



Table des matières

Introduction	3
Candidats sélectionnés	3
Aperçu graphique des scores de talent	4
Talents d'équipe	5
Motivations et talents par personne	10
Balance émotionnelle	10
Motives	11
Talents sociaux	12
Talents d'influence	13
Talents de leadership	14
Talents d'organisation	15

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.

Candidats sélectionnés

Amelia Earhart

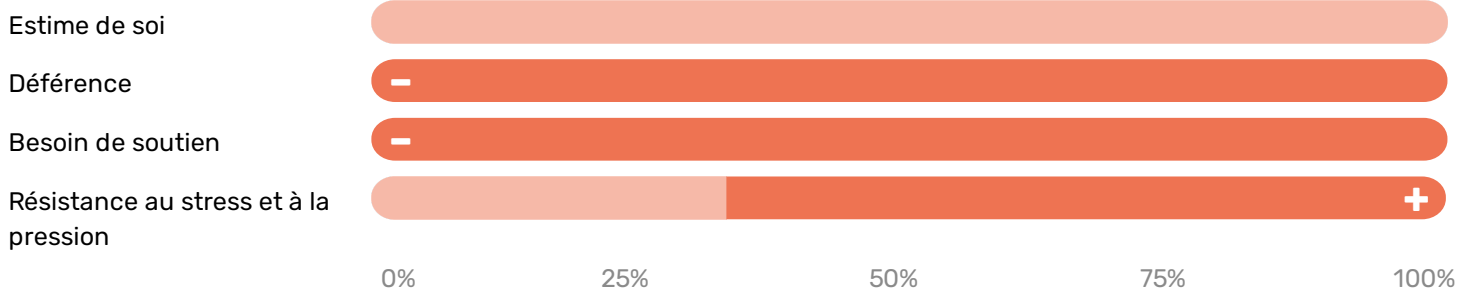
Henry Murray

Ingrid Bergman

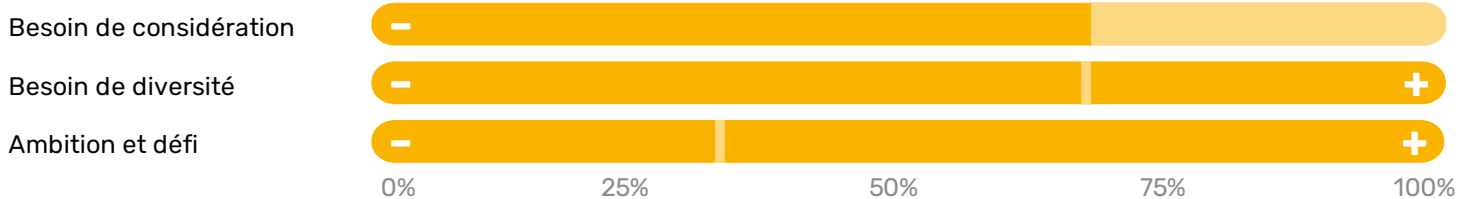
Aperçu graphique des scores de talent

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.

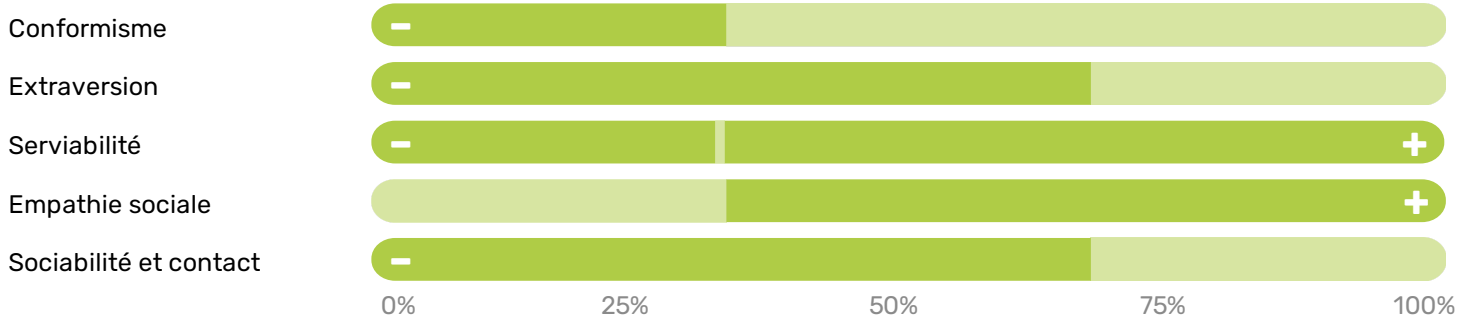
Equilibre émotionnel



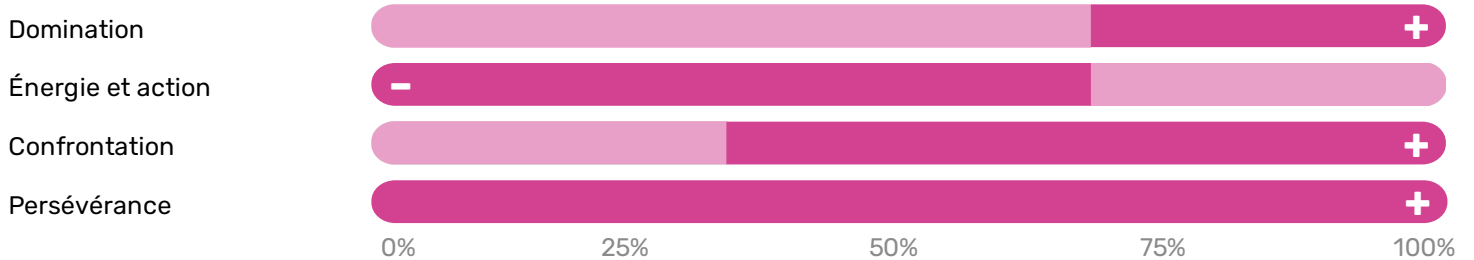
Motivation



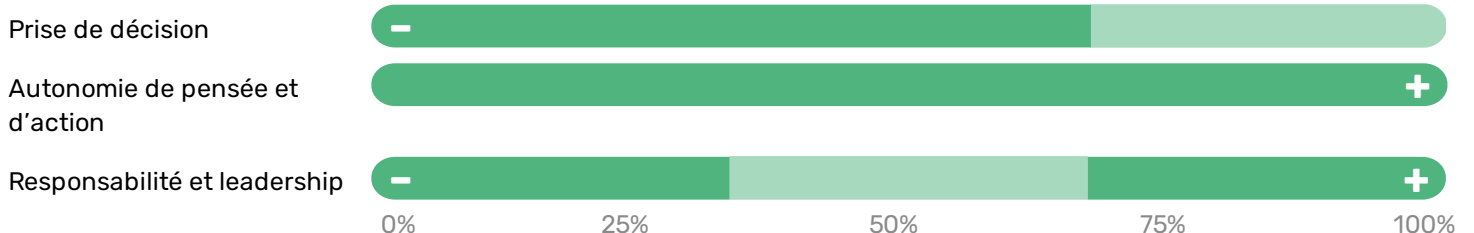
Talents sociaux



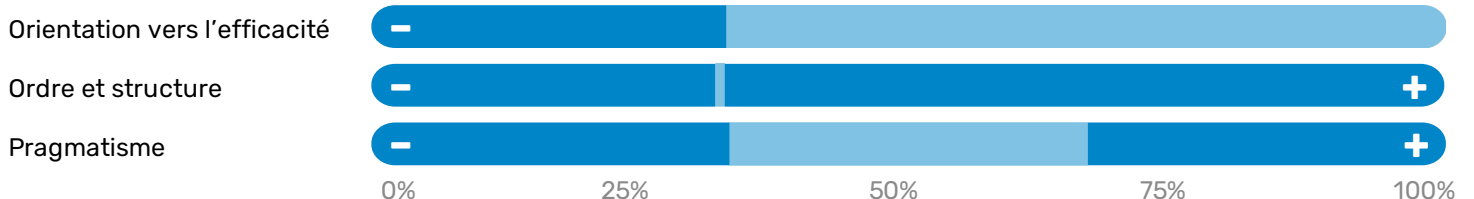
Talents d'influence



Talents de leadership



Talents d'organisation



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.

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.

Résistance au stress et à la pression

Stable

La plupart des personnes de cette équipe réussissent à être efficaces sous pression. Ils identifient rapidement les problèmes à venir et sont capables de résister au stress.

Servez-vous de la résistance au stress du groupe. Ces personnes tendent à obtenir de meilleurs résultats quand elles doivent travailler beaucoup et en peu de temps. Laissez le groupe déterminer le bon moment et leur performance sous pression et convenez ensemble de ce que fera le groupe lorsque la quantité de travail faiblit ou augmente. Dans la mesure où ce groupe aborde facilement les problèmes, assurez-vous que l'équipe ne réduit pas, ne néglige pas ou n'ignore pas des problèmes sérieux.

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.

Besoin de diversité

Concentré

La plupart des individus de l'équipe préfèrent s'occuper d'un nombre limité de tâches et rester dans leur zone de confort. Ils peuvent se concentrer sur leur travail facilement et sont loyaux par nature.

Donnez à ces gens un espace mental et physique pour qu'ils puissent se concentrer sur le travail. Laissez-les d'abord terminer les tâches simples et celles qui sont en attente avant de leur donner de nouvelles. Prenez en considération le fait que ces personnes peuvent perdre de vue leur environnement. Une réunion occasionnelle où la perspective de l'environnement est abordée permet de s'assurer que ces personnes gardent en tête la perspective globale. Lors de changements rapides ou perturbateurs : préservez les éléments routiniers et familiers que vous pouvez trouver.

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.

Extraversion

Donne la voie aux autres

La majeure partie du groupe préfère agir en tant que modeste "moteur silencieux", en arrière-plan. La plupart des individus sont intravertis par nature.

Laissez ces personnes travailler calmement sans les mettre trop en avant. La plupart de gens du groupe préféreront être des "moteurs silencieux" en arrière-plan. Ce groupe peut paraître assez isolé et les personnes ne donneront leur avis que s'ils pensent que cela est nécessaire et pertinent. Assurez-vous que les introvertis aient la possibilité d'exprimer leur point de vue. Vous devez prêter attention puisque les extravertis sont susceptibles de se mettre en avant.

Serviabilité

Orienté vers le service

La majeure partie du groupe peut proposer du soutien et de l'assistance à leur entourage (interne et externe) et comprennent facilement les besoins des autres.

Servez-vous du sens du service du groupe : ils veulent vraiment aider et ils ont du talent pour le faire. Note : ce groupe parfois privilégie trop les problèmes des autres. Il peut arriver que les actions directes sont mises en danger puisqu'ils sont trop inquiets par rapport aux problèmes des autres. Si cela devient un problème : discutez comment ils peuvent, en plus d'aider les autres, créer de l'espace pour leur propre travail et les intérêts professionnels de l'entreprise.

Empathie sociale

Empathique

De nombreuses personnes de ce groupe portent l'intérêt aux autres et peuvent facilement les comprendre. Ils sont capables de percevoir et comprendre les autres personnes.

Utilisez 'l'antenne sociale' du groupe : ils peuvent correctement évaluer l'impact des décisions sur les autres. Ils peuvent également proposer des solutions plus rapides s'ils prennent en considération les intérêts des personnes. Note : parfois ce groupe privilégie les problèmes d'autres personnes. Discutez de la manière comment comprendre les autres en laissant en même temps suffisamment d'espace pour les intérêts professionnels.

Sociabilité et contact

Individualiste

La plupart des personnes de l'équipe préfèrent travailler individuellement ou dans de plus petits groupes. Elles favorisent la qualité à la quantité dans leurs relations professionnelles.

Proposez autant d'espaces de travail que possible, où les gens peuvent travailler à la fois individuellement et avec les autres. En ce qui concerne le travail à plusieurs : laissez maximum de personnes choisir ceux avec qui ils peuvent travailler de manière la plus efficace possible. Organisez des courtes réunions et des réunions en plus petits groupes. Si vous souhaitez avoir une contribution de qualité de ces personnes : prenez votre temps, créez une atmosphère relaxante et posez des questions ouvertes de façon amicale.

Domination

Dirigeant

Par nature, la plupart des personnes de ce groupe possèdent une certaine présence. Les personnes essaient souvent d'exercer leur influence de manière directe. Ils sont doués pour persuader et orienter les autres.

Parlez régulièrement avec les membres de l'équipe pour savoir comment ils emploient leurs forces et qualifications non seulement pour eux-mêmes, mais également pour l'équipe ou l'entreprise. En d'autres termes, assurez-vous que l'équipe n'agisse pas de façon trop autoritaire mais tienne compte des intérêts des autres. Au cours des réunions assurez-vous que le temps de parole est assigné correctement et que personne ne se batte pour le pouvoir. Il est souvent utile de bien partager les responsabilités, par exemple, divisez les tâches et les connaissances de telle façon que les personnes peuvent vraiment utiliser leurs savoir-faire en exerçant leurs responsabilités

Énergie et action

Patient

La plupart des personnes du groupe sont par nature calmes, patientes et plus pensives. Elles peuvent facilement mettre les choses en attente et sont moins capables d'être en avance sur leur programme.

Ce groupe bénéficie de beaucoup de moments de repos en exerçant ses tâches. Plus ces personnes doivent travailler dur, moins elles sont productives. Réunissez-vous avec le groupe pour évaluer le temps et l'énergie dont vous disposez et accordez-vous à ce sujet. Utilisez l'énergie de ces personnes dans des projets ou des réunions lorsque les choses avancent trop vite. Discutez également avec le groupe de la manière dont ils peuvent utiliser leur patience pour l'équipe ou l'entreprise de façon efficace.

Confrontation

Ayant de l'assurance

La plupart des personnes de cette équipe veillent à leur propres limites et cherchent à atteindre des choses qu'ils considèrent importantes par nature. Ils ont du talent pour s'affirmer et communiquer de façon claire.

Dans l'adversité, la plupart de gens de ce groupe réclament facilement de l'aide. Ils apprécient l'intérêt qu'on leur accorde et sont reconnaissants du soutien présenté.

Persévérance

Persistant

La plupart des personnes de cette équipe travaillent d'arrache-pied et savent persévérer quand ils rencontrent des obstacles et de la résistance. Ils ont du talent pour le travail dur et l'accomplissement des projets.

Donnez régulièrement à cette équipe un travail qui peut les occuper et assurez-vous qu'elle ait le temps et l'espace pour terminer les tâches. Les membres de cette équipe aiment bien terminer les tâches d'un seul coup. Assurez-vous que les gens ne travaillent inutilement dans la mauvaise direction sur une longue durée. Vérifiez régulièrement que tous les membres de l'équipe prennent des pauses suffisantes. Laissez l'équipe observer de loin les pour et les contres de leur réussite.

Prise de décision

Délibérant

La majeure partie de cette équipe aime prendre en compte plusieurs points de vue avant de prendre une décision. Ils sont capables d'écouter les autres et de prendre des décisions variées.

Offrez du temps et de l'espace à ces personnes pour réfléchir à propos des décisions. Ne forcez pas les décisions trop rapidement, car ce groupe préférera peser les pour et les contres à un seul regard. De plus, les consensus et le soutien sont importants pour eux. Discutez en profondeur des dates butoir avec ce groupe pour qu'ils puissent prendre une décision à temps. Faites également attention à leur résistance après la phase de décision car ces personnes font souvent l'objet de critiques après une prise de décision.

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 capables de s'intégrer rapidement lors de la coopération et généralement, il est déconseillé de les forcer. L'équipe ne sera pas transparente ni 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.

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

Précis

La plupart des personnes de ce groupe sont guidées par l'ordre et l'organisation. Ils ont un réel don de travailler de manière structurée et planifiée.

Assurez-vous que les individus aient suffisamment d'espace afin d'apporter de l'ordre et de la structure dans leur travail. Cela leur permettra de travailler de façon organisée et propre. Préservez-les du chaos et de l'agitation autant que possible. Vérifiez régulièrement que le mode de fonctionnement soit suffisamment organisé et structuré, ou si de le soutien est souhaitable dans ce domaine. Assurez-vous que le groupe n'accorde pas trop d'importance à l'ordre et la structure. Parlez avec eux de la manière dont ils peuvent trouver de l'espace afin d'agir avec plus de souplesse.

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
Amelia Earhart			●		●			●
Henry Murray			●		●			
Ingrid Bergman			●		●			●
Total	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	67%

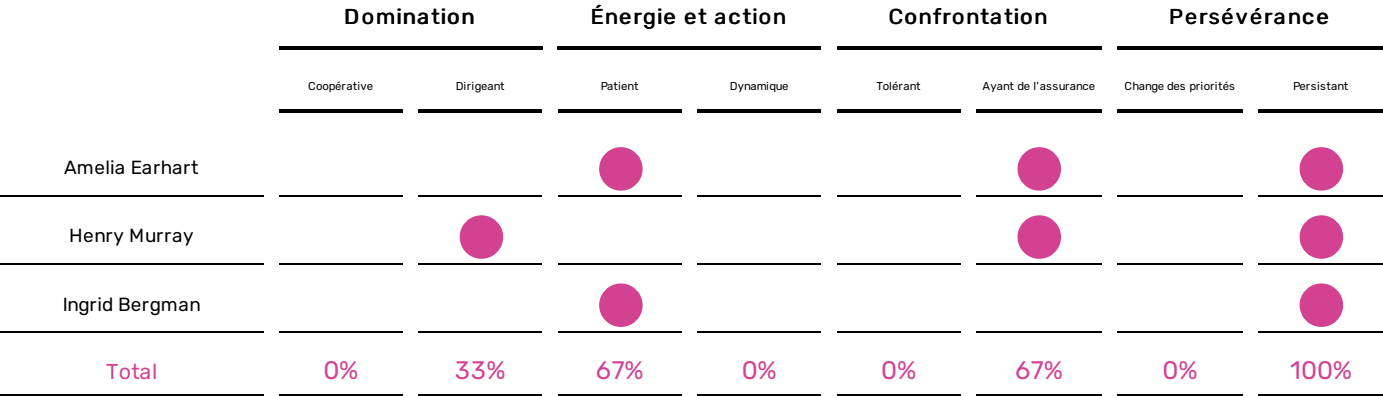
Motives

	Besoin de considération		Besoin de diversité		Ambition et défi	
	Modeste	Présentable	Concentré	Divers	Satisfait	Accent sur les réalisations
Amelia Earhart						
Henry Murray						
Ingrid Bergman						
Total	67%	0%	67%	33%	33%	67%

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
Amelia Earhart	●		●			●				
Henry Murray			●		●			●	●	
Ingrid Bergman						●		●	●	
Total	33%	0%	67%	0%	33%	67%	0%	67%	67%	0%

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
Amelia Earhart						
Henry Murray						
Ingrid Bergman						
Total	67%	0%	0%	100%	33%	33%

Talents d'organisation

