

## La Motivation Autrement

« L'approche émotionnelle  
de la richesse humaine pour  
une nouvelle génération  
d'engagement... »

## Toutes les études montrent l'étroite corrélation entre le niveau d'engagement du personnel et l'évolution des résultats. L'engagement se mesure mais ne se décrète pas, il se cultive ... en y croyant.... et en y donnant du SENS.

Dans nos sociétés occidentales, faire évoluer les comportements repose délibérément sur une logique de valorisation et de loyauté sincère.

Le regard sur l'autre crée son émotion. Son émotion agit sur ses comportements. Les comportements sont le principal facteur de résultat.

... La sensibilité à l'humain est une valeur indispensable des consultants d'aujourd'hui et de demain...

Ressentir les émotions collectives et savoir travailler avec une personne en intégrant ses émotions c'est donner l'élan d'une authentique métamorphose positive et durable.

*« Le succès pérenne d'une révolution culturelle dans l'entreprise dépend plus des émotions des personnes concernées que des principes toujours bien- fondés d'une nouvelle organisation... »* assure Claude Wies, après 25 ans de carrière dans l'accompagnement au changement auprès de plus de 150 sociétés.

Dans les années 70, Samuel Pizar, rescapé des camps de concentration devenu conseiller de Kennedy et de bon nombre de nos dirigeants occidentaux avait vu clair dans son livre la ressource humaine : il y décrivait comment la foi en l'humain et la croyance dans le potentiel parfois invisible des individus permettaient et permettraient à des pays, des régions, des populations, de s'élever dans la prospérité et de devenir des exemples pour ceux qui n'y ont jamais cru.

De la politique à l'entreprise, de l'école aux sociétés, la réflexion est la même : Le regard sur l'autre crée son émotion, son émotion agit sur ses comportements, les comportements sont le principal facteur de résultat.

Longtemps négligés au bénéfice de l'expertise ou des connaissances techniques dans nos environnements de plus en plus complexes, le regard

et l'énergie humaine dégagés par le consultant qui intervient, véhiculés par la direction de l'entreprise, et transmis par le manager de proximité sont les piliers d'un projet d'entreprise réussi.

En tant que consultant, nous sommes appelés pour accompagner des changements nécessaires... : nouveaux procédés de travail, nouveau système d'information, nouvelle organisation... Même si le champ de progrès dans ces domaines reste important, nous constatons en parallèle un gaspillage d'énergie humaine.

Se concentrer sur les indicateurs, leur pilotage, la fiabilité des processus etc... sont certes essentiels pour l'entreprise, mais totalement insuffisants s'ils ne sont pas les outils d'êtres humains dotés d'une personnalité...exprimée et reconnue.

Nous pensons que se concentrer sur cette source d'énergie qu'est la ressource humaine, devient essentiel dans le dispositif complexe de nos entreprises.

En nous auto - observant, nous notons que dès notre arrivée dans l'entreprise, nous recherchons intuitivement ces êtres humains dotés de personnalité : **ceux de qui émane une énergie humaine.**

Notre conviction non écrite (mais intérieurement portée), est que nous devons nous concentrer sur cette source d'énergie car l'environnement professionnel n'est pas un carcan où chacun doit porter une armure : il faut avoir des émotions pour bien faire son travail, et être motivé pour l'améliorer ; et pas seulement parce qu'il le faut bien.. pour des questions économiques..

## “Nous recevons des émotions et nous y répondons par d'autres émotions...”

Peu de matrices permettent de réguler ce circuit émotionnel.

Les vecteurs d'émotion sont plus personnels qu'une « organisation rationnelle », qu'un « processus cible » ou qu'un système d'information « fiable et intégré... », ils s'inscrivent dans un registre des valeurs humaines bien plus larges. La valorisation a par exemple de bien multiples visages :

- Pour certains, le simple fait d'être consulté par des collègues permet de se sentir **intéressant, valorisé**. Pourtant, sur l'organigramme le mot « référent » ne figure pas.

- Pour un autre, le fait d'avoir un jour été le **confident** d'un dirigeant sur un problème l'a rendu fidèle à cet homme, et globalement plus **conciliant** à l'égard de l'entreprise.

- Pour un autre, avoir pu inscrire ses enfants à une visite guidée de son entreprise suivie d'un cours sur la technologie utilisée a accru sa **curiosité** au travail.

- Enfin, un de nos grands classiques observé : l'employé « mal-vu » par ses collègues ou sa hiérarchie et qui, à l'occasion d'un projet se révèle plein de richesse et d'énergie, et qui est finalement, **celui que tout le monde aura envie de suivre...**

La liste est inépuisable d'exemples observés dans les entreprises... : Les gens sont en demande de sources de motivation personnelle, aujourd'hui les entreprises expérimentent de nouveaux registres pour l'épanouissement au travail : prestations de service à la personne, séminaires de cohésion, construction collective de la charte des valeurs, enquête de satisfaction des

clients, etc... Si cela suffit auprès de populations plutôt proche de la direction, les acteurs quotidiens de l'opérationnel sont pour leur part, souvent peu soulevés par ce type d'initiative.

Il faut aujourd'hui travailler sciemment sur ce circuit des émotions pour faire réussir les entreprises autrement et arrêter le gaspillage du aux frustrations, ressentiments et autres émotions négatives inutiles.

Arriver au travail et laisser sa personnalité aux vestiaires pour la retrouver 8 heures après n'est pas un gage de professionnalisme.

En tant que consultant, nous avons une responsabilité comportementale sur ce point : montrer notre sensibilité humaine et faire comprendre qu'il ne s'agit pas d'une marque de faiblesse, mais bien d'une source d'épanouissement pour nos interlocuteurs.

Enfin montrer l'exemple : prouver que notre regard impacte la performance simplement parce que nous regardons nos interlocuteurs comme des gens performants ou potentiellement très performants...

Empowerment, subsidiarité, management émotionnel, sont des mots qui, derrière un vocable professionnel, en disent long sur le nouveau sens de nos vies.

L'effet  
PYGMALION :

De très nombreux tests et enquêtes ont démontré que dans les écoles, les entreprises, lorsque l'on faisait croire sans raison fondée à des enseignants ou des managers que des personnes avaient un véritable talent, elles finissaient par devenir supérieure à la moyenne et être effectivement très talentueuses : simplement parce qu'elles avaient été traitées en tant que telles.



34, boulevard de Sébastopol  
75004 Paris  
tél. +33(0)1 42 77 66 47  
[www.pmgj.fr](http://www.pmgj.fr)