

L'importance de comprendre ce qui motive un individu

...et les conséquences sur ses actions !!

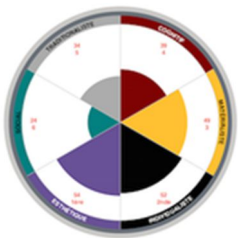


WPMOT est un modèle basé sur les facteurs de motivation conceptualisé au début du XXème siècle par Edouard Spranger. Contemporain de Marston et Jung, il publie en 1928 « Types of men » dans lequel il cherche à comprendre quelles sont les valeurs des individus et en quoi ces valeurs impactent sur leur comportement.

Les valeurs sont le moteur dissimulé de notre comportement, elles motivent nos actions. Ce sont des principes ou des normes au travers desquels nous agissons. Mais les valeurs portent des convictions si fortes qu'elles influencent le comportement d'un individu ou d'une organisation.

La connaissance des attitudes et des motivations d'un individu nous renseigne sur POURQUOI cette personne fait les choses.

En connaissant les valeurs des personnes, nous pouvons les encourager tout en comblant leur motivation interne. Nous pouvons déterminer si une action ou un poste les récompensera en nous fondant sur les valeurs qui les animent.

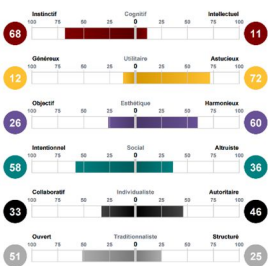


Etre proactif plutôt que réactif face à certaines situations...

L'identification des valeurs des individus, des équipes et des organisations réduit les conflits, accroît la fidélisation des talents, améliore l'efficacité et la productivité et motive tout groupe ou personne travaillant en équipe vers un objectif commun.

Les 6 attitudes selon Spranger : cognitive, utilitaire, esthétique, altruiste, individualiste, traditionaliste.

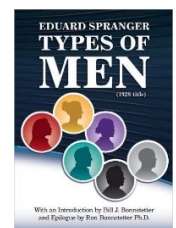
L'objectif de cette démarche est de mettre en lumière certains de ces facteurs de motivation pour aider à clarifier et à utiliser l'ensemble des forces que chaque individu peut apporter à une entreprise et à une équipe.



Nous avons tous entendu mille fois ces expressions toutes faites du genre « Chacun son truc », « chacun ses goûts » ou encore « les gens agissent en fonction de leurs raisons et non des vôtres. »

Lorsque nous sommes entourés de gens qui partagent des attitudes similaires aux nôtres, nous nous intégrons facilement dans le groupe et cela a un effet dynamisant. À l'inverse, lorsque nous sommes entourés de personnes dont l'attitude diffère sensiblement de la nôtre, nous pouvons nous sentir exclu.

Ces différences peuvent donc être source de stress ou de conflit.



Les plus KALEIDO Une méthodologie originale



Une équipe expérimentée

« Accompagner les changements de comportements individuels et collectifs »

une valeur pédagogique combinant l'exigence et la bienveillance envers les participants
une méthode prioritairement axée sur le pragmatisme et le concret
des activités ludiques et/ou sportives utilisées comme des outils de découverte pédagogique
un concept centré sur l'apprentissage par l'action
des supports simples et opérationnels sous forme de cartes de mémorisation
une prise d'engagement à l'action formalisée sous forme d'objectifs contrôlables et mesurables
une synthèse imagée des faits marquants de l'action

un pool de 10 formateurs/consultants experts en management d'équipe
un double parcours de haut niveau dans le sport et l'entreprise
une conviction commune basée sur la résolution de l'équation managériale $E = MC^2$ (voir site www.kaleido.pro)
des valeurs fortes : « Je suis S.P.O.R.T. ♠, je vise l'Or » (♠ Simplicité Performance Ouverture Respect Transparence)

Kaleido est lauréat 2007 réseau Entreprendre Nord dans la catégorie « création innovante »