

Motiver les membres du club

CB 5.FR - 1 -

Savoir motiver les membres du club

Les objectifs :

Comprendre les niveaux de motivation dans le club

Offrir des suggestions pour rehausser les niveaux de motivation dans le club

L'organisation :

Cette documentation renferme plusieurs sujets et chaque sujet est structuré de la façon suivante :

Vue d'ensemble du sujet et quelques précisions

Des suggestions ou conseils pour expliquer le programme dans le district/club

Liste de documentation sur le sujet (selon le cas)

Vue d'ensemble :

Les Lions s'associent au Lions Club parce qu'ils sont désireux de servir le prochain, néanmoins, il arrive que la motivation qui était présente à l'origine ne soit plus la même. La routine, le manque d'engagement, et le manque d'activités intéressantes sont les principaux facteurs qui minent la motivation des Lions.

Cette section de votre boîte à outils a pour but d'expliquer une théorie sur la motivation et comment celle-ci peut s'appliquer dans le club. A la fin de cette section, vous aurez une idée et un plan d'action pour rehausser le degré de motivation dans votre club.

Sujets traités

1. Les idées préconçues sur la motivation
2. L'échelle des besoins de l'être humain selon Maslow
3. La théorie mis en pratique : Motiver pour mobiliser
4. Des suggestions faciles pour améliorer le degré de motivation

Questions courantes reliées aux sujets:

Pourquoi y-a-t-il une baisse de la motivation dans mon club ?

Que puis-je faire pour rehausser le niveau de motivation dans le club ?

Motiver les membres du club

CB 5.FR - 2 -

Les présomptions courantes sur la motivation de l'être humain

Il est inspiré du modèle de Douglas McGregor « *The Human Side of Enterprise* ».

L'ouvrage de Douglas McGregor « *The Human Side of Enterprise* » (l'aspect humain de l'entreprise), publié en 1960, examine les théories du comportement des individus au travail. Cet auteur a présenté deux modèles qu'il a libellés « Hypothèse X et Hypothèse Y »

Les idées préconçues de l'Hypothèse X

En général, les gens trouvent les moyens de rester actifs, productifs et satisfaits dans leur travail, s'ils en ont la possibilité.

Le travail c'est une chose naturelle et agréable sauf si le travail est rendu désagréable par les actions d'organisations.

La majorité des gens ont des ambitions, des aspirations à l'autonomie, la maîtrise de soi et peuvent résoudre efficacement les problèmes. La créativité est une qualité qui est souvent rencontrée chez l'être humain.

De nombreux facteurs motivent les êtres humains. Les récompenses et les motifs de sécurité ne comptent que parmi quelques-uns de ces facteurs.

Lorsqu'il est possible d'obtenir l'engagement à des objectifs, il est préférable d'expliquer pleinement la situation pour que les employés puissent comprendre la raison d'être d'une décision ou d'une action. Ils pourront alors faire preuve de maîtrise et de contrôle pour bien réaliser leur travail – vraisemblablement de façon plus efficace que s'ils avaient simplement exécuter un ordre qui n'est pas bien compris. Les responsables se rendront compte que cette approche devant un problème donne des résultats bien meilleurs à comparer à une méthode plus autoritaire.

McGregor est conscient du fait que certaines des hypothèses qu'il a avancées ne sont pas facilement réalisable dans la vie courante, cependant, il espère que les responsables mettront en pratique le supposition que :

Les gens contribuent davantage à l'organisation s'ils sont traités comme des êtres responsables et intelligents.

Comprendre les facteurs de motivation : pour vous et votre Club

Répondez aux questions suivantes sur votre club et vous-même.

Pour votre club

Quels sont les projets ou manifestations que votre club serait le plus intéressé à entreprendre ? (Ceux pour lesquels les membres du club sont déjà motivés.)

Quel sont les projets ou activités dans votre club que les membres semblent les moins portés à soutenir ? (C'est-à-dire, les projets ou activités pour lesquelles les membres montrent peu d'intérêt.)

Quelles ont été les actions entreprises par le club (ou les Lions à titre individuel) pour essayer de motiver les membres à travailler ?

Motiver les membres du club

CB 5.FR - 3 -

Pour vous

Remémorez-vous une situation au cours de laquelle vous étiez en train de réaliser un projet de club qui nécessite un gros travail et beaucoup de temps (l'organisation et la réalisation d'une collecte de fonds, un projet communautaire, une grande manifestation, par exemple), et que vous vous posez la question à savoir : *Mais pourquoi me donner tant de mal ?* Quel dialogue intérieur avez-vous employé pour vous motiver, pour continuer ?

Imaginez cette situation : Vos amis Lions du club, vous y compris, vous retrouvez en pleine réalisation d'un projet qui nécessite un effort important et beaucoup de temps et un membre de l'équipe remet en question l'utilité de ce travail. Que diriez-vous à cette personne pour la motiver ?

Savoir reconnaître le degré de motivation des membres du club

Posez-vous deux questions simples :

1. Quel niveau de compétence et quels talents les membres du club apportent-ils dans le projet ?

Est-ce une tâche qu'ils ont menée à bien plusieurs fois déjà dans le passé ?

Est-ce une tâche de routine (mais importante) ?

Est-ce que cette tâche est directement reliée à ce que font les membres du club au travail ?

Est-ce qu'il s'agit d'une nouvelle tâche qui mettra à l'épreuve les compétences et talents des membres du club ?

Est-ce une tâche complexe qui oblige les membres à employer de nouvelles techniques de travail ?

S'il s'agit d'une tâche de routine ou dont les membres ont l'habitude de faire, vos techniques de motivation devraient s'orienter sur la production d'énergie et de résultats et non pas sur les directives à donner aux membres du club. S'il s'agit d'une tâche nouvelle ou d'une tâche qui représente un défi ou encore qui n'est pas agréable, vous pouvez motiver votre équipe en donnant l'exemple et en offrant le support moral.

2. Quel est le niveau de bonne volonté et de dynamisme des membres à l'égard de la tâche à accomplir ?

Est-ce que la tâche est si familière qu'elle ne présente plus aucun intérêt pour les membres ?

Est-ce que les membres ont maîtrisé les compétences nécessaires pour mener à bien la tâche ?

Est-ce que la tâche est si nouvelle et si intéressante que le seul fait d'y travailler est une forme de satisfaction en soi ?

Est-ce que le niveau de soutien et d'encouragement des membres correspond au niveau de difficulté de la tâche ?

Si la tâche en elle-même apporte sa propre récompense, il suffit parfois au responsable d'offrir quelques lignes de conduite générales à l'équipe pour les motiver et leur permettre de mener la tâche à bien à leur propre façon. Si les membres de l'équipe sont compétents mais que la tâche n'est pas vraiment intéressante, le responsable pourrait confier des tâches de supervision à plusieurs membres de l'équipe.

Motiver les membres du club

CB 5.FR - 4 -

La hiérarchie des besoins de l'homme selon Maslow

L'on peut affirmer que le comportement d'une personne à un moment précis est normalement dicté par son besoin le plus profond. Il semblerait alors important pour les responsables Lions d'avoir une certaine compréhension des besoins les plus significatifs chez l'être humain. Abraham Maslow a développé un cadre de travail intéressant et pratique qui explique l'importance de certains besoins.

Au niveau 1 : les besoins physiologiques

Au niveau le plus fondamental, nous cherchons à satisfaire les besoins physiologiques tels que le besoin de s'alimenter, le besoin de se vêtir et d'autres besoins d'ordre inférieur. Tant que ces besoins fondamentaux ne sont pas satisfaits pour permettre le bon fonctionnement du corps, la principale motivation de la personne se situera probablement à ce niveau et les autres niveaux ne lui offriront que très peu de motivation.

Que ce passe-t-il lorsque les besoins physiologiques sont satisfaits ? A ce moment là, la personne ne cherche plus à les satisfaire, des besoins d'une autres natures deviennent plus important et motivent et dominent le comportement de la personne. Et lorsque ces besoins sont satisfaits, d'autres besoins font surface et ainsi de suite. Une salle confortable et bien éclairée permet de lire et de se concentrer sur la tâche à accomplir.

Au niveau 2 : les besoins de sécurité

L'homme doit trouver abri, sécurité et protection contre le danger. Ce sont **les besoins de sécurité**. Si la personne ne se sent pas en sécurité, les autres éléments ne lui semblent pas très importants.

Au niveau 3 : les besoins sociaux.

Nous sentons le besoin d'établir des rapports avec les autres, le besoin d'appartenance, de faire partie d'un groupe. Maslow évoque des « rapports significatifs » avec les autres, des rapports qui sont plus profonds que ceux qui existent dans les rencontres de tous les jours. **Ce sont les besoins sociaux.**

Au niveau 4 : les besoin de reconnaissance.

Nous cherchons la reconnaissance et l'estime, le désir de réaliser des buts, qui à nos yeux et aux yeux des autres, sont importants et méritoires. A ce niveau, nous satisfaisons le **besoin de reconnaissance**. La plupart des gens a besoin de faire une analyse personnelle d'eux-mêmes ancrée profondément dans la réalité et le respect mutuel du prochain. La satisfaction de ces besoins de reconnaissance et d'estime donne le sentiment de confiance, de prestige, de pouvoir et de contrôle. Les gens commencent à prendre conscience qu'ils servent à quelque chose, qu'ils jouent un rôle dans leur entourage.

Par contre, il arrive parfois que les gens sont incapables de satisfaire ce besoin de reconnaissance et d'estime de façon constructive. Lorsque ce besoin domine la personne peut recourir à des comportements négatifs, voire même agressifs en se disputant avec les autres et faire preuve d'irresponsabilité.

Motiver les membres du club

CB 5.FR - 5 -

Le besoin de reconnaissance n'est pas toujours recherché par un comportement mûre et souple. Il provoque parfois des actions perturbatrices et irréfléchies. En fait, certains problèmes de la société moderne peuvent trouver leurs racines dans l'inhabilité à répondre ou satisfaire au besoin d'estime et d'amour propre.

Niveau 5 : les besoins de réalisation de soi

Maslow était de l'avis que peu de gens parviennent à ce niveau. A ce niveau, nous sommes motivés par les activités qui favorisent l'épanouissement personnel. Ce sont **les besoins de réalisation de soi**.

L'inventaire du club

Le modèle de la hiérarchie des besoins selon Maslow est utile dans la compréhension du processus de motivation des membres. Rédigez quelques notes en guise de réponses aux questions suivantes.

1. Comment votre club aide-t-il les membres à satisfaire leurs besoins sociaux ou d'appartenance ?

Est-ce que, par exemple, les réunions hebdomadaires apportent cette satisfaction ? Ou, est-ce que des réunions moins fréquentes pourraient tout aussi bien apporter cette satisfaction pour des personnes en plein essor professionnel ? Quoi d'autres ?

2. Comment votre club aide-t-il les membres à satisfaire leur besoin d'estime ou de reconnaissance ?

Par exemple, quelle forme de récompenses ou de reconnaissance au sein du club ou de la communauté une personne pourrait-elle recevoir ou mériter par son appartenance à un Lions club ?

Mettre la théorie en pratique : motiver pour mobiliser

1. Au cours des trois prochains mois, quel est le principal projet ou tâche que votre club compte entreprendre ? (Il peut s'agir d'une tâche de routine qui toutefois est vitale ou d'un projet tout à fait nouveau. Cette activité nécessitera de votre part ou de la part d'autres responsables dans le club, un effort pour motiver les membres à bien faire la tâche envisagée.)

2. Qu'elles sont les personnes dans votre club qui auront besoin d'être motivées ? Qui faudra-t-il motiver pour accomplir cette tâche : tous les membres, les dirigeants du club, les nouvelles recrues ou les Lions de longue date ?

3. De quelle façon l'accomplissement de cette tâche répondra-t-elle au besoin d'appartenance des personnes qui ont besoin d'être motivées ? Note : Dépendant du genre de personnes qui doit être motivée, la satisfaction du besoin d'appartenance (social) peut en soi ne pas être très motivant.

4. De quelle façon l'accomplissement de la tâche aidera-t-il les personnes qui ont besoin d'être motivées à satisfaire leur besoin de reconnaissance ?

5. De quelles manières précises les facteurs analysés ci-dessus contribuent-ils à mobiliser les membres à agir ?

Motiver les membres du club

CB 5.FR - 6 -

Quelques suggestions rapides pour améliorer la motivation

Une motivation accrue

Soyez enthousiaste – une attitude positive est contagieuse. Vos sentiments à l'égard des changements positifs dans le club auront une influence sur la réaction des effectifs. Soyez optimiste et enthousiaste et les membres seront motivés de vous appuyer

Organisez une réunion sans formalités – Invitez les nouveaux membres à se réunir avec les officiels du club dans un cadre décontracté, à l'extérieur du club. Cela les aidera à faire la connaissance de l'équipe dirigeante et à poser des questions

Soyez généreux avec vos compliments – Tous les membres, et surtout les nouveaux, réagissent de manière positive aux compliments si le travail est bien fait. Les remerciements les plus simples sont les plus efficaces – un remerciement pendant une réunion de club ou de commission, une brève lettre, ou quelques mots d'encouragement. Envisagez de créer une rubrique « Compliments » dans votre bulletin ou sur le site web et mentionnez les personnes qui ont fait un excellent travail, proposé une suggestion géniale ou fait un effort exceptionnel.

Mettez en valeur la participation aux fonctions mondaines – Vous voudrez faire participer les membres aux activités mondaines aussi bien qu'aux œuvres sociales. Fréquentez les membres pendant et en dehors des réunions. Fêtez ensemble les occasions telles que les anniversaires, les anniversaires de mariage, et les accomplissements exceptionnels du Lion, de son conjoint ou de ses enfants. Le bulletin et le site web du club se prêtent parfaitement aux annonces de ce genre.

Communiquez aussi souvent que possible – une communication constante est cruciale pour la réussite de votre club. Elle crée un environnement confortable et productif où les effectifs sont motivés à faire de leur mieux. Encouragez les commentaires des effectifs (voir les conseils ci-dessous) et profitez des réunions de club, du bulletin et du site web pour communiquer les événements dans le club.

La dynamique du club

Indices sur l'assiduité – Si vous observez les tendances à assister ou à ne pas assister aux réunions, vous décèlerez les problèmes de sauvegarde de l'effectif. Le fait de manquer les réunions est le premier signe que l'effectif commence à se désintéresser. Consultez votre secrétaire et obtenez une liste des effectifs qui ne viennent plus régulièrement. S'ils ont manqué trois réunions de suite ou davantage, téléphonez-leur pour demander pourquoi. En leur téléphonant en personne, vous montrez que vous vous intéressez à leur participation à la vie du club.

La sauvegarde des Lions concerne chacun – Tout en s'assurant que les nouveaux membres se sentent les bienvenus, engagés et à l'aise, il ne faut pas négliger les membres de longue date.

Si certains effectifs sont membres depuis longtemps, il se peut que leurs buts et leurs besoins aient changé. Faites-leur comprendre que leur affiliation de longue durée est appréciée en leur demandant s'ils sont toujours heureux dans le club.

Motiver les membres du club

CB 5.FR - 7 -

Changez la disposition des places – Changez la disposition des places aux réunions de temps en temps, pour que tous les effectifs aient la possibilité de faire connaissance.

Les nouveaux membres sont les mieux placés pour accueillir les autres –

Demandez

aux nouveaux membres d'accueillir ceux qui viennent aux réunions pendant les premières

semaines, pour qu'ils fassent la connaissance de tous les effectifs.

Il faut que ce soit amusant – Amusez-vous tout en encourageant les effectifs à faire la connaissance des nouvelles recrues. Avant le commencement de la réunion, demandez à l'un des effectifs d'être le « Lion secret ». Dans un club qui n'a pas de clans, tout le monde circule librement et rencontre le Lion secret. Vers la fin de la réunion, demandez au Lion secret de vous révéler l'identité de ceux qui ne lui ont pas parlé et demandez à l'animateur de leur imposer une amende. Si vous le faites dans un esprit d'humour et avec légèreté, cette méthode fait passer le message que les clans exclusives sont découragées.

Cultivez une attitude positive – Lorsque vous envisagez des changements au sein du club, gardez une attitude positive. Peut-être que votre club tient à la tradition et a l'habitude d'agir d'une certaine façon mais cela ne devrait pas vous empêcher d'essayer quelque chose de nouveau. « L'expérience » d'aujourd'hui pourrait devenir la tradition du futur.

Encouragez la variété – Essayez quelque chose de nouveau de temps en temps pour que les réunions ne deviennent pas ennuyeuses. Demandez aux membres de s'asseoir dans un endroit différent au bout de quelques semaines, pour qu'ils fassent la connaissance d'autres gens ; ajoutez un élément à l'ordre du jour pour rehausser le

moral (sollicitez la suggestion du mois ou valorisez un membre qui a rendu un service exceptionnel) ou changez l'ordre dans lequel les sujets sont présentés (signalez-le aux personnes concernées

pour qu'elles puissent vous suivre !).

Pensez à vous réunir dans un endroit nouveau – En tenant une réunion de club dans un nouvel endroit, par exemple, dans un nouveau restaurant, dans un parc en plein air, pendant l'été ainsi de suite, vous donnez ainsi une nouvelle perspective à la réunion.

Laissez les membres gouverner – Pour donner aux Lions le sentiment que vous avez besoin d'eux et pour les motiver davantage, confiez-leur la direction d'une activité ou d'un programme.

Ressources:

1. Campagne présidentielle de maintien de l'effectif, *La Dynamique du Club* : Quelques stratégies astucieuses *pour maîtriser les clans et la politique interne, juillet 2001*
2. Campagne présidentielle de maintien de l'effectif, *La Participation* : Quelques stratégies astucieuses *pour garder un effectif engagé, juillet 2001*
3. Campagne présidentielle de maintien de l'effectif, *L'amélioration des réunions* : Motiver les membres du club
CB 5.FR - 8 -
Quelques stratégies astucieuses *pour tenir des réunions efficaces, juillet 2001*