



## Chap.1 De quoi parle-t-on ? ( EXTRAITS )

Comme tout le monde vous avez certainement lu sur ce sujet ne serait-ce qu'un article de magazine. Mais pouvez-vous donner une définition simple et opérationnelle de la motivation, qu'elle soit scolaire, pour le sport, la culture ou le travail ?

En fait, de quoi parle-t-on quand on parle de motivation ? Ce terme est probablement le plus galvaudé, le plus mal utilisé qui soit. Mais à qui la faute quand on sait qu'il existe plus d'une centaine de définitions alors que ce terme n'est apparu, dans son acception actuelle, qu'au début du siècle dernier ?

Il est toujours intéressant de revenir sur l'étymologie des termes et sur leur histoire, ce dont je vous ferais grâce, de nombreux ouvrages traitant de ce sujet. Juste vous rappeler que « motivation » dérive du latin « movere », qui signifie mettre en mouvement. La motivation serait donc cette force intérieure qui met en mouvement, qui pousse à l'action, la fait persister et se réaliser, ce que la justice appelle depuis toujours le « mobile » de l'affaire !

Pour moi, la motivation désigne le « moteur » de nos agissements, ce mécanisme mystérieux et génial qui assure le « déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement »<sup>1</sup>. A l'inverse, nous devons aussi nous demander ce qu'est un individu sans motivation, que l'on qualifie souvent de démotivé ? Est-ce quelqu'un d'inactif, d'apathique ? Quelqu'un sans désir, sans besoin, amorphe, sans volonté apparente ? Le contraire de « motivé » est-il « démotivé » ? Comme la notion de motivation nous aurons donc aussi à bien définir la notion de démotivation tant celle-ci reste au cœur des problématiques des organisations.

Vous comprenez maintenant, je l'espère, l'importance de bien comprendre de quoi nous parlons. En fait, ce n'est pas tant la motivation qui importe en tant que telle que sa conséquence directe qui se concrétise par l'adoption chez la personne motivée de comportements et d'attitudes caractéristiques, très recherchés par les managers. C'est pourquoi, lorsque ces comportements font défaut, la motivation semble être le remède miracle. L'idéal serait de pouvoir prescrire et administrer au collaborateur déficient la dose juste nécessaire de motivation. Pas trop, car certains auteurs ont pointé du doigt les problèmes que pouvaient créer dans les entreprises certains salariés « sur-motivés » !

Nous connaissons tous des personnes motivées par leur job. Leur comportement est vraiment caractéristique. Si vous êtes ou avez été motivé, vous savez comment cela se traduit. Une personne motivée est enthousiaste, autonome, créative, persévérante, ingénieuse. Elle est très investie dans sa mission, ne connaît pas l'absentéisme, accepte les responsabilités, ne ménage pas son temps et semble prendre un immense plaisir à ce qu'elle fait. Il est rare qu'elle n'obtienne pas de résultats ou n'atteigne pas les objectifs. Et si c'est le cas elle en tire les leçons car sa démarche est « proactive ». De plus elle est souvent épanouie dans ses relations avec ses collègues, ce qui ne gâche rien. Sa santé mentale et physique est excellente et sa résistance au stress est très forte. Elle semble récupérer en un rien de temps et n'être jamais fatiguée. Son énergie est communicative et peut entraîner un groupe entier.

Que demander de plus ?

Voilà finalement ce que tout salarié veut vivre dans son travail et ce que tout manager, normalement constitué, désire comme collaborateur !

.....

---

<sup>1</sup> Extrait de la définition de DECI et RYAN.