



DRIVE

Manuel de validation

AssessFirst
Service Science & Innovation
2016

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	1
À propos	2
Introduction	3
Base théorique	4
<i>Théorie de l'auto-détermination</i>	4
<i>Motives Value Preferences Inventory</i>	5
<i>Multidimensional Theory of Person-Environment</i>	5
Développement du test	6
<i>Choix des dimensions</i>	6
<i>Rédaction des items</i>	7
<i>Étapes de développement du questionnaire</i>	8
<i>Le format du questionnaire</i>	9
Modèle du test	10
<i>Définitions des dimensions</i>	10
<i>Le fit avec les activités</i>	31
<i>Le fit avec les styles de leadership</i>	31
<i>Le fit avec les cultures d'entreprise</i>	31
Qualités psychométriques	32
<i>Saturation item-dimension</i>	32
<i>Alpha de Cronbach</i>	33
<i>Fidélité test-retest</i>	34

À PROPOS

Ce manuel a été rédigé par les psychologues de l'équipe Science et Innovation d'AssessFirst. Il présente les différentes démarches conduites pour développer le questionnaire de motivations DRIVE. Il fait aussi état des qualités psychométriques du questionnaire. Enfin, ce manuel permet d'avoir des définitions claires aux notions présentes dans les résultats de DRIVE.

Nous réalisons très régulièrement des études et mises à jour de nos questionnaires. À ce titre, nous ne garantissons pas que ce manuel contienne nos derniers travaux.

Pour toute demande ou questionnement sur les informations présentes dans ce manuel, nous vous invitons à les formuler à l'adresse suivante : si@assessfirst.com

L'équipe Science & Innovation

INTRODUCTION

Apparue au siècle dernier, après celle des aptitudes intellectuelles et de la personnalité, l'évaluation des motivations est un sujet majeur en psychologie du travail : qu'est-ce qui peut pousser une personne à s'engager dans une action ? Les premiers chercheurs de renom sur la motivation ont concouru à révéler des modèles universels de la motivation. Ce fut le cas de Maslow (2004), McClellan (1961) ou encore Herzberg (1968).

Les recherches plus poussées ont montré que la motivation ne peut s'expliquer par un facteur unique, et qu'elle est multi-facette. Latham et Pinder (2005) ont réalisé une excellente synthèse des travaux sur le sujet pour en arriver aux conclusions suivantes :

- La satisfaction au travail est étroitement liée à la performance (Judge et al, 2001)
- La motivation au travail fait baisser le désir de quitter son emploi (Williams, Konrad, Scheckler, Pathman, Linzer, McMurray, Gerrity and Schwartz, 2001)
- La motivation au travail fait baisser l'absentéisme et augmente l'engagement dans le poste (Wegge, Schmidt, Parkes and van Dick, 2007)

La volonté d'AssessFirst en développant DRIVE était de tirer parti de l'intelligence révélée par ces recherches, et de la mettre au service des entreprises et des personnes dans l'objectif de les amener à mieux comprendre la motivation individuelle, et de s'en servir pour prendre de meilleures décisions. DRIVE a été conçu dans l'objectif d'identifier les déterminants de la satisfaction et de l'engagement d'une personne dans un projet professionnel.

DRIVE a été développé par l'équipe Science & Innovation d'AssessFirst à partir de 2014 et commercialisé début 2016. Il est le fruit d'un important travail de revue littéraire, d'études des outils existants pour évaluer les motivations, et de conduite de recherches sur les facteurs distinctifs des personnes engagées et en posture de réussite en poste.

Développé à la suite de SHAPE et de BRAIN, DRIVE a hérité de ce qu'AssessFirst sait faire de mieux en termes de pertinence des critères évalués, de la simplicité de passation et d'exploitation des résultats, ainsi que de la puissance psychométrique et de la technologie des algorithmes utilisés.

DRIVE est un questionnaire qui évalue 20 facteurs de motivation à partir d'un questionnaire à choix forcé de 90 items à 2 propositions. Il est utilisé principalement pour recruter (valider qu'un candidat puisse se réaliser à travers le poste qui est proposé) et pour orienter (explorer les postes dans lesquels une personne peut se réaliser).

BASE THÉORIQUE

Les cinquante dernières années de recherche en psychologie du travail ont fait une part belle à la motivation. Nous avons pu nous inspirer des réflexions théoriques et des études terrains conduites sur le sujet. Certains travaux ont retenu notre attention pour avoir été au plus proche de notre objectif premier : identifier les facteurs principaux de satisfaction et d'engagement au travail. En voici un résumé.

Théorie de l'auto-détermination - Deci & Ryan

La théorie de l'auto-détermination de Deci et Ryan fait partie des inspirations sur lesquelles DRIVE repose. Les travaux de ces chercheurs en psychologie font aujourd'hui autorité en psychologie du travail. Leur théorie postule qu'on ne peut pas motiver une personne par des incitations extrinsèques sur le long terme. Il faut qu'elle trouve des sources de motivation intrinsèques pour maintenir un engagement dans une tâche.

Cette théorie évoque notamment la satisfaction de 3 besoins fondamentaux : le besoin de compétence (être capable de faire ce que l'on nous demande de faire), le besoin d'autonomie (avoir la possibilité de dépasser par soi-même les difficultés auxquelles nous sommes confrontées en mettant en œuvre sa créativité) et le besoin d'affiliation (être entouré par des personnes sur qui on peut compter et qui nous soutiennent).

Nous retrouvons cette théorie de deux manières dans DRIVE :

- Sur les 20 dimensions que comprend le test, 18 sont des dimensions qui renvoient à des facteurs de motivation intrinsèques. Nous avons tenu à conserver 2 dimensions extrinsèques car la méta-analyse de Cerasoli, Nickin & Ford (2014) a pu mettre en avant que ces dernières peuvent avoir un impact positif dans certaines situations de travail.
- DRIVE intègre les 3 besoins fondamentaux exprimés dans la théorie de l'auto-détermination.

Cependant, ce modèle est adapté pour auditer le niveau de motivation présent d'une personne, mais il n'est pas pensé dans l'objectif d'explorer les différents facteurs spécifiques à son épanouissement.

BASE THÉORIQUE

Motives Values Preferences Inventory (MVPI) - Joyce & Robert HOGAN

L'inventaire développé par Joyce et Robert Hogan a été un repère important pour le développement de DRIVE dans la mesure où ces deux docteurs en psychologie ont investigué 80 années de recherches sur le sujet. Près de 20 ans plus tard, leurs travaux conservent une excellente réputation car leur modèle est transversal aux théories et recherches expérimentales conduites sur le sujet, et il répond particulièrement bien aux enjeux professionnels (il a été pensé dans cet objectif).

On retrouve donc indirectement les 10 dimensions du MVPI dans DRIVE.

Multidimensional Theory of Person-Environment Fit

Nos recherches sur les travaux menés aux cours de ces dernières années nous ont amenés à aller plus loin dans la façon d'appréhender la notion de motivation, notamment à travers la modélisation de différents niveaux de "fit" entre une personne et son environnement de travail.

La majeure partie des recherches sur la satisfaction et l'engagement au travail font état de l'impact du lien entre une personne et son environnement de travail. Les travaux de Edwards et Billsberry (2010) font état des différents niveaux de fit liés à la satisfaction et l'engagement des personnes dans un contexte professionnel. Ils s'appuient notamment sur le modèle de Jansen et Kristof-Brown (2006) qui identifie 5 niveaux de fit :

- Le "person-vocation fit"
- Le "person-organisation fit"
- Le "person-group fit"
- Le "person-job fit"
- Le "person-person fit"

Ces niveaux de fit influencent trois principaux indicateurs : l'engagement, l'intention de quitter son poste, et la satisfaction au travail.

Nous avons développé DRIVE dans la perspective claire de favoriser ces indicateurs. Aussi, nous nous sommes rapprochés de modèles existants pour adresser cet objectif.

DÉVELOPPEMENT DU TEST

Nous avons développé DRIVE à partir de quatre principes à respecter :

- 1 - Les facteurs que nous évaluons doivent avoir une réalité scientifique et avoir fait l'objet de publications concluantes
- 2 - Ces facteurs doivent correspondre à la réalité du monde du travail actuel et être exploitables en situation concrète
- 3 - Le questionnaire doit être accessible et simple à compléter
- 4 - Les résultats doivent être facilement exploitables par les utilisateurs

Ces principes nous ont permis de développer un test en phase avec les préoccupations des entreprises, et adapté à tout type de profil.

Choix des dimensions

À partir de nos recherches sur les publications scientifiques, les modèles développés par les entreprises, les outils existants, les études de réussite professionnelle, et de nos principes de travail précédemment énoncés, nous avons identifié 25 facteurs de motivation qui remplissaient nos critères. Pour presque l'ensemble des facteurs retenus, nous avons trouvé une existence à la fois scientifique et empirique.

Nous avons constaté que la plupart des outils existants pour mesurer les motivations étaient pour la plupart trop succincts, évaluant moins de 10 critères. Cette approche permet tout juste de valider les fondamentaux de la motivation, mais manque de précision pour singulariser les besoins individuels. Nous pouvons faire le parallèle avec ce que les BIG5 sont à la personnalité : il s'agit d'une structure d'évaluation solide, mais ces grands domaines ont besoin d'être affinés pour tirer une interprétation poussée de la personnalité.

D'un autre côté, nous avons aussi vu émerger des outils beaucoup plus complets, évaluant plus de 30 critères. Ces outils sont plus exhaustifs dans les déterminants de la motivation qu'ils investiguent, mais aussi beaucoup plus fastidieux à exploiter. Cette contrainte est en contradiction avec un de nos principes qui est de vouloir donner accès à des informations facilement exploitables par les utilisateurs.

Ces 25 facteurs initiaux apparaissaient donc un bon compromis entre une base trop réduite de critères et une exhaustivité inexploitable. Nous avons rédigé des définitions précises de chacun de ces facteurs afin de leur donner une réalité précise et indépendante.

DÉVELOPPEMENT DU TEST

Rédaction des items

Sur la base de facteurs et de leur définition, des items ont été rédigés par 5 psychologues du travail de façon indépendante. Les consignes de rédaction des items ont été les suivantes :

- Rédiger des items dans un langage compréhensible par tous
- Utiliser un langage qui ne laisse pas de place à l'ambiguïté
- Formuler des propositions ayant une réalité actuelle dans le travail.

Les items ont aussi été rédigés de deux façons : certains pour décrire au mieux le concept correspondant, et d'autres pour décrire l'opposé de ce concept. En effet, Brown & Maydeu-Olivares (2012) ont constaté un incrément substantiel à concevoir des items à la fois positifs et négatifs (dans le sens qu'ils se comportent de façon opposée à la version positive) pour évaluer un concept.

Une trentaine d'items par facteurs ont été produits, soit environ 750 au total. Pour assurer leur qualité, ils ont été contrôlés par 20 observateurs qui n'ont pas participé à leur création. Nous leur avons demandé de rapprocher chaque item d'un facteur pour valider que le lien entre l'item et le concept est clair, et pour éviter que certains items se situent entre plusieurs facteurs. Ils ont aussi noté chaque item sur une échelle de clarté allant de 1 (pour « pas clair du tout ») à 5 (pour « tout à fait clair »).

Les items ayant été correctement appariés à leur facteur par au moins 80% des observateurs et ayant reçu un score moyen supérieur à 4/5 sur l'échelle de clarté ont été retenus pour créer la première version du questionnaire.

DÉVELOPPEMENT DU TEST

Étapes de développement du questionnaire

Nous avons dans un premier temps procédé à une validation des items en réalisant une version normative du questionnaire. Ils ont été mis en ligne pour que des répondants puissent se positionner de 1 (pas du tout motivant) à 5 (tout à fait motivant). Au départ, nous avons dédoublé le questionnaire pour en avoir deux de 280 items chacun. Il était difficilement envisageable de faire passer un questionnaire de 560 items sans biais de fatigabilité.

Chaque version a été proposée à environ 300 personnes volontaires (Population française entre 25 et 55 ans occupant un emploi à temps plein). Les premiers résultats nous ont permis de réaliser une étude de validité structurelle du questionnaire (voir les résultats dans la partie validité).

À ce stade, nous avons constaté que toutes les dimensions n'avaient pas une réalité statistique, et ce pour deux raisons :

- Certains facteurs manquaient de consistance, malgré la somme importante d'items pour décrire le concept. Nous n'avons pas pu faire ressortir de groupe d'items suffisamment liés entre eux pour assurer d'évaluer un concept unique.
- Certains facteurs étaient trop proches les uns des autres. Il est apparu que certains facteurs renvoyaient à des notions trop proches (ou trop opposées) pour les départager et leur donner une indépendance. Nous avons donc conservé les items ayant la meilleure sensibilité pour renforcer d'autres facteurs, et en supprimer d'autres.

À l'issue de ce travail, nous avons conservé 20 facteurs sur les 25 initiaux, et 372 items. Nous avons alors apparié les propositions deux à deux en fonction de leur désirabilité sociale afin de créer un questionnaire au « format choix forcé » de 2 propositions. Ce choix s'inscrit dans notre volonté de rendre le questionnaire accessible et simple à compléter. En ce sens, la version « choix forcé » par paire est par expérience ce qu'il y a de plus adapté.

La version du questionnaire au format choix forcé comprenait donc 186 couples. Il a été administré en ligne à un panel de 347 personnes (population française entre 25 et 55 ans occupant un emploi à temps plein). À partir de résultats, nous avons pu prendre la mesure de l'équilibre des couples. Nous cherchions une distribution proche de 50% sur l'une est l'autre des propositions. Nous avons toléré une distribution allant jusqu'à 60% pour une proposition et 40% pour l'autre.

Nous avons ensuite repris les items ne rentrant pas dans ce ratio, et nous les avons retouchés pour les rendre plus ou moins attractifs en fonction de l'asymétrie constatée. Une partie des items ne pouvait pas être ajustée sans mettre en question l'intégrité de la formulation initiale, ces items ont donc été abandonnés. Une nouvelle version du questionnaire comprenant 166 couples a été soumise à 341 personnes (population similaire aux échantillons précédents).

Nous avons conservé dans la version finale les 90 couples de propositions nous permettant d'obtenir les meilleures qualités psychométriques. L'objectif de se limiter à 90 questions était de se centrer sur les items les plus solides en garantissant un temps de passation court.

DÉVELOPPEMENT DU TEST

Le format du questionnaire : choix forcé

Nous avons privilégié un questionnaire à choix forcé à deux propositions pour les raisons suivantes :

- Un questionnaire à choix forcé permet de contrôler le biais de désirabilité sociale (Christiansen, Burns, & Montgomery, 2005; Jackson, Wroblewski, & Ashton, 2000; Martin, Bowen & Hunt, 2001; Vasilopoulos, Cucina, Dyomina, Morewitz & Reilly, 2006). DRIVE étant utilisé majoritairement dans un contexte de sélection, il est important qu'il ne puisse pas être biaisé par les répondants.
- Un questionnaire à choix forcé est plus facile à compléter et plus rapide à passer. À nombre d'items équivalents, nous avons constaté un gain de temps de 30% en version choix forcé comparée à celle normative.
- On ne retrouve pas non plus avec cette version les biais de centralisation et d'extrémisation d'un format normatif de questionnaire.

Pourquoi parler de « choix forcé » et non pas de format « ipsatif » du questionnaire ? On parle de format ipsatif lorsque la somme des scores au test est toujours la même. Le format ipsatif pose donc de nombreuses questions psychométriques en termes de :

- La nature relative du score, qui relève d'une norme personnelle (prioritisation des choix) plus que d'un score dans l'absolu (e.g., Closs, 1996; Hicks, 1970; C. E. Johnson et al., 1988).
- La co-variance des items entraîne des limites dans la validité de construit (Baron, 1996; Cornwell & Dunlap, 1994)
- La fidélité interne du test est mise en doute et elle est difficilement comparable à celle d'un format normatif (Meade, 2004)

Pour éviter ces biais, nous avons privilégié la méthode de calcul IRT (Item Response Theory, ou théorie de réponse à l'item) à la méthode CTT (Classical Test Theory, ou théorie classique des tests). Les travaux de Brown & Maydeu-Olivares (2012) ont validé que l'on pouvait dépasser les biais du format « choix forcé » grâce à la méthodologie IRT.

MODÈLE DU TEST

Les dimensions

Motivations liées à la tâche (ce que la personne veut faire)

Créer de nouvelles choses : Besoin d'exprimer de la créativité dans son travail, innover.

Se dépasser au quotidien : Besoin d'être confronté(e) à des défis ambitieux.

Se préoccuper de l'esthétique : Besoin de soigner la présentation de son travail.

Analyser des données : Besoin de travailler sur des éléments factuels et réaliser des analyses.

Rencontrer de nouvelles personnes : Besoin d'avoir un travail centré sur les personnes.

Avoir des tâches clairement définies : Besoin d'avancer sur un travail à court terme.

Se préoccuper de la qualité : Besoin de réaliser un travail fiable, précis.

Motivations relationnelles (comment elle veut le faire)

Avoir de l'influence : Besoin d'avoir du pouvoir dans les décisions, de l'autorité.

Avoir de l'autonomie : Besoin de liberté d'action.

Travailler en équipe : Besoin de réaliser un travail en collaboration avec d'autres personnes.

Motivations organisationnelles (dans quel cadre elle veut le faire)

Avoir un impact positif sur le monde : Besoin de s'engager dans une entreprise qui a un effet positif sur le monde.

Travailler dans une ambiance fun : Besoin de stimulations sociales, d'un cadre de travail détendu.

Évoluer dans un environnement sécurisant : Besoin d'un environnement stable, un emploi sur le long terme.

Travailler de façon disciplinée : Besoin de se référer à des règles et principes établis.

Préserver son équilibre personnel : Besoin d'avoir du temps pour soi, pas que pour le travail.

Motivations personnelles (pourquoi elle veut le faire)

Recevoir des récompenses : Boosté(e) à l'idée d'avoir une récompense à la clé.

Avoir une rémunération attractive : Besoin de gagner beaucoup d'argent, amasser de la valeur.

Remporter régulièrement des succès : Besoin de victoires, de gagner, de réussir dans les activités.

Aider les autres : Besoin d'apporter son soutien aux autres.

Être reconnu(e) par les autres : Besoin d'être valorisé(e) par les autres.

MODÈLE DU TEST

Définition des dimensions

Pour chaque dimension, nous décrivons ici la façon d'interpréter les scores en fonction qu'ils soient forts (7 à 10), moyens (5 à 6), ou faibles (1 à 4). Nous avons par ailleurs tenu à préciser le contexte professionnel qui tend à maximiser l'engagement d'une personne, afin de comprendre les implications lorsqu'elles ont des scores marqués (forts ou faibles).

Créer de nouvelles choses

Score fort :

La personne privilégie un champ d'application libre où elle peut penser en dehors du cadre pour trouver de nouvelles solutions. Elle aime innover, et devoir faire appel à son imagination dans le cadre de son travail. Si elle n'est pas encouragée à penser de cette façon, elle peut être frustrée par le manque de place laissé à ses idées.

Pour maximiser son engagement :

- Lui permettre d'élaborer elle-même les solutions à ses problèmes.
- L'encourager à faire des propositions.
- Lui laisser de la place pour faire évoluer son travail, réaliser de nouvelles choses.

Score moyen :

La personne est à l'aise dans un environnement où il est possible d'adopter une approche créative afin de résoudre les problèmes et relever les défis. Cependant, ce n'est pas une source de motivation primordiale pour elle.

Score faible :

La personne n'est pas intéressée par le fait d'apporter de nouvelles idées et d'améliorer l'existant. Elle tend davantage à appliquer des méthodes éprouvées pour résoudre les problèmes. Elle est peu susceptible d'être motivée par le fait de créer ou de développer une activité.

Pour maximiser son engagement :

- Positionner la personne sur une activité connue à gérer.
- Lui fournir ce dont elle a besoin pour faire son travail (discours, templates, documents, ...).
- Éviter de lui demander d'innover.

MODÈLE DU TEST

Se dépasser au quotidien

Score fort :

La personne a besoin d'avoir des challenges ambitieux à relever. Elle est en recherche de défis. Elle apprécie travailler avec acharnement pour dépasser des difficultés. Les tâches trop simples à accomplir ont tendance à la démotiver : il faut mettre la barre plus haut pour tirer le meilleur d'elle.

Pour maximiser son engagement :

- Lui fixer des objectifs ambitieux.
- Lui permettre de se démarquer à travers ses réalisations.
- La stimuler avec des défis réguliers.

Score moyen :

La personne apprécie avoir des challenges clairs à atteindre, mais cela n'est pas sa principale motivation. La majeure partie de ses objectifs doit rester réaliste.

Score faible :

La personne perçoit les challenges comme une source de pression inutile. Elle se sent mal à l'aise face à des objectifs difficiles à tenir. Elle préfère rester dans sa zone de confort pour performer dans son travail.

Pour maximiser son engagement :

- Lui confier des objectifs réalistes.
- Éviter de la mettre sous pression.
- Lui confier un travail au rythme régulier

MODÈLE DU TEST

Se préoccuper de l'esthétique

Score fort :

Il est essentiel pour la personne de consacrer du temps et de l'énergie pour soigner la présentation de son travail. Elle a besoin d'être encouragée à créer de nouveaux visuels et avoir du temps pour finaliser son travail. Elle aime particulièrement personnaliser ce qu'elle fait de sorte à créer des choses uniques.

Pour maximiser son engagement :

- Lui donner la liberté de présenter son travail comme elle l'entend.
- Valoriser l'importance de l'apparence et l'esthétisme des réalisations de son travail.
- Lui laisser le temps de peaufiner ses créations.

Score moyen :

La personne apprécie avoir l'opportunité de soigner la présentation de son travail mais cela n'est pas sa principale motivation. Elle aime pouvoir intervenir sur les aspects visuels et esthétiques, mais à un niveau plus secondaire.

Score faible :

La personne a besoin de s'investir sur le fond de son travail plutôt que de soigner le visuel. Elle n'a pas envie de consacrer du temps au rendu visuel du travail qu'elle réalise, c'est pour elle pesant.

Pour maximiser son engagement :

- Lui donner des modèles à suivre.
- Éviter de placer des attentes sur le rendu visuel de ce qu'elle réalise.
- Valoriser le fond plutôt que la forme de son travail.

MODÈLE DU TEST

Analyser des données

Score fort :

La personne est intéressée par les données étayées et rationnelles. Elle a besoin de s'appuyer sur des faits et pas seulement sur ses intuitions pour prendre des décisions. Pouvoir conduire des études, comprendre une situation à travers des informations fait partie de ses centres d'intérêts principaux.

Pour maximiser son engagement :

- Lui proposer un poste où elle pourra conduire des études et des analyses.
- Lui fournir des arguments étayés par des chiffres.
- Privilégier des décisions rationnelles à des décisions intuitives.

Score moyen :

La personne apprécie de raisonner à partir des données et des faits bruts sans que cela soit sa principale source de motivation au travail. Elle a besoin d'analyser les problèmes avec une approche logique et rigoureuse mais elle accorde également de l'importance à ses intuitions.

Score faible :

La personne ne porte pas d'intérêt à la science et la technologie, elle privilégie une approche intuitive de son travail. Elle serait moins impliquée dans un cadre de travail où il est demandé de raisonner à partir de données et de mener des analyses.

Pour maximiser son engagement :

- Éviter de lui confier un poste lié à la conduite d'étude de données chiffrées ou rédactionnelles.
- Accepter qu'elle prenne ses décisions sur la base de son intuition.
- Laisser de la place à sa subjectivité.

MODÈLE DU TEST

Rencontrer de nouvelles personnes

Score fort :

La personne a besoin d'un travail riche d'un point de vue relationnel. Le contact avec des personnes différentes est important pour qu'elle s'épanouisse pleinement dans ses activités. En effet, elle s'enrichit de nouvelles rencontres professionnelles.

Pour maximiser son engagement :

- Il faut qu'elle rencontre régulièrement de nouvelles personnes.
- Avoir une activité tournée vers la relation à l'autre.
- Lui permettre d'échanger régulièrement avec des personnes différentes.

Score moyen :

La personne se sent concernée par la sphère relationnelle de son activité, mais ce n'est pas un besoin majeur chez elle. Elle apprécie simplement le fait de réaliser un travail impliquant des échanges.

Score faible :

La personne se satisfait d'un cercle relationnel réduit, et ne cherche pas à se disperser dans ses relations. La recherche de nouvelles relations n'est pas une priorité pour elle. Elle préfère se concentrer sur la tâche que sur les échanges.

Pour maximiser son engagement :

- Éviter de trop l'exposer à des relations dans ses missions.
- Lui permettre d'avoir des relations établies et stables.
- La laisser se concentrer sur des projets plus que sur des relations.

MODÈLE DU TEST

Avoir des tâches clairement définies

Score fort :

La personne a besoin d'avoir des tâches précises à réaliser, avec un début et une fin. Elle s'investit dans un travail où elle peut constater rapidement le résultat de ses efforts. Elle a besoin de mesurer l'avancée de son travail.

Pour maximiser son engagement :

- Lui donner des objectifs précis à atteindre.
- Lui donner des délais et des échéances précises à respecter.
- Découper ce qu'elle doit faire en plusieurs étapes courtes.

Score moyen

La personne a besoin d'un cadre général clair, avec des objectifs à atteindre et des moyens. Cela dit, elle peut se contenter des grandes lignes pour avancer et n'a pas besoin que tout son travail soit défini avec précision.

Score faible :

Le fait de travailler avec des objectifs concrets et quantifiables n'est pas une priorité pour la personne. Elle apprécie de s'investir dans un travail à long terme. Suivre un plan de travail trop précis pourrait avoir tendance à la démobiliser.

Pour maximiser son engagement :

- Ne pas déterminer à la lettre tout ce qu'elle doit faire.
- Lui laisser de la souplesse dans les échéances fixées.
- Lui confier des objectifs et des réalisations sur le long-terme.

MODÈLE DU TEST

Se préoccuper de la qualité

Score fort :

La personne a besoin de fournir un travail de qualité où chaque détail a été vérifié. Elle cherche à atteindre la perfection dans tout ce qu'elle fait. Elle a besoin de passer du temps sur ce qu'elle fait afin de rendre un travail irréprochable.

Pour maximiser son engagement :

- Lui laisser le temps de bien faire son travail.
- Éviter de lui faire faire des compromis sur la qualité.
- Valoriser son caractère consciencieux.

Score moyen :

La personne apprécie d'être attentive à l'exactitude de son travail, et tient à délivrer des résultats avec le moins d'erreur possible. Mais cette motivation passe après les autres et elle peut tolérer des compromis à ce sujet.

Score faible :

La personne ne se focalise pas sur la qualité, elle ne porte pas d'importance aux détails. Peaufiner et vérifier son travail est une activité qui lui coûte beaucoup en énergie, car cela lui donne le sentiment de ne pas avancer.

Pour maximiser son engagement :

- Éviter de lui faire finaliser les tâches.
- Ne pas lui tenir rigueur des quelques erreurs et fautes d'inattention qu'elle produit
- Vérifier ou faire vérifier le travail qu'elle produit.

MODÈLE DU TEST

Avoir de l'influence

Score fort :

La personne a besoin d'avoir de l'autorité et du pouvoir dans les décisions. Le fait d'occuper un rôle stratégique au sein de l'organisation est source de motivation. Elle apprécie faire valoir son point de vue auprès des autres.

Pour maximiser son engagement :

- Lui donner des responsabilités.
- Lui permettre d'orienter les projets qui la concerne.
- Lui laisser avoir son mot à dire sur les décisions collectives.

Score moyen :

La personne a besoin de participer et d'être écouté sur l'orientation des projets. Elle apprécie d'avoir une influence dans son travail, mais surtout sur les sujets qui la touche de près. Elle ne sera pas frustrée de ne pas être sollicitée sur des projets plus généraux.

Score faible :

Elle n'a pas besoin d'avoir une position clé lorsqu'il s'agit de décider. Elle apprécie partager avec les autres les différents points de vue et les accepte. Avoir du pouvoir n'est pas source de motivation pour elle.

Pour maximiser son engagement :

- Éviter de lui faire porter des responsabilités seule.
- Lui apporter son soutien dans les prises de décision.
- Ne pas lui faire porter les conséquences de ses choix sur les autres.

MODÈLE DU TEST

Avoir de l'autonomie

Score fort :

La personne a besoin d'être libre pour décider comment faire son travail. Elle est plus performante lorsqu'elle a une liberté d'action dans la réalisation de ses tâches. Elle apprécie pouvoir gérer son temps comme elle l'entend.

Pour maximiser son engagement :

- Lui permettre de faire son travail comme elle le souhaite.
- La laisser libre de son emploi du temps et de son organisation.
- Lui permettre de choisir ses propres méthodes et outils de travail.

Score moyen :

La personne apprécie d'avoir la possibilité de choisir comment faire son travail. Une certaine liberté d'action est source de motivation pour elle. Mais elle a également besoin de certaines structures et limites : elle tolère qu'on lui propose certains process à respecter.

Score faible :

La personne a besoin de travailler dans un environnement structuré où elle peut suivre des process clairement définis. Elle apprécie avoir une ligne de conduite à suivre pour performer dans son travail. Elle aime être encadrée de près et qu'on lui dise ce qui est attendu d'elle.

Pour maximiser son engagement :

- Lui donner des process à suivre.
- Lui dire précisément ce qu'on attend d'elle.
- S'assurer régulièrement qu'elle est au clair sur ce qu'elle doit faire.

MODÈLE DU TEST

Travailler en équipe

Score fort :

La personne a besoin de réaliser un travail en collaboration avec d'autres personnes. Le travail d'équipe est indispensable pour elle, elle attend beaucoup d'interactions avec les autres. Elle apprécie de savoir qu'il y a un soutien disponible si elle a besoin.

Pour maximiser son engagement :

- Encourager la communication entre les membres d'une équipe.
- Partager régulièrement en groupe (idées, projets...)
- Lui permettre de travailler en binôme.

Score moyen :

La personne a besoin de travailler aussi bien individuellement que collectivement. Elle apprécie avoir une part de son travail seule. Elle s'investit également dans des projets collectifs. Mais le travail en équipe n'est pas un besoin majeur pour elle.

Score faible :

La personne a besoin de travailler seule afin d'être efficace sur ses tâches et ses projets. Il est possible qu'elle se sente contrainte et dispersée si elle doit avancer avec les autres. Elle apprécie son indépendance dans la réalisation de son travail.

Pour maximiser son engagement :

- Lui permettre d'avancer seule dans son travail, la majorité du temps.
- Limiter les réunions et les brainstormings.
- Éviter de la lier à des objectifs collectifs.

MODÈLE DU TEST

Avoir un impact positif sur le monde

Score fort :

La personne considère qu'il est important que son travail soit bénéfique à la société en générale. Elle a besoin de percevoir la contribution qu'elle a au-delà de ses tâches en elles-même. Elle est sensible aux discours de responsabilité de l'entreprise et de sa mission globale. Elle est susceptible de se sentir mal à l'aise dans un environnement qui est tourné uniquement vers des objectifs matériels.

Pour maximiser son engagement :

- Valoriser la cause à laquelle contribue son travail.
- Expliquer pourquoi on lui demande de faire quelque chose en particulier et l'importance que cela a dans le projet global.
- Réaffirmer régulièrement la mission de l'entreprise.

Score moyen :

La personne préfère sentir qu'une partie de son travail a un impact positif sur la société. Elle ne peut pas totalement se satisfaire de faire un travail sans comprendre la cause qu'il sert et ce à quoi il contribue. Mais cela ne constitue pas le coeur de son engagement.

Score faible :

La personne n'a pas besoin d'être rassurée sur le fait que le travail qu'elle fait a un impact positif sur le monde. Elle est centrée sur le travail qu'on lui demande de réaliser, mais ne se préoccupe pas du reste : elle pourrait très bien faire la même chose dans un autre contexte. Elle n'est pas sensible à la mission que se donne l'entreprise.

Pour maximiser son engagement :

- Éviter les grands discours, rester concret dans l'explication de son rôle.
- Ne pas se rapporter exclusivement à l'importance de sa mission pour justifier l'exigence que l'on a vis-à-vis d'elle.
- Évoquer la réalité matérielle et ses opportunités en décrivant l'entreprise.

MODÈLE DU TEST

Travailler dans une ambiance fun

Score fort :

Un environnement décontracté et fun permet à la personne de s'épanouir professionnellement. Elle apprécie de réaliser son travail dans une ambiance conviviale, où il est possible de faire de l'humour sans que cela ne lui porte préjudice.

Pour maximiser son engagement :

- La faire travailler dans une atmosphère détendue et informelle.
- Éviter les ambiances trop studieuses et impersonnelles.
- Créer un cadre convivial où chacun a la possibilité d'exprimer sa singularité.

Score moyen :

La personne a besoin d'un climat studieux afin d'effectuer certaines tâches, mais une ambiance fun lui convient également. Avoir l'occasion de se distraire au travail est privilégié par la personne ; même si cela n'est pas la plus importante source de motivation pour elle.

Score faible :

La personne privilégie un esprit studieux, afin de rester concentrée sur ce qu'elle a à faire. Elle ne veut pas travailler dans un environnement bruyant et désordonné : le cadre de travail doit être pour elle formel et professionnel.

Pour maximiser son engagement :

- Lui offrir un cadre de travail calme et dépourvu de distractions.
- Limiter les moments détendus et conviviaux.
- Lui permettre de rester concentrée sur son travail.

MODÈLE DU TEST

Évoluer dans un environnement sécurisant

Score fort :

La personne a besoin de travailler dans une organisation fiable où elle bénéficie d'une stabilité professionnelle. Elle privilégie les situations où elle a un fort sentiment de sécurité. Elle cherche à se projeter sur le long terme dans son travail. Il est possible qu'elle soit anxieuse dans des situations imprévisibles, et se sente menacée lorsque des changements s'opèrent hors de son contrôle.

Pour maximiser son engagement :

- Lui donner de la visibilité sur ses perspectives d'évolution.
- La rassurer sur la fiabilité de l'Organisation.
- Éviter les contextes de forte incertitude sur le devenir de l'Organisation.

Score moyen :

La personne a un besoin modéré de stabilité et de sécurité dans son travail. Elle tolère un certain niveau d'insécurité sans que cela ne lui pose problème. Elle privilégie cependant un cadre de travail sécurisant dans lequel elle a de la visibilité.

Score faible :

La personne a besoin de mouvements et de changements rapides. Elle apprécie d'évoluer dans un environnement en rupture. La routine au travail n'est pas stimulante pour elle et peut conduire à un désengagement. Elle cherche une Organisation tournée vers l'avenir, qui prenne des risques.

Pour maximiser son engagement :

- Lui offrir un cadre de travail en plein développement.
- Valoriser l'audace plus que la sécurité dans les prises de décision.
- Éviter les contextes figés où tout est bien établi.

MODÈLE DU TEST

Travailler de façon disciplinée

Score fort :

La personne a besoin de travailler dans un environnement qui encourage une certaine discipline. Elle apprécie que chacun respecte les règles édictées. Il est aussi important pour elle que tout le monde ait le même traitement lorsque certains dérogent aux principes établis.

Pour maximiser son engagement :

- *Faire en sorte que chacun se conforme au règlement.*
- *Ne pas laisser de place aux exceptions.*
- *Formaliser ce qui est permis ou non au sein de la structure.*

Score moyen :

La personne a besoin d'avoir des principes généraux à respecter, sans aller jusqu'à un cadre strict. Avoir des règles à respecter est important pour elle, même si ce n'est pas un pré-requis indispensable à sa motivation.

Score faible :

La personne a besoin d'un environnement qui lui permet d'être libre et sans trop de contraintes. Elle prendrait mal le fait de se voir reprocher certaines transgressions (par exemple sur le respect des horaires). Elle préfère évoluer dans un cadre qui tolère les petits débordements, plutôt que de devoir suivre les règles à la lettre.

Pour maximiser son engagement :

- *Éviter de fixer trop de règles, préférer les accords implicites.*
- *La responsabiliser plutôt que lui reprocher certains comportements.*
- *Tolérer qu'elle déborde parfois des principes établis.*

MODÈLE DU TEST

Préserver son équilibre personnel

Score fort :

La personne a besoin d'avoir du temps pour elle en dehors de son travail. Elle préfère avoir une frontière claire entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Il faut qu'elle puisse se réaliser à côté de son travail à travers des activités, et ne plus penser à celui-ci lorsqu'elle n'y est pas physiquement.

Pour maximiser son engagement :

- Limiter ses horaires de travail.
- Éviter de la solliciter en dehors des horaires fixés.
- Lui permettre de se déconnecter totalement lorsqu'elle ne travaille pas.

Score moyen :

La personne a besoin d'avoir un équilibre entre le travail et sa vie personnelle. Elle tolère les demandes de son travail si cela reste ponctuel. Elle apprécie en effet de pouvoir se déconnecter totalement du travail lorsqu'elle se retrouve chez elle.

Score faible :

La personne aime être dévouée à son travail. Elle considère que son travail est une priorité qui passe avant beaucoup d'autres de ses engagements. Elle peut faire des concessions sur sa vie personnelle et consacrer du temps à travailler sur son temps personnel sans que cela n'entame sa motivation.

Pour maximiser son engagement :

- Lui permettre de travailler même lorsque ce n'est pas attendu d'elle.
- Ne pas lui reprocher son investissement dans le travail.
- Veiller ne pas en faire une norme pour autant.

MODÈLE DU TEST

Recevoir des récompenses

Score fort :

La personne a besoin de décrocher des récompenses en cas de succès. Elle privilégie les activités où elle est sûre d'être gratifiée. Elle est boostée à l'idée d'avoir une récompense à la clé. Elle est frustrée lorsque ses efforts ne conduisent pas à une reconnaissance concrète pour elle.

Pour maximiser son engagement :

- Lier ses objectifs à des bénéfices personnels.
- Lui montrer que ses succès la conduisent à progresser dans son activité.
- Lui faire bénéficier d'un traitement de faveur en cas de succès.

Score moyen :

La personne privilégie des activités où elle est récompensée. Elle apprécie simplement de recevoir une gratification lorsqu'elle fait des efforts, mais ce n'est pas sa première motivation pour passer à l'action.

Score faible :

La personne n'attend pas de gratifications particulières pour s'investir dans son travail. Elle n'accorde pas d'importance aux récompenses, ou tout du moins ce n'est pas ce qui la pousse à agir.

Pour maximiser son engagement :

- Ne pas penser qu'une récompense suffira à maintenir sa motivation.
- Éviter de la placer dans un cadre de travail tourné vers le matériel.
- Valoriser le sens de ses efforts.

MODÈLE DU TEST

Avoir une rémunération attractive

Score fort :

La personne a besoin d'avoir l'opportunité de gagner beaucoup d'argent. Elle est motivée par un poste avec un haut niveau de rémunération. Elle aspire à démontrer son succès grâce à l'acquisition des biens matériels. Avoir un travail qui ne lui permet pas d'acquérir cette valeur est susceptible de la décourager.

Pour maximiser son engagement :

- Lui permettre d'être rémunérée au-dessus du niveau moyen constaté dans son métier.
- Lier ses objectifs à des primes.
- Lui donner des perspectives claires quant à l'évolution de sa rémunération.

Score moyen :

La personne apprécie gagner beaucoup d'argent. L'acquisition de l'argent ou de biens matériels joue un rôle dans sa motivation au travail, mais il n'est pas le seul facteur. D'autres besoins sont plus susceptibles d'être importants pour lui donner un sens de la récompense et la satisfaction au travail.

Score faible :

L'acquisition de l'argent n'est pas une priorité pour elle : elle considère cela comme important, mais ce n'est pas ce qui déterminera son choix de carrière ou le fait que quitter un poste. Elle privilégie les aspects qui lui permettent de se réaliser personnellement.

Pour maximiser son engagement :

- Détacher ses objectifs d'implications financières, préférer une rémunération fixe.
- La motiver davantage avec le développement personnel permis par son poste ou la satisfaction qu'elle peut en tirer.
- Éviter de reconnaître son travail uniquement par l'argent.

MODÈLE DU TEST

Remporter régulièrement des succès

Score fort :

La personne est fortement motivée par le fait de remporter souvent des victoires dans le cadre de son travail. Elle obtient un fort sentiment d'accomplissement en étant perçue comme une personne pleine de succès. Il est important pour elle d'exceller dans son domaine, d'être la meilleure dans ce qu'elle entreprend.

Pour maximiser son engagement :

- Lui permettre de se mesurer aux autres.
- La valorisée en tant que personne différente et exceptionnelle dans ce qu'elle fait.
- La positionner dans un cadre de travail compétitif.

Score moyen :

La personne est intéressée par des possibilités de faire mieux que les autres au même poste qu'elle. Elle peut chercher à remporter des victoires dans le cadre de son travail. Mais ce n'est pas une motivation primaire, elle ne la recherche pas à tout prix.

Score faible :

La personne est plus confiante dans un environnement où elle ne doit pas être en compétition continuellement. Il n'est pas important pour elle d'incarner la meilleure dans son domaine ; elle obtient un sentiment d'accomplissement par d'autres facteurs. sa motivation peut pâtir d'une confrontation trop régulière aux autres.

Pour maximiser son engagement :

- Lui offrir un cadre de travail plus collaboratif que compétitif.
- Éviter de la comparer aux autres.
- Lui permettre de ne pas toujours être la meilleure (droit à l'erreur).

MODÈLE DU TEST

Aider les autres

Score fort :

La personne privilégie des activités où elle peut soutenir les autres, ce qui lui apporte un sentiment de satisfaction et l'encourage dans son travail. Être disponible pour son entourage est un aspect fondamental pour la personne. Elle privilégie des activités où l'objectif est d'aider les autres et donc d'être présente en cas de besoin.

Pour maximiser son engagement :

- La faire évoluer dans une culture d'entreprise où l'altruisme a toute sa place.
- Lui confier une activité qui soit au service des autres.
- L'inciter à partager son expérience, apporter des conseils aux autres...

Score moyen :

La personne accorde une place particulière à l'altruisme dans son investissement : elle apprécie de pouvoir aider les autres en cas de besoin, mais ce n'est pas le facteur premier de son engagement.

Score faible :

Ce n'est pas pour rendre service que la personne s'engage dans un projet, elle ne vise pas l'altruisme à travers son action. Elle apprécie exécuter ses tâches et tenir ses propres responsabilités, et n'est pas enclin à soutenir les autres dans leur travail.

Pour maximiser son engagement :

- Lui permettre de travailler pour elle, pas pour les autres.
- Éviter de trop la solliciter pour apporter son soutien aux autres.
- La faire évoluer dans un cadre de travail plutôt individualiste.

MODÈLE DU TEST

Être reconnu(e) par les autres

Score fort :

La personne a besoin de se sentir valorisée et respectée au sein de l'organisation. Elle apprécie être félicitée pour son travail, elle recherche la reconnaissance des autres. Sans un tel retour de la part des autres, elle peut se sentir dévaluée et donc être significativement moins motivée.

Pour maximiser son engagement :

- Valoriser ses actions et ses initiatives.
- Lui faire régulièrement des feedbacks (de préférence positifs) sur son travail.
- S'assurer qu'elle s'entende particulièrement bien avec son manager.

Score moyen :

La personne est motivée par le fait d'avoir une certaine reconnaissance des autres. Cependant, elle n'est pas dépendante du feedback positif des autres pour rester motivé.

Score faible :

La personne n'a pas besoin d'être reconnue et valorisée, elle est détachée du regard des autres. Elle ne se préoccupe pas des opinions de leur opinion. Cela est peut-être dû au fait qu'elle a confiance en ses propres ressources, et qu'elle n'en attend pas une confirmation externe.

Pour maximiser son engagement :

- Éviter de trop en faire avec les compliments : rester simple suffit à la motiver.
- L'engager par d'autres moyens que l'implication affective.
- Garder une certaine distance avec elle, rester factuel dans les compliments qui lui sont fait.

MODÈLE DU TEST

Le fit avec les activités

DRIVE analyse l'attrait pour 9 types d'activités. Il s'agit d'activités inspirées du modèle des rôles de Belbin. Les recherches de ce dernier ont mis en avant que ces rôles définissent ce que l'on peut attendre d'une personne au travail. Ils sont transversaux à toute activité. Ainsi, on peut mesurer l'attrait d'une personne sur les différentes facettes d'un travail.

Nous avons défini 9 rôles divisés en 3 sections.

- Activités liées à la réflexion : Concevoir / Évaluer / Analyser
- Activités liées à l'action : Organiser / Propulser / Perfectionner
- Activités liées à l'interaction : Coordonner / Promouvoir / Soutenir

Ces activités permettent de situer les centres d'intérêt d'une personne et d'identifier les aspects du travail dans lesquels elle va se réaliser.

Le fit avec les styles de leadership

Le rapport de chacun avec son manager est déterminant dans la satisfaction et l'engagement d'une personne. DRIVE apporte des informations à deux niveaux afin de faciliter cette relation manager-managé :

- D'une part, le rapport décrit la façon de travailler idéale pour la personne. Cela peut permettre à son manager de comprendre ce dont elle a besoin dans l'organisation du travail pour s'y retrouver.
- D'autre part, DRIVE qualifie la compatibilité des personnes avec 6 styles de leadership (Théorie de Goleman). Il est donc possible de comprendre quel style de leadership va tirer une personne vers le haut et quel style aura tendance à la frustrer.

Le fit avec les cultures d'entreprise

Enfin, il est question dans le rapport d'appréhender le cadre de travail idéal pour chacun. La modélisation de ce cadre est inspirée de la théorie des valeurs universelles de Schwartz.

Il est question de savoir si une personne a plus une orientation de ses valeurs portée vers le résultat ou les personnes. Un second axe renseigne sur un besoin de cadre ou de flexibilité.

Le diagramme représentant les cultures est par ailleurs complété de 3 indicateurs complémentaires pour préciser le cadre de travail dans lequel une personne aura plus de facilité à s'épanouir.

QUALITÉS PSYCHOMÉTRIQUES

Saturation item-dimension (n = 983)

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9
Créer de nouvelles choses	0,69	0,59	0,65	0,71	0,71	0,65	0,78	0,62	0,60
Se dépasser au quotidien	0,63	0,64	0,73	0,60	0,76	0,66	0,56	0,61	0,68
Se préoccuper de l'esthétique	0,60	0,63	0,58	0,66	0,65	0,60	0,647	0,72	0,62
Analyser des données	0,57	0,83	0,76	0,67	0,71	0,65	0,63	0,63	0,65
Rencontrer de nouvelles personnes	0,70	0,69	0,70	0,62	0,65	0,60	0,64	0,64	0,78
Avoir des tâches clairement définies	0,68	0,67	0,61	0,76	0,69	0,75	0,71	0,61	0,61
Se préoccuper de la qualité	0,65	0,64	0,64	0,73	0,61	0,59	0,60	0,71	0,59
Avoir de l'influence	0,71	0,65	0,64	0,72	0,61	0,66	0,73	0,62	0,57
Avoir de l'autonomie	0,61	0,69	0,61	0,67	0,66	0,60	0,68	0,7	0,67
Travailler en équipe	0,67	0,70	0,75	0,68	0,71	0,68	0,69	0,65	0,66
Avoir un impact positif sur le monde	0,63	0,66	0,61	0,65	0,67	0,52	0,77	0,63	0,62
Travailler dans une ambiance fun	0,65	0,64	0,71	0,61	0,66	0,67	0,74	0,68	0,67
Évoluer dans un environnement sécurisant	0,62	0,57	0,74	0,62	0,62	0,61	0,74	0,60	0,70
Préserver son équilibre personnel	0,60	0,65	0,60	0,63	0,67	0,59	0,67	0,61	0,68
Avoir de la discipline	0,65	0,78	0,62	0,60	0,67	0,63	0,61	0,67	0,75
Recevoir régulièrement des récompenses	0,66	0,67	0,67	0,75	0,64	0,65	0,59	0,69	0,65
Avoir une rémunération attractive	0,69	0,70	0,61	0,70	0,68	0,62	0,64	0,61	0,71

QUALITÉS PSYCHOMÉTRIQUES

Alpha de chronbach (n = 983)

	Alpha
Créer de nouvelles choses	0,77
Se dépasser au quotidien	0,87
Se préoccuper de l'esthétique	0,78
Analyser des données	0,81
Rencontrer de nouvelles personnes	0,75
Avoir des tâches clairement définies	0,87
Se préoccuper de la qualité	0,77
Avoir de l'influence	0,74
Avoir de l'autonomie	0,79
Travailler en équipe	0,80
Avoir un impact positif sur le monde	0,82
Travailler dans une ambiance fun	0,8
Évoluer dans un environnement sécurisant	0,82
Préserver son équilibre personnel	0,87
Avoir de la discipline	0,86
Recevoir régulièrement des récompenses	0,82
Avoir une rémunération attractive	0,79

QUALITÉS PSYCHOMÉTRIQUES

Fidélité test-retest (n = 232, délai moyen entre les passations = 22,5 jours)

	Alpha
Créer de nouvelles choses	0,76
Se dépasser au quotidien	0,75
Se préoccuper de l'esthétique	0,76
Analyser des données	0,75
Rencontrer de nouvelles personnes	0,75
Avoir des tâches clairement définies	0,79
Se préoccuper de la qualité	0,83
Avoir de l'influence	0,77
Avoir de l'autonomie	0,77
Travailler en équipe	0,82
Avoir un impact positif sur le monde	0,71
Travailler dans une ambiance fun	0,77
Évoluer dans un environnement sécurisant	0,70
Préserver son équilibre personnel	0,72
Avoir de la discipline	0,83
Recevoir régulièrement des récompenses	0,76
Avoir une rémunération attractive	0,83