



Table des matières

Introduction	3
Aperçu graphique des scores de talent	4
Candidats sélectionnés	5
Talents d'équipe	6
Motivations et talents par personne	9
Balance émotionnelle	9
Motives	10
Talents sociaux	11
Talents d'influence	12
Talents de leadership	13
Talents d'organisation	14

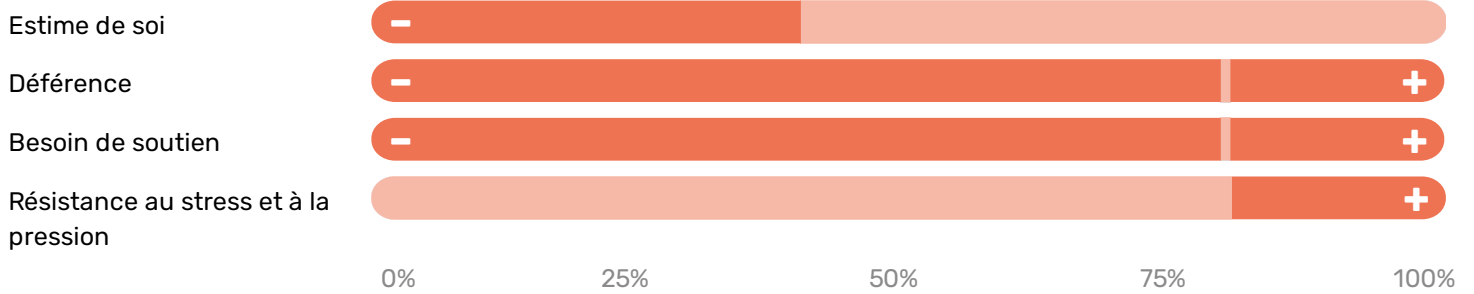
Introduction

Le rapport de l'équipe est basé sur les scores de talents individuels d'évaluation TMA. Chapitre 3 du rapport donne un aperçu graphique de la distribution des scores de talents de l'équipe. Les scores de talent sont divisés en trois catégories: scores de talents bas (1, 2, 3), scores de talent moyens (4, 5, 6) et scores de talent hauts (7, 8, 9). Basé sur la distribution des scores de talents individuels d'évaluation TMA, vous pouvez donc voir les préférences et talents de l'équipe. Le chapitre 4 du rapport montre les scores hauts et scores bas de tous les individus de l'équipe. Au chapitre 5, les préférences comportementales les plus remarquables de l'équipe sont mises en relief et les conseils de l'équipe TMA sont fournis.

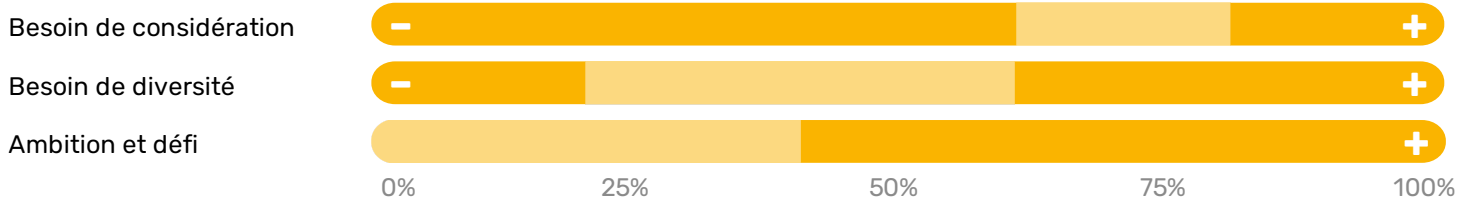
Aperçu graphique des scores de talent

Le graphique ci-dessous montre la répartition des talents les scores des membres de l'équipe en pourcentage, regroupées au sein des 3 dimensions TMA: bas, moyen et haut.

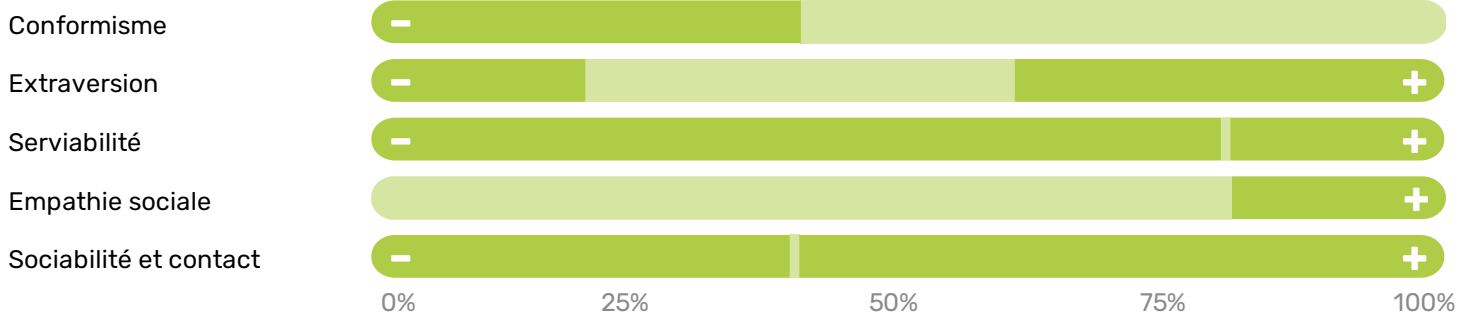
Equilibre émotionnel



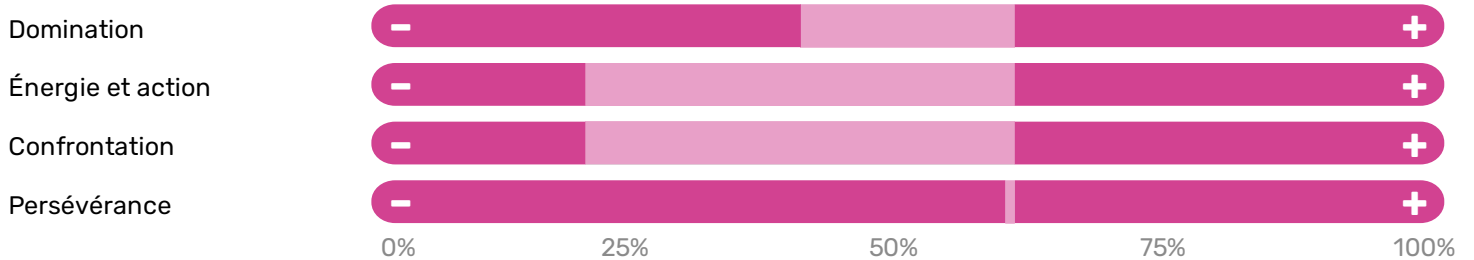
Motivation



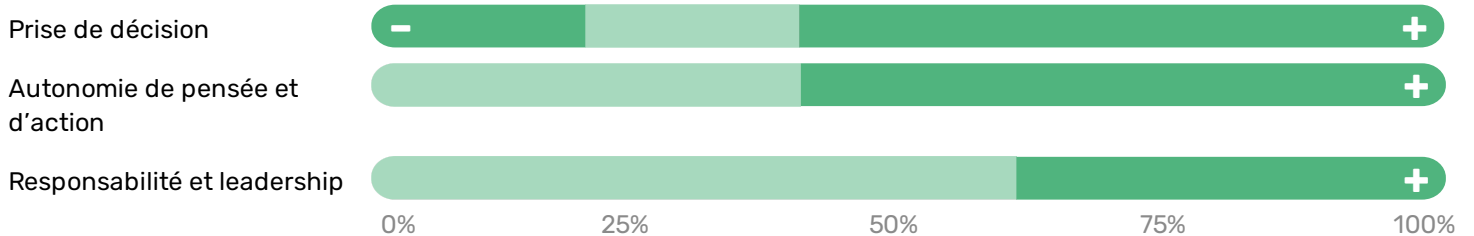
Talents sociaux



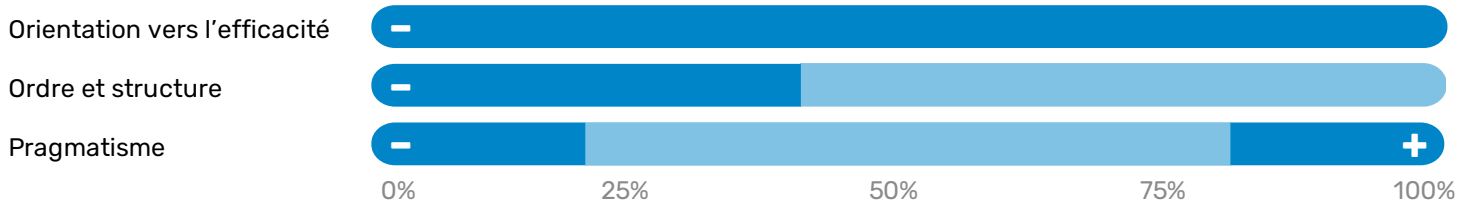
Talents d'influence



Talents de leadership



Talents d'organisation



Candidats sélectionnés

Marie Curie

Henry Murray

Edith Piaf

Isaac Newton

Marlene Dietrich

Talents d'équipe

Dans ce chapitre, les préférences comportementales et les talents les plus éminents de l'équipe sont mis en évidence. Ceux-ci peuvent grandement influencer la culture d'équipe et le résultat ainsi que les gens préfèrent travailler. Les recommandations fournies peuvent être utilisées pour améliorer la collaboration au sein de l'équipe et accroître les performances de l'équipe.

Estime de soi

Auto-réflexion

La majorité des personnes du groupe sont par nature auto-critiques, ils se rendent compte rapidement des conséquences de leurs erreurs. Ces individus possèdent ainsi une réelle capacité d'éviter d'en commettre.

Distribuez les tâches selon le niveau de compétences des gens. Les tâches qui impliquent beaucoup de risque ou de défi, suscitent plus souvent de l'auto-critique excessive. Discutez régulièrement de la contribution positive du groupe. Et tentez, dans une certaine mesure, de mettre en perspective la peur de l'échec, et d'adapter l'auto-critique aux possibilités d'amélioration.

Déférence

Égalité

La majorité de l'équipe est basée sur l'esprit d'égalité. Ces personnes possèdent un sens de la hiérarchie et il est facile pour elles d'approcher d'autres personnes.

Tout d'abord, traitez les personnes comme des partenaires égaux. Cette position d'égalité leur permettra d'exiger de la responsabilité l'un de l'autre plus facilement. Encouragez les gens de tous les niveaux de l'entreprise à collaborer pour qu'ils puissent profiter des connaissances disponibles. Assurez-vous que personne ne se place pas au-dessus du groupe car il est possible que cette personne n'aurait pas de soutien.

Besoin de soutien

Autosuffisant

La majorité du groupe est constituée d'individus indépendants qui peuvent fonctionner parfaitement sans aide ni conseils. Ainsi, ils ont un réel talent en matière d'autonomie.

Donnez à cette équipe au sein d'un cadre établi autant de liberté que possible pour réaliser leur travail à leur gré. Discutez du progrès mais par petites doses. N'annulez jamais complètement ces réunions, parce qu'il est important d'informer chacun de manière générale et de maintenir une certaine connexion entre les membres de l'équipe. Assurez-vous également que les gens ne se surchargent pas de travail, car ils ne demanderont pas d'aide ni de soutien même en étant en grande difficulté.

Besoin de considération

Modeste

La majorité de cette équipe est prudente par nature et accorde peu d'importance à la quête de la reconnaissance et d'un statut personnel. Ils sont d'une nature modeste et ont tendance à accepter les critiques et les commentaires.

Vous pouvez motiver ce groupe de personnes dans une certaine mesure en les félicitant individuellement même s'il est important de montrer le respect pour les accomplissements de l'équipe. Par exemple, vous pouvez insister sur les résultats de l'équipe auprès de l'entreprise. Beaucoup de personnes humbles sont introverties par nature et s'expriment doucement. Prenez régulièrement du temps et de l'espace pour creuser les idées de ces personnes dans le groupe. L'équipe peut parfois être moins représentative parce que les personnes présentes n'ont que peu d'intérêt propre à se présenter. Si cela arrive, cherchez des solutions pratiques.

Ambition et défi

Accent sur les réalisations

La plupart d'individus de cette équipe aiment les challenges et veulent faire ses preuves. Ils sont ambitieux et compétitifs et sont heureux de gagner.

Assurez-vous que le groupe obtienne assez de tâches un peu plus éprouvantes que les activités professionnelles actuelles. Laissez le groupe formuler une ambition partagée pour stimuler des risques appropriés. Ensuite, organisez le travail par tâches et actions concrètes autant que possible et fournissez-leur des éléments concurrentiels. Assurez-vous que ceci ne transforme pas une saine concurrence mutuelle en situation conflictuelle et rivalité.

Conformisme

Révolutionnaire

La majeure partie du groupe préfère travailler sans trop de procédures et de règles. Ils ont un don pour apporter des solutions créatives et originales.

Donnez aux personnes le plus d'espace possible pour faire leur propre travail tout en respectant les lignes directrices et les solutions créatives. Ne fixez pas trop de règles ni d'obligations. Il est probable que ces personnes n'obéissent pas aveuglément. Discutez occasionnellement du cadre fixé et demandez-les de s'engager à le respecter afin de garder des limites.

Serviabilité

Pondéré

La plupart des personnes dans l'équipe compte sur la responsabilité de chacun et elles proposent plus d'aide si elles obtiennent quelque chose en retour.

Prenez en compte l'esprit professionnel des membres de ce groupe et ne vous attendez pas à ce qu'ils aident les autres. Si ce groupe devait apporter de l'aide aux autres, il le ferait s'ils peuvent avoir du bénéfice personnel, et/ou pourrait contacter les autres en tant que personnes matures avec des responsabilités. Notez que ces "hommes et femmes d'affaires" ne délèguent que peu de choses.

Prise de décision

Résolvant des problèmes

La majeure partie du groupe prend des décisions rapidement, ainsi que de l'initiative. Ils savent s'en tenir aux décisions et résoudre des problèmes.

Faites participer en grande partie ces personnes au processus de prise de décision opérationnels et tactiques : organisez de courtes réunions visant à prendre des décisions et à agir. Faites des réunions concernant les décisions à prendre, parce que ces personnes ont leurs propres avis. Demandez de formuler des propositions concises en ne perdant pas de vue l'impact potentiel de leur proposition. Après une prise de décision, il est important d'agir. Vous verrez que les décisions prises seront mises à exécution sans effort particulier.

Autonomie de pensée et d'action

Autonome

Ce groupe est fortement guidé par la liberté et l'autonomie. Ils ont du talent pour formuler leur propre opinion et agir de manière indépendante.

Donnez aux personnes le plus d'espace possible pour qu'elles puissent effectuer leur propre travail dans le cadre établi. Elles ne seront pas capable de s'intégrer rapidement lors de la coopération et généralement, il est déconseillé de les forcer. L'équipe ne sera pas responsable de son comportement et de ses activités par nature. Si vous souhaitez savoir quelque chose à leur sujet : demandez, tout simplement ! Veuillez vous assurer que les mesures que vous prenez n'affectent pas trop leur sens de liberté.

Responsabilité et leadership

En tête

La majorité des personnes de l'équipe ont tendance à faire les choses de manière responsable et prennent donc le contrôle. Ils ont ainsi du talent de diriger un groupe et prendre des décisions.

Ce groupe bataillera probablement pour la direction et la distribution des tâches et des responsabilités. Il est donc très important de diviser correctement les responsabilités dans ce groupe, par exemple, par domaines de connaissance. Pendant les réunions, essayez de rassembler les personnes par points communs et d'orienter les responsabilités des personnes vers un objectif commun plus grand

Orientation vers l'efficacité

Orienté vers le processus

La majorité de l'équipe se concentre davantage sur les processus que sur la réalisation d'objectifs concrets et les résultats. Ils ont ainsi un talent en matière d'improvisation.

Donnez les gens autant d'espace et de confiance possible pour qu'ils puissent faire leur travail selon les lignes directrices pré-établies. Ces personnes savent garder un œil sur les résultats finals et, si nécessaire, être créatives pour procéder à des ajustements. Réalisez des réunions périodiques sur les résultats intérim et demandez aux personnes de faire quelques plans d'ajustement si nécessaire.

Ordre et structure

Créatif

La plupart des individus dans le groupe suivent les lignes principales et ont une approche flexible. Ils possèdent une réelle aptitude à la résolution des problèmes et travaillent plus facilement dans un environnement animé et chaotique.

Impliquez ces personnes autant que possible dans la résolution de problèmes de manière créative. Généralement, elles proposent des solutions et ont envie de modifier leur méthode de travail. Ces personnes travaillent souvent de façon un peu désorganisée. Il est souvent plus simple d'accepter cette désorganisation et de proposer à ces personnes de l'aide afin de structurer et préciser leur travail.

Motivations et talents par personne

Dans ce chapitre, vous trouverez une distribution graphique des scores de talent pour chaque membre de l'équipe par dimension TMA. Les scores de talent (4, 5, 6) ne sont pas affichés. Les signaux de talent se rapportent aux scores 1,2,3 (première colonne) et 7,8,9 (deuxième colonne). Le pourcentage global est lié aux signaux de talent spécifiques au sein de l'équipe.

Balance émotionnelle

	Estime de soi		Déférence		Besoin de soutien		Résistance au stress et à la pression	
	Auto-réflexion	Sur de soi	Égalité	Respectueux	Autosuffisant	Apprécie le soutien	Impliqué	Stable
Marie Curie			●		●			
Henry Murray			●		●			
Edith Piaf	●		●			●		
Isaac Newton			●		●			
Marlene Dietrich	●			●	●			●
Total	40%	0%	80%	20%	80%	20%	0%	20%

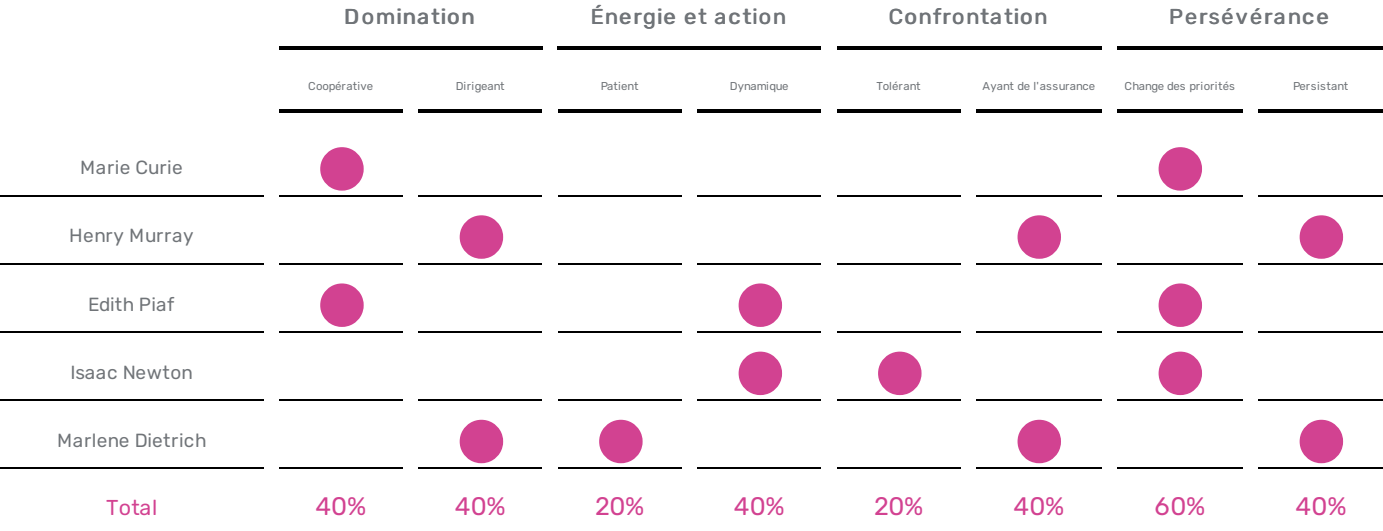
Motives

	Besoin de considération		Besoin de diversité		Ambition et défi	
	Modeste	Présentable	Concentré	Divers	Satisfait	Accent sur les réalisations
Marie Curie						
Henry Murray	●			●		●
Edith Piaf	●					●
Isaac Newton	●			●		
Marlene Dietrich		●	●			●
Total	60%	20%	20%	40%	0%	60%










Talents sociaux

	Conformisme		Extraversion		Serviabilité		Empathie sociale		Sociabilité et contact	
	Révolutionnaire	Conscientieux	Donne la voie aux autres	Se distingue	Pondéré	Orienté vers le service	Factuel	Empathique	Individualiste	Unissant
Marie Curie				●	●					●
Henry Murray			●		●			●	●	
Edith Piaf	●				●					●
Isaac Newton	●					●				●
Marlene Dietrich				●	●				●	
Total	40%	0%	20%	40%	80%	20%	0%	20%	40%	60%

Talents d'influence



Talents de leadership

	Prise de décision		Autonomie de pensée et d'action		Responsabilité et leadership	
	Délibérant	Résolvant des problèmes	Orienté vers l'équipe	Autonome	Docile	En tête
Marie Curie						
Henry Murray						
Edith Piaf						
Isaac Newton						
Marlene Dietrich						
Total	20%	60%	0%	60%	0%	40%

Talents d'organisation

