

#1

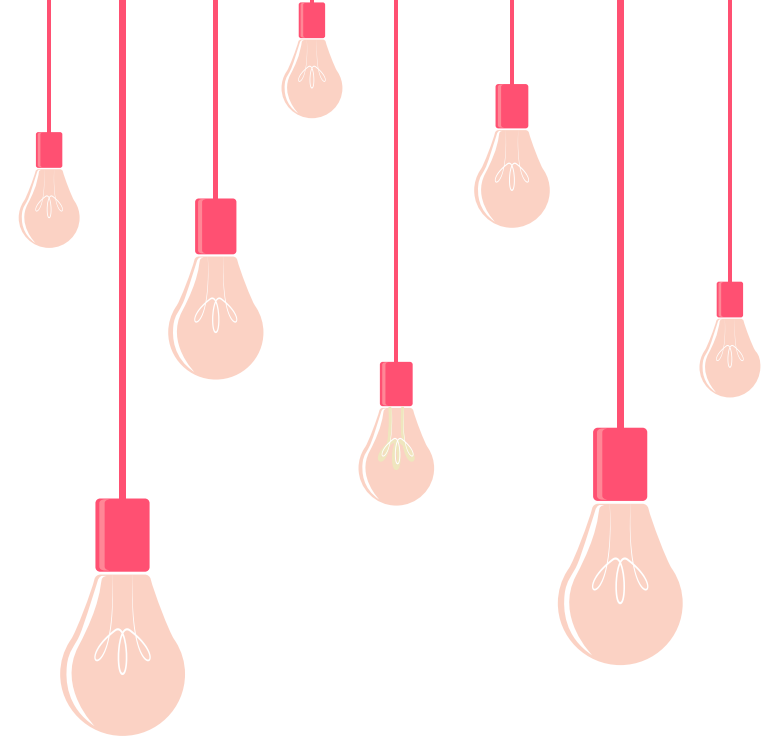


Identifiez les
MOTIVATIONS
de vos candidats

INTRODUCTION

La satisfaction au travail et l'épanouissement professionnel viennent de la meilleure adéquation entre les motivations d'un collaborateur et son environnement de travail. Un environnement qui permet de subvenir aux principaux besoins d'un collaborateur favorisera son bien-être, son engagement et sa performance au travail !

Chaque collaborateur a des sources de motivations qui lui sont propres, et il est important de les identifier le plus tôt possible. L'entretien de recrutement est le moment idéal pour questionner le candidat sur ce qu'il recherche en priorité, et voir dans quelle mesure votre organisation (système de reconnaissance, management, formation...) pourra répondre à ses besoins. L'objectif étant de s'assurer que le candidat pourra s'épanouir et s'engager dans le poste que vous lui proposez !



En contexte professionnel, neuf motivateurs ont été identifiés dans la littérature scientifique comme couvrant une large majorité des besoins individuels, en lien avec la satisfaction et le bien-être au travail : **la réalisation, l'organisation, la diversité, l'altruisme, l'appartenance, la reconnaissance, l'autonomie, l'apprentissage et le pouvoir.**

La connaissance de ces motivateurs sert de grille de lecture utile pour cerner les besoins des individus au travail, en résonance avec les pratiques organisationnelles de votre entreprise.

RÉALISATION

Votre candidat vous paraît sensible aux notions de challenge, de mission, de travail, de défi ?
Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par la réalisation !



Les personnes motivées par la réalisation trouvent une certaine satisfaction en **atteignant des objectifs difficiles**, en voyant des **résultats solides** ou en relevant **des défis au travail**.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par la réalisation aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- la possibilité d'accomplir des tâches qui relèvent du challenge,
- des objectifs clairs et mesurables afin de s'assurer du progrès de son travail,
- des projets nécessitant une implication sur le long terme.

ORGANISATION

Votre candidat vous paraît sensible aux notions de méthode, de cadre, de règle, de contrôle ?
Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par l'organisation !



Les personnes motivées par l'organisation préfèrent travailler dans une **structure hiérarchique bien établie** et avoir des **directives claires et précises**.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par l'organisation aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- des missions et un périmètre d'activité bien définis, laissant peu de place à l'ambiguïté,
- un suivi régulier et un responsable qui accompagne dans la réalisation d'objectifs mesurables,
- un agenda structuré avec une liste de tâches à effectuer, pour ne pas être pris au dépourvu.

DIVERSITE

Votre candidat vous paraît sensible aux notions de découverte, de nouvelles expériences, de diversité... Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par la diversité !



Les personnes motivées par la diversité recherchent des **nouvelles expériences**, cherchent à **exercer des activités diverses** et **évitent la routine**.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par l'organisation aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- la possibilité de participer à des projets innovants et variés,
- la possibilité de voyager occasionnellement et de faire des nouvelles rencontres,
- l'appartenance à une équipe pluridisciplinaire avec des profils variés et/ou des cultures différentes.

ALTRUISME

Votre candidat vous paraît sensible aux notions d'écoute, de sens, d'aide, de disponibilité, de service ? Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par l'altruisme !

Les personnes motivées par l'altruisme sont **empathiques et généreuses**, elles cherchent à **aider les autres** et **rendre service**.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par l'organisation aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- une ambiance solidaire au sein de l'équipe de travail,
- la possibilité d'être impliqué dans une cause humaine ou sociale au travail,
- la possibilité de comprendre comment son travail peut bénéficier aux autres.



APPARTENANCE

Votre candidat vous paraît sensible aux notions d'ambiance, d'équipe, de partage, de collaboratif ?
Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par l'appartenance !

Les personnes motivées par l'appartenance aiment les **interactions sociales** et ressentent le besoin d'**appartenir à un groupe**, à une communauté.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par l'appartenance aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- la possibilité d'échanger fréquemment avec ses collègues,
- le travail sur des missions de collaboration ou en interaction avec les clients ou des partenaires,
- une ambiance bienveillante au sein d'une équipe soudée.



RECONNAISSANCE

Votre candidat vous paraît sensible aux notions de feedback, de pair, de valorisation, d'encouragement ? Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par la reconnaissance !

Les personnes motivées par la reconnaissance ont besoin d'être **encouragées, valorisées** au travers de **feedbacks** réguliers.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par la reconnaissance aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- la possibilité d'avoir un responsable qui reconnaisse et apprécie la valeur du travail réalisé,
- une équipe dynamique qui s'encourage et une culture organisationnelle qui valorise la performance,
- le travail sur des missions permettant de rendre publiques ses contributions.



AUTONOMIE

Votre candidat vous paraît sensible aux notions d'indépendance, de liberté d'action, d'agilité ?
Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par l'autonomie !



Les personnes motivées par l'autonomie ont besoin d'une grande **liberté d'action**. Elles apprécient de travailler à leur **propre rythme** avec leur propre approche.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par l'autonomie aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- la possibilité de développer ses propres plans d'action,
- une certaine latitude en matière d'organisation et d'horaires de travail,
- une culture d'entreprise agile permettant d'expérimenter.

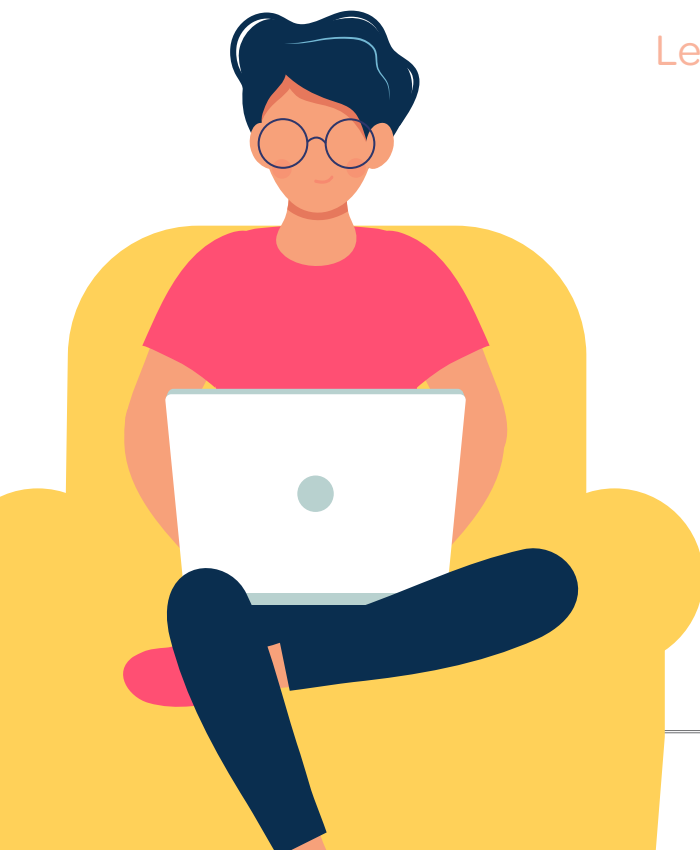
APPRENTISSAGE

Votre candidat vous paraît sensible aux notions de connaissance, de savoir, de stimulation, de formation ? Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par l'apprentissage !

Les personnes motivées par l'apprentissage éprouvent le besoin d'acquérir continuellement de **nouvelles connaissances et compétences**. Elles recherchent en permanence une **stimulation intellectuelle**.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par l'organisation aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- une culture d'entreprise qui encourage la formation et le développement des compétences,
- un travail sur des projets qui dépassent son champ de compétences initial,
- l'absence de tâches routinières et répétitives.



POUVOIR

**Votre candidat vous paraît sensible aux notions de responsabilité, de prise de décision, d'influence ?
Il y a de fortes chances pour qu'il soit motivé par le pouvoir !**



Les personnes motivées par le pouvoir s'épanouissent dans une position de **leader**, elles cherchent à **influencer** les autres et se montrent **compétitifs**.

Pour être épanoui et engagé dans son travail, un candidat motivé par le pouvoir aura besoin d'évoluer dans un environnement qui favorise :

- l'opportunité de prendre des responsabilités ou de diriger des projets,
- l'implication dans les processus de prise de décisions,
- la possibilité de mettre en avant son champ d'expertise à travers une compétition saine.

À RETENIR

- 1.** Une adéquation entre les motivations et l'environnement de travail est un puissant facteur de satisfaction et d'engagement.
- 2.** Une évaluation par le biais d'un outil, en amont de l'entretien, permet d'identifier ses motivateurs et de poser les bases d'un échange constructif lors de l'entretien d'embauche (avant qu'il ne soit trop tard!).
- 3.** Posez les bonnes questions lors de l'entretien d'embauche pour (re)connaître les principales sources de motivation du candidat et cerner leurs contexte d'expression.
- 4.** Questionnez vos propres pratiques organisationnelles (système de récompense, de management, de formation...) et exprimez-les simplement à votre candidat.
- 5.** La motivation n'est pas figée, elle est susceptible d'évoluer dans le temps tout comme l'environnement de travail : cet indice doit être suivi par le manager sur la durée, lors de l'entretien annuel par exemple.





À PROPOS DE PERFORMANSE

Editeur de tests psychométriques et expert en sciences de l'évaluation, Performanse est le spécialiste des soft skills et le leader incontournable sur le marché des solutions d'aide à la décision. Depuis 1988, l'objectif de PerformanSe est d'accroître la performance de l'entreprise en l'éclairant sur ses ressources humaines (motivations, personnalités, aptitudes, schémas de pensée...), ses pistes de développement, et sur les compétences utiles demain.

L'expertise de PerformanSe est fondée sur la connaissance de l'individu au travail, avec la conviction qu'elle est un facteur clé de la performance. Avec sa large gamme de solutions 100% digitales et de prestations de conseil, PerformanSe accompagne plus de 1 000 clients, en France et à l'international.

+33(0)2 40 95 89 58
france@performanse.com
<http://www.performanse.com>



 performanse
soft skills for good