MOTIVATION FACTOR

PIN POINTER PRO

Christina Sullivan
2018-06-06

Contenu

MOTIVATION FACTOR
PIN POINTER PRO

Récapitulatif	3
Bienvenue	4
Introduction	5
Structure	6
Indexation	7
Capacité de motivation	8
Motivation intrinsèque	9
Connexion stratégique	10
Les questions à score élevé et à score faible	11
Besoins	12
Talents	14
Would you like to know more?	16

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Récapitulatif

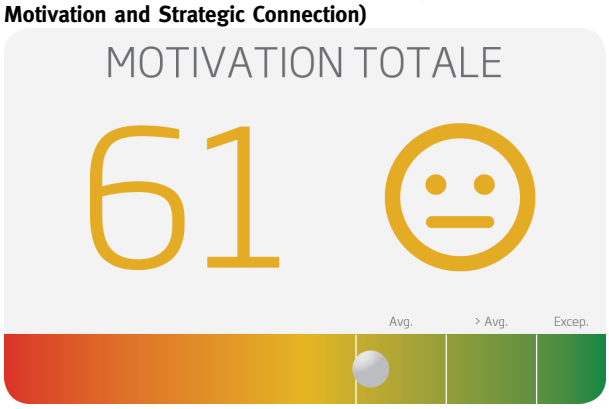
Cher Christina Sullivan

Félicitations! Vous avez terminé le Motivation Factor© Pin Pointer Pro. Vous trouverez un résumé de votre rapport Pin Pointer Pro Report sur cette page. Vos résultats sont détaillés sur la page suivante.

Enjoy!

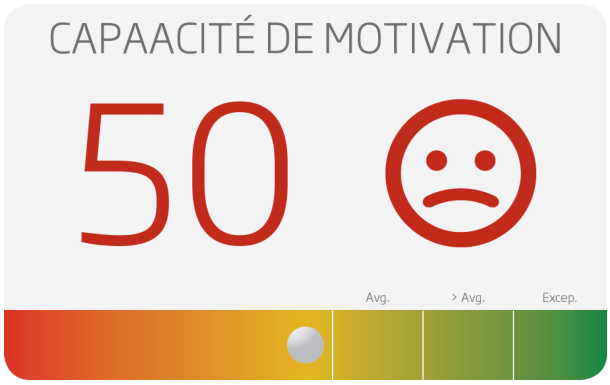
Your Total Motivation Score

(Weighted average of Motivation Capability, Intrinsic Motivation and Strategic Connection)



Score de capacité de motivation

Quelle est votre capacité de motivation personnelle ?



Score de motivation intrinsèque

Quel est votre degré de motivation intrinsèque ?

Connexion stratégique

Comment vous associez-vous à la stratégie de l'entreprise ?

Les questions pour lesquelles vous avez obtenu les scores les plus élevé

1. Je sais ce qui me passionne dans mon travail
2. Je suis passionné par ce que je fais
3. Mon travail est apprécié par mon supérieur hiérarchique
4. Je me sens inspiré par l'objectif global de mon entreprise
5. Je sais quels sont les points forts de mes collègues et comment en tirer parti

Les questions pour lesquelles vous avez obtenu les scores les plus faibles

1. Je me sens rarement frustré à propos de mon travail
2. Je suis rarement frustré par mon travail
3. Mon travail contribue à mon sentiment de bien-être
4. Mon travail est une source d'inspiration
5. Je me sens énergisé par mon travail

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

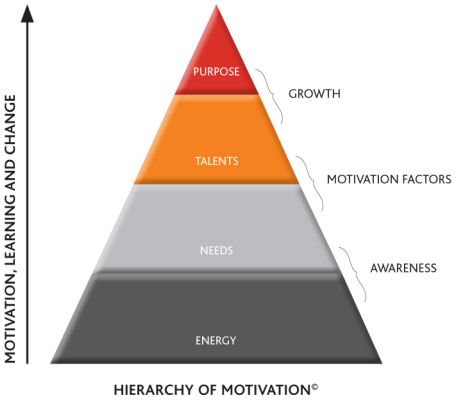
Bienvenue

Cher Christina Sullivan

Félicitations !

Le présent rapport donne un aperçu personnel et spécifique de ce que vous devriez approfondir et de ce que vous devriez éviter afin de devenir hautement motivé et de le demeurer.

La motivation et le bonheur sont indissociables. Lorsque vos besoins seront satisfaits et que vos talents entreront en ligne de compte, vous ressentirez un sentiment de bonheur plus accru. Les récentes recherches sur le cerveau et la psychologie positive nous ont appris que votre motivation est un reflet de la manière dont vous arrivez à gérer chaque niveau de la Hierarchy of Motivation© (hiérarchie de la motivation).



Votre Hierarchy of Motivation©
La Hierarchy of Motivation traduit en graphique votre capacité à demeurer motivé, à acquérir de nouvelles connaissances et à gérer les changements. Celui-ci grandit proportionnellement à votre capacité à gérer chaque niveau de la hiérarchie.

Pour votre développement personnel, il est crucial que vous compreniez "votre propre Hierarchy of Motivation" et comment multiplier vos besoins et vos talents. Ayant acquis cette connaissance, vous pouvez maintenant vous concentrer sur votre propre motivation et votre propre engagement.

Profitez-en !

Motivation Factor Pin Pointer Pro

Vous devriez prendre connaissance de ce qui suit avant de parcourir le rapport :

1. Le Motivation Factor Pin Pointer Pro n'est pas un test de personnalité. Il ne permet pas non plus de savoir comment vous réagissez dans différentes situations ni de déterminer si vous avez un potentiel de leadership ou non.

2. Le rapport met en lumière vos motivations et vous explique comment les utiliser dans la vie quotidienne.

3. Les commentaires ne contiennent aucun jugement. Chaque déclaration est impartiale. Le plus important est de reconnaître comment vous pouvez capitaliser les avantages tout en réduisant les inconvénients.

4. La mesure dans laquelle une caractéristique donnée est un avantage ou une obligation dépend du contexte dans lequel il est appliqué.

5. C'est à vous de décider dans quelle mesure les informations contenues dans le rapport affecteront votre développement futur.

CIRCLE OF MOTIVATION©

6. Les objectifs du Motivation Factor Pin Pointer Pro sont les suivants :
   - Fournir un feedback sur votre degré actuel de motivation
   - Vous inciter à améliorer votre capacité de motivation et votre motivation intrinsèque
   - Identifier vos 5 principaux besoins et talents
   - Vous aider à comprendre comment satisfaire vos besoins et multiplier vos talents
   - Identifier la manière dont vous vous associez à la stratégie de l'entreprise

7. L'intégralité du rapport est basé sur les informations que vous avez révélées sur vous-mêmes. Si vous doutez de certains résultats ou les rejetez, il serait utile de réfléchir sur ces aspects. Il peut s'avérer utile de recueillir l'avis de personnes de confiance pour valider les suggestions du rapport.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Structure

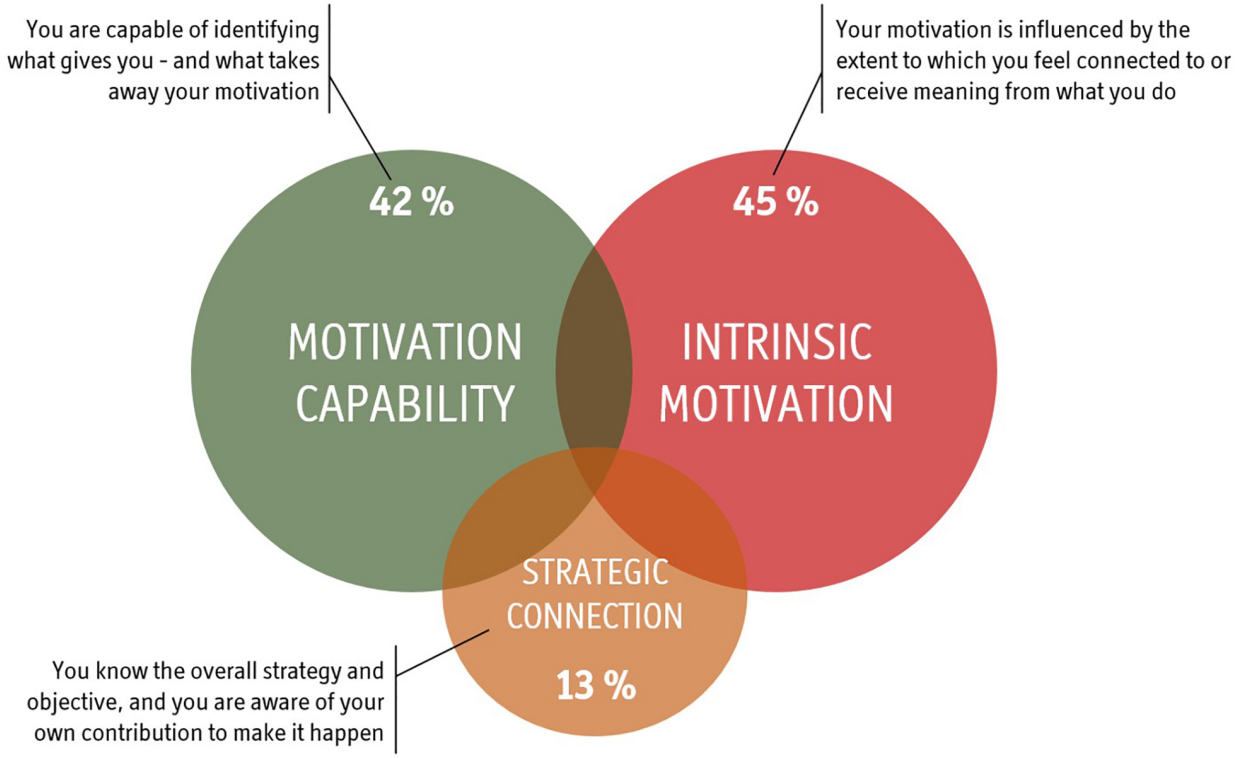
Rapport

Pin Pointer Pro est développé à partir de l'expérience des outils d'évaluation testés de Motivation Factor :

Motivation Factor Pin Pointer Pro mesure :

La capacité de motivation, la motivation intrinsèque et connexion stratégique sur une échelle de 1 à 100.

- Le score de capacité de motivation reflète votre capacité à identifier ce dont vous avez besoin et ce que vous devez éviter afin de devenir hautement motivé et de le demeurer.
- Le score de motivation intrinsèque indique la mesure dans laquelle vous pouvez utiliser vos talents de manière optimale et celle dans laquelle vous vous sentez concerné par quelque chose de significatif.
- Connexion stratégique. Motivation Factor Pin Pointer Pro mesure la mesure dans laquelle l'équipe est en mesure de s'associer à la stratégie de l'entreprise. La mesure est basée sur trois facteurs principaux : la connaissance, l'attitude et le comportement



Les analyses traditionnelles de la satisfaction de l'employé se concentrent sur la Motivation externe. Une étude menée par le Groupe de recherche de Boston a conclut que 55 % de la motivation de l'employée est liée à des facteurs externes tandis que les 45 % restants sont liés la Motivation intrinsèque et à la Capacité de motivation. Motivation Factor Pin Pointer Pro mesure la Capacité de motivation et la Motivation intrinsèque.

Les scores les plus élevés et les plus faibles
Motivation Factor Pin Pointer Pro identifie lesquelles des 118 questions ont recueilli les scores les plus élevés et les plus faibles et fournissent une source d'inspiration sur la manière d'améliorer le score. Les questions pour lesquelles vous avez respectivement obtenu les scores « les plus élevés » et « les plus faibles » sont relatives à votre score personnel à l'ensemble des questions. (En savoir plus sur la page 11).

Besoins et talents
Motivation FactorPin Pointer Pro traduit vos principaux besoins et talents en mots (facteurs de motivation). Aux pages 13 et 15 se trouvent le « Need-Cloud » et le « Talent-Cloud » - une représentation graphique des mots décrivant vos besoins et vos talents.

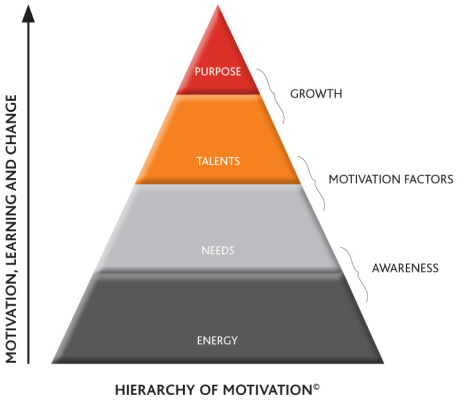
© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Indexation

Motivation Factor Index

L'outil Motivation Factor® Index est capable de mesurer la capacité d'un individu à devenir et demeurer motivé. L'indice exploite la même recherche importante et les méthodes avérées qui animent tous nos programmes – du renforcement de la résilience et de l'intelligence émotionnelle à l'identification et de la mise en application des talents et passions inhérents pour une motivation durable.

Le Motivation Factor Index est basé sur la Hierarchy of Motivation (hiérarchie de motivation). Les récentes recherches sur le cerveau soutiennent la théorie selon laquelle votre capacité à acquérir de nouvelles connaissances et à gérer les changements grandit proportionnellement avec la manière dont nous parvenons à gérer chaque niveau de la Hierarchy of Motivation. La Hierarchy of Motivation est théoriquement et empiriquement basée sur la psychologie positive et cognitive, sur des théories de la motivation bien établies et sur les récentes découvertes en neuropsychologie



HIERARCHY OF MOTIVATION©

La philosophie sous-jacente de la Hierarchy of Motivation est la suivante : pour parvenir à une motivation durable, vous devez :

- Identifier et agir sur les activités qui consomment votre énergie.
- Comprendre l'impact de vos besoins et en assumer la responsabilité.
- Mettre activement vos talents innés en application et les multiplier.
- Axer vos contributions, objectifs et choix sur des buts.

Par rapport à la Hierarchy of Motivation, les deux niveaux inférieurs sont liés aux capacités de motivation et les deux niveaux supérieurs à la motivation intrinsèque.

Votre score Motivation Factor Index :
Le score est estimé sur une échelle de 1 à 100 et mesure vos capacités de motivation et votre motivation intrinsèque.

La moyenne est calculée sur la base des précédents utilisateurs de Motivation Factor Pin Pointer Pro et est ajustée de manière dynamique.

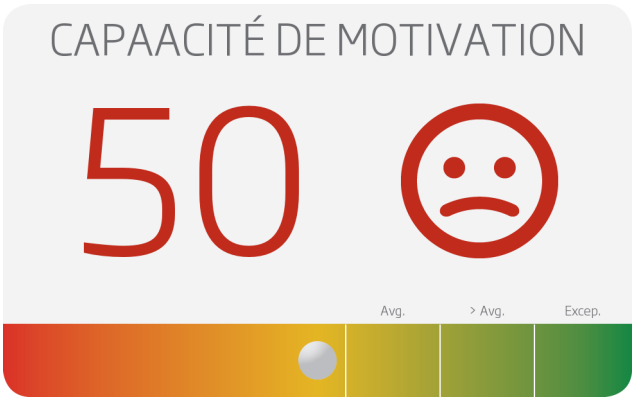
Remarque : ce score est un aperçu qui dépend de votre situation courante. Par exemple, si vous êtes mécontent de votre travail et que vous envisagez d'éventuels défis nouveaux, votre score le reflétera. Votre score n'exprime pas votre degré de motivation face à une situation nouvelle.

	MOTIVATION CAPABILITY LOW	MOTIVATION CAPABILITY HIGH
INTRINSIC MOTIVATION HIGH	This score can mean that you are motivated, productive and passionate in your work. That you are motivated in your present circumstances, but not necessarily motivated by change. You like to act and solve problems when they arise. Your motivation is to some extent governed by external circumstances.	This score can mean that you thrive and feel that you have influence on things. You can see the purpose of what you're doing and you feel that you contribute to the whole. You are proactive and solution- oriented and have a high tolerance for new ideas.
INTRINSIC MOTIVATION LOW	This score can mean that you are unmotivated and frustrated and may not be able to put your finger on why. You may feel you don't have the opportunity to influence your situation and you are easily influenced by external factors. Your motivation is greatly influenced by external circumstances.	This score can mean that your strengths are not being used optimally. You may have a hard time seeing how you can contribute to the whole. You feel that you have control of your own situation and are aware of what gives you motivation, and what does not.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Capacité de motivation

Score de capacité de motivation
(quelle est votre capacité de motivation personnelle ?)



La capacité de motivation mesure la mesure dans laquelle vous devenez et demeurez motivé vis-à-vis de vos objectifs. Elle comprend la capacité à identifier et éliminer ce qui vous empêche de réussir, ainsi que la capacité à prendre conscience de l'impact des besoins personnels d'atteinte de ses objectifs et d'en endosser la responsabilité.

Comportement:
Les phrases ci-dessous correspondent au type de comportement que vous pouvez observer en vous-même ou en vos collègues si vous avez obtenu un score faible ou moyen en Capacité de Motivation:

- Des conflits interpersonnels
- Une tendance à la défensivité et à blâmer les autres ou les circonstances extérieures pour le manque de progression
- Mauvais alignement entre les objectifs et les attentes
- Frustration ou manque de tolérance à l'égard d'idées et d'approches diverses
- Participation à des "conversations de couloir" où la communication et les décisions se font en dehors des canaux officiels
- Manque d'esprit d'initiative ou d'ingéniosité
- Problèmes de performance
- Faible productivité à cause du stress

Ce que vous pouvez faire pour améliorer vos capacités de motivation :

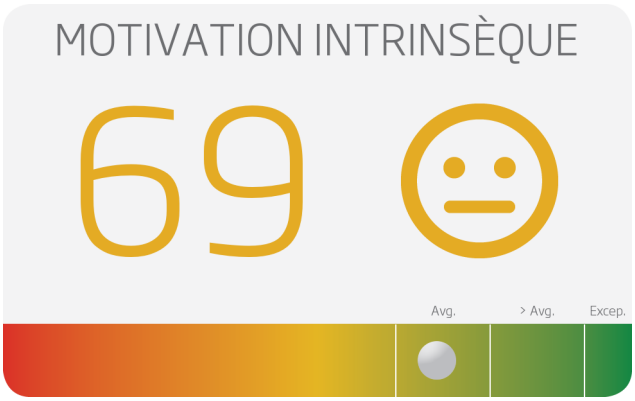
Débarrassez-vous de vos draineurs d'énergie

- Environ 80 % de votre énergie est aspiré par des facteurs externes tels que le comportement d'un tiers, les décisions prises par les autres ou les limitations circonstancielles. Malheureusement, ces facteurs échappent presque toujours à notre contrôle. Votre motivation, votre engagement et finalement votre réussite dépend de votre capacité à identifier vos draineurs d'énergie et à élaborer des options et des mesures pour vous en débarrasser.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Motivation intrinsèque

Score de motivation intrinsèque
(quel est le degré de votre motivation intrinsèque ?)



La motivation intrinsèque mesure la mesure dans laquelle vous avez positivement répondu aux facteurs associés :
- au sentiment de connexion au travail et au fait de trouver la joie dans et avec son travail
- la multiplication active de ses talents personnels.

Comportement:
Les phrases ci-dessous correspondent au type de comportement que vous pouvez observer en vous-même ou en vos collègues si vous avez obtenu un score faible ou moyen en Motivation Intrinsèque:
- Tendance à penser "qu'est ce que cela va m'apporter?" au lieu de "comment puis-je contribuer?"
- Manque de relation avec les parties prenantes/les clients
- Pas de sens de communauté ou camaraderie
- Perte progressive de passion pour le travail ou la direction
- Certains facteurs de motivation externes comme par exemple bénéfices et salaire deviennent plus importants
- Résistance aux changements fonctionnels ou organisationnels
- Faible productivité due à l'ennui
- Pensée en silo

Ce que vous pouvez faire pour améliorer votre motivation intrinsèque :

Multipliez vos talents
Votre capacité à acquérir de nouvelles connaissances et à entretenir la motivation dépend de votre efficacité à multiplier vos propres talents. Une fois que vous comprenez l'importance de l'utilisation de vos propres talents, vous vous tournez ensuite naturellement vers la facilitation et l'appropriation des talents des autres. Vous êtes beaucoup plus capable et avez un plus grand niveau d'engagement lorsque vous employez activement vos talents dans votre vie quotidienne et dans votre travail.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Connexion stratégique

(Comment vous associez-vous à la stratégie de l'entreprise ?)

La Connexion stratégique indique dans quelle mesure vous connaissez, comprenez et vous rattachez à la stratégie et aux objectifs de l'entreprise. La mesure est effectuée sur la base de trois facteurs principaux : la connaissance, l'attitude et le comportement.

Comment améliorer al connexion stratégique ?

Pour améliorer la connexion stratégique, il est important de :

1. Connaître la stratégie et les objectifs qui y sont associés
2. Comprendre la stratégie
3. Se sentir motivé par la stratégie et se sentir responsable de sa mise en œuvre

Le modèle illustre le rapport entre l'énergie de l'individu et/ou de l'équipe, les besoins, les talents, le but et les objectifs généraux de l'entreprise. Le rapport est indispensable à la motivation de l'équipe/l'employé ainsi qu'à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Les questions à score élevé et à score faible

Déclaration:

Les questions pour lesquelles vous avez respectivement obtenu les scores « les plus élevés » et « les plus faibles » sont relatives à votre score total aux questions.
Prenez, par exemple, un élite en saut en hauteur qui, en trois tentatives de record, a sauté respectivement 2,25, 2,26 et 2,27 cm.

- Le score le plus faible, qui est de 2,25, ne fait pas de lui un mauvais sauteur en hauteur mais, relativement parlant, il s'agit de son score le plus faible..
- En supposant que vous avez obtenu le score maximum (5 sur 5) à toutes les questions sauf une seule pour laquelle vous avez obtenu un score de 4 sur 5, cette question sera votre « Score le plus faible ».
- Si vous obtenez le score maximum (5 sur 5) pour toutes les questions, le total validé des scores les plus faibles et celui des scores les plus élevés apparaîtront respectivement comme « les scores les plus faibles et les plus élevés ».

En savoir plus sur la validation ici.

Les questions d'évaluation de votre score le plus élevé :

1. Je sais ce qui me passionne dans mon travail
2. Je suis passionné par ce que je fais
3. Mon travail est apprécié par mon supérieur hiérarchique
4. Je me sens inspiré par l'objectif global de mon entreprise
5. Je sais quels sont les points forts de mes collègues et comment en tirer parti

Les questions d'évaluation de votre score le plus faible :

1. Je me sens rarement frustré à propos de mon travail
2. Je suis rarement frustré par mon travail
3. Mon travail contribue à mon sentiment de bien-être
4. Mon travail est une source d'inspiration
5. Je me sens énergisé par mon travail

Comment pouvez-vous travailler avec les questions pour lesquelles vous avez obtenu les scores les plus faibles et les plus élevés ?

Les questions aux scores les plus élevés - posez-vous les questions suivantes :
1. Quelles sont les deux questions à score élevé qui ont le plus d'importance pour mon travail et ma motivation ?
2. Pourquoi ai-je obtenu un score élevé à ces deux questions ?
3. Quel effet le fait que j'aie obtenu un score élevé à ces deux questions a-t-il sur mon travail et ma motivation ?
4. Que puis-je faire (quoi, quand et pourquoi) pour en obtenir davantage ?

Les questions aux scores les plus faibles - posez-vous les questions suivantes :
1. Quelles sont les deux questions à score faible les plus critiques pour mon travail et ma motivation ?
2. Pourquoi ai-je obtenu un score faible à ces deux questions ?
3. Quel effet le fait que j'aie obtenu un score faible à ces deux questions a-t-il sur mon travail et ma motivation ?
4. Que puis-je faire (quoi, quand et pourquoi) pour améliorer mon score à ces deux questions ?

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Vos besoins dictent votre comportement

Essayez de vous rappeler une situation où vous avez perdu votre sang froid et fait de vertes remontrances à quelqu'un avant de vous rendre compte, par la suite, que votre réaction était disproportionnée par rapport à ce qui s'est passé.

En pareille situation, un ou plusieurs de vos besoins sont en jeu et vous sentez une poussée de réactions neurales et une production d'adrénaline et d'hormones de stress lorsque :

- Vous croyez que vos besoins personnels ne seront pas comblés.
- Quelqu'un vous empêche d'assouvir vos besoins personnels, ou
- Il s'avère que vous devez vous battre pour satisfaire un besoin.

Votre capacité à reconnaître vos propres besoins et ceux des autres et à y répondre est non seulement essentielle à la motivation, mais également un important moyen de prévention du stress. Vous êtes constamment confronté à des choses qui menacent vos besoins et l'état de détresse mentale augmente avec la fréquence de ces menaces. Cet état d'alerte, à long terme, peut provoquer ce que nous appelons maintenant l'épuisement professionnel.

En comprenant vos propres besoins et ceux des autres, vous amenez votre cerveau à apprendre, se cultiver et gérer plus efficacement le changement.

Christina Sullivan
Vos 5 principaux besoins déterminés sur la base de vos réponses au Motivation Factor Pin Pointer Pro :

Honnêteté
Le besoin d'honnêteté peut vouloir dire que vous vous sentez à l'aise dans un environnement ouvert, loyal et franc. La malhonnêteté sape votre énergie et parmi le genre de comportements qui vous déplaisent peuvent se trouver le mensonge, ne pas dire toute la vérité ou être de mauvaise foi. | Honnêteté nécessaire et requise. | La vérité est la seule option. | Transparence dans la gestion - et parmi les collègues. | Dites toujours la vérité.

Pouvoir personnel
Le besoin de pouvoir personnel signifie que vous voulez avoir un impact sur les choses. Être capable d'avoir une influence sur vos circonstances est probablement crucial pour vous. Il se peut que vous n'aimiez pas l'apathie et que vous vous sentiez frustré par les "victimes" des circonstances. | Chercher à inspirer. | Force et volume | Apporter du savoir-faire | Faire ce que l'on dit.

Liberté
Le besoin de liberté peut vouloir dire qu'être indépendant vous stimule. Vous vous sentez probablement plus à l'aise quand vous avez une influence importante sur la façon dont vous disposez de votre temps et la possibilité de choisir vos tâches au travail. Il est possible que vous vous sentiez contraint par les règles et les restrictions. | Le jour est à moi. | Capacité d'élaborer mes propres plans | Beaucoup d'options | Faible dépendance.

Respect
Avoir besoin de respect peut signifier que vous êtes à l'aise dans un milieu où le respect mutuel est très valorisé. Il peut être important pour vous que les autres tiennent compte de vos opinions et contributions et il se peut que vous ayez une grande aversion à être rabaissé ou rapetissé. | La déférence est importante. | La politesse et la courtoisie sont vitales. | Toujours le bienvenu. | Accepté et inclus.

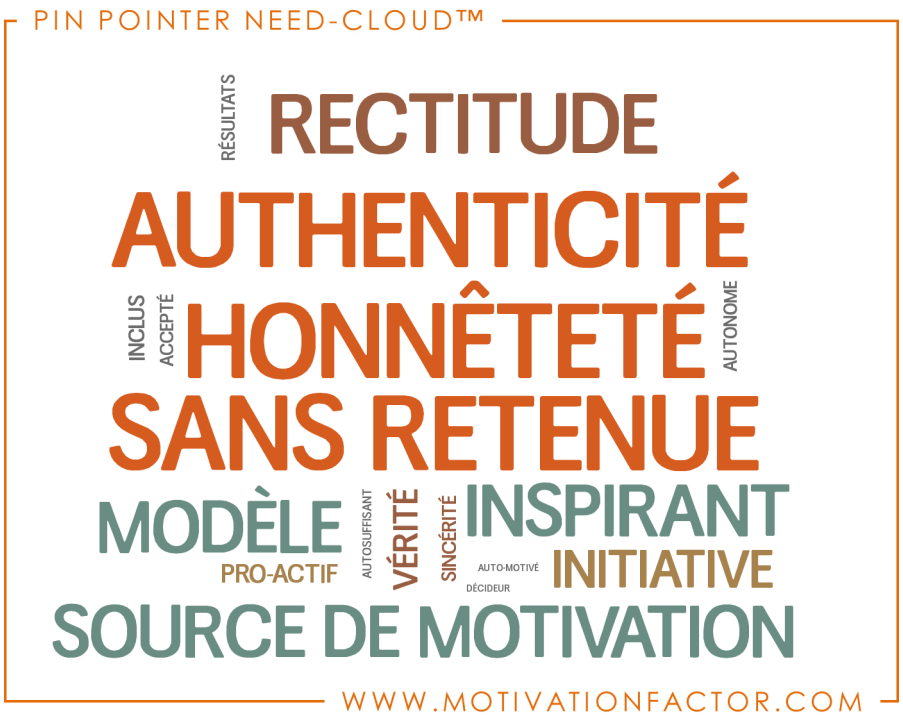
Réussir
Le besoin de réussir peut vouloir dire qu'établir et atteindre des objectifs est pour vous une importante force motrice et une façon de mesurer votre succès. Quand vous vous fixez un objectif vous y allez à fond. Vous pouvez vous sentir décentré sans un objectif clair. | Focalisé et orienté vers le résultat | Persistance et persévérance. | Orienté sur les objectifs | Gagnant.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Besoins (Suite)

Nuage de besoins
Vos 5 principaux besoins ont été associés à une série de mots à valeur ajoutée qui sont graphiquement illustrés dans l'image ci-dessous..

Utilisez cette illustration comme source d'inspiration, imprimez-la et étudiez-la régulièrement..



Vous pouvez également cliquer sur n'importe quelle icône ci-dessous pour partager votre Need Cloud (nuage de besoins) sur les médias sociaux. Vous ne partagerez que l'image du Need Cloud. Aucun de vos autres résultats de test ne sera visible aux autres.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Vos talents

Vos besoins et vos talents constituent vos facteurs de motivation les plus importants. Voici certains points essentiels dont vous devriez prendre connaissance en matière de talents :

1. **Nous en avons tous.** Les talents sont les groupes de liaisons neuronales les plus forts du cerveau. Cette liaisons se renforce même chaque fois que le talent est utilisé.

2. **Vous vous sentez bien lorsque vous les utilisez.** Lorsque vous utilisez vos talents, vous déclenchez la production des hormones du « bien-être » dans le cerveau.

3. **Vous pouvez les utiliser pour apprendre de manière plus efficace.** Le cerveau cherche toujours le chemin le plus rapide pour acquérir de nouvelles conséquences et développer de nouvelles compétences. Vous pouvez développer de nouvelles compétences de manière plus efficace et avec plus de confiance lorsque vous mettez vos talents existants à contribution. (Voir la suggestion sur la manière d'y arriver à la page 9)

4. **Vous devriez vous concentrer sur eux.** Les récentes découvertes en recherche en commerce, en neuroscience et en psychologie soutiennent l'idée selon laquelle se concentrer sur ses talents est une bien meilleure stratégie que se concentrer sur ses faiblesses.

5. **Vous pouvez en abuser.** Vous pouvez abuser de vos talents au point qu'ils deviennent une faiblesse potentielle. Par exemple, si vous avez un talent pour la maîtrise, vous pourriez être trop soucieux des détails, ou alors si vous avez un talent pour catalyser, vous pourriez initier trop de projets à la fois.

Christina Sullivan
Vos 5 principaux talents déterminés sur la base de vos réponses au Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Catalyser
Avoir le talent de catalyser peut vouloir dire que vous avez une capacité naturelle pour faire avancer les choses et que vous entraînez les autres à agir. Il est possible que vous aimiez mettre en place des initiatives et que vous soyez toujours à l'affût de nouvelles choses à faire. | Démarrer de nouvelles initiatives. | Mettre de nouveaux bateaux à la mer. | Pro-actif et impatient. | Approche entrepreneuriale.

Communiquer
Avoir le talent de la communication peut vouloir dire que vous avez un instinct naturel pour transmettre de l'information que ce soit à travers de l'enseignement, l'écriture ou la parole. Il se peut que vous ayez un don avec les mots ou que vous connaissiez la meilleure manière de transmettre un message. | Diffuser des connaissances. | Transmettre de l'information. | Conseil et instruction. | Présenter et diffuser.

Diriger
Avoir du talent pour diriger peut vouloir dire qu'être en charge, prendre la direction, être la personne que suivent les autres ou être à l'avant garde est quelque chose de naturel pour vous qu'il s'agisse de diriger des gens, des projets ou des tâches professionnelles. | Donner les orientations. | Responsabilité et prise de décisions. | Modèle. | Être en charge.

Gagner
Avoir le talent de gagner peut signifier que vous aimez la compétition, un sens de victoire, atteindre la perfection ou la réalisation. Il est possible que vous vous sentiez motivé par l'idée d'exceller. | La compétition est inspirante. | Gagner fait la différence. | Défier et triompher. | Personne ne se souvient du deuxième.

Créativité
Le talent de la créativité peut signifier que vous avez tendance à regarder les choses différemment, à voir les possibilités cachées et que vous êtes toujours à l'affut de la nouveauté. Il est probable que construire quelque chose à partir de rien vous fascine, que ce soit un nouveau produit ou une nouvelle manière de faire les choses. | Remuer ciel et terre. | Déclencher de nouvelles initiatives. | Créer de nouvelles choses. | Innovateur et productif.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Talents (suite)

Talent Cloud (nuage de talents)
Vos 5 principaux talents ont été associés à une série de mots à valeur ajoutée qui sont graphiquement illustrés dans l'image ci-dessous..

Utilisez cette illustration comme source d'inspiration, imprimez-la et étudiez-la régulièrement..

Vous pouvez également cliquer sur n'importe quelle icône ci-dessous pour partager votre Talent Cloud (nuage de talents) sur les médias sociaux. Vous ne partagerez que l'image du Talent Cloud. Aucun de vos autres résultats de test ne sera visible aux autres.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Aimeriez-vous en savoir plus ?

Motivation Factor dans votre entreprise ou organisation

Aujourd'hui, toute gestion est celle du changement. Il est donc crucial que chaque employé apporte sa contribution sous la forme d'un sentiment d'appropriation et de responsabilité et que les responsables sachent comment éveiller le potentiel du personnel. Ce n'est qu'ainsi qu'on crée de puissantes équipes et qu'on obtient des résultats.

La Motivation Factor Methodology peut donner de bons résultats dans les entreprises et ses objectifs sont les suivants :

- L'intégration de la stratégie commerciale et des objectifs et des valeurs de l'entreprise
- La mise en œuvre des changements organisationnels
- La réalisation ou la mise en pratique de la gestion du changement
- La formation et l'optimisation d'équipe
- Les programmes de perfectionnement du dirigeant et des employés

Un programme Motivation Factor structure et cible le processus de développement et de changement de l'entreprise, aide les dirigeants et les employés à coopérer sur des objectifs communs et à créer une motivation et un engagement durables. Les modules du programme sont composés d'ateliers et de dialogues individuels axés sur un objectif déclaré et qui rendent le projet transparent et gérable pour les employés, les dirigeants et les équipes. Chaque participant à l'opportunité de se prononcer sur ses motivations et la méthodologie garantit un fort engagement interne – immédiat et continu.

Motivation Factor pour les utilisateurs avancés

Motivation Factor offre des services de certification, de mentorat et de

consultation. Pour en savoir plus sur les offres de Motivation, visitez la page http://www.motivationfactor.com.

MOTIVATION FACTOR

Symbion Science Park
Fruebjergvej 3
DK – 2100 København Ø

T : +45 70 25 16 46
E : info@motivationfactor.com
I : www.motivationfactor.com