

# LA VÉRITÉ SUR CE QUI NOUS MOTIVE

Daniel H. Pink

Livre anglais

Livre français



## LES IDÉES

### NOTRE SYSTÈME PRINCIPAL DE MOTIVATION EST DÉPASSÉ

Nous distinguons deux systèmes de motivation dans notre histoire. **Le premier** (version 1.0) **était basé sur la survie**. **Le second** (2.0), déjà présent depuis quelques siècles **est basé sur le principe de la punition et de la récompense**. Les principaux défauts de ce système de la « carotte » sont nombreux : il tue la motivation intrinsèque, incite à tricher, réduit la performance et la créativité ou encore, favorise un raisonnement à court-terme. Aujourd'hui, l'homme n'est plus motivé à « travailler uniquement pour de l'argent ». Pink nous dit : « Ce qui est très périlleux, c'est de **mêler des récompenses à des actions qui sont par nature intéressantes, créatives, ou nobles.** » Des études montrent par exemple que lors d'un don du sang, la proportion de donneur dans un groupe auquel on propose de l'argent (récompense) est de 30%, contre 52% dans un groupe auquel on ne propose rien...



### LA MOTIVATION 3.0

Si l'ancien système se positionne sur des motivations extrinsèques, le nouveau, version 3.0 ou « comportement de type I », se base sur **des motivations intrinsèques** : « un comportement de type I consiste à se préoccuper moins des récompenses extérieures que de la satisfaction inhérente à l'activité concernée. » **L'argent et les honneurs deviennent des conséquences, et non des buts**. Trois facteurs sont aujourd'hui essentiel dans l'épanouissement de l'homme : **l'autonomie, la maîtrise, et la finalité**.



### L'AUTONOMIE, NOTRE « PARAMÉTRAGE PAR DÉFAUT »

« Pour favoriser le comportement de type I et les bonnes performances qu'il permet de réaliser, **la première condition est l'autonomie**. Les gens ont besoin d'**être autonomes dans leurs tâches** (dans ce qu'ils font), **par rapport au temps** (à quel moment ils le font), **en termes d'équipe** (avec qui ils le font) et **par rapport à la technique** (comment ils le font). Les entreprises qui permettent à leurs salariés d'être autonomes, parfois de façon radicale, sont plus performantes que leurs concurrents ». Amen, amen, amen. **L'autonomie permet de ressentir que nous avons le contrôle sur notre vie et notre avenir**. C'est la base de la motivation au 21ème siècle.



### DE LA SOUMISSION À L'IMPLICATION



Un comportement de type I permet de progresser dans la performance, d'être en meilleure santé et procure un plus grand bien-être global.

« Le contrôle implique la soumission, tandis que l'autonomie implique l'implication. Cette distinction nous amène au second élément du comportement de type I : **la maîtrise, c'est à dire le désir d'être toujours meilleur dans une activité donnée.** » La maîtrise obéit à trois lois. La première est qu'**elle est un état d'esprit** : nos possibilités ne sont pas finies, mais **infiniment améliorables**. La seconde est qu'**elle est une souffrance**, suppose des efforts et une pratique régulière. Enfin, la troisième est qu'**elle est une asymptote** : on ne l'atteint jamais. C'est qui la rend à la fois frustrante et attirante (voir notes du livre *Mastery* de Leonard ici).

### TROUVER UN SENS À CE QUE L'ON FAIT

« Les deux premiers piliers du type I, l'autonomie et la maîtrise, sont essentiels mais, **pour que l'édifice tienne, il faut un troisième pilier : c'est la finalité, qui offre aux deux autres un contexte viable**. Les gens autonomes qui recherchent la maîtrise sont des gens brillants, mais ceux qui associent cette recherche à un objectif plus grand peuvent atteindre des résultats encore plus considérables. **Les personnes les plus profondément motivées - sans parler des plus productives - mettent leurs désirs au service d'une cause qui les dépasse.** » Amen, again. « Une cause qui les dépasse ». C'est brillantissime. C'est dans la nature de l'homme de trouver un sens à ce qu'il fait. À quel point ce que tu fais à une signification profonde pour toi ?