les laisser échanger des opinions sur les écrits de leurs collègues.

Annexe 4

Se laisser inspirer par la motivation des autres?

Mère Teresa — religieuse catholique de l'Inde



http://fr.wikipedia.org/wiki/Mère_Teresa

Née en Albanie en 1910. Dès son jeune âge, elle est fascinée par les missionnaires et leurs œuvres et indique son désir de servir.

À l'âge de 18 ans, elle se joint à l'ordre missionnaire des Sœurs de Loreto. Quelques années plus tard, elle se rend en Inde pour vivre au couvent et servir comme enseignante.

Sa vie prend un détour quand elle quitte le couvent pour suivre sa vocation de missionnaire à la suite d'un appel de Dieu en 1946. Elle travaille avec les plus démunis, les pauvres, les malades, les mourants. Durant sa première année, elle affirme qu'à plusieurs reprises elle est tentée de retourner au confort du couvent puisqu'elle n'a pas d'argent et doit mendier pour se procurer de la nourriture et les matériaux nécessaires à sa mission. Elle est alors certaine de ressentir les mêmes malaises que les pauvres auxquels elle dédie sa vie.

En 1950, elle reçoit du Vatican la permission de former une congrégation, les Missionnaires de la Charité, qui s'occuperont des gens considérés comme des fardeaux de la société. L'organisation débute avec 13 membres. En 1996, elle compte dans le monde plus de 4 000 religieuses qui s'occupent d'orphelinats et de centres de charité. À cette époque, Mère Teresa se sent souvent seule et délaissée par le Seigneur, mais elle persiste tout de même.

En 2007, les Missionnaires de la Charité regroupent 450 frères, 5 000 sœurs et 600 missions, écoles, hospices et maisons d'accueil dans plus de 120 pays. L'œuvre se poursuit.

Annexe 4 (suite)

Terry Fox — héros, activiste pour la recherche sur le cancer



http://fr.wikipedia.org/wiki/Terry_Fox

Né à Winnipeg en 1958. Il est passionné par les sports dès son plus jeune âge et il rêve de devenir professeur d'éducation physique. En 1977, à l'âge de 19 ans, il doit se faire amputer une jambe à la suite de la découverte d'une tumeur cancéreuse. Il apprend à marcher à l'aide d'une prothèse.

En 1980, il entame le Marathon de l'espoir. Il rêve de traverser le pays d'un océan à l'autre tout en recueillant des fonds pour la lutte contre le cancer. Après avoir couru 26 milles par jour durant 143 jours, affrontant toutes sortes d'intempéries et de terrains difficiles, il doit renoncer à sa course parce qu'il a des tumeurs aux poumons. Il meurt en juin 1981.

Terry Fox a recueilli plus de 500 millions de dollars pour la recherche sur le cancer.

Chaque année, des millions de participants de plus de 60 pays prennent part à une course en sa mémoire afin d'amasser des fonds pour cette cause.

Annexe 4 (suite)

Martin Luther King — pasteur, écrivain, héros afro-américain



http://fr.wikipedia.org/wiki/Martin_Luther_King

Né en 1929 à Atlanta, en Géorgie. Il grandit durant la période de la ségrégation raciale aux États-Unis. Il obtient un baccalauréat *ès arts* en sociologie en 1948 et un doctorat en philosophie de l'Université de Boston en 1955.

En 1953, il devient pasteur d'une église en Alabama à une époque de violences raciales contre les Noirs. En 1955, Rosa Parks, une femme noire, refuse de céder son banc d'autobus à un homme blanc et elle est arrêtée. Cet incident donne lieu à des boycotts par les Noirs. Plusieurs sont arrêtés, dont Martin Luther King. Ils sont victimes de violences physiques, y compris d'attaques contre leurs maisons et leurs églises.

Au cours des années suivantes, King devient un leader charismatique qui organise et mène des marches pour les droits des Afro-Américains, la déségrégation, le droit au travail, la lutte contre la pauvreté et d'autres droits fondamentaux. Il reçoit en 1964 le Prix Nobel de la paix et devient ainsi le plus jeune lauréat de cette distinction.

En 1968, il se rend à Memphis, au Tennessee, pour venir en aide aux éboueurs noirs locaux qui sont en grève. Il est alors assassiné par un ségrégationniste blanc. Sa mort provoque de nombreuses émeutes raciales et les autorités doivent faire appel à la garde nationale pour y mettre fin.

Martin Luther King est reconnu pour son discours inspirant de 1963, intitulé «I have a dream», qui a marqué un moment clé du Mouvement des droits civils américains.

Annexe 4 (suite)

Joseph-Armand Bombardier — inventeur



http://fr.wikipedia.org/wiki/Joseph-Armand_Bombardier

Né en avril 1907 à Valcourt, au Québec. Dès son plus jeune âge, il est passionné par la mécanique. Il s'instruit en lisant, en prenant des notes et en faisant des essais. À 19 ans, il ouvre son propre garage.

Il se consacre à la création d'un véhicule pour circuler sur les terrains enneigés, car à l'époque, le gouvernement ne déneige pas les routes dans les petites villes au Québec. Durant une tempête qui dure quelques jours, Bombardier perd son jeune fils parce qu'il ne peut pas se rendre à l'hôpital à cause de l'état des routes.

Il décide de construire son véhicule pour voyager l'hiver. Il vend ses premières autoneiges B7, qui peuvent transporter 7 personnes, durant l'hiver de 1936-1937. Il conçoit un autre véhicule pouvant transporter 12 personnes au cours des années suivantes.

Il construit ensuite des véhicules militaires pour l'armée canadienne et ses alliés durant la guerre. En 1948, quand le gouvernement déneige finalement les routes, il perd une bonne partie de sa clientèle. Il doit donc donner une nouvelle orientation à son entreprise. Il fabrique donc des véhicules tout-terrain, puis construit de plus petites motoneiges, les précurseurs de celles que l'on utilise de nos jours.

Annexe 4 (suite)

Steve Jobs — cofondateur de la compagnie Apple, visionnaire



http://fr.wikipedia.org/wiki/Steve_Jobs

Né en 1955, il est mis en adoption par sa mère qui est étudiante et est adopté par des parents peu instruits. Il commence ses études postsecondaires en 1972, mais il doit les abandonner à cause de préoccupations financières.

En 1976, il s'associe à un ami pour fonder la compagnie Apple. Il rêve de créer des produits que les gens vont aimer et qui vont améliorer leur vie. Dix ans plus tard, la compagnie qu'il a créée vaut près de 2 milliards de dollars. Il est toutefois mis à pied et se retrouve sans emploi.

Il voit cet échec comme une possibilité de relancer sa carrière. Il crée la compagnie Pixar, qui produit le premier film animé, et la propulse vers des sommets de popularité. Il fonde aussi la compagnie NeXT, qui est achetée par Apple. En 1997, il retourne travailler chez Apple et remporte de nouveaux succès.

Steve Jobs est un visionnaire qui a influencé le développement d'une gamme de produits électroniques innovateurs, tel les iPod, iPhone et iPad.

En 2004, il reçoit un diagnostic de cancer du pancréas. On ne lui donne alors que quelques mois à vivre. Ce n'est toutefois qu'en octobre 2011 qu'il succombe à son cancer, à l'âge de 56 ans.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents
- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 6

Remplir un questionnaire pour déterminer son niveau de motivation à faire une activité.
(Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes remplissent un questionnaire pour déterminer leur niveau de motivation face à leur formation. Elles peuvent aussi utiliser un «motivomètre» personnel pour mesurer leur motivation à s'engager dans des activités. Connaître son niveau de motivation augmente les chances de terminer une tâche. L'activité correspond parfaitement au descripteur de rendement *Utilise un nombre limité de stratégies d'apprentissage*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Rappeler que la motivation varie selon les personnes et les situations. Celle-ci naît lorsqu'on choisit de s'engager et qu'on passe à l'action. Elle est présente lorsqu'on perçoit l'importance de s'engager (le motivateur), lorsqu'on a assez confiance en soi pour s'engager et lorsqu'on persévère pour se rendre au but.
- Souligner une fois de plus aux personnes apprenantes qu'elles ont de la motivation puisqu'elles sont inscrites au programme de formation. Les inviter ensuite à évaluer leur motivation face à leurs études en remplissant un questionnaire qui sert de «motivomètre» (moyen de mesurer la motivation). Le questionnaire se trouve à l'**Annexe 5**. Lire les questions en groupe pour s'assurer que tous les comprennent, puis donner du temps pour le remplir individuellement. Elles peuvent aussi le remplir au fur et à mesure que l'énoncé est expliqué.
- Discuter en groupe des résultats obtenus. Pour le plaisir, regarder ce que les réponses indiquent...
«Si vos réponses sont surtout **des 0 ou des 1**, hum, hum, votre motivation semble fragile. Ne vous laissez pas abattre, vous pouvez l'améliorer et rendre la poursuite de vos études plus profitable et plus agréable.
Si vos réponses sont surtout **entre 1 et 3**, votre motivation semble bonne. Vous êtes sur la bonne voie; persévérez dans vos efforts et vous y arriverez.
Si vos réponses sont surtout **entre 3 et 4**, bravo, votre motivation semble excellente. Il ne vous reste qu'à continuer dans cette direction.»

Source : *Guide de l'Université Laval*, légèrement modifié

- Revoir au besoin les questions qui accompagnent le motivomètre personnel. Préciser aux personnes apprenantes qu'elles peuvent les utiliser lorsqu'elles songent à s'engager dans une activité, pour s'assurer que leur motivation est suffisante pour leur permettre d'aller jusqu'au bout.

Source : Le motivomètre fourni à l'Annexe 5 provient d'un document intitulé *Motivation* qui se trouve au https://www.aide.ulaval.ca/files/content/sites/aide/files/files/reussite/Guide_Motivation.pdf.

Nous l'avons légèrement modifié pour refléter la formation de base des adultes.

Annexe 5

MOTIVOMÈTRE

Utilise l'échelle ci-dessous pour exprimer jusqu'à quel point chaque énoncé s'applique à toi.

Échelle

0 = Rarement ou jamais 1 = Peu souvent 2 = Quelquefois
3 = Assez souvent 4 = La plupart du temps

Énoncés	Réponses
1. Je crois posséder les aptitudes et les capacités nécessaires pour réussir mes études.	
2. Lorsque je prépare mes cours et mes examens, je me sens compétent(e).	
3. Je crois que la formation que je reçois m'aidera à atteindre mes objectifs personnels et professionnels.	
4. J'ai l'impression que les connaissances acquises dans mes ateliers me seront utiles.	
5. Je poursuis des objectifs précis dans mes études.	
6. J'ai la conviction que le succès est avant tout déterminé par des efforts réguliers et une bonne méthode de travail.	
7. J'estime avoir un certain pouvoir sur mon cheminement professionnel.	
8. Je considère qu'il y a correspondance entre les efforts que je fournis et les résultats que j'obtiens.	
9. Je participe volontiers à différentes activités liées à mes études ou à mes activités futures au travail.	
10. Si une question est posée en atelier, j'y réponds ou j'essaie de trouver la réponse.	
11. Je saisis les occasions qui me sont offertes pour discuter avec la formatrice de mes cours ou de mes projets d'avenir.	
12. Les résultats que j'obtiens dans mes études me satisfont.	
13. Je m'interroge sur les façons d'être efficace dans la réalisation de mes travaux et j'ajuste ma méthode au besoin.	
14. Je m'efforce de maintenir mon attention et ma concentration en atelier.	
15. Je veille à prendre le moins de retard possible dans les tâches liées à mes études.	
16. Je fais preuve de persévérance dans les travaux liés à mes études.	
17. J'ai du plaisir à assister à mes ateliers.	
18. De façon générale, je m'intéresse à mes études.	

Annexe 5 (suite)

Quel que soit ton résultat, n'oublie pas ceci :

La motivation n'est pas un état stable. Elle peut varier selon les moments et les différentes activités de ta vie.

La motivation n'est pas un concept vague sur lequel nous n'avons pas de pouvoir.

En prenant conscience des éléments qui constituent la motivation, il est plus facile de la stimuler.

Ce motivomètre provient d'un document intitulé *Motivation*, que l'on trouve au https://www.aide.ulaval.ca/files/content/sites/aide/files/files/reussite/Guide_Motivation.pdf.

Un merci spécial aux auteures, Lise Careau et Anne-Louise Fournier, ainsi qu'au Centre d'orientation et de consultation psychologique de l'Université Laval, pour nous avoir permis d'utiliser ce questionnaire. Nous l'avons légèrement modifié pour l'adapter à la formation de base des adultes.

Motivomètre personnel

1. Quelle est la valeur de cette activité pour moi? Quelle est son utilité? Qu'est-ce qu'elle va m'apporter?
2. À quel but ou objectif est-elle liée?
3. Est-ce que j'ai les compétences requises pour faire cette activité? Si non, comment puis-je accroître mes compétences pour pouvoir l'accomplir?
4. Quelles stratégies puis-je utiliser pour persévérer? Par exemple, y a-t-il des personnes ou des ressources qui pourraient m'aider?

N'oublie pas que la motivation peut venir après l'action. Donc, commence l'activité et la motivation suivra!

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents
- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Tâche 7

Dresser un bilan de ses forces et faiblesses, de ses intérêts et de ses traits de personnalité afin d'apprendre à reconnaître ses motivateurs personnels.* (Niveau 2)

Durée approximative : 90 minutes, selon la capacité de votre groupe

*Adaptation d'une tâche du programme MÉTA-Phare (que l'on peut consulter au www.centrefora.on.ca, sous **Ressources en ligne**)

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes apprennent à mieux se connaître afin de se fixer des buts qui leur donneront une motivation intrinsèque. L'activité répond au descripteur du rendement *Commence à trouver des façons d'améliorer son rendement*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir brièvement les motivateurs personnels définis dans le cadre des tâches 3 et 4. Indiquer que l'on est plus motivé à faire des activités lorsque celles-ci sont liées à nos intérêts personnels. Par exemple, si tu es avide de chasse, tu seras plus motivé à te rendre à une exposition de chasse et pêche ou à t'inscrire à un cours de maniement d'arme à feu que si tu n'as aucun intérêt pour la chasse. Se connaître, connaître nos qualités et nos défis et savoir ce qui nous intéresse et les loisirs qui nous plaisent peut donc nous aider à déterminer les activités qui nous motiveraient le plus.
- Inviter les personnes apprenantes à se rendre au www.centrefora.on.ca, à cliquer sur **Ressources en ligne**, puis sur **MÉTA-Phare** et sur **Phase 1**, et à sélectionner *Connaissance de soi* sous l'en-tête *Connaissance de soi*. Leur demander d'effectuer les activités 1 à 11 en ligne, y compris de visionner les vidéos. Préciser qu'elles doivent avoir une preuve pour justifier leurs réponses. (Important : Les activités ne sont reproduites à l'**Annexe 6** que pour appuyer les formatrices dans l'organisation de leurs ateliers. Les activités 3, 6, 10 et 11 ne sont pas incluses dans cette annexe; elles sont accessibles seulement sur le site. **Note :** Les exercices sont légèrement modifiés.) Suivre le déroulement des *Activités d'apprentissage* de la tâche de consolidation qui se trouve dans le *Coin de la formatrice* et inviter les personnes apprenantes à remplir la *Fiche d'identification et de renseignements personnels* en ligne (Annexe 1 de la tâche de consolidation).
- Demander aux personnes apprenantes si les résultats qu'elles ont obtenus reflètent les choix qu'elles ont faits dans leur apprentissage personnel. Faire le lien avec les motivateurs personnels qu'elles ont définis à la tâche 3, entre autres avec ce qui les intéresse. Les inviter à revenir sur les situations mentionnées à la tâche 1 dans lesquelles

elles se sentaient prêtes à tout faire ou avaient de la difficulté à se motiver et à se demander dans quelle mesure ces situations se rattachaient à leurs intérêts personnels.

- Parler du lien qui existe entre la connaissance de soi et la motivation et les compétences génériques suivantes :

Initiative. Une personne qui a de l'initiative a la capacité de se prendre en main; elle est proactive et motivée à aller au-delà de ce qui est demandé.

Persévérance. Une personne persévérante est motivée à se rendre jusqu'au bout; elle est consciente de sa voix interne et l'utilise comme motivateur.

Confiance en soi. Une personne qui a confiance en elle-même est motivée à prendre des décisions; elle est aussi à l'aise de prendre des risques.

Volonté d'apprendre. Une personne qui a la volonté d'apprendre connaît ses forces, ses faiblesses et les motivateurs qui la poussent à l'action; cela la motive et lui donne le goût d'apprendre.

- Demander aux personnes apprenantes de penser à leurs motivateurs personnels les plus évidents, qui les poussent à l'action, surtout en ce qui a trait à leur formation et leur apprentissage, et de les écrire dans leur cahier de travail personnel.



Nathalie Carrière, du centre ABC Communautaire, indique que l'Annexe 6 est très bien puisque les personnes apprenantes pourront s'en servir pour compléter leur portfolio. Elle trouve que les questions sont faciles à comprendre. Selon elle, cet outil pourra aussi être utilisé comme référence lorsque les personnes apprenantes devront choisir un travail ou un programme collégial.

Annexe 6

La connaissance de soi

1. Je me présente

Cette activité t'aidera à parler de toi-même aux autres.

Réponds aux questions suivantes :

1. Je me nomme _____ .

2. Je suis né(e) à _____ .

3. Jusqu'à présent, j'ai fait mes études à :

4. Les emplois que j'ai eus dans le passé sont :

5. Les emplois qui m'intéressent maintenant sont :

parce que

6. Choisis 3 objets concrets qui te représentent bien parce qu'ils représentent tes intérêts ou tes passions.

Annexe 6 (suite)



2. Des aspects de ma personnalité

Fais ton inventaire personnel.

Coche les 5 énoncés qui te décrivent le mieux. Indique s'il s'agit d'une force ou d'une faiblesse de ta personnalité.

Aspects	✓	Force	Faiblesse
1. Je m'aime comme je suis.			
2. J'ai peur de l'avenir.			
3. Je ne peux pas conserver un emploi.			
4. J'aime la nature.			
5. Les gens ont confiance en moi.			
6. J'organise bien mon temps.			
7. J'aime la vie.			
8. J'ai toujours peur d'être blessé par les autres.			
9. J'utilise mes habiletés, mes qualités.			
10. Je me sens encerclé, emprisonné.			
11. J'ai confiance en moi.			
12. Les gens apprécient ma compagnie.			
13. Je me maîtrise.			
14. Je pense, je décide moi-même.			
15. Je n'aime pas la compagnie des autres.			

Annexe 6 (suite)

a) Note tes forces. Cherche à les développer davantage.

b) Note tes faiblesses. Cherche à les transformer en forces.

c) Quel aspect veux-tu améliorer d'abord?

3. La timidité

(Voir MÉTA-Phare en ligne.)

Annexe 6 (suite)

4. Mon autoportrait

Il est important de bien se connaître pour mieux réussir sur le marché du travail. Détermine tes forces et tes faiblesses en ce qui a trait à ta capacité de t'intégrer au marché du travail.

Coche la réponse qui te décrit le mieux	Beaucoup	Un peu	Pas du tout
1. Je me connais.			
2. Mon entrée/mon retour au travail va changer ma vie.			
3. Je suis prêt à rencontrer un employeur.			
4. Je connais le marché du travail.			
5. Le salaire est important.			
6. Mes années à l'école/à la maison seront reconnues au moment de mon entrée/mon retour au travail.			
7. Je veux du travail à temps partiel.			
8. J'ai de la difficulté à me trouver du travail en raison de mon âge.			
9. Je veux prendre/reprendre contact avec le monde extérieur.			
10. J'ai de bonnes relations avec les autres.			
11. Faire quelque chose pour moi me semble égoïste.			
12. Je veux aider les autres dans mon travail.			
13. Je me sens bien dans un groupe.			
14. Je n'ai pas confiance en moi lorsque je pense entrer/retourner sur le marché du travail.			
15. Je prends des décisions rapidement.			
16. Un travail à temps plein me fait peur.			
17. Je sais ce qu'est un <i>curriculum vitæ</i> .			
18. Je pense que j'ai des choses intéressantes à écrire dans mon <i>curriculum vitæ</i> .			
19. Mon temps est organisé autour d'un but.			
20. L'absence de diplôme est un obstacle à mon entrée/mon retour sur le marché du travail.			

Annexe 6 (suite)

5. Découverte de soi

Le fait de savoir quelles sont nos intelligences permet de mieux cibler le métier qui nous convient.

1. Rends-toi sur le site Internet suivant pour répondre aux divers questionnaires qui s’y trouvent. http://www.emploisetc.gc.ca/toolbox/quizzes/quizzes_home.do?lang=f (Crée un profil et tu auras accès au site.)
(À noter : Le site La Boussole du CFORP <http://www.cforp.on.ca/boussole/> présente aussi plusieurs pistes de tests et d’articles sous la rubrique *Pour mieux se connaître.*)
2. Tu peux t’inscrire pour sauvegarder tes résultats en ligne. Remplis plus d’un questionnaire afin d’obtenir une meilleure idée du genre de travail qui te convient.
3. Assure-toi d’imprimer tes résultats après chaque questionnaire et de les classer dans ta trousse.
4. Tu peux aussi noter les résultats des questionnaires que tu as remplis dans le tableau ci-dessous et les imprimer.

Nom du questionnaire	Résultat
«Quelles sont tes capacités?»	
«Les préférences au niveau du travail»	
«Les valeurs au travail»	

6. Les styles d'apprentissage

(Voir MÉTA-Phare en ligne.)

Annexe 6 (suite)

7. Qui suis-je : mes qualités et mes défis

Cette activité peut t'aider à déterminer les caractéristiques personnelles que tu aimerais conserver et celles que tu voudrais changer.

Fais ton évaluation. Coche la case qui s'applique à toi.

Description		Très bien	À améliorer
1. Habillement	Tenue vestimentaire		
2. Apparence	Ce qui paraît extérieurement		
3. Santé	État physique, mental et émotionnel		
4. Attitude	Manière de penser		
5. Comportement	Manière d'agir		
6. Sens de l'humour	Faculté d'apprécier les éléments amusants, absurdes ou insolites de la réalité		
7. Communication	Action de communiquer à l'aide de paroles, de gestes ou de signes		
8. Écoute	Action d'écouter, d'être attentif à ce qui se dit		
9. Optimisme	Disposition à voir les bons côtés de la réalité		
10. Bonnes manières	Façons habituelles d'agir en société		
11. Loyauté	Honnêteté, droiture		
12. Coopération	Collaboration		
13. Diplomatie	Habilité, tact		
14. Ponctualité	Exactitude, être à l'heure		
15. Assiduité	Présence continuelle		
16. Maîtrise de soi	Calme		
17. Confiance en soi	Être sûr de soi		
18. Fiabilité	Aptitude à fonctionner sans faiblesse dans des conditions particulières		
19. Facilité à accepter la critique	Bonne capacité d'accepter la critique positive ou négative		
20. Patience	Qualité de la personne qui sait attendre		
21. Maturité	État de ce qui a atteint son plein développement		

Annexe 6 (suite)

À la lumière de l'évaluation que tu viens de faire de tes habitudes de vie et de tes qualités, transcris celles que tu dois améliorer. Que peux-tu faire pour améliorer ces caractéristiques?



Annexe 6 (suite)

8. Qui suis-je : mon tempérament

Réponds (oui ou non) au questionnaire qui suit pour savoir ce qui te caractérise.

1. La polyvalence

	Oui	Non
1. Peux-tu porter ton attention sur plusieurs choses en même temps?		
2. Aimes-tu mettre de côté ce que tu es en train de faire pour commencer autre chose?		
3. Es-tu à l'aise dans des situations changeantes dans ton milieu de travail?		
4. Aimes-tu les situations qui te laissent incertain de ce que tu feras le lendemain?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

2. L'adaptation au travail répétitif

	Oui	Non
1. Aimes-tu faire une chose à la fois?		
2. Aimes-tu travailler sans interruption et sans imprévus?		
3. Trouves-tu facile de te concentrer sur une chose et de ne pas te laisser distraire?		
4. Aimes-tu effectuer des tâches dans un ordre donné?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

3. L'adaptation aux directives particulières

	Oui	Non
1. Suivre les directives données par quelqu'un d'autre te satisfait-il?		
2. Acceptes-tu que ton travail soit vérifié par quelqu'un d'autre?		
3. Aimes-tu faire un travail où tu ne prends aucune décision et où tu ne dois rien planifier?		
4. Peux-tu suivre des directives sans savoir pourquoi?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

Annexe 6 (suite)

4. La direction

	Oui	Non
1. Aimes-tu être responsable de ton travail et de celui des autres?		
2. Aimes-tu modifier les conditions de travail et le milieu de travail comme bon te semble?		
3. Devant une décision urgente, réussis-tu à te faire rapidement une idée?		
4. Aimes-tu être responsable du travail des autres?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

5. Les rapports humains

	Oui	Non
1. Trouves-tu facile de parler aux gens, de collaborer avec eux et de les aider dans leurs tâches?		
2. Aimes-tu rencontrer des gens?		
3. Aimes-tu t'occuper des autres?		
4. Aimes-tu être entouré de gens qui vont et viennent tout le temps?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

6. Le travail autonome

	Oui	Non
1. Aimes-tu travailler seul?		
2. Es-tu capable de trouver par toi-même une solution à un problème?		
3. Évites-tu parfois de participer à des activités sociales pour faire un projet personnel?		
4. Es-tu capable de combattre l'ennui quand tu es seul?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

Annexe 6 (suite)

7. L'influence

	Oui	Non
1. Essaies-tu de convaincre les autres que ton point de vue est le bon?		
2. Aimes-tu pousser les gens à acheter quelque chose ou à collaborer avec toi d'une façon quelconque?		
3. Recherches-tu les occasions de sortir vainqueur d'une discussion?		
4. Es-tu habile pour remonter le moral de quelqu'un d'autre?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

8. Le travail sous pression

	Oui	Non
1. Lorsque tu es excité ou nerveux, gardes-tu le contrôle de toi-même?		
2. Peux-tu prendre une décision rapide et efficace dans une situation où une hésitation peut causer le bris d'une machine ou une blessure?		
3. Peux-tu rester calme quand tu sais que si tu t'emportes, les choses seront pires?		
4. Crois-tu pouvoir faire face à des situations urgentes?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

9. La minutie

	Oui	Non
1. Vérifies-tu à plusieurs reprises ton travail pour t'assurer qu'il est bien fait?		
2. Aimes-tu prendre beaucoup de temps et mettre beaucoup d'efforts pour bien faire un travail?		
3. Prends-tu beaucoup de temps pour trouver et corriger des erreurs ou des petits problèmes?		
4. Vises-tu la perfection dans ce que tu fais?		

Compte le nombre de «OUI» : _____

Annexe 6 (suite)

Parmi les résultats obtenus pour chaque aspect de ton tempérament, note ceux qui sont de 3 ou 4.

1. La polyvalence ____
2. L'adaptation au travail répétitif ____
3. L'adaptation aux directives particulières ____
4. La direction ____
5. Les rapports humains ____
6. Le travail autonome ____
7. L'influence ____
8. Le travail sous pression ____
9. La minutie ____

Sers-toi de tes connaissances pour identifier 3 métiers qui nécessitent ces qualités :

Métier 1 : _____

Métier 2 : _____

Métier 3 : _____

Imprime tes résultats et conserve-les dans ta trousse.

Annexe 6 (suite)

9. Qui suis-je : mes loisirs

Les loisirs que l'on choisit reflètent nos intérêts et nos forces. Voici une liste de loisirs possibles :

aviron	golf	quilles
balle-molle	haltérophilie	ringuette
ballon-panier	hockey	ski de fond
ballon-volant	jeux d'ordinateur	ski alpin
bicyclette	jeux de cartes	ski nautique
billard	jeux de société	soccer
boxe	lecture	squash
bricolage	lutte	sudoku
casse-tête	natation	télévision
course de fond	patin à roulettes	tennis
couture	patinage	tricot
échecs	planche à roulettes	Wii et autres jeux du genre

Cette activité t'aidera à déterminer quels sont tes intérêts.

Tape tes réponses dans les cases qui suivent les questions. Imprime ton travail et classe-le dans ta trousse.

1. Réfléchis aux loisirs que tu pratiques depuis 5 ans et note-les ici.

2. Pour lequel de ces loisirs as-tu le plus d'intérêt? Pourquoi?

Annexe 6 (suite)

3. Pour lequel de ces loisirs reçois-tu le plus de félicitations?

4. Quelles sont les habiletés que tu as développées grâce à ces loisirs?

5. Quels sont les métiers qui ressemblent à tes intérêts?

10. Qui suis-je : mes traits de personnalité

(Voir MÉTA-Phare en ligne.)

11. Qui suis-je : mes intérêts

(Voir MÉTA-Phare en ligne.)



Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Tâche 8

Choisir et mettre en pratique une stratégie pour accroître et maintenir sa motivation.

(Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent de stratégies pour accroître la motivation, notamment dans leur apprentissage. L'activité correspond parfaitement au descripteur de rendement *Utilise un nombre limité de stratégies d'apprentissage*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Souligner encore que la motivation est une chose qui se cultive. Elle est dynamique et est liée à la confiance en soi. La motivation varie selon l'âge et la situation, mais elle relève tout à fait du contrôle de la personne. Bien que cette énergie puisse pousser à l'action, chacun doit déterminer les motivateurs qui l'incitent à entreprendre un projet ou une tâche ainsi que ceux qui lui permettront de maintenir sa motivation durant les hauts et les bas inévitables. Il est important de pouvoir maintenir sa motivation et la rehausser lorsqu'elle diminue.
- Souligner davantage le lien avec la confiance en soi : quand on a confiance en ses capacités, on se sent capable d'atteindre les buts que l'on se fixe. On est donc motivé à accomplir la tâche ou le travail nécessaire. La motivation est aussi liée à la façon dont on perçoit l'utilité de ce qu'on entreprend. Si on ne voit pas l'utilité de faire quelque chose, la motivation n'y sera pas.
- Inviter les personnes apprenantes à revenir aux expériences personnelles dont elles ont discuté durant les tâches 1 et 2 afin de nommer des trucs ou des stratégies qu'elles utilisent dans leur vie personnelle ou professionnelle pour rester motivées. Noter ces stratégies au tableau. Poser les questions suivantes si nécessaire pour stimuler la discussion :
 - *Comment visualisez-vous votre but?*
 - *Pensez-vous au plaisir que vous apportera la réalisation de votre but? Expliquez votre réponse.*
 - *Est-ce que vous rêvez? Si oui, à quoi rêvez-vous?*
- Présenter l'**Annexe 7**, *Stratégies pour éveiller et maintenir sa motivation*. Discuter de chacune des stratégies et inviter les personnes apprenantes à noter au fur et à mesure les points importants dans leur cahier de travail personnel. Comparer ces stratégies à celles qu'elles ont déjà mentionnées. Les inviter à faire part de leur opinion.
- Demander à chaque personne de noter dans son cahier de travail personnel une stratégie qu'elle aimerait appliquer davantage en progressant dans le module.

Annexe 7

Stratégies pour éveiller et maintenir sa motivation

1. **Définis clairement les buts ou objectifs réalistes que tu veux atteindre.** Divise-les en petites étapes réalisables; cela te permettra de te récompenser à chaque étape et d'avoir un sentiment d'accomplissement. Écris-les pour les rendre officiels.
2. **Passe à l'action.** C'est dans l'action que se développe la motivation.
3. **Note les raisons** pour lesquelles tu souhaites atteindre ces buts. Trouves-en l'utilité. Ces raisons sont tes motivateurs.
4. **Trouve des éléments motivants** qui t'aideront à garder ton but en tête. Il peut s'agir de personnes, de citations, de sites Web, etc. Cherche du soutien quand le besoin s'en fait sentir.
5. **Garde une attitude positive.** Aussitôt que ta voix interne négative se fait entendre, calme-la. Cherche le côté positif de toute situation. Souris!
6. **Demande de l'aide.** Trouve des personnes qui peuvent te donner du soutien. Ne te gêne pas de faire appel à elles quand tu te sens sur le point de tout laisser tomber.
7. **Prends du recul, fais des pauses.** Réévalue la situation et clarifie à nouveau tes buts. Rappelle-toi les raisons qui te motivent.
8. **Sois conscient qu'il y aura des hauts et des bas.** Ne lâche pas. Donne-toi le droit de faire des erreurs. Prends les choses une journée à la fois. Fais-toi des listes de choses pour lesquelles tu es reconnaissant.
9. **N'oublie pas de célébrer chaque petit pas.** Sers-toi de ça pour te motiver davantage.
10. **Va chercher ce qu'il te faut pour te rendre à ton but.** Trouve la formation qui te manque; contrôle ou change ton environnement (écoute de la musique, allume une chandelle, entoure-toi de bons amis).
11. **Avance un pas à la fois.** Concentre-toi sur une chose à la fois.

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A3 : Extraire de l'information de films, d'émissions et de présentations

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 9

Visionner des vidéos pour découvrir comment les influences externes peuvent affecter la motivation. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent à l'aide de vidéos comment les influences externes peuvent agir positivement ou négativement sur la motivation.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir au besoin la définition de la motivation et les types de motivateurs.
- Demander aux personnes apprenantes de penser à une occasion où l'encouragement d'un proche (membre de la famille, collègue de travail, ami ou voisin) leur a donné de la motivation et les a aidés à atteindre leur but. Selon la stratégie 6 de l'Annexe 7, *Demande de l'aide*, il est bon de trouver des personnes qui peuvent nous soutenir en nous donnant l'encouragement nécessaire pour atteindre nos buts. Souligner que parfois, nous avons vraiment besoin d'une telle source d'inspiration externe.
- Poser la question suivante et en discuter en groupe :
 - *Comment l'encouragement des gens autour de nous nous aide-t-il à aller jusqu'au bout de nos projets?*
- Visionner à l'adresse <http://www.youtube.com/watch?v=eTIN5aVotxI> une vidéo qui démontre le pouvoir de l'encouragement.
- Préciser que les influences externes peuvent aussi avoir des effets démotivants. Visionner la vidéo qui se trouve au <http://www.wingclips.com/movie-clips/the-pursuit-of-happyness/go-get-it>.
- Discuter des leçons importantes inspirées de ces deux vidéos et inviter les personnes apprenantes à noter dans leur cahier de travail personnel ce qu'elles en ont retenu.



**Nathalie Carrière, du centre ABC Communautaire,
indique que le groupe a vraiment apprécié les vidéos.**

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Tâche 10

Se pratiquer à transformer le langage négatif en langage positif dans le but de rehausser et de maintenir sa motivation. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes se pratiquent à utiliser un langage positif pour accroître leur motivation, surtout si elle est réduite. Elles évaluent ce qui les inspire et les motive et se remémorent des expériences lors lesquelles elles ont démontré de la motivation.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir au besoin la définition de la motivation et les types de motivateurs.
- Demander aux personnes apprenantes de penser à un événement ou un projet dans lequel elles ont subi un échec parce qu'elles ont manqué de motivation. Leur demander de décrire ce qu'elles pensaient (leur voix interne) à ce moment-là.
 - *Qu'est-ce que votre voix interne vous communiquait?*
 - *Comment pourriez-vous changer votre voix interne pour qu'elle devienne un motivateur?*
- Souligner que la voix interne critique peut être la pire ennemie de la confiance en soi et de la motivation. Reprendre l'**Annexe 8, Le langage positif**, et inviter les personnes apprenantes à reconnaître les termes à utiliser pour changer leur voix interne. Discuter de leurs impressions et leur demander de se pratiquer à le faire. Lorsque leur voix interne devient négative, les inviter à le noter dans leur journal de bord et à indiquer de quelle façon elles la transforment en langage positif.
- Leur demander de visionner la vidéo motivante *1 degré de plus* sur le site <http://www.youtube.com/watch?v=fGWtGWIZhxc>. Discuter de celle-ci et de son lien avec l'utilisation de la voix interne positive et la motivation.

Annexe 8

Le langage positif

Les locutions adverbiales **ne... pas, ne... point, ne... jamais, ne... plus** ont très peu d'impact sur l'inconscient lors d'une communication. Lorsque l'on parle en utilisant la forme négative, la partie de nous qui crée des images n'en tient pas compte. C'est comme si le négatif n'existait pas.

Pour vérifier, concentre-toi sur les phrases suivantes et observe les images qui te viennent à l'esprit :

- Ne pense pas à la couleur rouge.
- Ne cours pas dans la rue.
- Ne laisse pas traîner tes livres sur la table.
- N'imagine pas un éléphant vert aux pattes jaunes.

Il vaut donc mieux utiliser un langage positif. D'ailleurs, un message à la forme négative, comme «Tu n'es pas con», peut blesser la personne qui le reçoit.

En fait, pense-y : la phrase «Je n'ai pas peur» veut dire en réalité «J'ai peur». De même, «Cesse de te sentir coupable» pourrait être remplacé par «Sens-toi à l'aise».

Voici quelques exemples :

N'aie pas peur	➤ Sois à l'aise
Ne cours pas	➤ Marche
Tu n'es pas obèse	➤ Tu as une taille normale
Je ne souffre pas	➤ Je suis bien
Je ne suis pas malade	➤ Je suis en santé
Je ne me sens pas coupable	➤ Je suis en paix
Ne pense pas à tes problèmes	➤ Pense à tes succès
Je ne veux pas te nuire	➤ Je veux t'aider
Ne parle pas fort	➤ Parle doucement
Tu n'es pas vieux	➤ Tu es jeune
Ne sois pas anxieux	➤ Sois en paix
Ne panique pas	➤ Sois en sécurité
Ne sois pas déçu	➤ Sois satisfait
N'aie pas de peine	➤ Sens ta joie
Je veux cesser d'être soumis	➤ Je veux devenir autonome
Je ne veux pas paniquer	➤ Je veux rester calme

Cette annexe est tirée de l'Annexe 2 du Cahier d'accompagnement d'*Entrez dans la «zone»*, de Louis Tanguay. Utiliser la vidéo qui l'accompagne pour mieux comprendre l'importance d'adopter un langage positif.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B2 : Rédiger des textes continus
- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 11

Rédiger son épitaphe (et les grandes lignes de son éloge funèbre/activité facultative) dans le but de définir ses priorités et de stimuler sa motivation. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes (pour les deux parties), selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent de la façon de rédiger une épitaphe pour une pierre tombale et un éloge à présenter à des funérailles. Selon Steven Covey, rédiger un éloge est la meilleure façon de se donner une vision et des valeurs personnelles. Au début, l'exercice pourra sembler un peu morbide. Dans notre société, la mort est un sujet plutôt tabou et nous refusons trop souvent de confronter notre mortalité. En ajoutant un peu d'humour pour alléger la tâche, vous inviterez ici les personnes apprenantes à rédiger leur épitaphe et leur propre éloge funèbre dans le but de cibler leurs vraies priorités. Assurez-vous que l'activité demeure détendue et évitez de la faire si les personnes du groupe n'ont pas la maturité nécessaire.

Pistes d'animation suggérées

- Rappeler que la motivation est plus grande lorsque les activités que l'on entreprend sont liées à nos intérêts et à nos loisirs. Pour que nous trouvions la motivation de réaliser nos buts et objectifs, ils doivent être liés à ce qui est vraiment important pour nous.
- Faire savoir aux personnes apprenantes qu'une activité à faire pour cibler vraiment ce qui leur importe consiste à se visualiser à leurs funérailles et à s'imaginer les témoignages des personnes qui leur sont proches. Selon Steven Covey, un auteur mondialement reconnu, il faut toujours «commencer avec la fin en tête». Cela permet d'avoir une perspective unique sur sa vie et donc sur ses buts et objectifs prioritaires.
- Présenter le terme *épitaphe* (écriture apparaissant sur une pierre tombale). Si les personnes apprenantes sont réticentes à parler de pierre tombale, leur demander ce qu'elles aimeraient lire à leur sujet dans le journal de leur communauté. Leur présenter des épitaphes fictives drôles trouvées sur Internet en expliquant le vocabulaire si nécessaire :

À mon mari, mort après un an de mariage.

Épitaphe de sa femme reconnaissante

Parti sans laisser d'adresse.

Épitaphe d'un postier

Je vous avais dit que j'étais malade.

Épitaphe d'un hypocondriaque

Après avoir composé toute ma vie, je me décompose.

Épitaphe de Ludwig van Beethoven

Je n'ai jamais si bien porté mon prénom.

Épithaphe de Mort Shuman

J'ai habité toute ma vie en face du cimetière. Super, maintenant j'habite en face de chez moi.

Auteure inconnue

- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Leur demander de discuter de leurs épithaphe respectives et de les rédiger pour les présenter au groupe. Leur rappeler d'écrire au passé composé.

Pour les personnes apprenantes qui veulent continuer...

- Présenter l'**Annexe 9**, *Comment rédiger un éloge funèbre*, et souligner qu'écrire les grandes lignes de son propre éloge aide à préciser ce qui est le plus important dans notre vie. On imagine ce que l'on voudrait que nos proches disent à notre sujet.
- Faire la lecture des étapes avec les personnes apprenantes et s'assurer que tout le monde comprend le processus. Leur donner ensuite le temps de faire un remue-méninges en groupe pour déterminer les grandes lignes de leur éloge, puis les inviter à travailler individuellement pour le rédiger.
- Une fois l'activité terminée, poser les questions suivantes au groupe :
 - *Selon ce qui est inclus dans votre éloge, quels sont les buts qui sont très importants pour vous?*
 - *Les activités auxquelles vous participez vous permettent-elles de cheminer vers ces buts?*
 - *Comment cet exercice peut-il contribuer à vous motiver davantage?*
- Revoir les questions du motivomètre personnel et demander aux personnes apprenantes de faire le lien entre les buts personnels qu'elles ont définis à la première et à la deuxième question et ceux qu'elles ont mentionnés dans leur éloge. Inviter celles qui le désirent à lire leur éloge au groupe.

Notes à l'intention la formatrice

La rédaction d'un éloge funèbre pourrait soulever des réactions. Selon Steven Covey, c'est un exercice valable et important pour se prendre en main et évaluer ses buts dans la vie. C'est aussi un véhicule pour enseigner le français et la rédaction (p. ex., verbes à l'infinitif).

Annexe 9

Comment rédiger un éloge funèbre

Voici quelques points importants pour t'aider dans la rédaction de ton éloge.

1. **Organise tes idées en ordre chronologique.** L'éloge n'est pas une biographie, c'est un aperçu des points saillants de ta vie.
2. **Parle des points marquants de ta vie ou de ce que tu veux que les gens retiennent à ton sujet.** Par exemple, ta carrière, tes enfants (et petits-enfants), tes voyages, tes qualités, tes talents en musique, etc.
3. **Souligne tes traits caractéristiques** et utilise des anecdotes pour les illustrer. Qu'est-ce qui va manquer aux gens lorsque tu ne seras plus là?
4. **Parle de ce qui est important pour toi.** Quelles sont tes valeurs et tes croyances?
5. **Imagine ce que différentes personnes qui sont importantes pour toi diraient à tes funérailles** et inclus-le dans ton éloge.
6. **Reste bref et précis.** N'oublie pas d'écrire au passé composé.

Pour t'inspirer, consulte l'exemple qui se trouve au

<http://www.artofmanliness.com/2009/06/20/30-days-to-a-better-man-day-21-write-your-eulogy/>
(celui-ci est en anglais).

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 12

Utiliser la technique SMART pour se fixer un but afin de stimuler sa motivation et de se mettre à l'action. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes apprennent comment fixer un but selon la technique SMART afin de se motiver et de suivre leurs progrès. Cela répond au descripteur du rendement *Suit son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir la définition des motivateurs intrinsèques étudiés à la tâche 3. Souligner que l'on retrouve parmi ceux-ci l'accomplissement de tâches pour le plaisir et pour la satisfaction personnelle que cela apporte. Cette motivation intrinsèque permet de prendre des initiatives, de se fixer des buts en matière de perfectionnement personnel et d'agir de façon à les atteindre. Quand les buts reposent sur les valeurs personnelles et sont réalistes et atteignables, il est plus facile de trouver la motivation et l'initiative nécessaires pour travailler à leur réalisation.
- À partir de l'épitaphe ou de l'éloge funèbre qu'elles ont écrit pour elles-mêmes, inviter les personnes apprenantes à définir leurs buts à long terme en utilisant comme point de départ ce qu'elles considèrent comme des priorités. (Les buts à long terme peuvent être établis à partir de l'exercice à l'Annexe 6, si l'éloge funèbre n'a pas été rédigé.)
- Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de deux et, à l'aide des questions de l'**Annexe 10** et des résultats de l'éloge, de définir un but personnel à atteindre. Ensuite, les inviter à le transformer en but SMART, selon les indications fournies.
- Par exemple, si quelqu'un souhaite apprendre à jouer de la guitare, son but SMART pourrait être : *Je veux jouer un morceau de musique à la guitare à la rencontre de famille du mois de décembre.*
- Inviter les personnes qui le désirent à partager leurs buts avec le groupe. Leur demander ensuite d'inclure leur but dans un plan d'action et de fixer des objectifs qui s'y rattachent. Par exemple, *Je prendrai des leçons de guitare 3 fois par semaine au collège communautaire.* Enfin, les inviter à suivre leurs progrès dans leur cahier de travail personnel et donner à celles qui le désirent l'occasion d'en parler au cours des semaines suivantes.

Annexe 10

Comment définir un but qui nous motivera

Sergey Brin et Larry Page ont eu de l'initiative et ont trouvé la motivation de poursuivre un rêve. Ils se sont fixé un but, celui de concevoir un moteur de recherche qui serait capable d'analyser les relations entre les sites Web. Grâce à leur travail ardu, à leur persévérance et à leur grande détermination, ils ont finalement atteint leur but en 1998. Ce but, c'est l'engin de recherche Google que nous connaissons! L'initiative a donc été très profitable pour eux.

Ton but peut être moins grandiose, mais il est tout aussi important. Tu souhaites peut-être avoir ta propre entreprise, devenir le meilleur vendeur d'automobiles, être un meilleur parent.

Mais comment définir un but que tu aimerais atteindre quand tu n'as aucune idée! Les étapes suivantes te permettront de réfléchir d'abord à ce qui est important pour toi, puis de fixer un ou plusieurs buts.

Tes valeurs et habiletés

Les 3 tableaux qui suivent t'aideront à définir tes valeurs ainsi que les habiletés que tu possèdes.

Ce qui est important pour moi

Écris 5 choses qui sont importantes pour toi, par ordre d'importance.	Pourquoi ces choses sont-elles importantes pour toi?

Ce que j'aime faire

Écris 3 à 5 choses que tu aimes faire et qui te donnent de la satisfaction. Place-les en ordre d'importance.

Annexe 10 (suite)

Je suis bon...

Écris les habiletés que tu possèdes

Valeurs et habiletés que tu aimerais posséder

Les tableaux suivants t'aideront à déterminer ce que tu aimerais faire, ce qui t'en empêche ainsi que les habiletés que tu voudrais posséder. Ceci peut te guider vers un but à réaliser.

J'aimerais pouvoir...

Écris 3 à 5 choses que tu aimerais faire, par ordre d'importance.	Écris ce qui t'empêche de faire ces choses.

J'aimerais être bon...

Écris les habiletés que tu aimerais posséder, qui te permettraient de faire ces choses.

Ce que tu viens d'indiquer dans les tableaux devrait te permettre de définir un ou plusieurs buts que tu aimerais poursuivre. Commence par un but simple et atteignable, car cela te motivera et t'encouragera à en fixer d'autres par la suite.

Annexe 10 (suite)

Fais le lien entre ce que tu voudrais faire et ce qui est important pour toi. En reliant ton but à tes valeurs, tu lui donnes de meilleures chances de devenir réalité. Par exemple, s'il est important pour toi d'être en santé, tu pourrais te donner comme but de faire plus d'exercice et de perdre du poids.

Ton but peut être lié à quelque chose que tu aimerais faire. Par exemple, si tu as envie de jouer d'un instrument de musique, cela peut devenir ton but.

Enfin, ton but peut être lié à une habileté qu'il te manque pour accomplir quelque chose, par exemple, devenir plus habile en menuiserie.

Maintenant que tu as choisi ton but, assure-toi qu'il est **SMART**, c'est-à-dire :

- S : Spécifique.** Détermine ce que tu veux accomplir, les personnes qui t'aideront, les ressources dont tu auras besoin, le temps qu'il te faudra ainsi que les raisons qui te motivent.
- M : Mesurable.** Établis une méthode qui te permettra de suivre ta progression vers ton but.
- A : Approprié.** Si ton but est un investissement personnel, quelque chose qui a de la valeur pour toi, tu trouveras les moyens de le réaliser. Détermine les habiletés dont tu auras besoin pour l'atteindre.
- R : Réaliste.** Assure-toi que ton but est quelque chose que tu pourras bel et bien atteindre, même si ça te demande beaucoup de travail.
- T : Temporel.** Donne-toi une limite de temps pour atteindre ton but; cela t'aidera à garder le focus sur sa réalisation.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents
- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 13

Élaborer un plan d'action pour exercer sa motivation. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes élaborent un plan d'action qui leur permettra d'exercer leur initiative et leur motivation et de suivre leurs progrès jusqu'à l'atteinte du but fixé. L'activité répond au descripteur du rendement *Suit son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les stratégies 1 et 2 de l'Annexe 7, *Définis clairement les buts ou objectifs réalistes que tu veux atteindre* et *Passe à l'action*. Souligner l'importance de fixer des buts réalistes qui nous motivent et de les diviser en petites étapes ou objectifs que l'on peut accomplir facilement. Cela permet de rester motivé et de suivre ses progrès de façon continue tout en facilitant la réalisation des buts.
- Souligner qu'il peut être facile de trouver des excuses pour éviter d'accomplir certaines tâches que l'on aime moins. On appelle cela la *procrastination*. Éveline Marcil-Denault, auteure du livre *Le travail, source de questionnements*, la définit comme suit : «La procrastination, c'est maîtriser l'art de remettre à demain ce qui pourrait être accompli aujourd'hui.» Il est important de savoir si on procrastine :
 - pour éviter les situations désagréables,
 - parce qu'on se fixe des standards inatteignables,
 - parce qu'on a de la difficulté à prendre des décisions à cause d'un manque de confiance, ou
 - parce qu'on refuse de se soumettre à la volonté des autres.

Il faut être capable de réagir si on risque de procrastiner, de façon à pouvoir rester fixé sur nos objectifs. Poser la question suivante : *Que pouvez-vous faire pour éviter la procrastination?* (dresser des listes, établir un plan d'action, etc.).

- Présenter l'**Annexe 11** et expliquer aux personnes apprenantes comment élaborer un plan d'action en se fixant des objectifs pour atteindre des buts réalistes. Revoir au besoin la définition des mots *but* et *objectif*. Le *but* est la destination que l'on souhaite atteindre. Les *objectifs* désignent les étapes plus petites pour se rendre jusqu'au but. Inviter les personnes apprenantes à trouver en groupe les stratégies nécessaires pour susciter et maintenir leur motivation jusqu'à l'atteinte du but visé. Leur rappeler d'inclure ces stratégies dans leur plan d'action.

- Demander aux personnes apprenantes, en équipes de deux, de se fixer un but individuel, puis de s'inspirer de l'Annexe 11 pour dresser un plan d'action indiquant les étapes à suivre (les objectifs) pour l'atteindre. Chacune évaluera la réalisation de son but à la fin du module.



Nathalie Carrière, du centre ABC Communautaire, indique que son groupe a eu beaucoup de plaisir à faire les activités et que les discussions ont été faciles avec les personnes apprenantes. Elle souligne aussi que quelques-unes se sont rendu compte que la motivation était souvent l'élément qui leur manquait le plus pour atteindre leurs buts.

Annexe 11

Plan d'action

But	Perdre 25 livres
Raisons	Être en santé, me sentir en forme Être capable de porter tel pantalon ou telle robe
Échéancier	6 mois à partir de maintenant
Objectifs	Perdre 2 livres par semaine et célébrer après chaque perte
Récompense	Une sortie au cinéma avec des amis
Ressources nécessaires	<p>Adopter un régime alimentaire sain : faire des recherches sur le sujet, noter par écrit tout ce que je consomme, me procurer des aliments sains, éliminer certaines choses de mon garde-manger</p> <p>Établir un plan d'exercices : marcher, m'inscrire dans un centre sportif, faire des exercices avec une vidéo (inscrire sur un calendrier le temps réservé à ces activités)</p> <p>Trouver des motivateurs : avoir des photos de vêtements à porter quand j'aurai perdu du poids, afficher en évidence une photo de moi et la regarder souvent pour me rappeler pourquoi je souhaite perdre du poids, trouver des citations inspirantes, demander à des amis de m'accompagner ou de m'encourager dans ma démarche</p> <p>Prendre conscience des influences négatives : nourriture à éviter, amis qui distraient du but, habitudes malsaines (comme regarder la télé toute la soirée)</p>
Processus	<p>Commencer par de petits pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir d'abord de courtes périodes d'exercice, et augmenter graduellement - Éliminer petit à petit certains aliments - Me peser chaque semaine

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 14

Simuler une entrevue afin d'exercer et de transférer les habiletés, stratégies et techniques apprises pour démontrer sa motivation. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes trouvent des façons de poursuivre leur apprentissage et de démontrer leur motivation en tenant compte des stratégies utilisées en entrevue. Cela répond précisément aux descripteurs du rendement *Suit son propre apprentissage* et *Commence à déterminer comment transférer des habiletés et des stratégies dans différents contextes*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Souligner que la motivation est une compétence importante dans tout emploi. Indiquer que si l'on n'aime pas son emploi, il est difficile d'avoir une attitude positive et de se motiver à aller au travail. Comme l'a dit Confucius, *Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie*. Tout comme choisir des activités qui correspondent à nos intérêts, la motivation vient facilement quand on fait quelque chose qu'on aime. Parfois, c'est la motivation extrinsèque (par exemple, le besoin d'argent pour satisfaire les besoins primaires tels le logement et la nourriture) qui oblige à occuper un emploi particulier. Cependant, tout le monde a espoir de trouver un emploi qui stimule et qui donne de la satisfaction, donc une motivation intrinsèque. Indiquer aux personnes apprenantes que dans leur recherche d'emploi, elles devraient s'assurer que les compétences requises pour le poste correspondent à leurs principales compétences fortes et à leurs intérêts.
- Signaler qu'à une entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat pour le poste affiché. C'est l'occasion idéale de présenter les compétences que l'on possède. Au cours d'une entrevue comportementale, plus précisément, le candidat doit présenter des situations dans lesquelles il a mis en pratique des compétences particulières, dans ce cas-ci, la motivation.
- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Présenter l'**Annexe 12** et mentionner que des jeux de rôles leur permettront de se pratiquer à répondre à des questions d'entrevue en mettant en évidence leur motivation. Durant l'activité, une personne jouera le rôle de l'employeur, tandis que l'autre jouera le rôle du candidat à la recherche d'un emploi. Les inviter à changer de rôle pour s'assurer que chacune ait la chance de s'exprimer comme candidat à l'emploi. Souligner l'importance que chacune ait la chance de jouer le rôle du candidat. Distribuer l'annexe et commencer l'activité.

- Discuter ensuite des entrevues avec tout le groupe. Poser des questions comme :
 - *Quels sont les signes de motivation démontrés par le candidat?*
 - *Dans quelles situations le candidat a-t-il réussi à démontrer sa motivation?*
 - *Comment le candidat a-t-il été stratégique dans ses réponses?*
 - *Le candidat vous a-t-il convaincu de l'embaucher? Expliquez.*
- Inviter les personnes apprenantes à partager ce qu'elles ont ressenti durant l'entrevue et à expliquer comment elles ont réussi à démontrer leur motivation et à utiliser les stratégies et les techniques apprises.

Annexe 12

Comment démontrer sa motivation en entrevue

Au cours d'une entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat par rapport au poste affiché. Pour le candidat, c'est l'occasion idéale de présenter les compétences qu'il possède. Dans le cadre d'entrevues comportementales, plus précisément, le candidat doit présenter des situations dans lesquelles il a dû mettre en pratique des compétences particulières, dans ce cas-ci, la motivation.

Pratique-toi, en situation fictive d'entrevue, à présenter la façon dont tu as fait preuve de motivation dans tes activités journalières ou au travail.

Voici des conseils qui t'aideront à présenter ta motivation durant une entrevue. Commence par être enthousiaste dans tes entretiens avec l'employeur. Affiche une curiosité envers l'entreprise, un intérêt sincère pour le travail et le poste à combler. Pose de bonnes questions qui démontrent que tu as fait de la recherche, que tu t'es familiarisé avec l'entreprise et le poste et surtout que tu as une attitude positive envers l'emploi.

Utilise les conseils suivants comme inspiration pour formuler tes propres réponses.

Questions potentielles de l'employeur

1. *Quelles genres d'activités t'apportent le plus de satisfaction?*

Conseils : Il est important que tu parles d'activités qui ont été très stimulantes pour toi. Démontre avec enthousiasme pourquoi tu y as trouvé de la satisfaction. Peut-être que dans un emploi antérieur tu as aimé travailler au service à la clientèle? Peut-être que tu raffoles de t'entretenir avec les gens et de les aider à trouver des solutions à leurs problèmes? Tu as peut-être un penchant pour les tâches routinières de bureau parce que tu es attentif aux détails et que tu fais du beau travail. Assure-toi d'être positif et enthousiaste lorsque tu décris ces activités qui t'apportent de la satisfaction.

2. *Si tu es embauché, comment vois-tu ta progression dans notre entreprise?*

Conseils : Cette question vise à évaluer ta motivation à obtenir de l'avancement au sein de l'entreprise. Il est bon que tu te sois informé sur la compagnie pour avoir une idée de l'avancement possible. Fais part de ton intérêt et de ta curiosité pour le poste et pour les possibilités d'avancement. Présente les compétences que tu possèdes pour le poste et sois prêt à poser des questions pour en savoir davantage sur le poste et les possibilités d'avancement au sein de l'entreprise. Souligne que si des compétences particulières sont requises et des formations sont offertes pour accéder à des postes supérieurs, tu es toujours ouvert à la formation continue. Mais avant tout, sois positif et montre ton intérêt pour le poste à combler. Dis ce qui te motive à postuler un emploi dans cette entreprise et pourquoi tu te considères comme un candidat idéal pour le poste. Précise bien ce qui t'a motivé à poser ta candidature : peut-être que les valeurs de l'entreprise correspondent aux tiennes; peut-être que tu perçois le poste comme le point de départ

Annexe 12 (suite)

ou une nouvelle étape vers une carrière enrichissante dans ce domaine; peut-être que tu te sens tout simplement compétent pour occuper le poste et enthousiaste à l'idée de l'impact que tu peux avoir face à l'avenir de l'entreprise.

3. *Parle-moi d'un projet auquel tu as participé, que ce soit au travail ou dans ta vie personnelle, qui t'a vraiment motivé.*

Conseils : Parle d'un projet dans lequel tu as choisi de t'engager et qui t'a motivé et passionné. Ça pourrait être une activité de nettoyage dans ton quartier, ou encore l'aménagement d'une plate-bande pour embellir la cour de ton immeuble. Au travail, le projet peut être lié directement à ton poste ou à des activités de l'entreprise, comme une collecte de fonds, un projet en santé et sécurité ou une activité sportive pour remonter le moral des employés. Il te suffit de trouver un projet pour lequel tu t'es passionné et d'expliquer avec passion et enthousiasme ta participation. Parle de tes interactions avec les gens, des raisons pour lesquelles tu t'es engagé dans le projet et des aspects positifs de celui-ci.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents

Tâche 15

S'autoévaluer dans le but de reconnaître ses progrès face à l'amélioration de sa motivation.
(Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Cette activité permet aux personnes apprenantes d'évaluer les progrès qu'elles ont réalisés au cours du module en ce qui a trait à la compétence générique *Motivation*. Elle s'inscrit précisément dans le descripteur du rendement *Évalue son propre rendement au moyen de critères et d'outils établis (p. ex., liste de vérification, rubriques)*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revenir sur les activités suivantes : utilisation de stratégies pour augmenter la motivation durant des activités, élaboration d'un plan d'action pour se motiver à atteindre un but que l'on s'est fixé. Parler de l'impact qu'ont eu ces activités ainsi que des résultats obtenus.
- Revoir aussi l'application des stratégies de l'Annexe 7 et la façon dont elles peuvent susciter la motivation.
- Inviter les personnes apprenantes à évaluer :
 - leur ouverture à mettre en pratique les stratégies pour accroître leur motivation et
 - leur cheminement depuis le début du moduleen répondant au questionnaire d'autoévaluation dans lequel elles devront, entre autres, indiquer :
 - 3 stratégies à mettre en pratique régulièrement pour accroître leur motivation,
 - des techniques de langage positif interne pour se motiver,
 - des buts précis liés à leurs intérêts et
- Présenter et distribuer l'**Annexe 13**, *J'évalue mon niveau de motivation*, et demander aux personnes apprenantes de remplir l'autoévaluation.
- Les inviter à imprimer leur questionnaire rempli et à l'insérer dans leur cahier de travail personnel.

Annexe 13

Autoévaluation : J'évalue mon niveau de motivation

(Tâche 1) Je comprends mieux ce qu'est la motivation. Par exemple, _____

(Tâche 1) Je comprends mieux ce qui me pousse à l'action. Par exemple, _____

(Tâche 2) Voici ma citation préférée et comment elle m'inspire. _____

(Tâches 3 et 7) Je suis mieux équipé(e) pour trouver mes motivateurs personnels. En voici 2 :

(Tâche 3) Je peux faire la différence entre un motivateur intrinsèque et un motivateur extrinsèque. Par exemple, _____

Annexe 13 (suite)

(Tâche 4) Selon la pyramide de Maslow, mes motivateurs personnels se situent plutôt au niveau _____ . Par exemple, _____

(Tâche 5) Une personne qui m'inspire et me motive est _____
parce que _____

(Tâche 6) J'utilise mon motivomètre personnel pour déterminer mon niveau de motivation à prendre part à une activité. Par exemple, _____

(Tâche 7) Je suis conscient(e) de mes intérêts et je choisis des activités qui y correspondent.
Par exemple, _____

(Tâche 8) Voici 3 stratégies que je mets en pratique pour accroître ma motivation. _____

Annexe 13 (suite)

(Tâche 8) J'avance beaucoup plus un pas à la fois. Par exemple, _____

(Tâche 9) Je comprends mieux le rôle motivant ou démotivant que jouent les gens qui m'entourent. Voici comment je m'y prends pour m'assurer qu'ils sont une source d'encouragement. _____

(Tâche 9) J'ai bien aimé la vidéo parce que j'ai appris que _____

(Tâche 10) Je peux transformer ma voix interne en langage positif pour rester motivé(e). Voici une technique que j'utilise. _____

(Tâche 11) Écrire mon épitaphe m'a appris que _____

Annexe 13 (suite)

(Tâches 12 et 13) Le but que je me suis fixé est lié à mes intérêts et à des objectifs clairs. Voici mon but qui est lié à mon plan d'action. _____

(Tâche 13) Je m'adonne moins à la procrastination. Par exemple, _____

(Tâche 14) Je suis plus à l'aise à répondre à des questions d'entrevue. Par exemple, _____

(Tâche 15) Durant mon cheminement dans ce module, je me suis rendu compte que je peux éveiller et maintenir ma motivation. Par exemple, _____

(Tâche 15) Durant mon cheminement dans ce module, j'ai réalisé un but que je m'étais fixé. Voici comment je me suis pris pour le faire. _____

Webographie

N.B. Tous les sites Web ont été consultés durant l'été 2014.

About.com. 7 Ways to Motivate Yourself. Wendy Connick. <http://sales.about.com/od/salesplanofaction/tp/7-Ways-To-Motivate-Yourself.htm>

Boosteur de vie. Comment se motiver et atteindre ses objectifs. <http://boosteurdevie.com/comment-se-motiver-et-atteindre-ses-objectifs/>

Centre FORA. Expressions. Noël 2012. http://centrefora.on.ca/sites/default/files/documents/Expressions_Noel2012_2.pdf

CGAP Portail Microfinance. Comment améliorer la motivation du personnel. http://www.lamicrofinance.org/resource_centers/ressourceshumaines/ressourceshumaines5

Coup de pouce. La motivation, ça s'apprend. Nathalie Vallerand. 31 mai 2010. <http://www.coupdepouce.com/bien-dans-ma-tete/psychologie/la-motivation-ca-s-apprend/a/18712>

Doctissimo. Travail. Retrouvez la motivation. http://www.doctissimo.fr/html/psychologie/mag_2001/mag1102/ps_4713_motivation.htm#utm_source=doctissimo&utm_medium=suggestions_editoriales_forum&utm_content=suggestions_editoriales&utm_campaign=etude-forums-psychologie&cat=Coups-de-gueule& sujet=motivation-

Energika. Le développement personnel. Comment rester motivés et atteindre vos objectifs. <http://www.energika.org/atteindre-objectifs-a03287447.htm>

Getbusy Media. Steve Jobs – A Story of Perseverance. Jim Armstrong. October 5, 2011. <http://www.getbusymedia.com/steve-jobs-a-story-of-perseverance/>

Habitudes Zen. Les 20 meilleures astuces pour se motiver – Une vue d'ensemble. Olivier Roland. <http://www.habitudes-zen.fr/2008/les-20-meilleures-astuces-pour-se-motiver-une-vue-densemble/>

HEC. Les clés de la réussite. Motivation et organisation du temps. http://www.hec.ca/etudiant_actuel/ressources_pedagogiques/atelier_soutien_etudes/Organisation_du_temps_et_motivation_2.pdf

Histoire Canada. Magazine. Terry Fox : trente années d'espoir. <http://www.histoirecanada.ca/Magazine/Online-Extension/Articles/Terry-Fox--force,-courage-et-espoir.aspx>

InfiniteMinds. Write Your Own Eulogy. <http://www.infiniteminds.info/Consciousness-Engineering/Write-your-own-eulogy.html>

Initiative canadienne sur le bénévolat. Comprendre et susciter la motivation. [http://www.sfm.mb.ca/uploads/13%20%20Susciter%20la%20motivation\(1\).pdf](http://www.sfm.mb.ca/uploads/13%20%20Susciter%20la%20motivation(1).pdf)

Webographie (suite)

- Lifhack. How to Stay Motivated. Gleb Reys. <http://www.lifhack.org/articles/productivity/how-to-stay-motivated.html>
- Magazine Aubry & Cie. Qu'est-ce que la motivation? Céline Jacques. http://norja.net/esoterisme/html/qu_est-ce_que_la_motivation_.html
- Maj Majest, le blog. Quelques citations de développement personnel et de motivation. Le 19 mai 2013. <http://majmajest.com/blog/quelques-citations-de-developpement-personnel-et-de-motivation/>
- Manager Urbain. La motivation au travail — Le sens. <http://le-manager-urbain.com/la-motivation-au-travail-le-sens/>
- Mind Fit Move. The Eulogy Project: 7 Habits. September 28, 2012. <http://blog.mindfitmove.com/2012/09/28/the-eulogy-project-7-habits/>
- MindTools. How Self-Motivated Are You? Taking charge of Your Goals and Achievements. http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_57.htm
- Riche et Zen. Comment trouver la motivation. Dominique Chayer. <http://www.richeetzen.com/trouver-la-motivation/>
- S'améliorer. 10 astuces pour augmenter votre motivation. <http://www.sameliorer.com/10-astuces-pour-augmenter-votre-motivation/>
- Source d'optimisme. 1 degré de plus. Michel Poulaert. [vidéo]. <http://www.sourcedoptimisme.com/article-video-motivante-1-degre-de-plus-114752919.html>
- Sport Passion. Conseils et entraînement. Sport et motivation : 6 astuces pour s'y mettre et persévérer. Nicolas Elzéard. <http://www.sport-passion.fr/conseils/motivation-sport.php>
- The Art of Manliness. 30 Days to a Better Man. Day 21: Write your eulogy. <http://www.artofmanliness.com/2009/06/20/30-days-to-a-better-man-day-21-write-your-eulogy/>
- ThePositivityBlog. 25 Simple Ways to Motivate Yourself. <http://www.positivityblog.com/index.php/2007/06/13/25-simple-ways-to-motivate-yourself/>
- Time Management Ninja. 20 Ways to Motivate Yourself. <http://timemanagementninja.com/2011/07/20-ways-to-motivate-yourself/>
- Université Laval. Aide aux étudiants. Guide Motivation. https://www.aide.ulaval.ca/files/content/sites/aide/files/files/reussite/Guide_Motivation.pdf
- University of Ohio. Education. Motivation Resources and Activities. <http://drc.ohiolink.edu/bitstream/handle/2374.OX/181290/Motivation%20Resources%20and%20Activities.pdf?sequence=8>
- UQAM. Services à la vie étudiante. Orientation. Guide pratique. Connaître son profil motivationnel. Mars 2010. [document]. http://www.vie-etudiante.uqam.ca/orientation/Documents/guide_orientation_demotivation.pdf

Webographie (suite)

- Videojug. Health & Well-Being. How to be More Motivated. Sarah Lloyd-Hughes. <http://www.videojug.com/film/how-to-be-more-motivated>
- West Virginia University. WellWVU. How to Motivate Yourself to do Practically Anything. http://well.wvu.edu/articles/how_to_motivate_yourself_to_do_practically_anything
- Wikipedia. Joseph-Armand Bombardier. http://fr.wikipedia.org/wiki/Joseph-Armand_Bombardier
- Wikipedia. Martin Luther King. http://fr.wikipedia.org/wiki/Martin_Luther_King
- Wikipedia. Mère Teresa. http://fr.wikipedia.org/wiki/Mère_Teresa
- Wikipedia. Pyramide des besoins de Maslow. http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins_de_Maslow
- Wikipedia. Steve Jobs. http://fr.wikipedia.org/wiki/Steve_Jobs
- Wikipedia. Terry Fox. http://fr.wikipedia.org/wiki/Terry_Fox
- WinnipegFame. Citizens Hall of Fame. Terry Fox. 2007. http://www.winnipegfame.ca/Terry_Fox.shtml
- YouTube. 1 degré de plus. Michel Poulaert. [vidéo]. <http://www.youtube.com/watch?v=fGWtGWIZhxc>
- YouTube. 22 citations positives pour vous inspirer. [vidéo]. http://www.youtube.com/watch?v=1X1c_2IUGnA
- Zenhabits. Get Off Your Butt: 16 Ways to Get Motivated When You're in a Slump. Leo Babauta. <http://zenhabits.net/get-off-your-butt-16-ways-to-get-motivated-when-youre-in-a-slump/>