



SEPTEMBRE 2025

Management et forces motrices

PROPOSE PAR ART'MONIE IMPULS

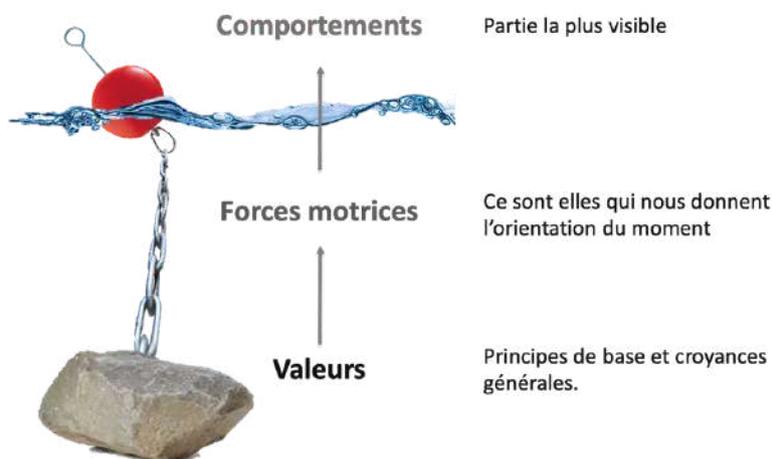
UN COUP D'OEIL

- Les **forces motrices** sont ces leviers internes, hérités de nos valeurs profondes, qui influencent nos comportements et nos décisions.
- Comprendre ces forces, c'est comme obtenir le manuel d'utilisation caché de vos collaborateurs

Motivation et comportements



Memento juridique, stratégie RH pour vous aider dans vos pratiques managériales



Les valeurs sont construites à partir de nos croyances (familiales, culturelles, sociales, éducatives, etc) et des principes de base qui régissent la Société.

Un **comportement** est l'ensemble des actions, réactions ou manières d'agir d'un d'une personne face à une situation, à un environnement ou à un stimulus. Le comportement est le résultat visible de nos valeurs, nos émotions, notre état physique et nos forces motrices.

Les **forces Motrices** :

- Se combinent de manière unique pour chaque individu
- Influencent nos priorités et guident nos décisions de manière spécifique. La dimension privilégiée se retrouvera dans le résultat.

Les forces motrices



Découverte des forces motrices : les bases

QUELLES SONT LES FORCES MOTRICES (ou leviers de motivation) ?

1. **Économique** : recherche d'efficacité, de ROI, parfois un brin "travaillemani".
2. **Théorique** : quête de vérité, goût pour les connaissances et d'apprentissage permanent (le fameux "wiki sur pattes" du bureau).
3. **Esthétique** : recherche d'équilibre, d'harmonie, de beauté (oui, même dans un tableau Excel) et d'accomplissement de soi
4. **Sociale** : volonté d'aider, d'être utile, moteur de collaboration et d'altruisme.
5. **Politique** : recherche d'influence, de pouvoir, ou de capacité à décider.
6. **Traditionaliste** : besoin d'ordre, de structure, d'éthique claire.
7. **Individualiste** : affirmation de soi, indépendance, besoin d'être unique (spoiler : ce sont souvent vos "créatifs").

COMMENT MANAGER SELON LES FORCES MOTRICES DOMINANTES ?

Esthétique	Économique	Individualiste	Politique	Altruiste	Traditionaliste	Théorique
Permettez-lui d'exprimer sa créativité Laissez libre cours à son intuition Prenez soin de son environnement Pensez à son besoin de sens.	Pensez pratique et concret. Le retour sur investissement est important à tous les niveaux (argent, temps,...) Pensez à nourrir son besoin de réussir.	Pensez à son besoin d'indépendance et autonomie. Permettez-lui d'exprimer ses idées en réunion. Laissez-lui l'occasion de capter l'attention des autres.	Pensez à son besoin de pouvoir, de contrôle. Nourrissez son esprit de compétition. Confiez-lui des projets, des missions. Donnez-lui des responsabilités.	Donnez-lui l'occasion de donner de son temps pour les autres. Gardez à l'esprit qu'il peut s'oublier au profit de l'équipe. Faites preuve de sincérité et d'authenticité	Donnez-lui l'occasion de structurer, organiser, définir et / ou appliquer des règles. Reconnaissez les principes qui sont importants pour lui.	Donnez-lui des missions qui lui permettent de chercher de l'information, d'apprendre et partager ses connaissances. Pensez à répondre à ses questions avec précision.

COMMENT IDENTIFIER LES FORCES MOTRICES ?

Observer les comportements clés

- Repérez les expressions et mots récurrents (ex. : ROI, harmonie, règles).
- Notez ce qui déclenche l'enthousiasme ou au contraire la démotivation, le retrait, le désengagement.

Identifier la force motrice dominante

- Est-ce la performance (Économique), la connaissance (Théorique), l'harmonie (Esthétique),
- Est-ce l'entraide (Sociale), l'influence (Politique), la structure (Traditionaliste), ou l'indépendance (Individualiste) ?

Adapter vos leviers de motivation

- Confiez des projets compétitifs à un profil Économique.
- Offrez des opportunités de formation à un profil Théorique.
- Valorisez l'esprit d'équipe pour un profil Social.
- Encouragez l'autonomie pour un profil Individualiste.

Mixer les profils dans l'équipe

- Assurez un équilibre entre profils orientés résultats, harmonie, influence et structure.
- Prévoyez des binômes complémentaires (ex. : Politique + Social).

Évaluer régulièrement

- Faites des points réguliers pour ajuster vos leviers.
- Demandez du feedback direct aux collaborateurs.

L'Humain est un être complexe. Son comportement est influencé par de multiples critères (valeurs, émotions, état physique, état psychologique, etc). En tant que dirigeant, manager, nous pouvons nous sentir perdus face à des comportements changeants et ce d'autant que nous avons nos propres grilles de lecture, nos propres filtres qui sont également influencés par nos valeurs, croyances, etc.

L'Humain est un être complet, il est une multitude de caractéristiques qu'il n'est pas aisé de détecter, de comprendre.

Depuis des années, nous accompagnons les dirigeants et leurs équipes à comprendre les comportements, à identifier les forces motrices, les modes de communication et porter un regard différent sur les croyances limitantes.

Nous utilisons un outil simple dans sa lecture et puissant dans son apport : **le DISC et Forces Motrices.**

DISC enseigne aux utilisateurs comment **identifier les aspects prévisibles du comportement et de la communication** et utiliser ces connaissances pour des équipes performantes. La capacité à créer un lien fort et immédiat avec les autres est une compétence fondamentale dans la vente, la gestion, le leadership au niveau exécutif et la vie quotidienne.

L'objectif de DISC est d'aider les utilisateurs à construire et à maximiser des relations productives. Les utilisateurs n'ont pas besoin de changer leurs traits de personnalité ; ils doivent reconnaître ce qui motive et motive les autres et déterminer les meilleures façons d'interagir efficacement avec eux.

Les rapports DISC complets, mais simples, enseignent aux utilisateurs des compétences spécifiques pour améliorer leurs interactions personnelles qui créent des résultats immédiats.

Il existe différents formats :

- **360° leadership** : L'évaluation de l'efficacité du leadership à 360° est un outil conçu pour évaluer les qualités de leadership d'un individu sous plusieurs angles. Il recueille les commentaires des superviseurs, des pairs, des subordonnés et des auto-évaluations pour fournir un retour d'information sur l'évaluation avec une vue complète des forces d'un leader et des domaines à améliorer. L'objectif est d'accroître la conscience de soi, de soutenir la croissance personnelle et d'améliorer l'efficacité du leadership.
- **Vente IQ plus** : Comment un directeur des ventes ou une organisation peut-il déterminer le niveau de compétence actuel d'un professionnel de la vente et comment les professionnels de la vente peuvent-ils identifier efficacement leurs propres domaines d'amélioration, tout en trouvant des solutions pratiques pour les corriger ? En évaluant votre efficacité (ou celles de vos commerciaux) dans huit domaines. Lorsqu'elles sont utilisées avec une stratégie de vente efficace, ces informations vous permettent de vous autogérer efficacement et d'atteindre systématiquement votre potentiel de vente.
- **Style d'apprentissage** (pour vos collaborateurs, vos enfants, vos étudiants) : Tous les apprenants ne sont pas égaux. Ils viennent d'une grande variété d'origines culturelles, ont de nombreuses expériences différentes et utilisent différentes méthodes d'apprentissage. Certains aiment apprendre à partir du texte, tandis que d'autres veulent un soutien visuel et des images. Certains assimilent les informations individuellement tandis que d'autres préfèrent travailler en groupe. En fin de compte, la seule chose qui peut être dite avec certitude est que chaque individu apprend à sa manière.
- **EIQ** (Intelligence émotionnelle) : mesure votre compréhension de la façon dont votre comportement émotionnel et social affecte les autres.
- **ET BIEN D'AUTRES USAGES : Management, Communication, Recrutement, Equipe.**

Notre équipe de coachs professionnels proposent également le **MBTI**, **PCM** (process communication), **LEADERTRUST** (le niveau de confiance au sein de vos équipes).

Contactez-nous



Abonnez vous à notre [MENSUEL RH](#) pour structurer, développer et sécuriser vos RH

Envie de découvrir, des questions, prenez [RDV](#) ou adressez-nous un courriel à contact@artmonie-impuls.com et nous vous contacterons.