

CONSCIENCES COLLECTIVES, NOUVEAUX PARADIGMES  
ET  
**POUVOIR MOTIVATIONNEL**

Travail et santé – Montréal - CANADA



En cette période troublée où nos concitoyens recherchent plus de solidarité, nous ne pouvons nous empêcher de souligner et d'analyser l'incroyable énergie positive qu'un collectif peut dégager au cours d'actions humanitaires. *Lorsque des valeurs sont partagées par le plus grand nombre, c'est qu'elles touchent très largement les motivations profondes qui forment la "culture motivationnelle" d'une communauté ou d'un pays.*

*Le développement de nouveaux modèles collectifs plus humains et plus solidaires passe par la nécessaire prise en compte des motivations qui engendrent les attitudes, les valeurs, les émotions et les réalisations humaines. Les motivations des êtres humains ne demandent qu'à être prises en compte et activées, véritablement.*

**SOLIDARITÉ ET VISION COLLECTIVE.**

Je me souviens très clairement de cette journée de 1992. Hélène de Lastelle et moi-même rencontrons des élus patronaux intrigués par nos travaux et les retours que nos actions reçoivent en entreprise (voir forum, site web). Ils nous demandent quels sont les buts que nous poursuivons. Lorsque nous leur répondons que nous nous réalisons en créant une méthode pratique de coaching par les motivations à destination des entreprises comme des particuliers dans le but de "réaliser une avancée utile qui répond aux attentes des individus, ils nous rient au nez. C'est déjà bien assez qu'ils soient prêts à nous aider au plan matériel et structurel. Ils ne sont pas là pour s'engager à mieux motiver les salariés des entreprises qu'ils représentent au plan syndical. En clair, et au mieux, nous étions des utopistes et des rebelles en manque de pouvoir et de considération.

Quelques années plus tard, les leaders et les décideurs les plus *visionnaires*, les gouvernements des pays les plus en pointe en

matière de développement de *nouvelles formes de savoir* encouragent les recherches portant sur les facteurs de la motivation.

Les *priorités* des entreprises qui souhaitent attirer, développer et conserver les talents pour optimiser leur compétitivité sont : *motiver et maintenir des niveaux de motivations élevés*. Ces nouvelles pratiques remettent en cause les modes et les codes de *pouvoir*, de *leadership*, de *recrutement*, de *management*, d'*enseignement* et d'*organisation* en vigueur. La *nouvelle génération* opère une véritable *remise en cause des modèles collectifs*.

## **NOUVEAUX MODÈLES, ÉQUILIBRE DE VIE ET MOTIVATIONS**

Une enquête récente de l'institut de l'entreprise en France, a permis de sonder les motivations de 600 cadres diplômés de l'enseignement supérieur, âgés de 25 à 35 ans et travaillant dans des entreprises du secteur privé de plus de 150 salariés. Ces jeunes, dans un contexte de guerre des talents expriment leur *quête d'équilibre* : l'intérêt de leur travail est le critère déterminant (79 %) à condition qu'il préserve l'équilibre vie professionnelle vie privée (65 %) et favorise l'initiative (57 %). Au critère "*développement personnel*", le temps libre est fortement valorisé (**69 % préfèrent gagner moins d'argent, avoir plus de temps libre et se réaliser en dehors du travail**).

La *quête de relations humaines* (61 %) arrive en bonne place. *Les modèles changent*. La jeune génération met les valeurs humaines et les motivations au cœur de son épanouissement. Elle remet en cause les formes de pouvoir et d'incitation exercées jusqu'ici et *veut vivre ses motivations au delà du seul domaine professionnel*.

## **DÉVELOPPEMENTS PERSONNELS ET COLLECTIFS**

La génération des "*quadrans*" n'est pas en reste et l'exemple de Viviane en est très représentatif. Directrice du département juridique d'une importante compagnie d'assurances, Viviane mène un important cheminement de développement personnel avec son mari.

Elle observe que bon nombre de ses collègues de travail tiennent compte des motivations qui font les normes et les modèles collectifs de l'entreprise sans se poser la question de savoir *quelles sont leurs propres motivations* et *si elles sont globalement satisfaites dans l'exercice de leur travail ?*

D'après Viviane, l'insatisfaction d'une partie de leurs motivations propres est une des raisons pour lesquelles l'entreprise compte un nombre non négligeable de personnes frustrées, stressées, résignées et qui "plafonnent". Elle observe que les managers et les dirigeants de l'entreprise ne sont pas formés à *décoder* et à *activer* les *motivations personnelles* des salariés ou ne voient pas l'utilité de les conjuguer avec les motivations qui forment la "*culture motivationnelle de l'entreprise*".

*Les personnes durablement motivées sont créatives et compétitives.* Des nouveaux modèles collectifs seront *véritablement* et *utilement développés* dès lors qu'un *nouveau mode de pouvoir* sera pratiqué par les décideurs dans le but d'*activer les motivations du plus grand nombre*.

L'exercice du "*Pouvoir motivationnel*" nécessite un subtil dosage entre *activation des motivations personnelles* et *des valeurs collectives* en un *réaliste* et *harmonieux* cocktail de *bien-être* et de *compétitivité*. Cette forme de gouvernance de soi et d'autrui procure la capacité de définir notre propre "*Profil motivationnel*" en *nommant les motivations qui constituent notre individualité et nous portent dans la vie*. Il nous aide à prendre conscience des *niveaux de vécu et de satisfaction* des motivations qui guident nos actes et nos comportements.

Le "*Pouvoir Motivationnel*" est exercé chaque fois qu'un individu *active ses propres motivations* pour se positionner et *comprendre les motivations d'autrui*. Il aide à s'affirmer et à faire entendre son point de vue, à s'autoréguler comme à réguler les comportements excessifs ou négatifs. Il permet d'influer, de fédérer, d'agir, de faire agir, dans le but d'atteindre un objectif ou un résultat.

Le "**Pouvoir Motivationnel**" se situe à mi-chemin entre le nécessaire pragmatisme dont il faut faire preuve pour établir des relations humaines qualitatives et maîtrisées et **l'harmonie qu'il génère par une connaissance profonde des motivations qui régissent les modes de pensée et d'action des individus**.

Découvrir ses motivations, celles d'autrui, est source de **libération** des **modèles envahissants, castrateurs** ou *négatifs* et nous porte à faire émerger notre "*moi*" véritable. Le "*pouvoir motivationnel*" est source **d'harmonie** et **d'autonomie**, **d'affirmation de soi**, de *bien-être* et **d'accomplissement personnel** et collectif.

En cette période de remise en cause pour bon nombre d'entre nous, offrez-vous un magnifique présent : ***partez à la découverte de vos motivations intérieures***. Si tel est votre choix, posez- vous les questions suivantes :

- Quelles sont les motivations qui guident mes actes dans ma vie ?
- Que dois-je faire pour mieux satisfaire mes motivations et être moi- même ?

Les réponses viennent au fil des jours. Il suffit de les annoter sur une simple feuille de papier, posée en évidence sur son bureau ou sur sa table de chevet. Attendez-vous à ***d'heureuses surprises*** et à des ***évolutions très positives***.

Nous vous souhaitons une année 2006 particulièrement ***motivante*** !

Pour en savoir plus sur les "***16 motivations XS***", consultez notre site web : [www.xavier-soler.com](http://www.xavier-soler.com)