



HR RESEARCH

Employee Perception Measurement

Measuring, improving & connecting employee opinion with sustainable company results, by using the ZebraZone solution

Securex Group is active in all HR matters (from optimization of social status to human capital management, through well-being at work)



Securex wants to be your HR partner

In order to enhance your organization performance!

HR Research, 1 of the 5 competence centers @ your service



- HR Research helps you to establish the priorities for profitable, effective and strategic HR management
- Goal is to help you to objectify motivation, performance, stress, cultural differences etc of your employees by using the ZebraZone surveys
- Based on scientifically and statistically validated assessment models
- Possibility to compare the results of the company-based quantitative analysis with an active population benchmark, by field of activity or by country

A group of people are performing a human pyramid in a gym. One person is standing on the shoulders of others, with their arms raised. The scene is captured in a sepia-toned, slightly blurred photograph. The word "MOTIVATION" is overlaid in large, bold, yellow capital letters across the center of the image.

MOTIVATION

« Success is not final, failure is not fatal: it is the courage to continue that counts! »

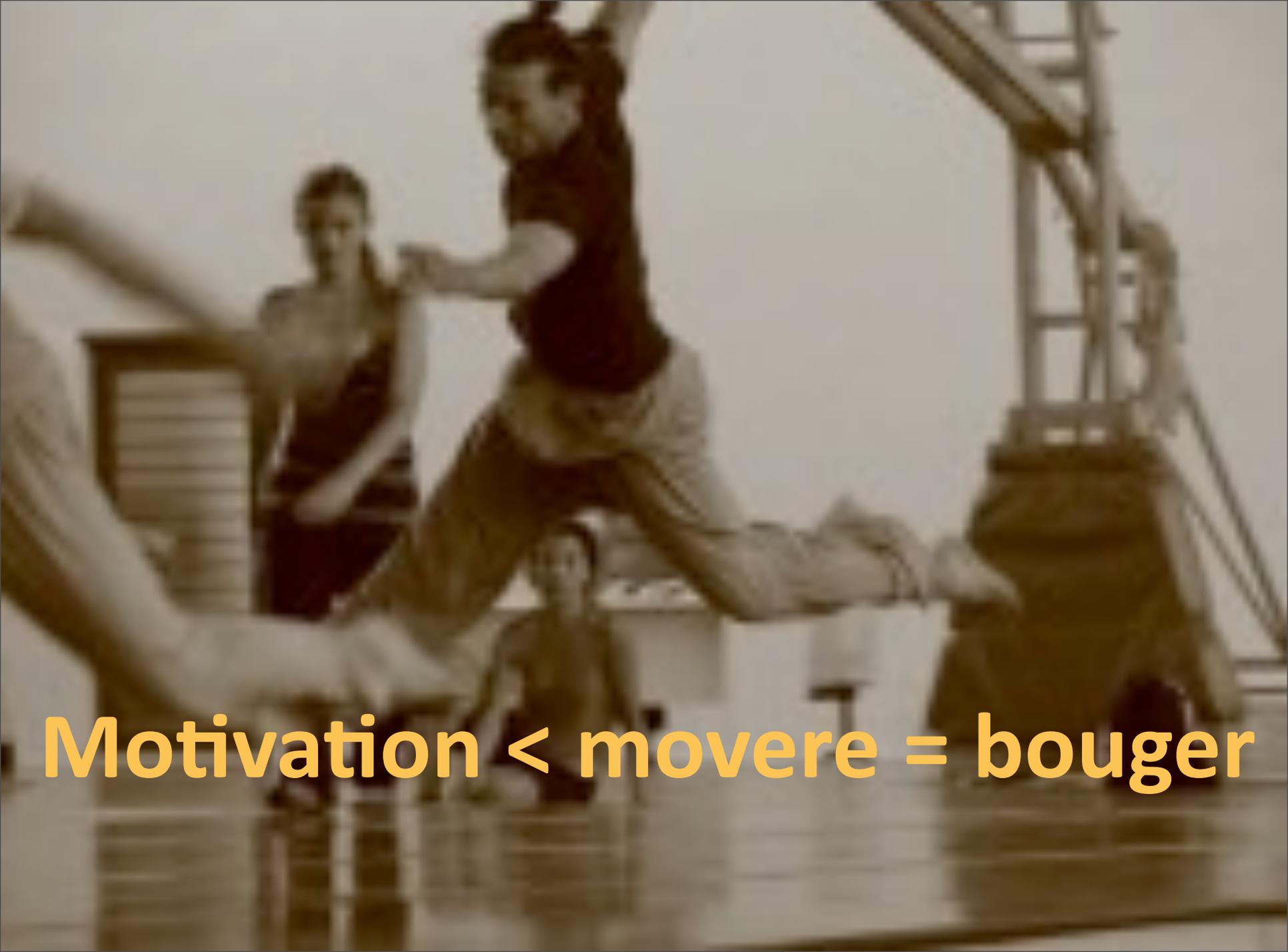
Winston Churchill

A group of people are performing a human pyramid in a gym. One person is standing on the shoulders of others, with their arms raised. The scene is captured in a sepia tone. The word "MOTIVATION" is overlaid in large, bold, yellow capital letters.

MOTIVATION

« Success is not final, failure is not fatal: it is the courage to continue that counts! »

Winston Churchill



Motivation < movere = bouger



Sanction
Récompense
Attentes

Estime de soi
Honte
Culpabilité

Sens
Importance
personnelle

Intérêt
Plaisir
Passion

Motivation extrinsèque

**Motivation
intrinsèque**

**Sanction
Récompense
Attentes**

**Estime de soi
Honte
Culpabilité**

**Sens
Importance
personnelle**

**Intérêt
Plaisir
Passion**

Motivation extrinsèque

**Motivation
intrinsèque**

**Sanction
Récompense
Attentes**

**Estime de soi
Honte
Culpabilité**

**Sens
Importance
personnelle**

**Intérêt
Plaisir
Passion**

Motivation Contrôlée

Motivation Autonome

« Je dois »

« Je veux »

Compétent?

C
o
n
n
e
c
t
é
?

Autonome?



Autonomie

*besoin psychologique
qui pousse l'individu à être à
l'origine de son propre comportement,
à le réguler lui-même,
plutôt que d'être contrôlé par une force
ou une pression qu'elle soit externe ou interne
(Deci & Ryan, 1985)*

Autonomie

- *Initiatives et responsabilités dans le travail*
- *Choix entre différentes méthodes de travail*
méthodes de travail
- *Evaluation et justification (moments de concertation)*
- *L'importance et le 'pourquoi' de tâches/activités*

Compétence

*besoin d'interagir efficacement avec l'environnement
en exerçant ses capacités
et en contrôlant les éléments qui conduisent au
succès dans une tâche
qui représente un défi
(Deci, 1975). Ryan, 2004).*

Compétence

- *Disposer de compétences nécessaires*
- *Flexibilité d'adaptation au changement*

Affiliation sociale

besoin de se sentir connecté avec d'autres personnes de son environnement social, d'accorder et/ou de recevoir de l'attention de la part de personnes significatives pour soi, et d'appartenir à une communauté ou un groupe social

(Baumeister & Leary, 1995 ; Deci & Ryan, 1991).

Affiliation sociale

- *Faire parti(e) d'un(e) équipe/groupe (réel ou virtuel)*
- *Partage des sentiments et opinions personnels (soutien, confiance entre collègues)*

Besoins

Autonomie

Compétence

Affiliation sociale

Motivation

Motivation autonome

Motivation contrôlée

Profils

Self driven

Achievers

Detached

Followers

- **Benchmark Annuel**
- **1822** Répondants (Belgique)
- **5** variables sociodémographiques
 - sexe, âge, statut, région, diplôme

Résultats

Motivation autonome et contrôlée

- Motivation contrôlée

Je veux

Je dois

Résultats

Motivation autonome et contrôlée

- Motivation contrôlée



Je veux

Je dois

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Passion

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Passion

- 83,97 % → aiment leur travail

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Passion

- 83,97 % → aiment leur travail
- 77,83 % → le trouvent intéressant

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Passion

- 83,97 % → aiment leur travail
- 77,83 % → le trouvent intéressant

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Passion

- 83,97 % → aiment leur travail
- 77,83 % → le trouvent intéressant

- Rationalité personnelle

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Passion

- 83,97 % → aiment leur travail
- 77,83 % → le trouvent intéressant

- Rationalité personnelle

- 83,27 % → sens personnel

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée

Je dois

- Passion

- 83,97 % → aiment leur travail
- 77,83 % → le trouvent intéressant

- Rationalité personnelle

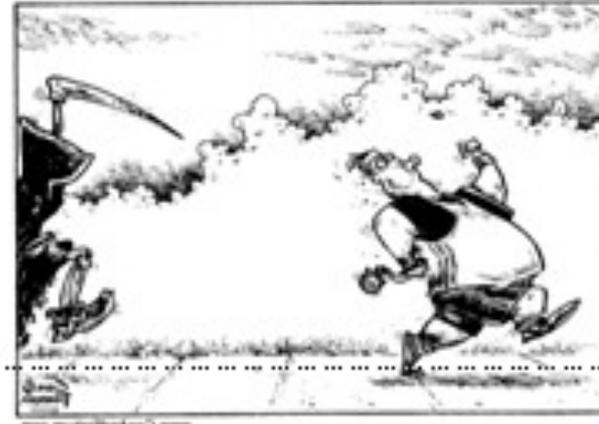
- 83,27 % → sens personnel
- 72,06 % → objectifs personnels

- Motivation autonome



Je veux

- Motivation contrôlée



Je dois

- Passion

- 83,97 % → aiment leur travail
- 77,83 % → le trouvent intéressant

- Rationalité personnelle

- 83,27 % → sens personnel
- 72,06 % → objectifs personnels

- Motivation autonome



Je veux

- Passion

- 83,97 % → aiment leur travail
- 77,83 % → le trouvent intéressant

- Rationalité personnelle

- 83,27 % → sens personnel
- 72,06 % → objectifs personnels

- Motivation contrôlée



Je dois

- Obligation externe

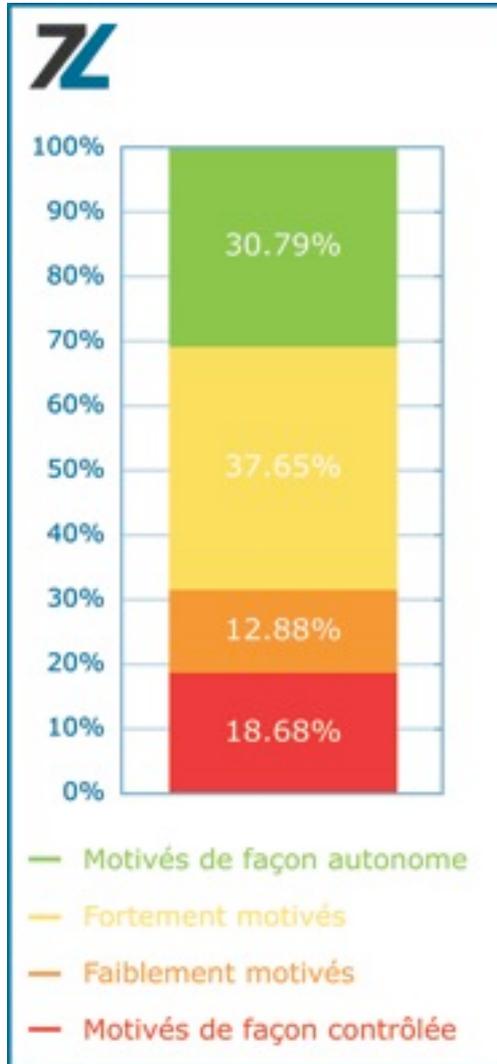
- 12,74 % → se sent forcé par d'autres
- 26,73 % → attentes de tiers

- Obligation interne

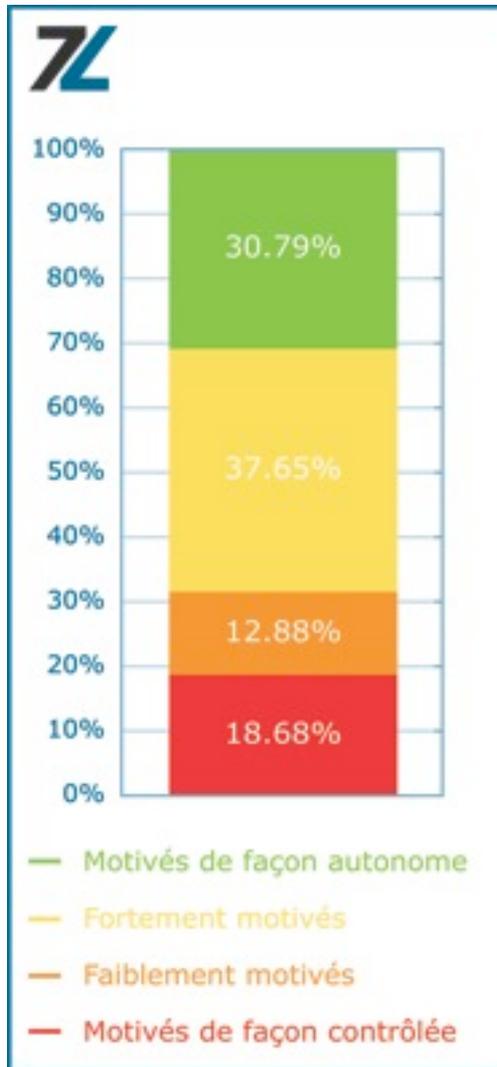
- 49,29 % → se sent mal sinon
- 62,40 % → c'est leur devoir

Résultats

Les quatre profils de motivation



- Les plus motivés de façon autonome





- Les plus motivés de façon autonome
 - Femmes
 - Employés et cadres



- Les plus motivés de façon autonome

- Femmes
- Employés et cadres
- Hautement qualifiés
- Secteur privé
- Travailleurs en Flandre



- Les plus motivés de façon autonome

- Femmes
- Employés et cadres
- Responsable d'équipe
- Hautement qualifiés
- Secteur privé
- Travailleurs en Flandre



• Les plus motivés de façon autonome

- Femmes
- Employés et cadres
- Responsable d'équipe
- Hautement qualifiés
- Secteur privé
- Travailleurs en Flandre





- Les plus motivés de façon autonome

- Femmes
- Employés et cadres
- Responsable d'équipe
- Hautement qualifiés
- Secteur privé
- Travailleurs en Flandre

- Lien avec la rotation du personnel



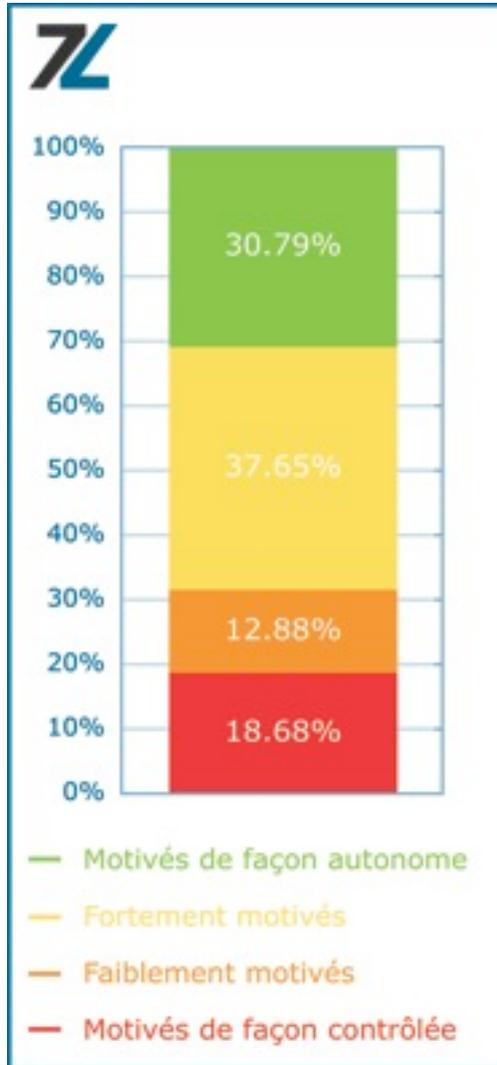


- Les plus motivés de façon autonome

- Femmes
- Employés et cadres
- Responsable d'équipe
- Hautement qualifiés
- Secteur privé
- Travailleurs en Flandre

- Lien avec la rotation du personnel





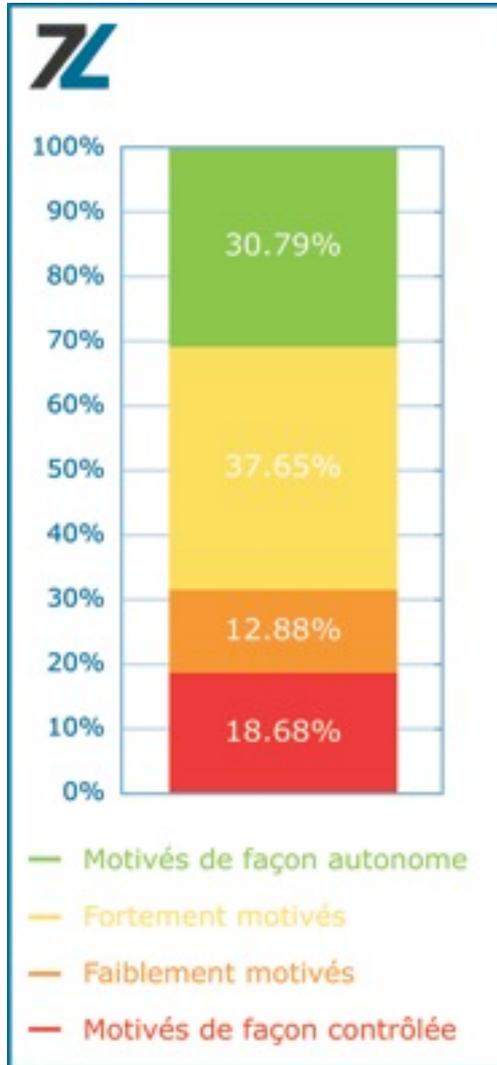
- Les plus motivés de façon autonome

- Femmes
- Employés et cadres
- Responsable d'équipe
- Hautement qualifiés
- Secteur privé
- Travailleurs en Flandre

- Lien avec la rotation du personnel

- Non → 75%





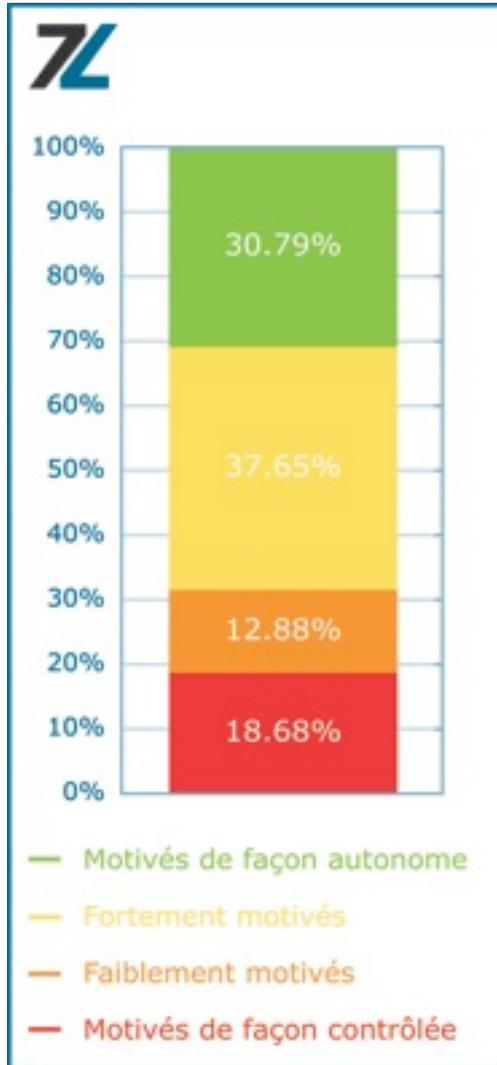
- Les plus motivés de façon autonome

- Femmes
- Employés et cadres
- Responsable d'équipe
- Hautement qualifiés
- Secteur privé
- Travailleurs en Flandre

- Lien avec la rotation du personnel

- Non → 75%
- Oui, à long terme → 56%





• Les plus motivés de façon autonome

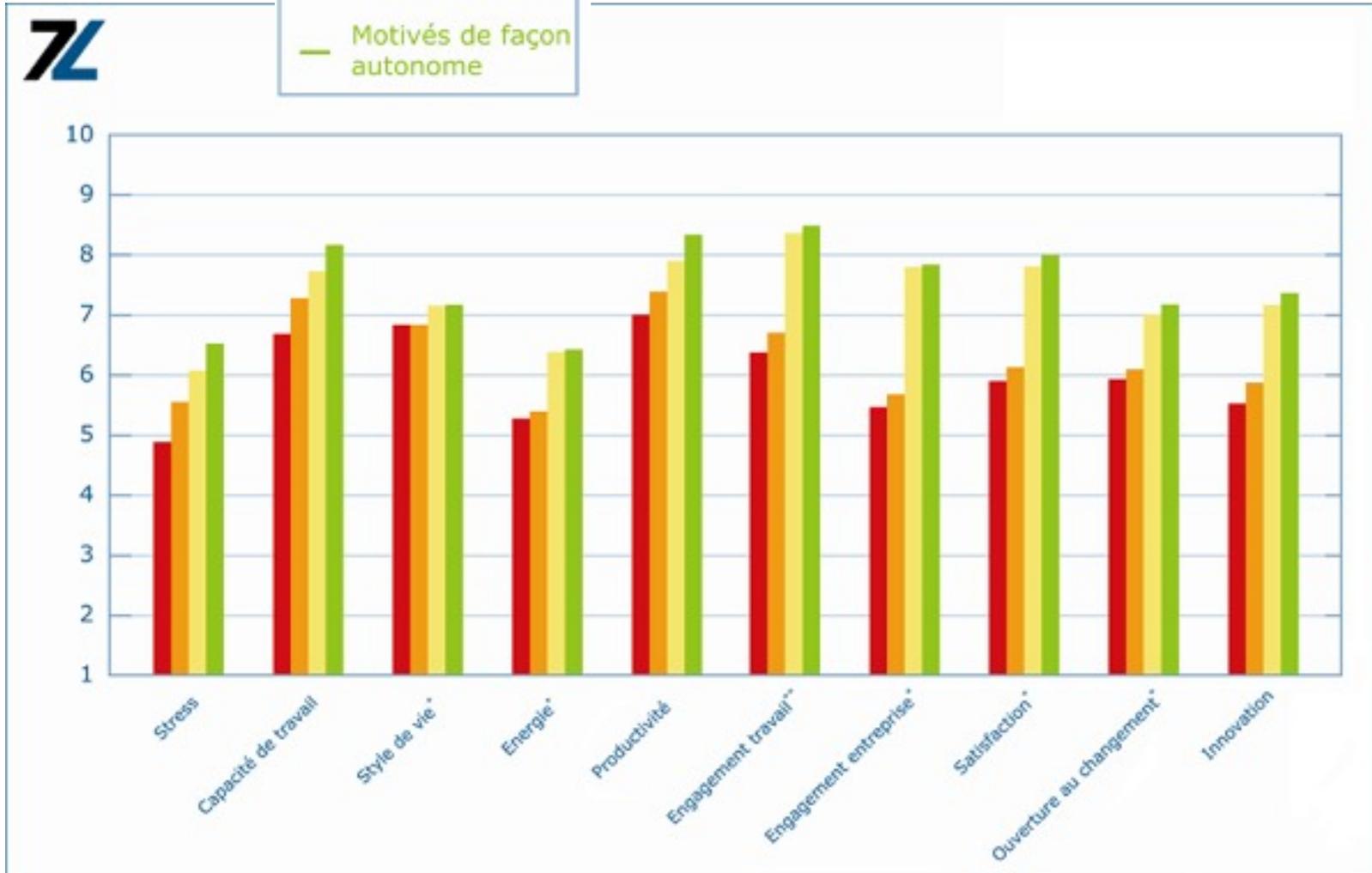
- Femmes
- Employés et cadres
- Responsable d'équipe
- Hautement qualifiés
- Secteur privé
- Travailleurs en Flandre

• Lien avec la rotation du personnel

- Non → 75%
- Oui, à long terme → 56%
- Oui, à court terme → 35%



Les quatre profils de motivation



Autonomie



Adhésion



Compétenc



Autonomie

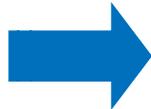


- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion



Compétenc



Autonomie



- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion



Compétenc



Autonomie



- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion



- **24,48 %** des collègues ne font pas preuve de loyauté.

Compétenc



Autonomie



- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion



- **24,48 %** des collègues ne font pas preuve de loyauté.
- **14,98%** n'a pas le sentiment de faire partie d'un groupe.

Compétenc



Autonomie



- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion



- **24,48 %** des collègues ne font pas preuve de loyauté.
- **14,98%** n'a pas le sentiment de faire partie d'un groupe.

Compétenc



Autonomie



- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion



- **24,48 %** des collègues ne font pas preuve de loyauté.
- **14,98%** n'a pas le sentiment de faire partie d'un groupe.

Compétenc



Autonomie



- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion



- **24,48 %** des collègues ne font pas preuve de loyauté.
- **14,98%** n'a pas le sentiment de faire partie d'un groupe.

Compétenc



Autonomie



- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion



- **24,48 %** des collègues ne font pas preuve de loyauté.
- **14,98%** n'a pas le sentiment de faire partie d'un groupe.

Compétenc



- **3,63 %** ne maîtrise pas bien leurs tâches.

Autonomie



- **15,48 %** ne ressent pas assez de liberté.
- **16,41 %** n'a pas l'impression de pouvoir être lui-même.

Adhésion

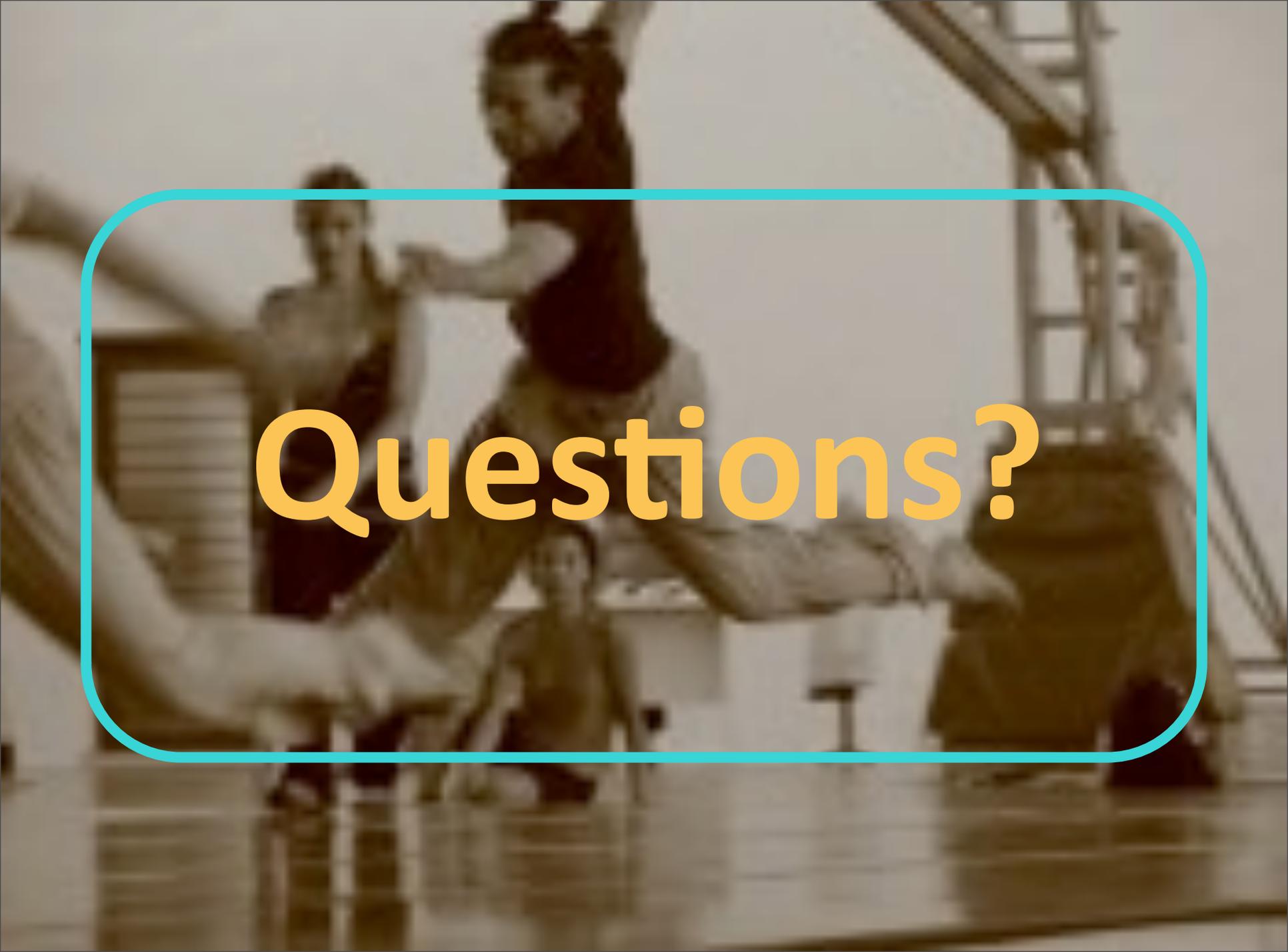


- **24,48 %** des collègues ne font pas preuve de loyauté.
- **14,98%** n'a pas le sentiment de faire partie d'un groupe.

Compétenc



- **3,63 %** ne maîtrise pas bien leurs tâches.
- **3,08 %** ne se sent pas compétent



Questions?