

Billet #8

ARRETONS D'ESSAYER DE "MOTIVER L'AUTRE".

**"CONTENTONS-NOUS DE FAIRE
RÉFLÉCHIR, C'EST LE PLUS SÛR
MOYEN DE CONVAINCRE."**

Georges Braque



Uderzo

...ou rappelons-nous ce que "motiver" signifie vraiment.

Le vocabulaire managérial est surprenant : "Séminaire de motivation", "le (la) manager doit motiver son équipe"... La formulation "Motiver quelqu'un" sous-entend qu'il serait possible d'agir sur l'autre pour lui faire changer de comportement, voire de ressenti.

"Motiver quelqu'un" est une expression qui nous semble être une dérive sémantique, symbole d'une culture managériale appauvrie et manquant de réflexion éthique.

L'espoir que l'autre soit motivé(e) est louable, et même vital dans une organisation.

Mais rappelons-nous que chacun de nous a sa propre perception d'une situation. Nous décidons pour nous-mêmes de nos actions, en fonction de ce que nous jugeons bon pour nous-mêmes et pour les autres, selon nos propres critères plus ou moins conscients.

En tout état de cause, être en capacité de prendre librement nos propres décisions fait partie de nos fondamentaux existentiels.

Revenons au dictionnaire (source CNTRL) :

MOTIVER, verb. Trans. :

1. Donner un/des motif(s) en vue d'expliquer ou de justifier rationnellement quelque chose
2. Faire naître le motif, les raisons de quelque chose, susciter
3. Donner une motivation à un individu ou plus explicitement renforcer chez cet individu une de ses motivations habituelles en vue d'orienter son action vers un but donné...

Motiver, c'est donner des motifs pour un choix.

Il nous semble éthique de garder en tête 2 idées clés :

- **On ne motive pas quelqu'un, on motive un choix.**
- **Motiver, c'est donner.**

L'autre fera des motifs ce qu'il pourra / voudra.

A nous de comprendre ce qui pourrait motiver ses propres choix, et dans quelle mesure il pourrait y avoir une correspondance entre ses choix et nos besoins.

Motiver est une histoire de Don, pas de Donnant-Donnant, et encore moins de Du.

Exemple

Un dirigeant s'exaspérait de la non-implication de ses équipes. Il ne ménageait pas ses efforts pour les convaincre d'agir comme il le souhaitait, et se blâmait pour son incapacité à les motiver.

Ce qui a changé :

- Donner des informations de manière exhaustive, dénuées de biais, sans préjugé sur l'analyse de l'autre,
- Donner sa propre analyse et ses ressentis, sans vouloir convaincre,
- Donner de l'importance, de la confiance, de la valeur,
- Donner de lui-même,
- Et écouter... pour recevoir et mieux donner.