

Grille d'évaluation des motivations - AssessFirst MF20

Légende :

Pour évaluer les motivations de votre candidat, utilisez l'échelle suivante :

Abs = Motivation absente / Prés = Motivation présente / Marq = Motivation marquée / T Marq = Motivation très marquée

Une fois l'ensemble des motivations évaluées, calculez le total de points pour chacun des 4 grands pôles.

Motivations personnelles :	Abs 0 pt	Prés 1pt	Marq 2pts	T Marq 2,5pts	
Besoin de sécurité :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin d'activité :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de dépassement :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin d'éthique :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de développement personnel :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					Total MP = /12,5

Motivations relationnelles :	Abs 0 pt	Prés 1pt	Marq 2pts	T Marq 2,5pts	
Besoin de contact :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de proximité :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de reconnaissance :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin d'influence :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de compétition :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					Total MR = /12,5

Motivations liées à la tâche :	Abs 0 pt	Prés 1pt	Marq 2pts	T Marq 2,5pts	
Besoin d'ordre / d'organisation :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de visibilité immédiate :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de directives :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de feed-back :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin d'autonomie :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de diversité :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin d'enjeux commerciaux :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					Total MT = /17,5

Rigueur dans le travail :	Abs 0 pt	Prés 1pt	Marq 2pts	T Marq 2,5pts	
Besoin de rémunération :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin d'évolution :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besoin de statut :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					Total ME = /7,5

Informations candidat :

Nom :

Prénom :

Date :

Poste :



Grille d'évaluation des motivations - AssessFirst MF20

Définitions des critères évalués :

Motivations personnelles :

Besoin de sécurité : Tendance du candidat à rechercher un environnement professionnel rassurant et dénué de risques majeurs.

Besoin d'activité : Tendance du candidat à rechercher des environnements de travail au sein desquels il bénéficiera d'un rythme de travail soutenu.

Besoin de dépassement : Tendance du candidat à avoir besoin de repousser ses propres limites dans le cadre de son activité professionnelle.

Besoin d'éthique : Tendance du candidat à rechercher un environnement professionnel au sein duquel les pratiques professionnelles sont en accord avec ses valeurs et son éthique personnelle.

Besoin de développement personnel : Tendance du candidat à rechercher un épanouissement et un développement personnel au travers de l'exercice de son activité professionnelle.

Motivations relationnelles :

Besoin de contacts : Tendance du candidat à apprécier et à rechercher de manière active le contact avec les autres.

Besoin de proximité : Tendance du candidat à chercher à nouer des relations étroites et authentiques avec ses collègues et collaborateurs.

Besoin de reconnaissance : Tendance du candidat à rechercher les témoignages d'affection et de reconnaissance de la part de ses collègues et collaborateurs.

Besoin d'influence : Tendance du candidat à chercher à exercer un pouvoir sur les autres et au sein de l'organisation dans laquelle il évolue.

Besoin de compétition : Tendance du candidat à avoir besoin de se mesurer aux autres et d'entrer en compétition avec eux dans le cadre de son activité professionnelle.

Motivations liées à la tâche :

Besoin d'ordre / d'organisation : Tendance du candidat à avoir besoin de clarté et d'organisation dans le cadre de son travail et de la définition de ses tâches.

Besoin de visibilité immédiate : Tendance du candidat à avoir besoin de pouvoir observer rapidement le produit de son travail et le résultat de ses efforts.

Besoin de directives : Tendance du candidat à rechercher des consignes claires avant de débiter une tâche.

Besoin de feed-back : Tendance du candidat à avoir besoin d'informations en retour sur le travail qu'il réalise.

Besoin d'autonomie : Tendance du candidat à avoir besoin de travailler avec une certaine liberté, tant dans le choix de ses horaires que dans la sélection des méthodes ou des outils qu'il doit utiliser.

Besoin de diversité : Tendance du candidat à avoir besoin d'effectuer des tâches diverses et d'éviter les activités routinières.

Besoin d'enjeux commerciaux : Tendance du candidat à chercher à être impliqué dans le versant commercial des projets et à rechercher les opportunités de business.

Motivations extrinsèques :

Rémunération : Tendance du candidat à chercher à occuper un poste auquel est associé un niveau de rémunération élevé.

Evolution : Tendance du candidat à avoir besoin de pouvoir évoluer professionnellement au sein de l'entreprise à court ou moyen terme.

Statut : Tendance du candidat à avoir besoin d'occuper un statut valorisant au sein de l'entreprise dans laquelle il évolue.