

Apprendre à se motiver

La motivation sur commande n'est malheureusement pas à la portée de tous. De ce fait, pour réussir leur entrée sur le marché du travail, nombreux sont ceux qui entament un apprentissage rigoureux.

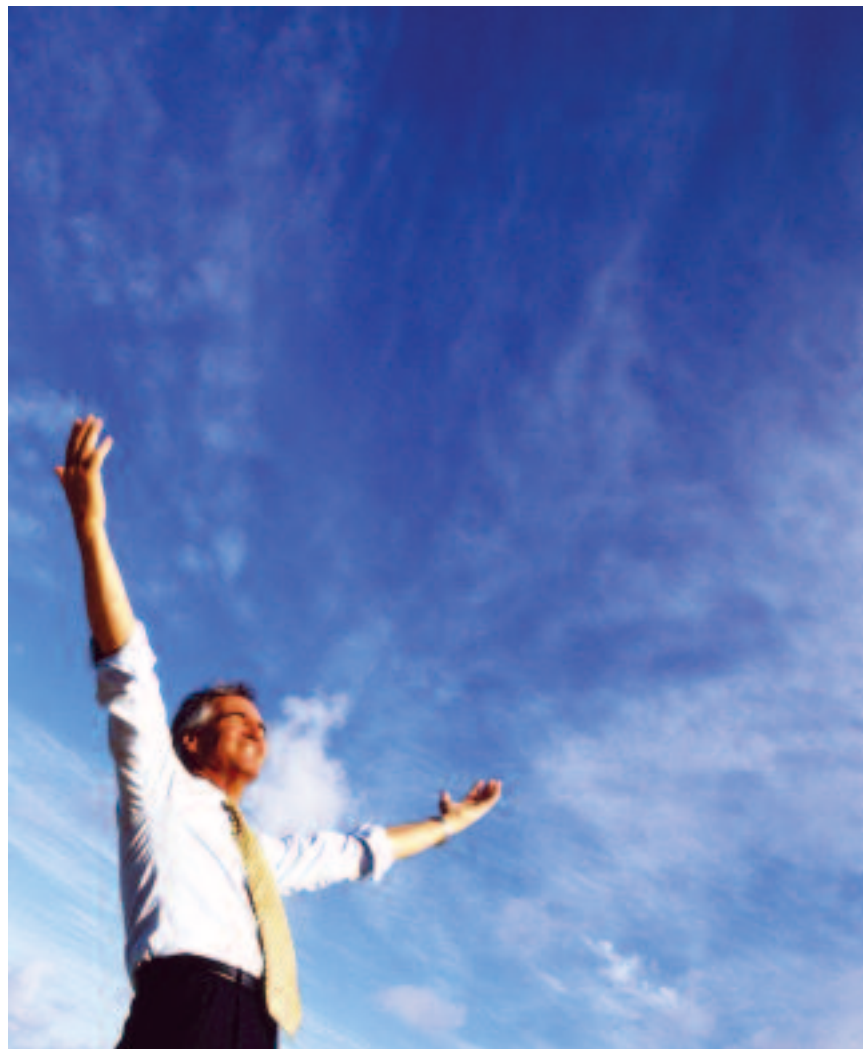
Les courants en management requièrent l'action engagée, l'adaptation permanente afin d'atteindre la «qualité totale». Les employés doivent adhérer aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise. L'adhésion se fait souvent en contrepartie de la démotivation. Les stages sur la motivation deviennent alors l'élixir par excellence. C'est d'ailleurs une industrie florissante de 24 milliards de chiffre d'affaires aux USA. Des chercheurs ont cependant observé que les effets ressemblent plus à une première tasse de café qui nous stimulerait temporairement le matin. Est-ce gagner qui est important ou est-ce quelque chose de plus fondamental, qui, une fois atteint, procure cette immense satisfaction, ce plaisir indicible qui nous permet de transformer le travail en passion? Comment être un motivateur talentueux?

Quels sont les constituants du «cocktail individuel» des motivateurs talentueux qui leur permet de se motiver et de motiver leurs personnels vers l'atteinte de performances?

L'être humain, pour être efficace, a besoin d'avoir du sens et des choses suffisamment significatives pour lui. Autrement il vivote juste, il sur-

vit, il met son énergie à surmonter les problèmes du passé. Ceux qui réussissent ont cette profonde motivation, cette force qui les

pousse à progresser, à réaliser leurs buts et leurs rêves. Ils puisent cette force dans des objectifs plus nobles que la satisfaction de la



sécurité ou du statut social.

Un exemple éloquent est le mouvement «fairtrade» qui est en train d'acquérir une part croissante du marché international. Qui ne connaît Anita Roddick, fondatrice de The Body Shop et promotrice de ce mouvement? Cette femme d'affaires n'est pas stimulée par les bénéfices financiers, mais par la manière dont elle peut «faire une différence dans le monde». Elle achète toutes les composantes de ses produits dans le tiers monde au juste prix afin d'assurer une vie matérielle digne aux cultivateurs. Le défi pour le leader sera de motiver ses collaborateurs comme

conflits, les problèmes, l'ennui.

Enfin un paramètre important est la source de la motivation. Certains puisent leur motivation à l'intérieur d'eux-mêmes. Quand d'autres ont besoin de directives externes et ont du mal à démarrer si personne ne les soutient. Les risques de démotivation seront ici important si les conditions du milieu ne sont plus propices.

Transformer les obstacles en possibilités

Pourquoi certains réussissent malgré les obstacles rencontrés sur leur parcours alors que d'autres abdiquent et voient leurs rêves

«Il faut être heureux pour gagner, et non pas gagner pour être heureux. Moi, j'ai expérimenté la deuxième solution. Un jour, j'ai gagné, et je suis devenu malheureux. Ma vie a alors changé et j'ai essayé de trouver une autre approche du jeu».

Yannick Noah cité dans *Psychologie* N° 153 mai 1997

ceux-ci se motivent et non comme lui-même fait!

Il n'existe pas une façon de se motiver ou de motiver l'autre, mais une multitude. En fait, personne n'a vraiment la même composante. Une personne peut être très motivée, mais si elle n'a pas dit «je vais m'y mettre». Elle peut alors en rester là. Quel est le prix à payer? Obtiendra-t-elle suffisamment d'avantages une fois le but atteint? Puis cette motivation s'inscrit dans le temps: comment la personne la maintient-elle et de quelle manière? Son énergie est-elle orientée vers l'atteinte d'objectifs ou vers l'évitement des problèmes qui peuvent surgir? Va-t-elle travailler pour rechercher la sécurité, la reconnaissance, le prestige social, l'innovation ou pour éviter les

s'évanouir devant les difficultés?

La vie professionnelle peut rappeler l'escalade d'une montagne où la satisfaction de l'alpiniste réside dans le résultat de la détermination à poursuivre son ascension malgré les difficultés. Arrivé au sommet, il savoure un plaisir indescriptible, un sentiment de plénitude.

Dans un monde économique où l'adversité se fait de plus en plus présente, nombreux sont ceux qui cherchent avant tout la sécurité, acceptent des activités sans intérêts et dévient de leur ascension. Ils se transforment en promeneurs, campant au pied de la montagne admirant le sommet, devenant de plus en plus démotivés face à l'effort pour y parvenir.

La première question à se poser serait: «En quoi ce que je fais est-il

relié à mes buts importants, à mes objectifs personnel et professionnel dans la vie». Que celui qui prend conscience que son job n'est pas aligné avec ses motifs, ne s'étonne donc plus d'être démotivé.

De l'entreprise motivante à l'employé motivé

«Le management détermine le positionnement de la motivation, il conditionne son cadre et lorsqu'il est fortement établi cela devient la valeur la plus forte de l'entreprise, même du point de vue financier» précise Marco Durrer (Lombard Odier Darier Hentsch).

Parler d'entreprises motivantes, c'est comprendre qu'il y a les enjeux de performance organisationnelle. Il y a deux manifestations du non respect de ces facteurs humains: le désengagement et l'absentéisme. Le défi des leaders du XXIe siècle sera de rendre la montagne suffisamment attrayante pour inciter leurs collaborateurs à l'escalader jusqu'au sommet. Pour ce faire, il s'agit de créer des objectifs suffisamment inspirateurs. D'ailleurs, le Certificat en entrepreneurship de HEC Genève y accorde une réelle importance et cet aspect dans les comportements entrepreneuriaux est maintenant reconnu.

Les entreprises qui sauront aligner leurs valeurs lors des recrutements n'auront plus besoin de motiver leurs employés!



■ Floriane Briefer
CEO BrieF'R Formations
www.pnlcoach.com