

## Energie individuelle, quand en consommez-vous ?

### Wel'Com-Hom News



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en  
management et en techniques de vente

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

### Savoir ce qu'il faut faire, savoir faire, aimer faire, ...



Le sujet de cet article est :  
quand consommez-vous de l'énergie dans votre travail ?

Nous abordons ici l'aspect individuel : moi et mon emploi.

Sur ce sujet nous allons être brefs car nous allons nous appuyer sur un article déjà écrit.

Pour identifier les zones de pertes d'énergies, nous allons nous appuyer sur le modèle de motivation que nous avons décrit dans [manager : développeur de motivation](#).

En fait nous dépensons de l'énergie, pour revenir en équilibre dans son travail. La question est donc, quand sommes nous en déséquilibre et engageons de l'énergie pour minimiser les écarts et revenir en équilibre.

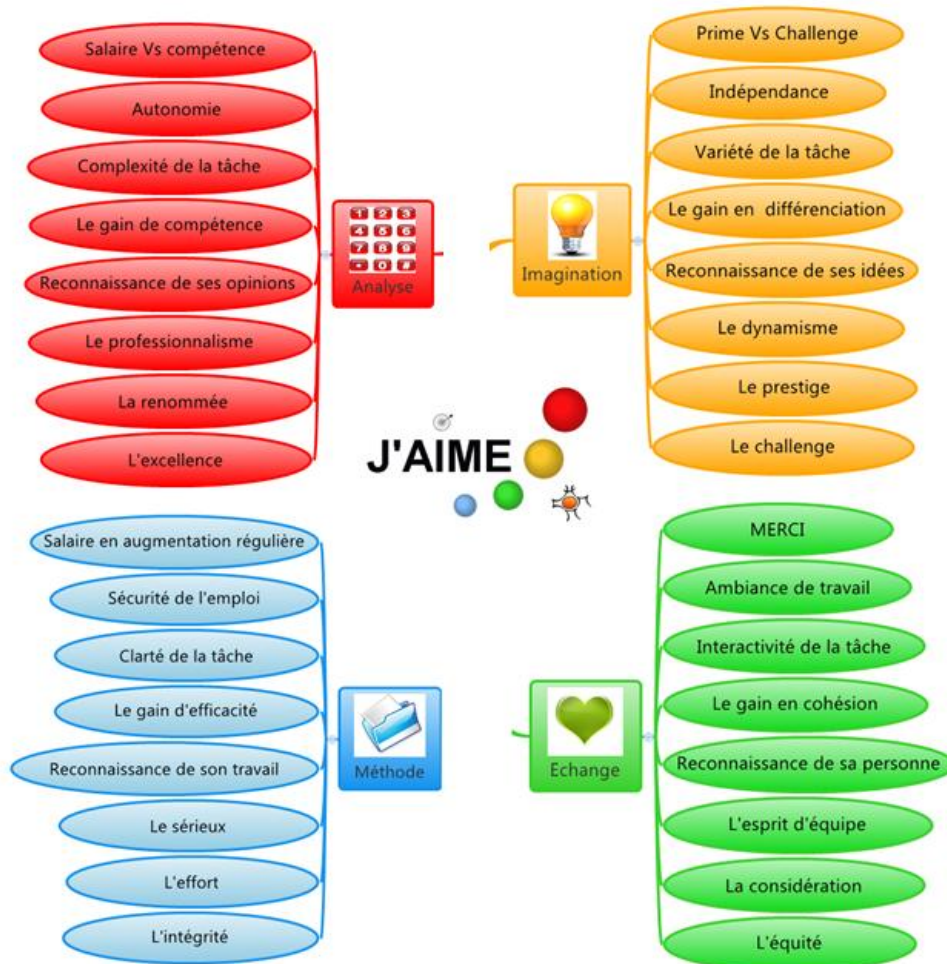
Le premier écart peut être qualifié « flous des objectifs » : **on ne sait pas concrètement ce que l'on doit faire** (objectifs imprécis), **on ne comprend pas la finalité** de nos actions (sens des objectifs), **on ne dispose pas les moyens ou les outils** pour les réaliser (manque de moyens). L'énergie peut être positive (création de nouveaux outils, de nouvelles pratiques) mais elle bien souvent dépensée dans ce cas dans la mauvaise direction.

Le deuxième écart peut être qualifié « manque de compétence » : **on ne sait pas faire ce qui est demandé**. Nous dépensons de l'énergie pour apprendre ce qui est un investissement positif. Nous gâchons de l'énergie quand ce manque de compétence reste au niveau du non dit. Cela ne permet pas de mettre en place les moyens d'apprentissage les plus efficaces (tutorat, accompagnement, formation), voire engendre un stress important.

Le troisième écart peut être qualifié de « manque de goût » : **on n'aime pas faire ce qui est demandé**. Nous avons invité les lecteurs du livre « [Se connaître pour être plus performant](#) » à explorer ces zones de non préférence car là encore il y a un potentiel d'apprentissage important. De plus, dans toute fonction, il y a des tâches qui nous conviennent moins (voir dans l'ouvrage les stratégies à ce propos). Cependant, la réalisation d'actions qui ne correspondent pas à votre personnalité vous demande une consommation d'énergie importante. Si elles représentent une majorité de vos tâches, cette exploration ne pourra pas s'installer sur le long terme.

Le quatrième écart peut être qualifié « écart de projet » : **ce que je veux faire à plus long terme est en écart avec ce vers quoi ma fonction m'emmène**. Cet écart peut aussi se traduire par un manque de projet total suite à un immobilisme de nombreuses années (j'étais bien dans ma fonction et je m'y suis fossilisé). L'énergie dépensée dans ce cas est bien souvent extrêmement négative puisque qu'elle se traduit en une amertume forte. Mieux vaut alors mettre cet énergie au service du changement qui représente un risque de perte de l'acquis mais qui est aussi une source importante d'apprentissage<sup>1</sup>.

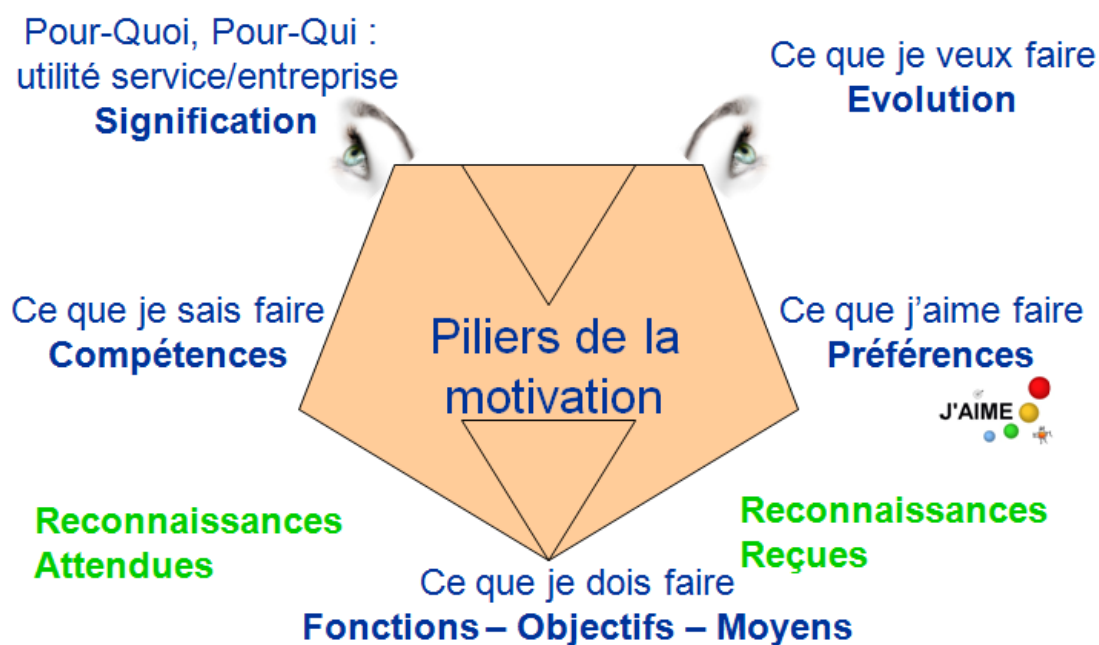
Le cinquième écart peut être qualifié « écart de reconnaissance » : **ce que j'attendais n'est pas ce que j'ai reçu**. La reconnaissance financière en fait partie. Mais il est prouvé aujourd'hui<sup>2</sup> que cette seule reconnaissance n'est pas durable. Les formes de reconnaissances sont bien plus larges.



*Tableau des reconnaissances attendues en fonction du type de personnalité, de la reconnaissance salariale à l'expression des valeurs personnelles.*

Donner des signes de reconnaissance est assez simple : Il faut pour cela retrouver le goût de l'observation, l'intérêt dans l'autre et oser l'exprimer. Il faut aussi être capable de regarder ses partenaires d'un œil neuf, de laisser « à la porte » ses a priori et c'est parfois le point le plus compliqué. Le manque de reconnaissance peut amener l'expression d'énergies négatives dont le seul but est d'attirer l'attention. En effet, si tu ne me reconnais pas, je préfère recueillir des retours négatifs (qui sont des formes de reconnaissance) que de l'ignorance.

Les écarts que nous essayons de combler par de l'énergie peuvent donc être représentés par cette figure (qui couvre la grande majorité des cas mais ne couvre pas tous les cas de figure, comme par exemple les situations de vie personnelles)



Une part des énergies dépensées est positive : ce sont celles au service de la clarification, de l'apprentissage, du changement.

D'autres sont négatives : elles sont bien souvent liées à l'immobilisme, à l'amertume, aux non dits, aux manques de reconnaissance.

<sup>1</sup> voir la légende de « [l'alchimiste](#) » de Paulo Coelho

<sup>2</sup> voir les travaux de Dan Pink ou [cette vidéo](#) sur le site

A propos de l'auteur :



Marc VILCOT  
[Com-Hom](#)

**Marc VILCOT** : J'ai créé Com-Hom en 2007 après 17 années enrichissantes de vente et management terrain dans l'industrie.

Ingénieur électrotechnique (INPG 1989), j'ai commencé ma carrière à concevoir des machines électriques. Mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite amené vers des activités commerciales et marketing. En tant que directeur commercial de Cedrat (1997-2007), j'ai animé une équipe de 14 personnes et un réseau de 20 distributeurs. Administrateur de la société et de sa filiale américaine, j'ai pratiqué les aspects stratégiques et opérationnels.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

**Copyright**

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)