



# Solliciter la motivation du bénéficiaire pour favoriser l'action

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : Conseiller en insertion professionnelle, consultant en transition de carrière, et toute personne accompagnant des bénéficiaires vers l'insertion et l'emploi

- groupe de 6 à 12 personnes

Prérequis : aucun

### Durée

**2 jours** de formation consécutifs, soit 14 heures

Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

### Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

### Lieu

INTRA : en présentiel, dans vos locaux

### Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.

Référent Handicap : J-F Parelon : 01 48 78 82 20  
[- jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTRA : 3000 € HT pour un groupe de 6 à 12 participants

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)

Jean-François Parelon – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com)

Prendre en compte les leviers de motivation d'un bénéficiaire facilite son passage à l'action en le rendant acteur de son parcours. Il est donc décisif de comprendre les ressorts psychologiques de la motivation et de savoir comment les activer pour mieux les intégrer dans son accompagnement vers la prise d'autonomie.

### Compétences visées

Mettre en place les bons leviers de motivation auprès du bénéficiaire pour le pousser à agir en autonomie

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre les notions de motivation et d'engagement
- S'approprier des outils pour favoriser la confiance en soi et la motivation auprès du bénéficiaire
- Développer une posture d'accompagnement qui responsabilise et le rend acteur de ses projets
- Susciter des mises en action efficaces

### Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

### Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail expert de la relation individuelle et collective, de l'accompagnement de publics sensibles, avec une connaissance approfondie du secteur de l'insertion-emploi, de ses acteurs et dispositifs.

### Prérequis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises (quiz en début et en fin de formation)
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)

Référent handicap : J-F.Parelon [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com)

01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations en 2025 : 18,1 / 20

# Programme Solliciter la motivation du bénéficiaire pour favoriser l'action

## JOUR 1

### Échanger sur le vécu de l'accompagnant autour de la motivation des bénéficiaires

Clarification de la notion de « motivation »

A quoi reconnaît-on la motivation chez un bénéficiaire ?

Les leviers mobilisés pour motiver, les difficultés rencontrées

*Échange et réalisation d'une carte mentale autour du mot « motivation » - Recueil de cas concrets de bénéficiaires en manque de motivation*

### La motivation, ce moteur qui nous pousse à agir et à atteindre nos objectifs

Les connaissances scientifiques sur la motivation humaine : apports de la psychologie et des neurosciences

La fluctuation de la motivation et les facteurs de démotivation

*Exemples et vidéos pour mieux comprendre les concepts - Travail sur ses propres sources de motivation à partir d'une expérience vécue (en binôme)*

### Comprendre la motivation, notamment chez les jeunes aujourd'hui

Caractéristiques des générations Z et Alpha, leur rapport au travail et leurs besoins

Les facteurs qui favorisent leur motivation - Les causes du manque de motivation

Focus sur les conduites addictives et l'impact sur la motivation, notamment auprès du Public "Jeune"

*Analyse de cas avec l'éclairage des apports théoriques et les spécificités des Publics "Jeunes"*

## JOUR 1 et JOUR 2

### Activer des leviers pertinents pour favoriser l'action et maintenir la motivation

L'activation des motivations intrinsèques, comment donner du sens à l'action

Comment rendre le bénéficiaire acteur de son parcours pour renforcer son autodétermination

Les conditions de réussite (levée des freins annexes, consolidation des compétences et de la confiance en soi ...)

Fixation d'objectifs réalistes et atteignables, étape par étape (méthode des petits pas)

Maintien de la motivation avec des « récompenses » (ludopédagogie, feedback positifs...)

Droit à l'erreur pour aider la personne à tirer profit de ses échecs

*Mises en situation d'entretien : activer les motivations intrinsèques du bénéficiaire avant le passage à l'action, puis REX après un échec avec réajustement des objectifs*

## JOUR 2

### Mobiliser des outils pratiques pour soutenir l'action

La méthode « Entretien motivationnel » pour accompagner le bénéficiaire dans le changement

Renforcement du « sentiment d'efficacité personnelle » en trois étapes

Adaptation de sa communication : modes de fonctionnement préférentiels, motivations intrinsèques et extrinsèques

*Mise en application du renforcement du sentiment d'efficacité personnelle*

*Mise en situation collective : identifier les modes de fonctionnement préférés des participants (sur les dimensions du MBTI)*

### Motiver le bénéficiaire dans un contexte collectif

- Les peurs et les besoins de l'individu dans un groupe (cf. Schultz)

- Les principes et outils de l'intelligence collective qui favorisent l'implication des participants

- Le rôle de l'animateur-facilitateur dans la motivation du groupe

*Analyse des cas de démotivation dans un groupe et proposition de pistes d'action*