

EN DÉVELOPPEMENT

Eurotests Éditions

TOM

Test d'Orientation Motivationnelle

Laura Borgoni, Laura Petitta et Claudio Barbaranelli

Repérer les tendances motivationnelles

Le **TOM** (Test d'Orientation Motivationnelle) est un outil qui permet d'identifier les **tendances motivationnelles** des individus en entreprise. Il peut être employé préalablement à l'entrée en entreprise (recrutement) puis au cours de la vie professionnelle (individualisation des besoins de formation, bilans de compétences, coaching...). Les résultats peuvent également permettre de rapprocher les profils motivationnels individuels des modes d'organisation en entreprise. Il pourra être utilisé par exemple pour mieux comprendre un fonctionnement individuel au sein d'une équipe.

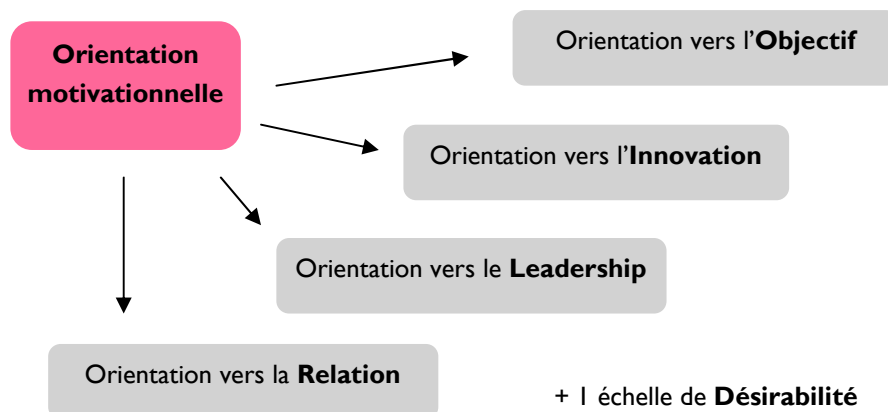
Version originale publiée en 2004 par Giunti O.S. (Italie)

Dimensions évaluées

Quatre dimensions de besoins sont appréciées : l'orientation vers l'objectif, l'orientation vers l'innovation, l'orientation vers le leadership et l'orientation vers la relation. S'ajoute à cela une échelle de Désirabilité Sociale mise au point afin de contrôler la tendance à donner consciemment ou inconsciemment une image faussée de soi (positivement ou négativement).

Domaines d'application :

- ⇒ Ressources humaines
- ⇒ Recrutement/sélection
- ⇒ Bilans de compétences/orientation



eurotests
éditions

GIUNTI O.S.
International Group

TOM
Test d'Orientation
Motivationnelle

Ancrage théorique

Les références théoriques que les auteurs ont approfondies s'appuient sur la **classification des besoins de McClelland** (besoin de réalisation, de pouvoir et d'affiliation) et sur l'apport de **Berlyne** sur le besoin d'innovation.

- ◆ **Public** : adultes
- ◆ **Mode de passation** : en ligne sur la plateforme iTest
- ◆ **Durée de passation** : 20 à 25 minutes
- ◆ **Nombre d'items** : 70

TOM Sexe: Féminin Code client: LORAMEL
Résultats Etalonnages: sélection Date de restitution: 16/04/2012 Page: 67

Indications pour l'intervention

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Vous trouverez ci-dessous quelques indications pour élaborer, en fonction du profil, une « stratégie motiva- tionale » qui permettra de faciliter l'entretien de restitution. L'ensemble constitue une contribution au diagnos- tic global et n'est pas une prescription. L'entretien sera alors plus pertinent et permettra de mieux cerner les besoins et motivations de la personne.

Ces indications restent globales, elles doivent être confrontées à ce que la personne exprime de ses motifs et de ses motivations. Ainsi, il peut être important de demander à la personne de s'autopositionner par rapport à la communication de son profil de résultats. L'entretien sera alors plus pertinent et permettra de mieux cerner les besoins et motivations de la personne.

Pour une interprétation plus précise du profil, il est indispensable de prendre en compte les scores de l'échelle SOCIALE qui permettront de « nuancer » les résultats des autres échelles. De même, il est essentiel d'avoir en compte l'ensemble du profil. Enfin, pour mémoire, nous rappelons que la tranche de 50 à 75 points, indiquant ainsi des scores assez proches de la moyenne (par exemple 50 ou 60) est des scores sensibles (par exemple 70 ou 75), de même, pour la tranche de scores faibles, qui est comprise entre 44 et 55, des scores assez proches de la moyenne (par exemple 44 ou 40) ou des scores qui s'en écartent de façon sig- nifiante.

Ces informations doivent vous permettre de tempérer les résultats lors de la restitution et de mieux différencier les besoins et motivations de la personne.

STRATÉGIES MOTIVATIONNELLES

La personne présentant ce profil montre une orientation marquée vers les autres alors que, en ce qui concerne les activités, elle est plus portée vers l'innovation que vers la réalisation.

Toutefois, en ce qui concerne le versant relatif aux personnes, les deux orientations vers le leadership et la relation sont également élevées alors que sur un plan théorique l'une des deux devrait dominer. Un entretien motivationnel approfondi lequel traite ces deux aspects (leadership et relation/besoin d'affiliation) prévaudrait et quelle est la stratégie à employer.

Si l'on considère le score élevé de l'orientation vers la relation, la personne donnera le meilleur d'elle-même dans les contextes caractérisés par des relations interpersonnelles cordiales, amicales et saines. La stratégie à employer dans ce cas consiste à l'intégrer au sein d'équipes qui accordent suffisamment d'importance à la collaboration et à la sérénité des relations.

Par contre, si l'on analyse la valeur élevée de l'orientation vers le leadership, la personne sera portée à assumer des responsabilités pour les autres. Dans ce cas, la stratégie la plus adaptée pourrait consister à lui offrir la possibilité d'adopter des modes de management participatif ou pour le moins impliquant, d'approfondir ces aspects avant d'adopter une stratégie motivationnelle. La stratégie de gestion la plus adaptée dans ce cas consiste à l'intégrer dans des équipes qui accordent beaucoup d'importance à la collaboration, au respect des relations et à la sérénité des relations ; l'orientation marquée vers le leadership l'amènera à accepter des rôles de coordination ou de médiation et de faire passer les autres.

L'entraî- nement modéré vis-à-vis de l'innovation la rend plus motivée pour prendre en charge des activités nouvelles et complexes et pour adopter des modes de management participatif ou pour le moins impliquant. Elle est donc susceptible de travailler avec des collègues/collaborateurs plus orientés vers l'innovation. Le contexte organisationnel le plus favorable pour que cette personne puisse donner le meilleur d'elle-même est un contexte où l'on perçoit un climat serein, les rapports humains y sont détendus et où l'on accorde beaucoup d'importance à l'aide mutuelle, la collaboration étant privilégiée par rapport à la compétition. La personne est capable de la protéger, qui ne l'expose pas à des situations complexes et où elle n'est pas systématiquement évaluée.

En tant que collaborateur, elle donne le meilleur d'elle-même avec un responsable particulièrement attentif et qui est capable de l'aider dans la planification et dans l'organisation de son travail. Elle est capable de travailler avec des collègues/collaborateurs plus orientés vers l'innovation. En général, la personne est satisfaite surtout lorsqu'elle peut entretenir des relations interpersonnelles qui sont cordiales et lorsqu'elle a un responsable qui s'implique dans la planification, en accordant particulièrement

eurotests editions © 2009

TOM Sexe: Féminin Code client: LORAMEL
Résultats Etalonnages: sélection Date de restitution: 16/04/2012 Page: 27

SCORES

Echelle	Notes brutes	Notes T
OO (Orientation vers l'Objectif)	76	41
OI (Orientation vers l'Innovation)	69	47
OL (Orientation vers le Leadership)	65	57
OR (Orientation vers la Relation)	91	55
DS (Désirabilité Sociale)	48	43

Dimensions principales (notes T)

eurotests editions © 2009, Eurotests Edition - Paris

Retrouvez-nous sur
le Web
www.eurotests.com

Restitution

En utilisant la plateforme iTest, le conseiller pourra éditer automatiquement un **rapport unique** incluant :

- 1) Une partie pouvant être communiquée à la **personne**, intégrant graphiques et commentaires, idéal comme élément du compte-rendu détaillé d'un bilan de compétences ou comme document transmis à un candidat lors d'une sélection.
- 2) Une partie destinée uniquement au **conseiller** proposant, d'une part, un véritable guide d'entretien de restitution et d'approfondissement lié au profil obtenu, et d'autre part, des stratégies motivationnelles à développer.

Eurotests
Éditions

I, impasse de la Baleine
75011 PARIS

Téléphone : 01 48 06 25 75
Télécopie : 01 48 06 37 08

Messagerie :
info@eurotests.com

Comment procéder si je souhaite participer au recueil de données ?

Un principe gagnant/gagnant :

En participant au recueil de données, vous bénéficiez de **passations gratuites**. Le principe est simple :

- 1) Nous vous ouvrons un accès aux tests (sur une plateforme Internet lorsque le test est en ligne) ou nous vous fournissons les tests en version papier-crayon.
- 2) Vous les faites passer à vos candidats.
- 3) Vous obtenez le rapport de résultats directement sur la plateforme si le test est en ligne ou nous vous envoyons une restitution après que vous nous ayez fait parvenir par voie postale ou par fax les feuilles de réponses papier.