



MOTIVATION FACTOR

SURVEY PLUS

Sullivan LTD

2022-08-30 14:24

Table des matières

Aperçu	3
Bienvenue	4
Déclaration	5
Structure	6
Indexation	7
Capacité de Motivation	8
Motivation Intrinsèque	9
Connexion Stratégique	10
Besoins	11
Talents	13
Quelle est la prochaine étape?	15
Voulez-vous aller de l'avant	16

Sullivan LTD –Résumé

Dans cette page vous trouverez un résumé des résultats du **Motivation Factor Survey Plus**, et dans les pages qui suivent nous examinons en profondeur le contenu du rapport

Bonne lecture!

Motivation Totale de l'Equipe

Quelle est la motivation générale de l'équipe? (Moyenne pondérée de Capacité de Motivation et Motivation Interne)



Capacité de Motivation de l'Equipe

À quel point l'équipe est-elle capable de se motiver? (voir page 8)



Motivation Intrinsèque de l'Equipe

Quel est le degré de Motivation Intrinsèque de l'équipe? (Voir page 9)



Connexion Stratégique de l'équipe

Quel est le degré d'identification de l'équipe avec la stratégie de l'entreprise? (Voir page 10)



Questions aux scores les plus élevés

Questions où un membre de l'équipe a obtenu le score le plus élevé

1. Je me sens respecté pour le travail que je fais
2. Mon travail est valorisé par mon entreprise
3. Mon travail est apprécié par mes collègues
4. Je sais quels sont les points forts de mes collègues et comment en tirer parti
5. Mon travail est apprécié par mon supérieur hiérarchique

Questions aux scores les plus bas

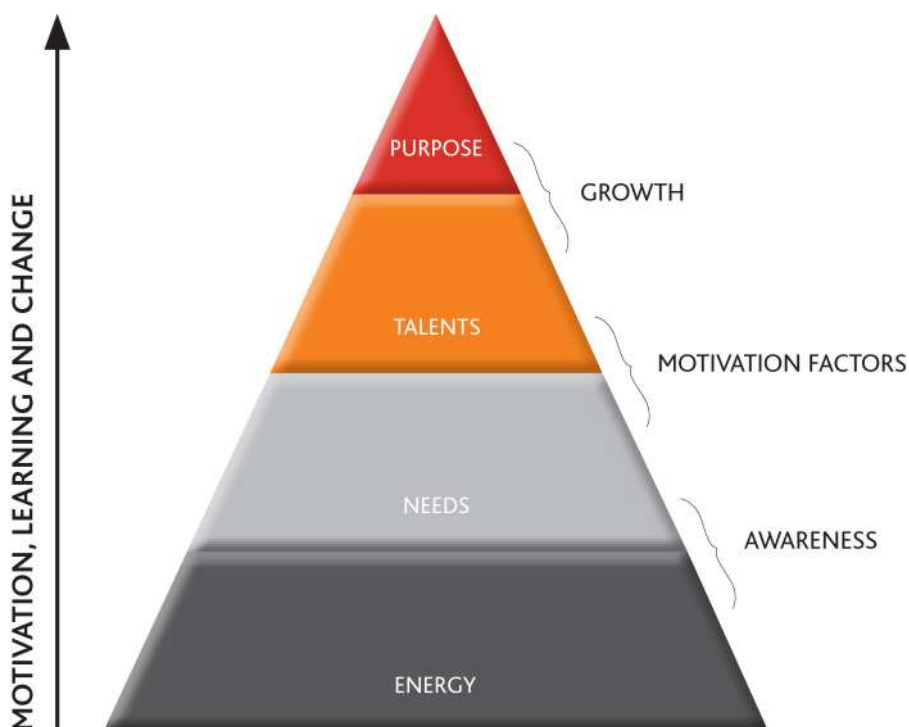
Questions où un membre de l'équipe a obtenu le score le plus bas

1. Je suis rarement frustré par mon travail
2. Je me sens énergisé par mon travail
3. Je me sens inspiré par l'objectif global de mon entreprise
4. Je suis motivé par la stratégie de mon entreprise
5. Je me sens rarement frustré à propos de mon travail

Sullivan LTD

Ce rapport est le résultat des données consolidées provenant du Survey Plus. Le rapport fourni un aperçu du niveau de motivation de l'équipe et peut servir de base pour une discussion visant à établir quels efforts doivent être faits pour développer et soutenir la motivation de l'équipe

Motivation, bonheur et efficacité sont liés inextricablement. Quand la motivation d'une équipe est grande, cela mène a des niveaux encore plus élevés d'efficacité et de bonheur, et suite à des études récentes sur le cerveau on sait que la motivation d'un individu est un reflet de sa capacité à faire face à chaque niveau de la Hiérarchie de Motivation©.



HIERARCHY OF MOTIVATION®

Hiérarchie de Motivation

La Hiérarchie de Motivation définit la façon de laquelle la capacité d'une personne à rester motivée, à assimiler de nouvelles connaissances et à gérer le changement augmente proportionnellement avec la capacité à faire face à chaque niveau individuel de la pyramide.

Les deux niveaux les plus bas de la Hiérarchie de Motivation sont liés à la Capacité de Motivation, et les deux les plus élevés à la Motivation Intrinsèque.

Une connaissance approfondie de la Hiérarchie de Motivation est essentielle pour le développement des individus et des équipes et pour soutenir le développement engagé de la motivation dans le futur.

Bonne lecture.

Motivation Factor Survey Plus

Avant de lire le rapport, veuillez prendre note des points suivants:

- L'analyse du Motivation Factor Survey Plus est basée sur les réponses individuelles de membres d'équipe données au Motivation Factor Survey Plus
- Le Motivation Factor n'est pas un test de personnalité
- Le Motivation Factor ne vous fournira pas la réponse à comment agir en différentes situations ou si vous possédez du potentiel de leadership.
- Le rapport explique ce qui vous motive et comment utiliser ceci dans votre vie quotidienne.
- Il n'y a pas de jugements implicites dans les commentaires que nous faisons. Toutes les déclarations sont impartiales. Ce qui est important est de reconnaître comment capitaliser sur les avantages tout en minimisant les désavantages.
- La mesure dans laquelle chaque caractéristique peut s'avérer un avantage ou un handicap dépendra du contexte dans lequel celle-ci est appliquée.
- C'est à l'équipe et à l'encadrement de décider dans quelle mesure l'information dans le rapport aura de l'impact sur le développement futur.
- Tous les nombres comparatifs (analyse comparative) sont basés sur les données provenant de ceux qui ont complété les outils de test du Motivation Factor jusqu'à présent.

Le but de l'analyse du Motivation Factor Survey Plus est de:

- Fournir des commentaires sur la motivation de l'équipe – immédiatement!
- Offrir de l'inspiration sur la façon dont l'encadrement et l'équipe peuvent travailler ensemble pour augmenter la Capacité de Motivation et la Motivation Intrinsèque
- Identifier les principaux Besoins et Talents de l'équipe (facteurs de motivation)
- Offrir de l'inspiration sur la façon dont les besoins de l'équipe peuvent être satisfaits et ses talents mis en jeu
- Donner une indication du degré auquel la stratégie est ancrée dans l'équipe.

Tout le rapport est basé sur les réponses individuelles des membres de l'équipe au test du Motivation Factor Survey Plus. Il pourrait être une bonne idée de réfléchir plus profondément sur ces parties du rapport que vous trouvez les plus difficiles à reconnaître. Vous pouvez demander l'opinion d'autres personnes qui connaissent l'équipe. De cette façon, les déclarations et les résultats du rapport peuvent être validés davantage.

Les scores les plus élevés et les plus bas

Les questions auxquelles l'équipe obtient les scores les plus élevés et les plus bas, respectivement, sont relatives au score total du questionnaire.

- Par exemple, prenez un sauteur en hauteur d'élite qui, en trois tentatives de record, saute 2.25, 2.26 et 2.27 mètres respectivement.
- Le score le plus bas de 2.25 ne fait pas de lui un mauvais sauteur mais, relativement parlant, c'est son plus bas score.
- Si, hypothétiquement, tous les membres de l'équipe obtenaient un score maximum (5 sur 5) à toutes les questions excepte une, à laquelle un membre de l'équipe obtenait un score de 4 sur 5, alors cette question serait le score "le plus bas" .
- Si tous les membres de l'équipe obtenaient un score maximum (5 sur 5) à toutes les questions, la question avec la moyenne la plus basse validée et la question avec la moyenne la plus haute validée figurerait comme "Score maximum et minimum", respectivement. Lisez plus sur la validation [ici](#).

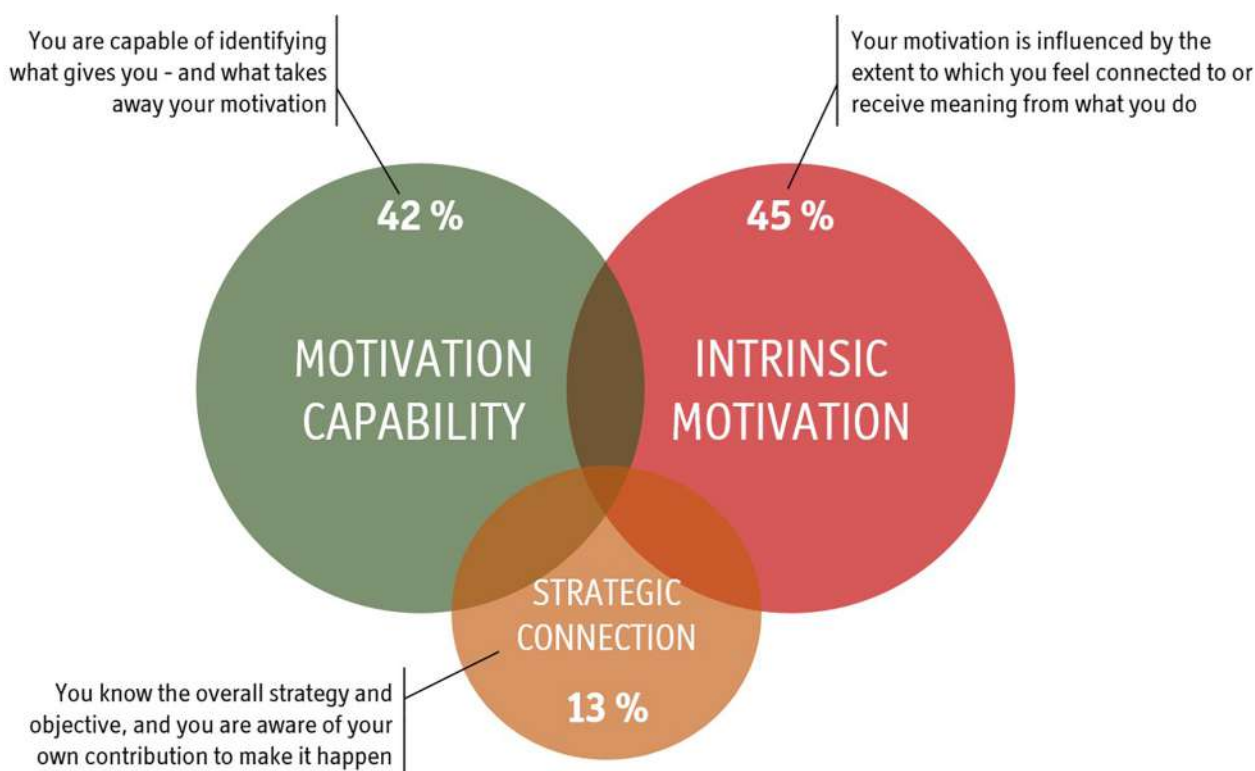
Rapport

Le rapport Motivation Factor Survey Plus a été développé à partir de notre expérience et avec les outils d'évaluation testés de Motivation Factor

Mesures de Motivation Factor Survey Plus:

Team Motivation Capacité, de Motivation Motivation Intrinsèque et Connexion Stratégique sur une échelle de 1 à 100.

- Le score de la Capacité de Motivation reflète à quel point l'équipe identifie ce qui est nécessaire et ce qui doit être évité pour devenir ou rester hautement motivé.
- Le score du Motivation Interne reflète si l'équipe utilise ses talents au maximum et si l'équipe sent qu'elle contribue à quelque chose de significatif.
- Connexion Stratégique. L'analyse du Motivation Factor Team mesure à quel point l'équipe est capable de s'identifier avec la stratégie d'entreprise. Le calcul est basé sur trois facteurs clés: Connaissance, attitude et comportement



Les analyses traditionnelles sur les taux de satisfaction des employés mettent l'accent sur la motivation externe. Une étude publiée par le Boston Research Group a conclu que 55% du total de la motivation de l'employé est lié à des facteurs externes, alors que le 45% restant est lié à la Motivation Intrinsèque et à la Capacité de Motivation.

Score le plus élevé et score le plus bas

Motivation Factor Survey Plus identifie parmi les 118 questions celles qui ont reçu les scores les plus élevés et les plus bas et fournit de l'inspiration sur la façon d'améliorer le score. Les questions auxquelles l'équipe obtient les scores les plus élevés et les plus bas, respectivement, sont relatives au score total du questionnaire.(voire page 5)

Besoins et Talents

Motivation Factor Survey Plus exprime avec des mots les principaux Besoins et Talents de l'équipe (facteurs de motivation), par exemple les Besoins et les Talents qui sont les plus évidents dans l'équipe. Aux pages 12 et 14, les Nuages de Talents et de Besoins de l'équipe sont présentées ainsi qu'une illustration graphique des paroles qui représentent les Besoins et les Talents de l'équipe.

Motivation interne et Capacité de Motivation

Les analyses de Motivation Factor Survey Plus mesurent la Motivation Intrinsèque de l'équipe et sa Capacité de Motivation, c'est-à-dire sa capacité à rester motivée. Tout comme pour la méthodologie de Motivation Factor, celle de Motivation Factor Survey Plus est basée sur des résultats de recherche reconnus et des théories bien connues.

De récentes études sur le cerveau ont trouvé que la capacité d'une personne à assimiler de nouvelles connaissances et gérer le changement augmente proportionnellement à la capacité de gérer chaque niveau de la Hiérarchie de Motivation. Les fondements théoriques et empiriques de la Hiérarchie de Motivation proviennent de la psychologie positive et cognitive, de doctrines bien connues et des derniers travaux de recherche en neuropsychologie.



La philosophie sous-jacente de la Hiérarchie de Motivation est que pour maintenir la motivation vous devez :

- Prendre conscience et agir sur les choses qui sapent votre énergie
- Connaître et assumer la responsabilité de vos besoins
- Utiliser vos talents
- Evoluer d'être orienté objectifs vers une orientation de niveau plus élevé

Les deux niveaux les plus bas de la Hiérarchie de Motivation sont liés à la Capacité de Motivation et les deux les plus élevés à la Motivation Intrinsèque.

Score de l'analyse du Motivation Factor Survey Plus:

La notation a été faite en utilisant une échelle de 1 à 100 et elle indique à quel point l'équipe est capable de faire face à ces deux facteurs: Capacité de Motivation et Motivation Intrinsèque.

La moyenne a été calculée en se basant sur les résultats d'utilisateurs précédents des outils de calcul du Motivation Factor et ajustée dynamiquement.

À noter: Le score est un aperçu qui dépend de la situation présente de l'équipe. Peut-être l'équipe connaît-elle une période de restructuration, de réduction des effectifs ou d'autres changements? Les résultats traduiront si la motivation de l'équipe n'est pas mise en oeuvre à l'heure actuelle. Le score n'est donc pas révélateur du niveau de motivation que l'équipe pourrait montrer dans une situation différente.

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

Capacité de Motivation de l'équipe

Dans quelle mesure l'équipe est-elle capable de se motiver?



Ce score montre à quel point l'équipe est capable de se motiver et de rester motivée vers l'atteinte des objectifs. Autrement dit: La capacité d'identifier et de s'occuper de ce qui est nécessaire et ce qui doit être évité afin de rester très motivé.

Le score est une moyenne de tous les scores individuels des membres de l'équipe obtenus au cours du test Capacité de Motivation.

Comment améliorer la Capacité de Motivation (Motivation Capability)?

Se débarrasser des sapeurs d'énergie

80% de ce qui sape notre énergie est lié à des facteurs externes comme le comportement des autres, les décisions prises par les autres et d'autres limitations similaires. Malheureusement, on contrôle rarement ces facteurs nous-mêmes. La motivation, l'engagement et, en dernière instance, le succès dépendent de la capacité de l'équipe d'identifier les sapeurs d'énergie, de voir des opportunités de s'en débarrasser et d'agir.

L'équipe peut se demander:

- Qu'est-ce qui sape notre énergie? (E.g. manque de progrès, des personnes négatives, des délais manqués)
- Que veut-on au lieu de ce sapeur d'énergie et qu'est-ce que ça peut nous apporter?
- Quelles options a-t-on afin d'accomplir cela?
- Que fera-t-on pour accomplir cela?
- Quand?

IMPORTANT! – L'équipe devrait se concentrer seulement sur les options qui sont sous son contrôle.

Besoins (Déclencheurs émotionnels)

La capacité de reconnaître et de réagir aux besoins personnels et à ceux des autres est importante non seulement pour la motivation, mais aussi pour la prévention du stress. Plus on est conscient de nos besoins et de leurs effets sur notre comportement, plus on améliore notre compréhension relationnelle, et moins on est influencé par le comportement d'autrui.

L'équipe peut se demander:

- Quels types de comportements n'aimons-nous pas?
- De quelle façon ces comportements menacent-ils nos besoins et comment pouvons-nous éviter ceci?
- Comment mieux satisfaire nos besoins?

Qu'accomplit-on en travaillant avec Motivation Capability?

- Moins d'isolement mental
- Plus de dynamisme
- Mentalité orientée vers l'opportunité
- Plus d'innovation
- Moins d'absentéisme
- Meilleure coopération
- Augmentation de la capacité de s'auto-motiver

La Motivation Intrinsèque de l'équipe

Quel est le degré de Motivation Intrinsèque de l'équipe?



Le niveau de Motivation Intrinsèque indique le degré auquel l'équipe est motivée de manière intrinsèque. Celle-ci dépend du point auquel un individu se sent connecté, ou trouve un sens à son travail, ainsi que de sa capacité de mettre en jeu ses propres talents.

Le score est calculé en faisant la moyenne des résultats individuels que les membres de l'équipe ont obtenu au cours du test Motivation Intrinsèque.

Comment améliorer la Motivation Intrinsèque?

Optimiser l'utilisation des talents

La capacité d'acquérir de nouvelles compétences et de maintenir le niveau de motivation dépend du degré dont on se sert de ses talents. Une fois que l'on comprend la valeur d'utiliser ses talents de manière active, notre capacité et notre engagement augmentent.

L'équipe peut se demander:

- Comment utilise-t-on nos talents?
- Que veut-on à la place des sapeurs d'énergie et qu'est-ce que cela pourrait nous apporter?
- Comment utiliser nos talents afin de mieux obtenir ce qu'on veut?

Définissez l'intention globale de l'équipe

Notre capacité de rester motivés vers la réalisation d'un objectif dépend de deux facteurs clés:

1. Nous devons nous sentir passionnés par ceux-ci
2. Ils doivent être associés à un dessein supérieur

Connaître les passions et les objectifs de l'équipe vous permet de choisir la meilleure voie à suivre.

L'équipe peut se demander:

- Qu'est-ce qui nous passionne dans nos objectifs?
- Qu'apporte l'équipe en plus des objectifs?

Exemples "d'intentions d'équipe"

- "À travers d'une stratégie orientée client, de créativité et de présence nous aidons à créer un succès durable"
- "On contribue à créer une culture gagnante basée sur la confiance et le courage de réussir"
- "Avec franchise et honnêteté, on contribue à créer un climat d'affaires transparent où le service et l'innovation sont prioritaires"

Qu'achève-t-on en travaillant sur la Motivation Intrinsèque de l'équipe?

- Plus grande motivation dans le travail
- Productivité accrue
- Plus de concentration
- Plus de satisfaction et d'engagement
- Une culture basée sur: "Comment puis-je contribuer"
- Plus grande flexibilité et désir de faire un effort supplémentaire

Connexion stratégique de l'Equipe

À quel point l'équipe s'identifie-t-elle avec la stratégie de l'entreprise?



La "Connexion Stratégique" indique le degré auquel l'équipe connaît, comprend et peut s'identifier avec la stratégie et les objectifs de l'entreprise. La mesure est basée sur trois facteurs clés: connaissance, attitude et comportement.

Le score est un calcul de la moyenne des réponses individuelles des membres de l'équipe.

Comment améliorer la "Connexion Stratégique"?

Afin d'enraciner la stratégie il est essentiel que:

1. Tout le monde connaisse la stratégie et sache comment s'y associer les objectifs
2. La stratégie ait un sens pour les individus et l'équipe
3. Les individus et l'équipe soient motivés par la stratégie et se sentent responsables de son exécution.



Le modèle montre la corrélation entre l'énergie, les besoins, les talents et les objectifs de l'individu et/ou l'équipe d'un côté et les objectifs globaux de l'entreprise de l'autre.

L'équipe peut se demander:

- Comment garantir que la stratégie et les objectifs soient communiqués de manière satisfaisante?
- Comment garantir que tout le monde ait compris la façon de contribuer?
- Comment garantir que tout le monde connaisse son rôle et sache comment contribuer?
- Est-ce que l'agilité de l'équipe peut être augmentée afin qu'elle puisse mieux gérer le changement/les révisions de la stratégie?

Vos Besoins contrôlent votre comportement

"**Motivation Factor Survey Plus**" mesure les besoins individuels des membres de l'équipe et par la suite identifie les trois besoins qui sont significatifs pour l'équipe. En d'autres termes, le rapport identifie les besoins surreprésentés parmi les membres de l'équipe.

Quand nos besoins sont menacés

Quand nos besoins sont menacés, le cerveau sécrète des hormones de stress. Ceci arrive quand:

- On croit que nos besoins ne seront pas satisfaits
- On croit que que quelqu'un nous empêche de satisfaire nos besoins, ou/li>
- il s'avère que nous avons la possibilité de satisfaire nos besoins si l'on se bat pour cela.

En tant que facteurs de motivation, nos besoins sont très importants. De la même façon qu'ils peuvent nous tirer vers le bas, ils peuvent aussi nous tirer vers le haut et nous guider vers l'atteinte de nos objectifs.

La capacité de l'équipe à reconnaître et répondre à nos propres besoins et ceux des autres n'est pas seulement importante pour la motivation, elle est aussi efficace pour la prévention de stress.

Portrait instantané

Les besoins changent au cours d'une vie, en fonction des circonstances de la vie et du travail. Ceci devient évident si vous décidez de conduire à nouveau une analyse de l'équipe dans par exemple 6 ou 12 mois.

Besoins significatifs de l'équipe

Calcul basé sur les réponses à l'évaluation Motivation Factor Survey Plus

1) 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.

2) 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.

3) Équilibre

Le besoin d'équilibre peut vouloir dire que vous aurez une tendance à chercher une situation d'égalité dans beaucoup de situations. Il peut s'agir d'un besoin d'équilibre dans votre vie personnelle ou professionnelle mais aussi dans des tâches professionnelles, vos conversations ou vos relations. Il est possible que vous ne vous sentiez pas à l'aise dans des situations où l'attention n'est pas distribuée équitablement.

4) Être entendu

Le besoin d'être entendu peut vouloir dire que vous sentez un désir ardent de contribuer avec votre pensée, vos idées et opinions et peut-être aimez-vous être cette personne dont l'on demande toujours l'avis. Il est possible que vous vous sentiez frustré si les autres ne vous écoutent pas ou si vous n'avez pas l'opportunité d'exprimer vos pensées.

5) 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.

Nuage de Besoins

Les cinq principaux Besoins ont été associés à une série de mots chargés de valeur qui apparaissent situés graphiquement dans l'image ci-dessous.

Utilisez le graphique comme source d'inspiration; imprimez-le, accrochez-le dans tableau d'affichage et étudiez-le fréquemment.



On se sent bien quand on fait usage de nos Talents

"Motivation Factor Survey Plus" mesure les talents individuels des membres de l'équipe et par la suite identifie les trois talents qui sont significatifs pour l'équipe. En d'autres termes, le rapport identifie les talents surreprésentés parmi les membres de l'équipe.

5 choses qu'il faut savoir à propos de nos talents

- **Tout le monde a des talents**

Nos talents se définissent comme les endroits où les synapses de notre cerveau sont les plus fortes. Chaque fois que nous faisons quelque chose de façon répétée, les synapses se renforcent.

- **On se sent bien quand on fait usage de nos talents**

L'utilisation de nos talents déclenche dans le cerveau la sécrétion d'endorphines.

- **On peut utiliser nos talents afin d'apprendre de façon plus efficace.**

Le cerveau cherche toujours la façon la plus rapide de gagner de nouvelles connaissances et compétences. On peut acquérir de nouvelles compétences de façon plus efficace et avec plus d'assurance si on s'appuie sur nos talents existants.

- **On devrait se concentrer sur nos talents**

Les recherches récentes montrent que se concentrer sur nos talents est plus efficace que de se concentrer sur nos faiblesses.

- **Il est possible d'en faire un usage excessif.**

Nous pouvons faire un usage excessif de nos talents au point qu'ils peuvent potentiellement devenir une faiblesse. Par exemple, si vous avez un talent pour la maîtrise il se peut que vous vous concentriez trop sur les détails ou si vous avez un talent pour catalyser, vous pourriez commencer trop de projets à la fois.

Significant team strengths

Calculated on the basis of team members' responses to the Motivation Factor Survey Plus

1) Connecter

Avoir le talent de connecter peut signifier que vous aimez établir des nouveaux liens et construire des relations avec les gens. C'est à travers vos relations avec les autres que vous pouvez obtenir des résultats.

2) Contribuer

Le talent de contribuer peut signifier que vous aimez aider et soutenir les autres. Il se peut que vous vous sentiez poussé à contribuer au bien-être des autres ou à une cause.

3) 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.

4) Découvrir

Avoir du talent pour découvrir peut vouloir dire que vous avez une tendance à mettre au jour des choses inédites ou que vous avez de la curiosité pour les nouveaux concepts et opportunités. Il est possible que vous vous sentiez particulièrement attiré par la recherche et les informations de "derrière les coulisses".

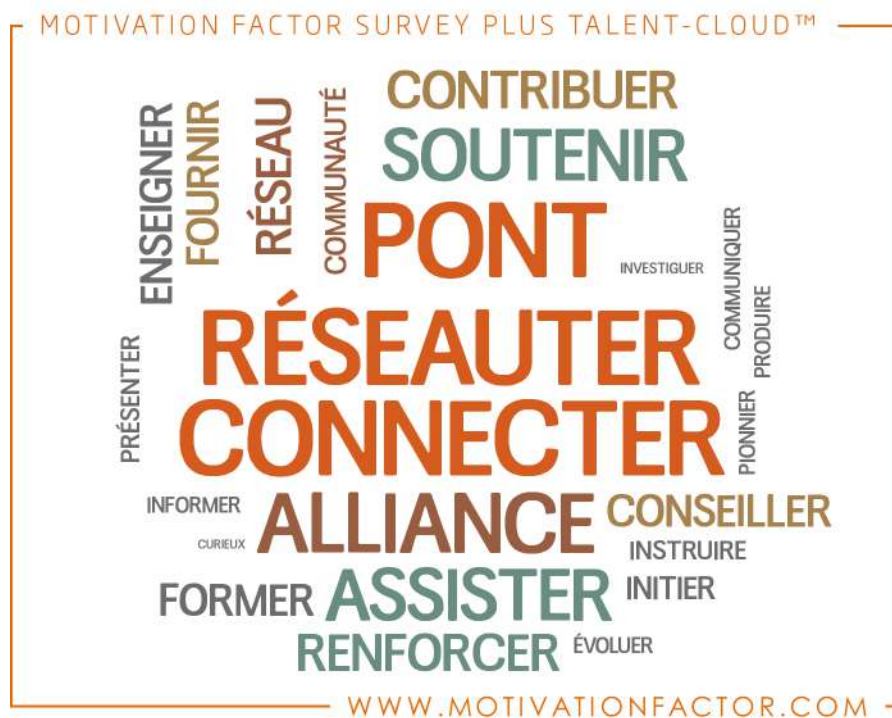
5) Créativité

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'affût 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.

Nuage de Talents

Les cinq principaux talents ont été associés à une série de mots chargés de valeur qui apparaissent situés graphiquement dans l'image ci-dessous.

Utilisez le graphique comme source d'inspiration; imprimez-le, accrochez-le dans tableau d'affichage et étudiez-le fréquemment.



Quelle est la prochaine étape?

Motivation Factor Survey Plus a maintenant mesuré le niveau de motivation dans votre équipe, et peut-être avez-vous repéré quelque chose qui a besoin d'être amélioré ou quelque chose sur quoi vous devriez vous concentrer plus ou moins dans le futur.

En se basant sur les résultats de l'évaluation, Motivation Factor offre un large éventail de solutions qui peuvent contribuer à renforcer et soutenir la motivation de l'équipe. Nos solutions sont modulaires et peuvent être adaptées à votre situation et celle de votre équipe, ainsi qu'à la taille de votre entreprise et niveau d'ambition.

MOTIVATION FACTOR

TEAM WORKSHOP

Une manière évidente de procéder serait d'arranger un atelier de Survey Plus d'une demi-journée. Nous conduisons l'atelier en nous basant sur les résultats du Motivation Factor Survey Plus. Le programme pour l'atelier d'une demi-journée sera en règle générale:

Introduction à la motivation

- Présentation interactive sur la Motivation et sur des récentes recherches sur le cerveau
- L'objectif est de faciliter la prise de conscience sur les mécanismes de la Hiérarchie de Motivation

Résultat de l'équipe

- Introduction et présentation de la Motivation Factor Survey Plus
- L'objectif est d'encourager un dialogue portant sur les résultats; ce qui semble familier, ce qu'il faudrait noter, etc.

Travail sur le résultat de l'équipe

- Un atelier où nous travaillons sur les questions aux scores les plus élevés et les plus bas par des discussions sur comment la notion de plus élevé/plus bas influence les résultats et l'aboutissement que l'on veut obtenir.
- L'objectif est d'identifier ce qui soutient et ce qui empêche la performance de l'équipe, ainsi que de décider les actions à prendre et fixer de délais pour l'accomplir.

L'atelier peut être prolongé à une journée entière où nous travaillons aussi avec les Besoins et les Talents en relation à la motivation. Contactez-nous pour connaître les prix et obtenir plus d'informations

Commentaires?

Voulez-vous aller de l'avant? Avez-vous des commentaires, des questions, des critiques ou des éloges? Envoyez-nous un [email](#) et nous vous contacterons dès que possible.

Voulez-vous Aller de l'avant?

Motivation Factor dans votre entreprise

Aujourd'hui, savoir gérer une entreprise c'est savoir gérer le changement. Ceci rend indispensable pour chaque employé de contribuer avec un sens d'appropriation et responsabilité, et pour l'encadrement de savoir comment réveiller le potentiel de l'entreprise. C'est la seule manière de créer des équipes de travail puissantes et obtenir des résultats.

La méthodologie Motivation Factor peut être utilisée très efficacement dans des entreprises qui ont des objectifs liés à:

- L'ancrage d'une stratégie d'entreprise, d'objectifs et de valeurs
- La mise en oeuvre de changements organisationnels
- La réalisation concrète de la gestion du changement
- Le développement de l'esprit d'équipe et l'optimisation de l'équipe
- Le développement des cadres et employés

Un programme Motivation Factor structure et oriente le développement de l'entreprise et ses processus de changement, aide les cadres et employés à coopérer sur des objectifs communs et crée une motivation et un engagement durables. Le processus est modulaire et consiste en ateliers et conversations individuelles qui mettent l'accent sur l'objectif et font du processus quelque chose de beaucoup plus transparent et maniable pour les employés, les cadres et les équipes. Tous les participants ont l'opportunité de verbaliser ce qu'ils pensent de ce qui motive les individus et le processus assure un fort ancrage interne de façon immédiate et à long terme.

Motivation Factor pour utilisateurs avancés

Motivation Factor offre ses services de certification, accompagnement et conseil. Lisez plus sur l'offre de Motivation Factors sur <http://www.motivationfactor.com>.

Sondage Survey Plus - Questions supplémentaires

MOTIVATION FACTOR
SURVEY PLUS

Vous trouverez ci-dessous le score des répondants aux question supplémentaires du sondage Survey Plus – sur une échelle de 1 à 5. 1 = “Je ne suis pas d'accord” 5= “Je suis d'accord”