

WHIP UP

MOTIVATION CATALYST 



RAPPORT ASSESSMOT

Ce document est exemple de rapport produit à la suite du passage du questionnaire AssessMot par l'ensemble des personnes d'un service

A QUELS BESOINS CE DIAGNOSTIC A REPONDU ?

		1	2	3
	Engager les équipes sur un objectif d'entreprise		X	
	Accroître ses ressources individuelles et contribuer à la performance au quotidien	X		
	Développer les compétences managériales			X

REPERES

Contexte	Ré-organisation d'un service de 100 personnes		
Equipe / Projet concerné(s)	Cadres, chercheurs, et techniciens de laboratoire		
Taille de l'échantillon	100		
Diagnostics	<i>Individuels</i>	<i>Collectif</i> X	

STRUCTURE DES EQUIPES CONCERNEES

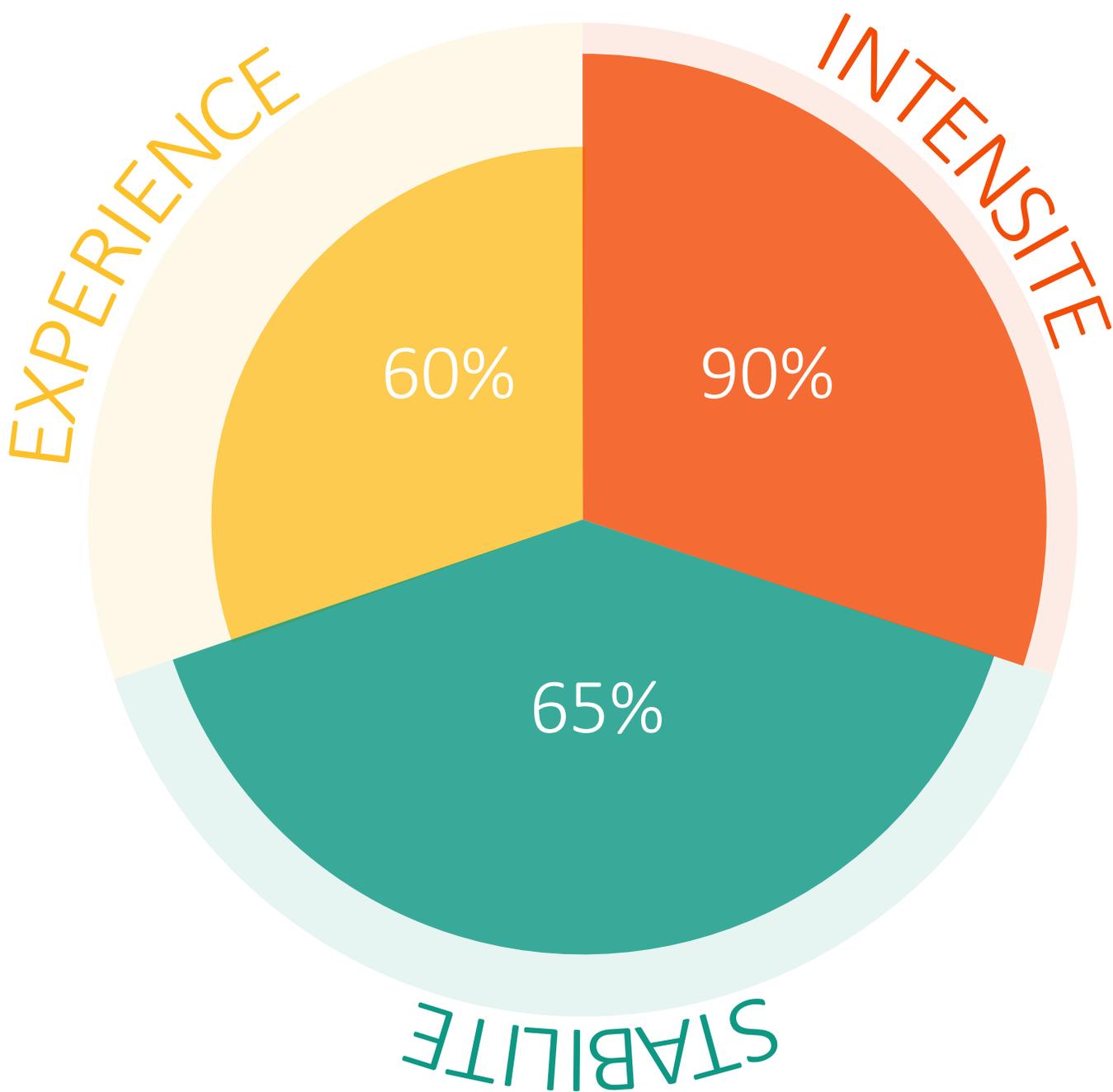
	Opérationnel	Projet	Support
Expert métier	70		
Manager d'équipe	5		
Chef de projet	10		
Directeur(ice) de service	2		
Autre			

AVEZ-VOUS CONSTATE DES SITUATIONS DE CE TYPE AU SEIN DU PERIMETRE DE TEST ENVISAGE ?

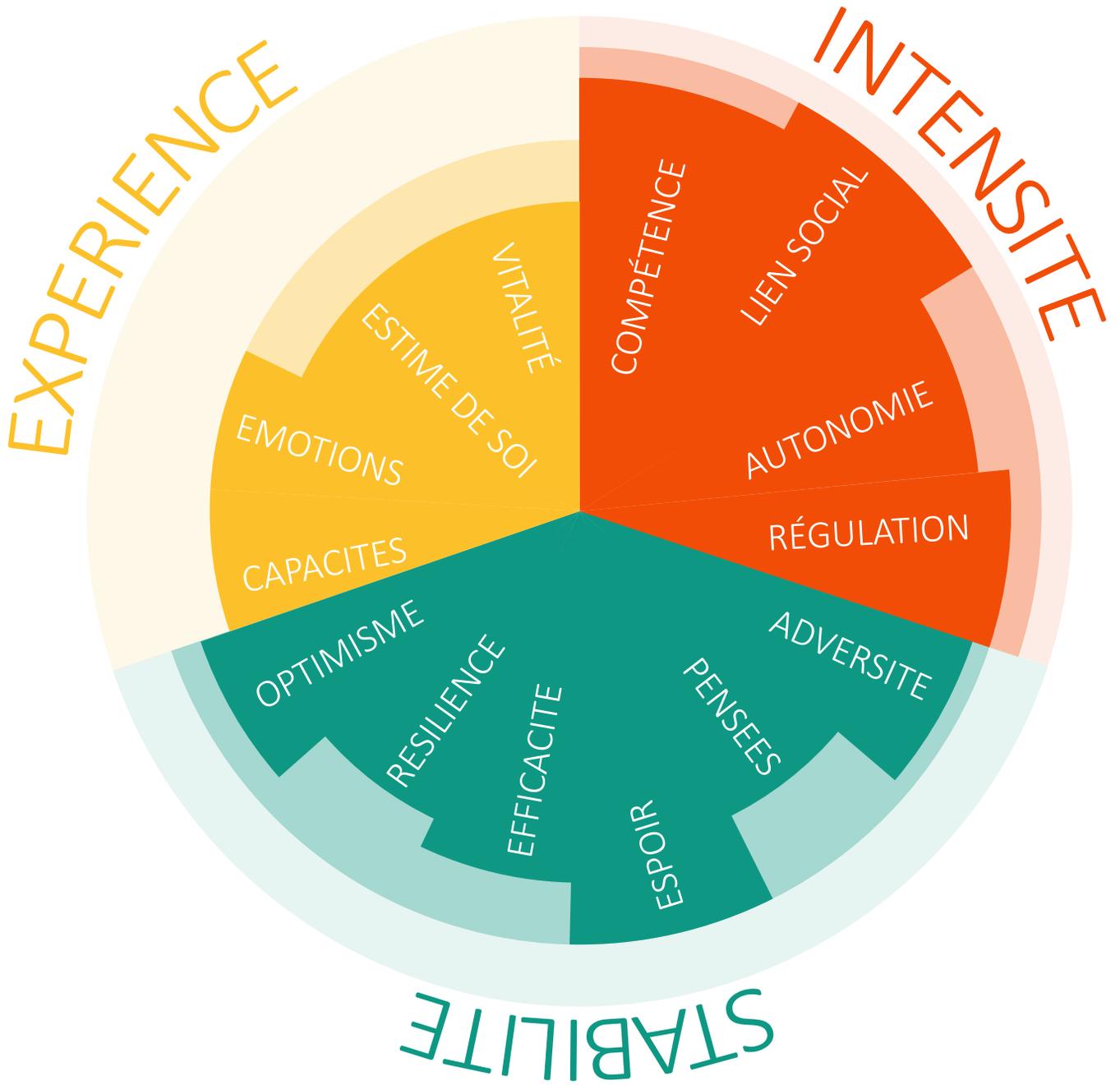
	Jamais / rarement	Certaines personnes	Fréquemment
Désengagement			X
Absence de décision collective			X
Beaucoup de décisions individuelles			X
Sur-implication de certaines personnes		X	
Blocage sur évolutions prévues			X
Retards	X		

SYNTHESE

SYNTHESE



SYNTHESE



Synthèse

L'intensité de motivation est bonne avec une régulation de la motivation identifiée en accord avec les valeurs des individus.

Le diagnostic collectif montre une problématique liée à l'**affiliation** et au sentiment d'**auto-efficacité** partagée. Bien que les personnes se sentent performantes, elles ne se sentent pas connectées entre elles et/ou leur lieu de travail. Améliorer le sentiment d'auto-efficacité est important et cette efficacité doit être reconnue par autrui.

Un travail sur la satisfaction du besoin de compétence et d'autonomie est à maintenir afin que les personnes continuent de bénéficier du bien-être psychologique associé.

Globalement, les expériences de motivation sont élevées grâce à la présence d'émotions positives et de vitalité mais il faudra surveiller et renforcer les stratégies d'adaptation au changement. En effet, l'adaptation au changement se fait davantage avec des stratégies centrées sur les émotions et des pensées automatiques à connotation émotionnelle. L'emploi de stratégies pour mieux gérer l'adversité permettra de garantir l'accès à des ressources de motivation optimisées.

ATELIERS RECOMMANDES	Priorité 1	Priorité 2
Attribution de compétences		
Attribution de forces		
Pensées automatiques	X	
Archétypes		X
HERO		X
Coping / Faire face à l'adversité	X	

Corrélations

Les corrélations sont une mesure statistique très fréquemment utilisée en sciences humaines. Les corrélations permettent de rendre compte du lien entre les variables. Si la corrélation est positive et élevée, alors agir sur une variable aura un effet sur l'autre variable.

Le lien entre **émotions positives** et les besoins fondamentaux **d'autonomie et de compétence** est élevé et positif, les personnes ressent un certain bien-être si leur autonomie est satisfaite.

Le lien entre **auto-efficacité** et besoin fondamental **d'affiliation** est très élevé et négatif, les personnes ne sentent pas efficaces par rapport à autrui.

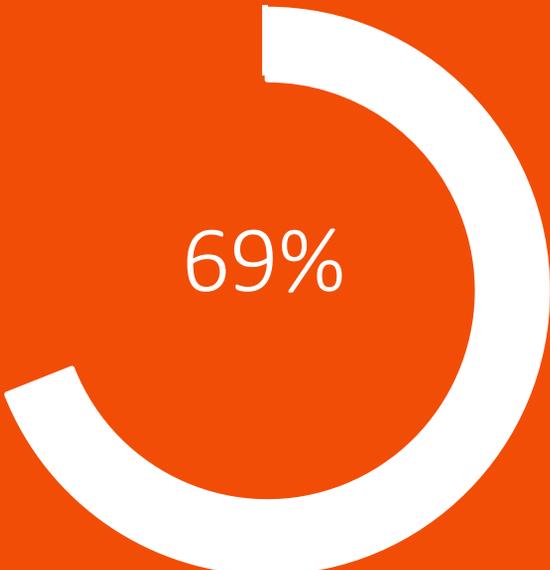


Les sources de motivation seront nourries grâce à un travail sur l'attribution de compétences, de forces et sur la gestion de l'adversité.

Les ressources de motivations seront boostées grâce à un travail sur les pensées automatiques, les archétypes et le HERO.

Le travail sur l'attribution de compétences, de forces et sur le coping permettra de maintenir un bon niveau de bien-être.

Atelier	Objectif	Sources de motivation	Ressources de motivation	Bien-être
Attribution de compétences	Renforcer les compétences métier par des techniques d'attribution	P3		P3
Attribution de forces	Maîtriser ses forces d'action au quotidien en révélant son parcours personnel aux autres	P3		P3
Pensées automatiques	Gérer et maîtriser ses pensées limitantes pour accroître son focus professionnel		P1	
Archétypes	Explorer les facettes de ma puissance dans mon groupe		P2	
HERO	Accroître son optimisme, trouver sa résilience, accentuer l'espoir dans les projets		P2	P2
Coping / Faire face à l'adversité	Apprendre à connaître ses préférences de comportement face au stress et à les faire évoluer	P1	P1	



69%

INTENSITE DE MOTIVATION

CE QUI DETERMINE L'INTENSITE DE LA MOTIVATION

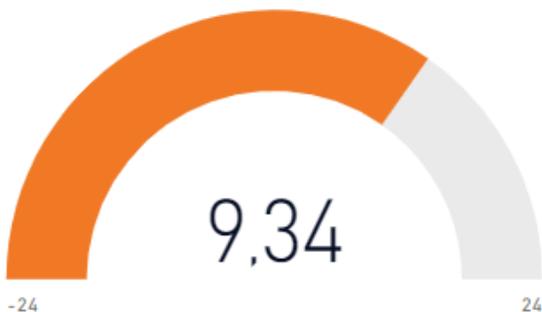
Forces motivationnelles

Tout comportement est motivé. Les **forces motivationnelles** correspondent à la qualité de la motivation dirigeant les comportements.

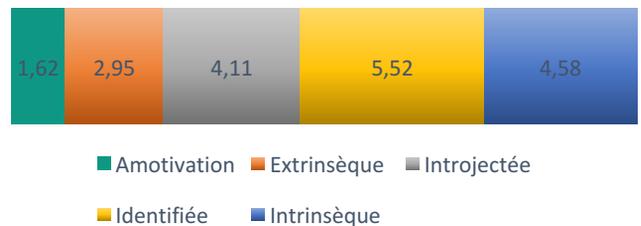
Il existe des régulations extrinsèques pour lesquelles le comportement est réalisé pour des raisons instrumentales (« je dois »), les régulations les plus intrinsèques permettent de réaliser le comportement pour des raisons autodéterminées (« je veux »).

L'indice d'autodétermination évalue la régulation de la motivation en faisant la différence arithmétique entre régulations extrinsèques et autodéterminées. Donc, s'il est positif, les régulations les plus autodéterminées sont plus présentes et un plus grand bien-être est atteint.

Indice d'Autodétermination



Régulation de la Motivation



L'indice d'autodétermination de l'équipe est **positif**, les comportements réalisés amènent de façon générale à un **plus grand bien-être**.

La régulation de la motivation la plus importante est la **motivation identifiée**, les comportements sont réalisés en accord avec les valeurs et les objectifs de la personne.

La motivation a été évaluée dans le cadre de la Théorie de l'Autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 2000). Cette théorie intègre un point de vue qualitatif à la motivation, on s'intéresse alors aux raisons qui nous poussent à agir, au type de motivation qui définit notre comportement.

Besoins fondamentaux

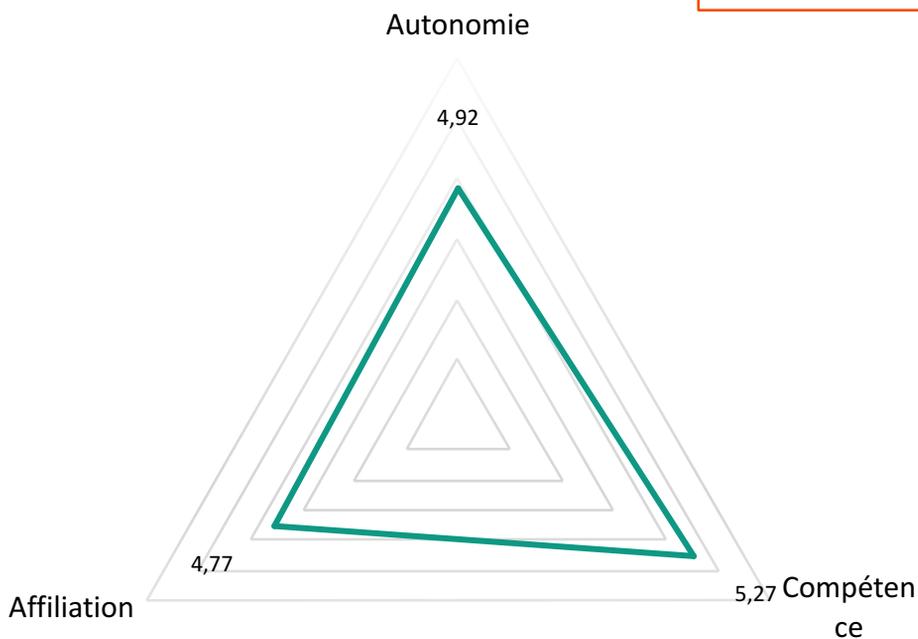
Trois besoins fondamentaux, innés, cherchent à être satisfaits chez chaque individu, en toute circonstance : besoin fondamental de compétence, besoin fondamental d'autonomie, besoin fondamental d'affiliation.

Quand ces besoins fondamentaux sont satisfaits, les comportements sont réalisés avec une motivation plus intrinsèque, ce qui amène à plus de bien-être.

Le besoin de **compétence** est le fait de vouloir se sentir efficace dans ce que l'on fait.

Le besoin d'**autonomie** est le fait de vouloir se sentir à l'origine de nos actions.

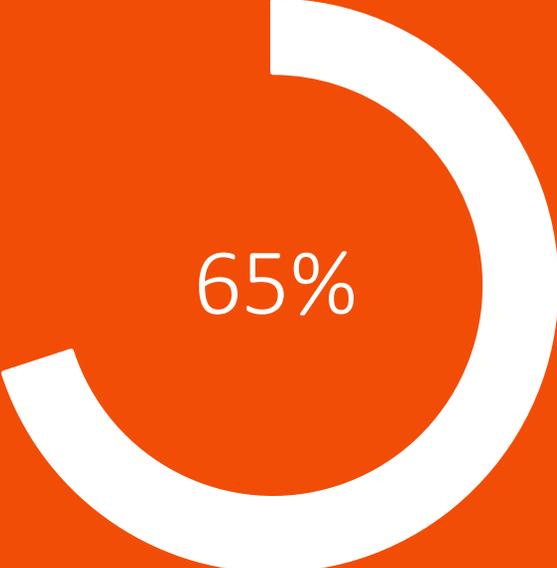
Le besoin d'**affiliation** est le fait de vouloir se sentir connecté à son environnement.



Le besoin fondamental de **compétence** est le plus satisfait dans l'échantillon, les personnes se sentent performantes dans ce qu'elles entreprennent.

Le besoin fondamental **d'affiliation** est peu satisfait par rapport aux autres besoins, les personnes ne se sentent pas connectées à leur environnement.

Le besoin fondamental **d'autonomie** est moyen, les personnes se sentent plus ou moins à l'origine de leurs actions.



65%

STABILITE DE MOTIVATION

EVALUATION DES COMPETENCES DEVELOPPABLES POUR
AFFRONTER L'ADVERSITE

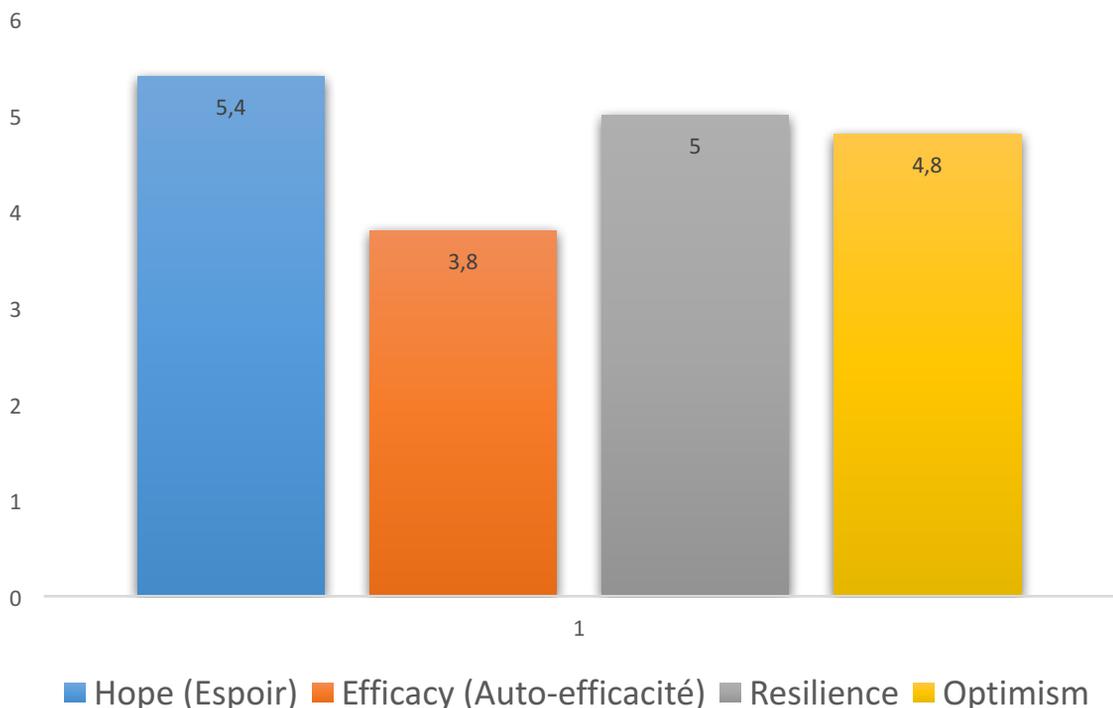
Le niveau d'aisance avec laquelle les membres du groupe pourront mobiliser des ressources pour entrevoir positivement une issue et envisager des stratégies de résolution

Ressources

Le **Capital Psychologique** est une ressource qui correspond à un état psychologique positif de développement caractérisé par la confiance en soi pour engager les efforts nécessaires :

- pour atteindre un objectif (efficacité)
- par des attributions positives sur les réussites présentes et futures (optimisme)
- par la persévérance dans la poursuite d'objectifs en redirigeant les chemins pour les atteindre si besoin (espoir)
- par le fait de rebondir face à l'échec et même au-delà (résilience).

Dans l'échantillon, les dimensions sont hautes sauf pour l'auto-efficacité (3,8/6). Les stratégies pour atteindre un objectif sont bonnes, mais il manque des éléments permettant de booster la confiance en soi grâce au sentiment d'auto-efficacité.



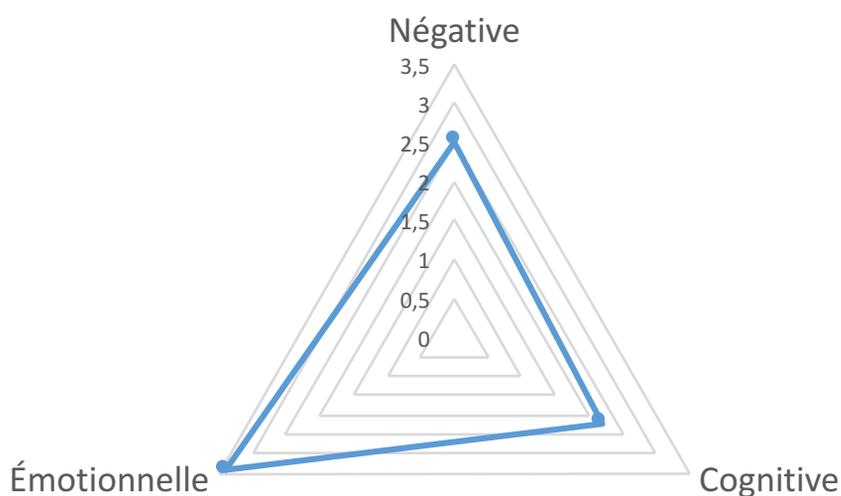
Ressources

Les **Pensées Automatiques (PA)** sont des sortes de voix intérieures qu'on ressent automatiquement après une émotion. En cas de situations complexes, inattendues ou nécessitant un effort pour envisager une issue positive, ces pensées vont surgir et risquent de sur-mobiliser les ressources cognitives et émotionnelles de la personne.

Les PA sont en lien avec les schémas cognitifs, structures abstraites de représentations des connaissances des expériences inscrites en mémoire à long terme qui agissent alors comme un filtre de l'information.

Dans l'échantillon, la connotation des PA est plutôt **positive et émotionnelle (3,4/4)**. Face à un événement émotionnel, les personnes vont avoir des pensées automatiques centrées sur cette émotion.

Connotation des Pensées Automatiques



Ressources

Le **coping** (*gérer*) correspond à l'ensemble des processus cognitifs et comportementaux qu'un individu interpose entre lui et un événement perçu comme menaçant, afin de maîtriser, tolérer ou diminuer l'impact de celui-ci sur son bien-être physique et psychologique. Ces stratégies de coping peuvent être fonctionnelles ou dysfonctionnelles. On distingue trois types de stratégies de coping :

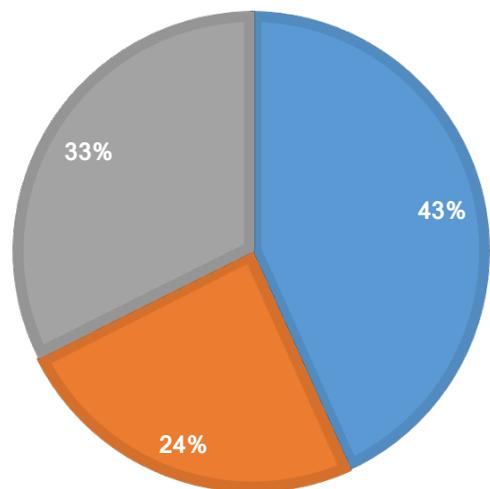
- Centré sur le problème : Stratégie d'approche du problème pour diminuer l'impact émotionnelle et optimiser les ressources disponibles pour l'affronter (focalisation, résolution de problèmes, stratégies déjà efficaces...)
- Centré sur les émotions : Contrôle de la tension émotionnelle grâce à des stratégies auto-centrées (distraction, humour, relaxation, évitement...)
- Centré sur la recherche de soutien social : Recherche d'aide et de soutien auprès d'autrui (*venting*, appel à la hiérarchie...)

Dans l'échantillon, les **stratégies de coping sont essentiellement dirigées vers les émotions (43%)**.

Par rapport aux stratégies centrées sur le problème qui sont souvent efficaces, les stratégies de coping centrées sur les émotions peuvent être dysfonctionnelles si elles sont représentées par l'échappement, les ruminations ou la culpabilisation.

Il est important de promouvoir des techniques émotionnelles telles que l'humour, la relaxation ou la réévaluation positive.

■ Émotions ■ Soutien social ■ Problèmes





60%

EXPERIENCE DE MOTIVATION

COMMENT LES RESENTIS AU QUOTIDIEN INFLUENCENT LA
MOTIVATION

L'indice permet d'apprécier le niveau d'énergie dont le
groupe peut spontanément tirer parti pour accroître sa
motivation

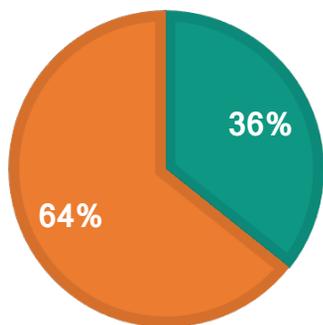
Bien-être psychologique

Le bien-être psychologique est plus facilement atteint si les comportements sont réalisés grâce à une motivation autodéterminée et si les trois besoins psychologiques fondamentaux sont satisfaits. Afin de se rendre compte de l'état de bien-être, il est possible de mesurer plusieurs variables.

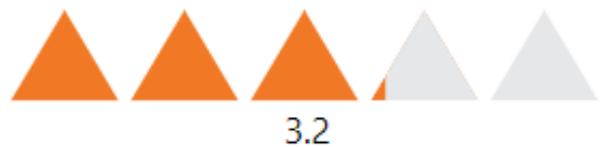
Les émotions ressenties, qu'elles soient positives et négatives sont une source équivoque de bien-être. On peut également évaluer l'auto-efficacité (croyance qu'on a de réaliser une tâche), la vitalité (état de santé et d'activité) et l'estime de soi (propre évaluation de sa valeur).

Émotions ressenties

■ Émotions négatives ■ Émotions positives



Auto-efficacité



Vitalité



Estime de soi



- Les **émotions** ressenties sont plutôt positives.
- L'**auto-efficacité** est moyenne, en dessous du seuil moyen. Les personnes ont du mal à se sentir efficace.
- La **vitalité** est très bonne, ce qui indique un dynamisme quotidien important.
- L'**estime de soi** est bonne, les personnes ont une bonne image d'elle-même.
- Globalement, le bien-être psychologique est élevé.

FIN