



Le profil WPMOT – Motivations et valeurs

Le modèle de Spranger

L'outil **WPMOT** (Workplace Motivators) développé TTI Success Insights International a été conceptualisé au début du **XXème siècle** par **Eduard Spranger**.

Il permet d'identifier les facteurs de motivation de chaque individu parmi les six évoqués par Eduard Spranger. Six moteurs de motivation déterminent différents 12 types de motivations :

Sur la base d'un questionnaire en ligne, un rapport individuel permet de découvrir ce qui motive un individu à agir, avec un éclairage sur ce qu'il considère comme important. Le rapport pourra être utilisé dans l'environnement professionnel à titre individuel ou collectif, afin de savoir comment aider les personnes et les équipes à atteindre leurs objectifs.

Moteur	Dimension basse. Motivé(e) par ...	Dimension haute. Motivé(e) par ...
Connaissance	L'utilisation d'expériences passées et son intuition	Les opportunités d'apprendre et d'acquérir de nouvelles connaissances
Utilité	La réalisation de tâches pour le bien commun sans retour personnel.	L'aspect pratique, le retour sur investissement et l'optimisation des ressources.
Environnement	La fonctionnalité et l'objectivité.	L'équilibre de l'environnement.
Aide	Le fait d'aider les autres dans un contexte et un but précis.	Le fait d'aider les autres pour réduire la souffrance.
Pouvoir	La réussite de l'équipe et la contribution au groupe.	La réussite personnelle et la liberté individuelle.
Principes	La tolérance, l'ouverture et les opportunités nouvelles.	Un système de vie défini et structuré.

La combinaison DISC/WPMOT : Talent Insights

Les valeurs donnent le sens du style comportemental. Ainsi, une personne dont le comportement est majoritairement dominant a une tendance à tout mettre en œuvre pour atteindre un objectif rapidement, souvent en donnant l'impression d'accorder peu d'importance aux détails ou aux personnes concernées par cette décision. Ceci ne présage pourtant en rien de ses motivations et valeurs. Cette personne peut en effet avoir une dimension cognitive élevée, et donc chercher à apprendre, à comprendre, à se développer, ou une dimension altruiste forte, et donc se sentir très concernée par les autres.

Le DISC donne le code de dialogue et les le WPMOT le champ de communication.

Mobilier les ressources pour atteindre un objectif. Les forces du WPMOT en entreprise.

La combinaison de ces deux outils, permet de distribuer les missions ou les projets, d'organiser les équipes et de favoriser la collaboration en fonction des énergies. Ils donnent également une compréhension du rythme de chacun et du niveau de stress acceptable, ce qui permettra d'optimiser les chances de réussite des projets. Ils permettent enfin de consolider les résultats d'une équipe, et de définir ainsi les complémentarités et les risques potentiels d'antagonismes.

- Connaissance de soi et des autres : accepter et apprécier des différences.
- Management : découvrir les leviers de motivation de ses collaborateurs, pour les coacher efficacement et établir un climat de confiance.
- Cohésion d'équipe : optimiser la performance et la communication au sein d'une équipe en aidant chacun à mieux se comprendre et s'apprécier.
- Recrutement : vérifier la compatibilité du candidat entre ses valeurs personnelles et les valeurs de l'entreprise.
- Accompagnement du changement : aider une équipe à mieux prendre en compte sa réaction face au changement en faisant appel à leurs motivations.
- Communiquer efficacement avec ses clients : en comprenant les motivations et les valeurs de son client, un commercial réalisera une meilleure proposition de valeur et établira une relation pérenne.