










Rapport de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

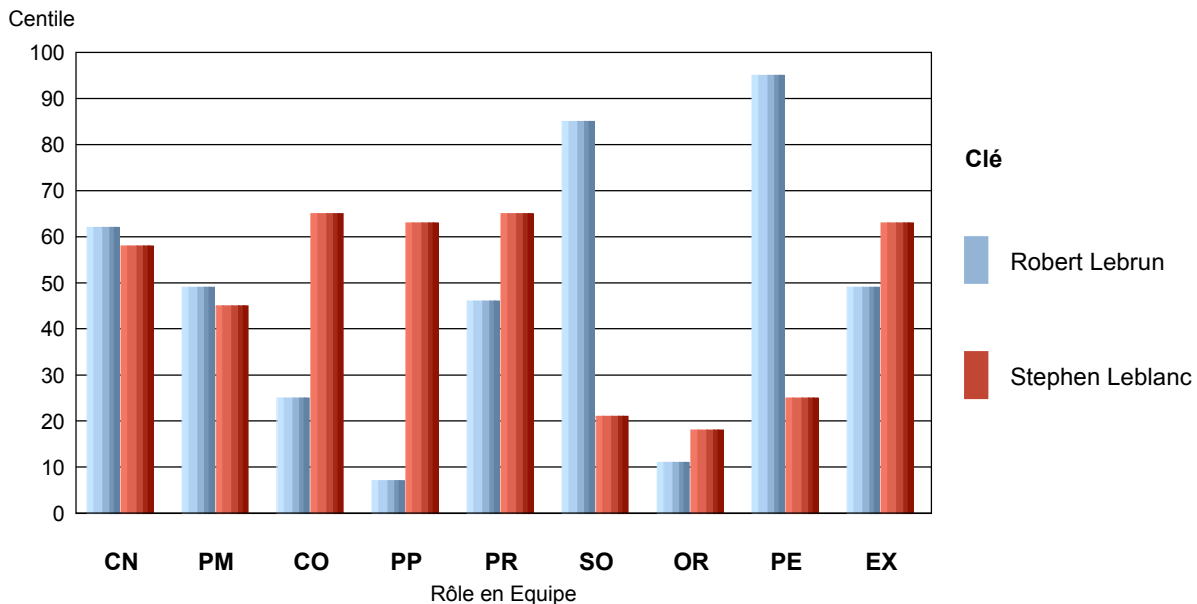
Relations professionnelles

Robert Lebrun et Stephen Leblanc

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert Lebrun est le manager de Stephen Leblanc



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe pourrait travailler bien ensemble s'ils ne se perdent pas dans les détails. Les décisions et les résultats risquent d'être lents, mais devraient découler d'un examen très soigné.

Quant aux deuxième rôles, ce duo pourrait avoir du mal à travailler ensemble car Stephen Leblanc risque d'être conscient d'un manque d'orientation et de résolution chez Robert Lebrun.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de Stephen sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de Stephen sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et Stephen devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus










Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.

Rapports de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

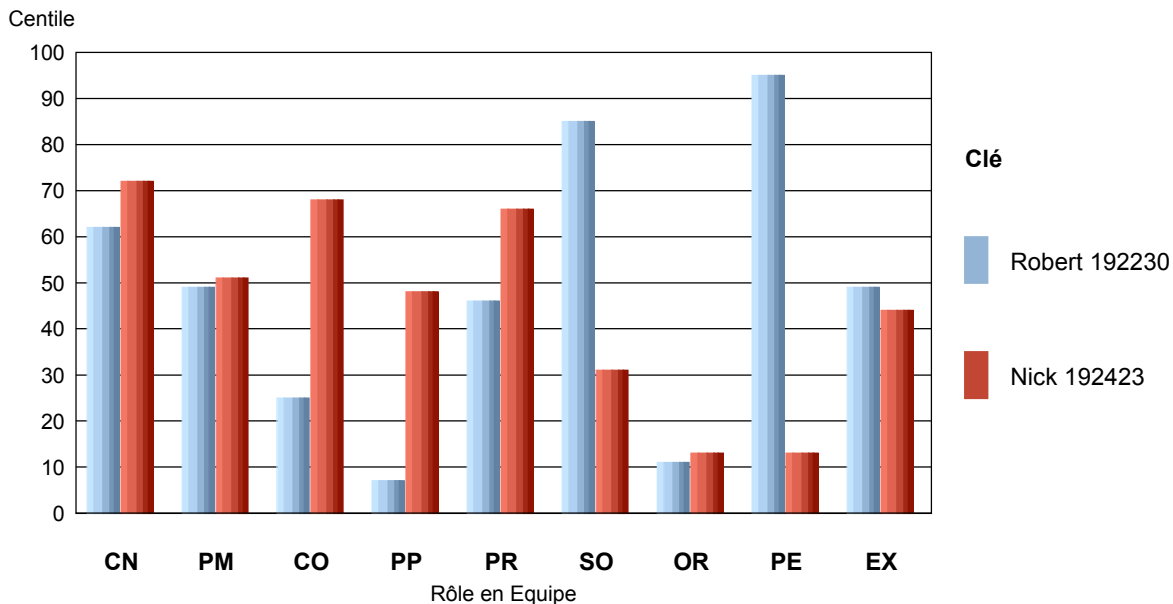
Relations professionnelles

Robert 192230 et Nick 192423

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert 192230 est le patron de Nick 192423.



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe pourrait rencontrer des difficultés car Robert 192230 risque de penser que Nick 192423 souhaite changer les choses et Nick risque de se sentir limité par Robert. Pour rendre cette relation plus efficace, Robert devra peut-être élargir la marge de manœuvre de Nick et Nick devra peut-être se concentrer davantage sur les besoins précis du travail.

Quant aux deuxième rôles, ce duo pourrait avoir du mal à travailler ensemble car Nick risque d'être conscient/e d'un manque d'orientation et de résolution chez Robert.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de Nick sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de Nick sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et Nick devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus










Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.

Rapports de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

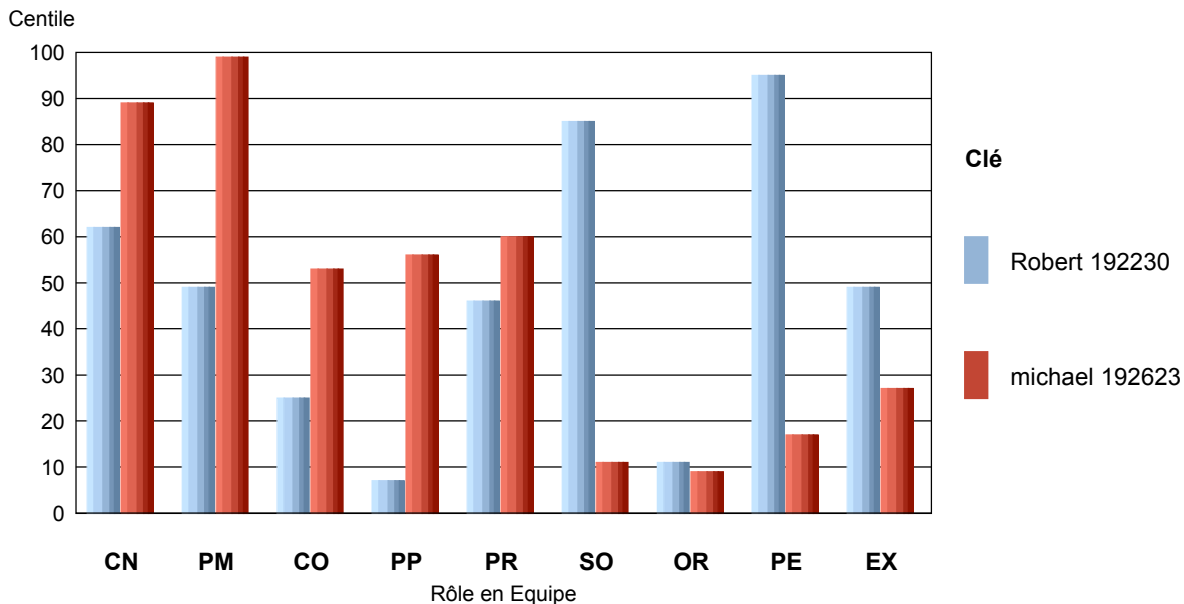
Relations professionnelles

Robert 192230 et michael 192623

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert 192230 est le patron de michael 192623.



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe pourrait rencontrer des difficultés car michael 192623 risque de ne pas répondre aux attentes de Robert 192230 et de se sentir en même temps trop limité.

Quant aux deuxième rôles, Robert et michael pourraient s'entendre bien, à condition que Robert offre à michael une marge de manœuvre suffisante pour s'épanouir.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de michael sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de michael sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et michael devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus










Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.

Rapports de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

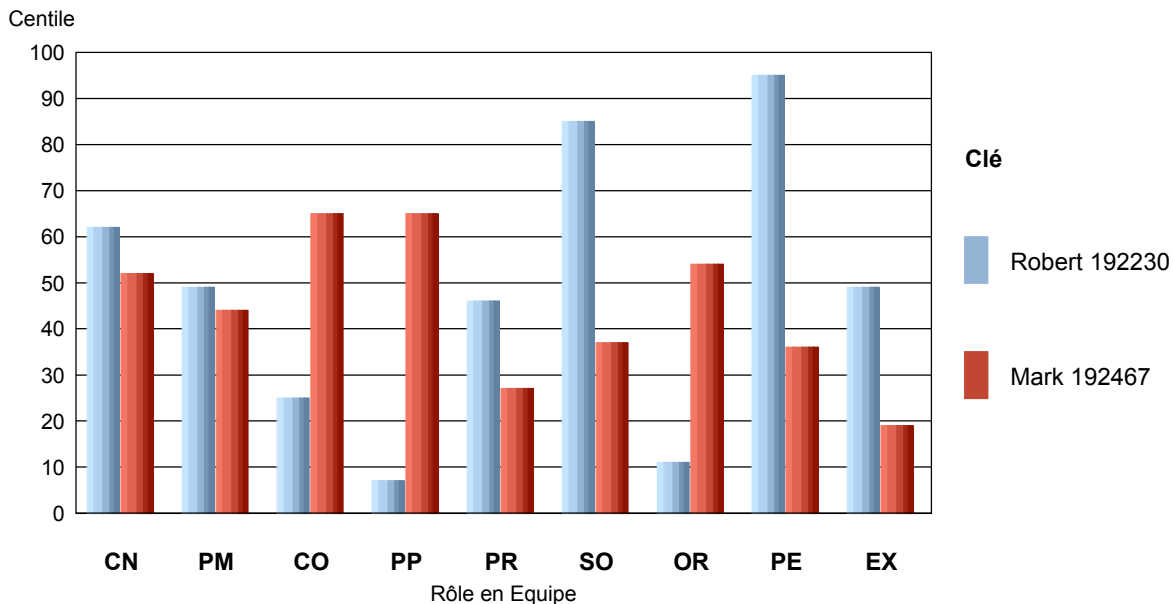
Relations professionnelles

Robert 192230 et Mark 192467

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert 192230 est le patron de Mark 192467.



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe pourrait travailler bien ensemble si Robert 192230 réussit à faire en sorte que Mark 192467 n'essaie pas d'inverser les rôles et de prendre le contrôle de la situation. Cette combinaison est susceptible d'être fortement motivée par l'accomplissement et par des critères élevés.

Quant aux deuxième rôles, ce duo pourrait avoir du mal à travailler ensemble car Mark risque d'être conscient/e d'un manque d'orientation et de résolution chez Robert.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de Mark sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de Mark sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et Mark devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus










Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.

Rapports de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Évalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

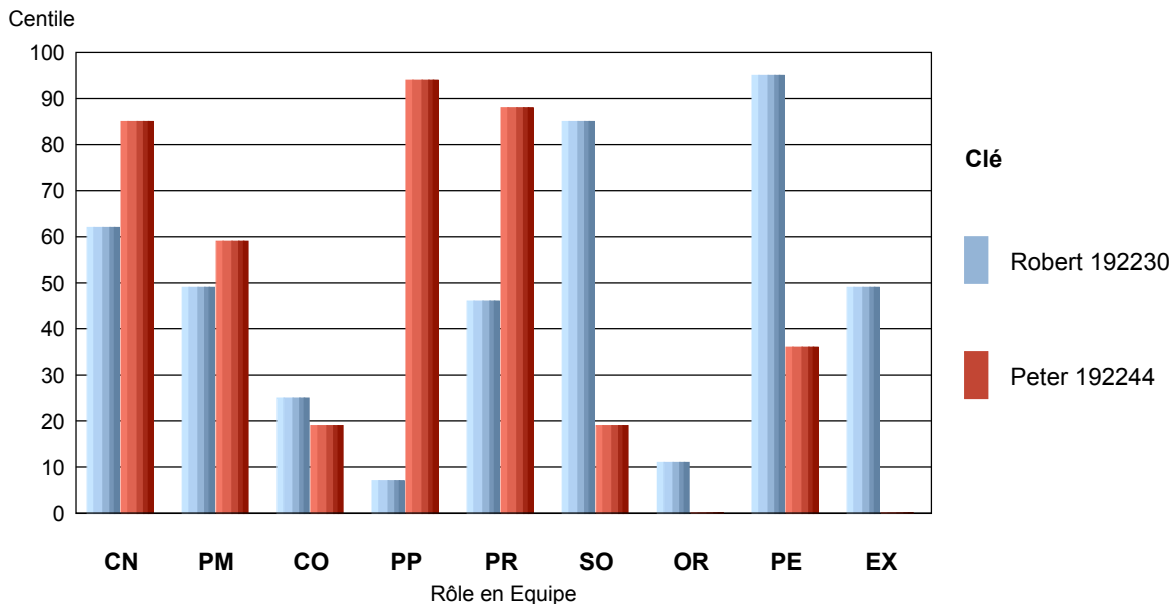
Relations professionnelles

Robert 192230 et Peter 192244

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert 192230 est le patron de Peter 192244.



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe pourrait travailler bien ensemble si Robert 192230 réussit à faire en sorte que Peter 192244 n'essaie pas d'inverser les rôles et de prendre le contrôle de la situation. Cette combinaison est susceptible d'être fortement motivée par l'accomplissement et par des critères élevés.

Quant aux deuxième rôles, ce duo pourrait avoir du mal à travailler ensemble car cette relation pourrait devenir synonyme d'indécision et d'inaction, même s'il est possible que Robert et Peter s'entendent bien.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de Peter sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de Peter sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et Peter devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus










Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.

Rapports de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Évalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

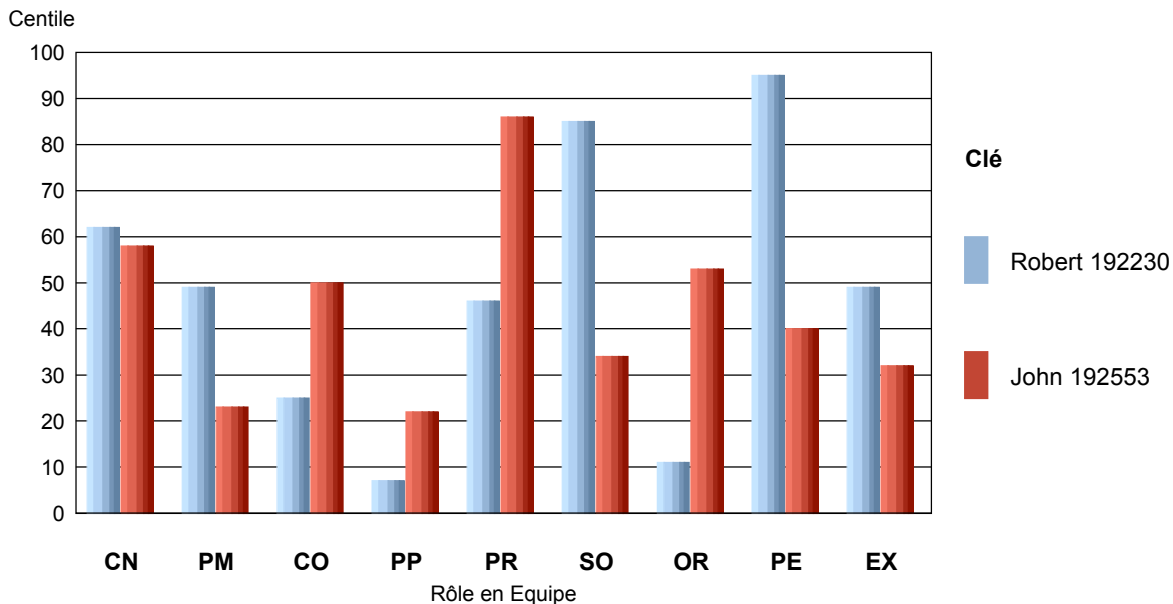
Relations professionnelles

Robert 192230 et John 192553

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert 192230 est le patron de John 192553.



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe pourrait travailler bien ensemble s'ils ne se perdent pas dans les détails. Les décisions et les résultats risquent d'être lents, mais devraient découler d'un examen très soigné.

Quant aux deuxième rôles, Robert 192230 et John 192553 pourraient s'entendre bien, à condition que Robert offre à John une marge de manœuvre suffisante pour s'épanouir.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de John sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de John sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et John devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus










Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.

Rapports de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Évalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

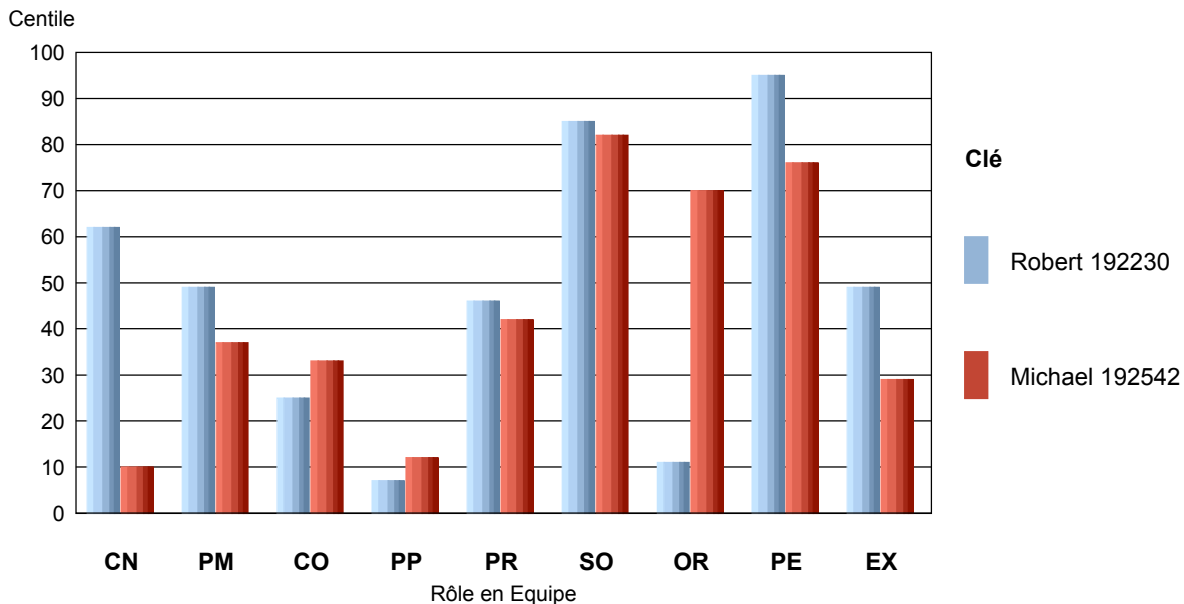
Relations professionnelles

Robert 192230 et Michael 192542

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert 192230 est le patron de Michael 192542.



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe possède le potentiel pour réussir à condition que les objectifs fournis par Robert 192230 soient clairs. Si ce n'est pas le cas, Michael 192542 risque de ressentir un certain manque d'orientation.

Quant aux deuxième rôles, ce duo pourrait avoir du mal à travailler ensemble car Robert risque de ne pas suffisamment guider Michael pour éviter qu'il ne devienne anxieux. Ceci pourrait causer des problèmes à long terme.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de Michael sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de Michael sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et Michael devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus










Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.

Rapports de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

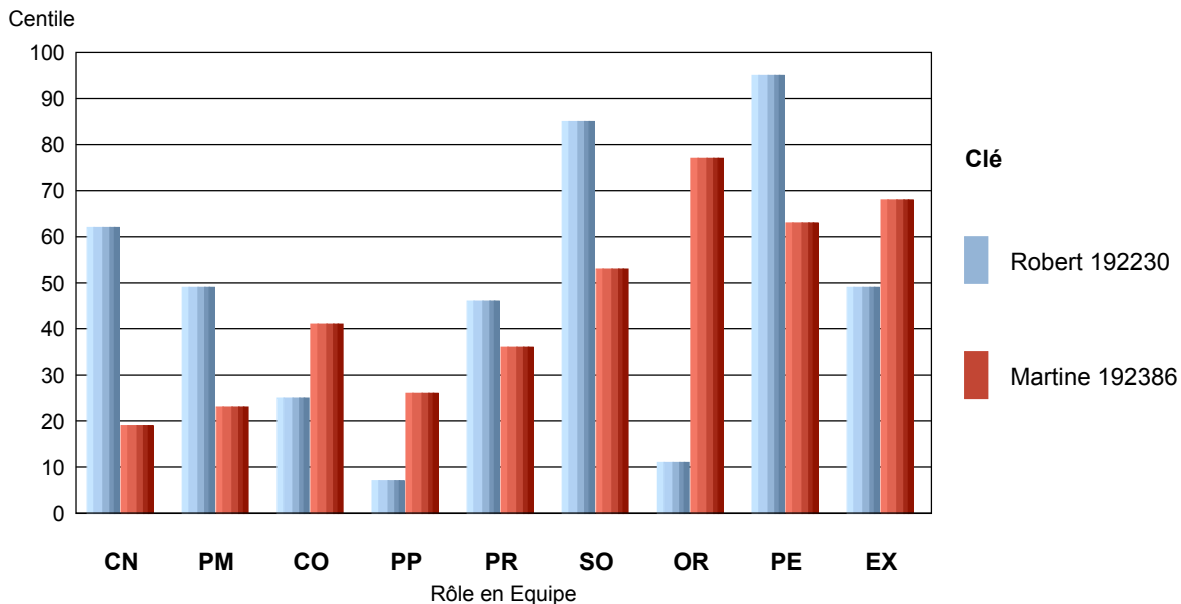
Relations professionnelles

Robert 192230 et Martine 192386

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert 192230 est le patron de Martine 192386.



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe possède le potentiel pour réussir car Martine 192386 devrait être tout à fait capable de répondre aux exigences de Robert 192230 en matière de précision et de détails. Ceci devrait aboutir à une relation d'équipe très pratique. Cependant, leur approche générale du monde extérieur risque de manquer d'aventure.

Quant aux deuxième rôles, Robert et Martine pourraient constituer un duo performant car Robert possède les caractéristiques personnelles nécessaires pour permettre à Martine de développer et de démontrer des compétences dans un poste particulier.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de Martine sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de Martine sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et Martine devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus










Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.

Rapports de Relations Professionnelles



Ce rapport continue sur la page suivante.

Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétence généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

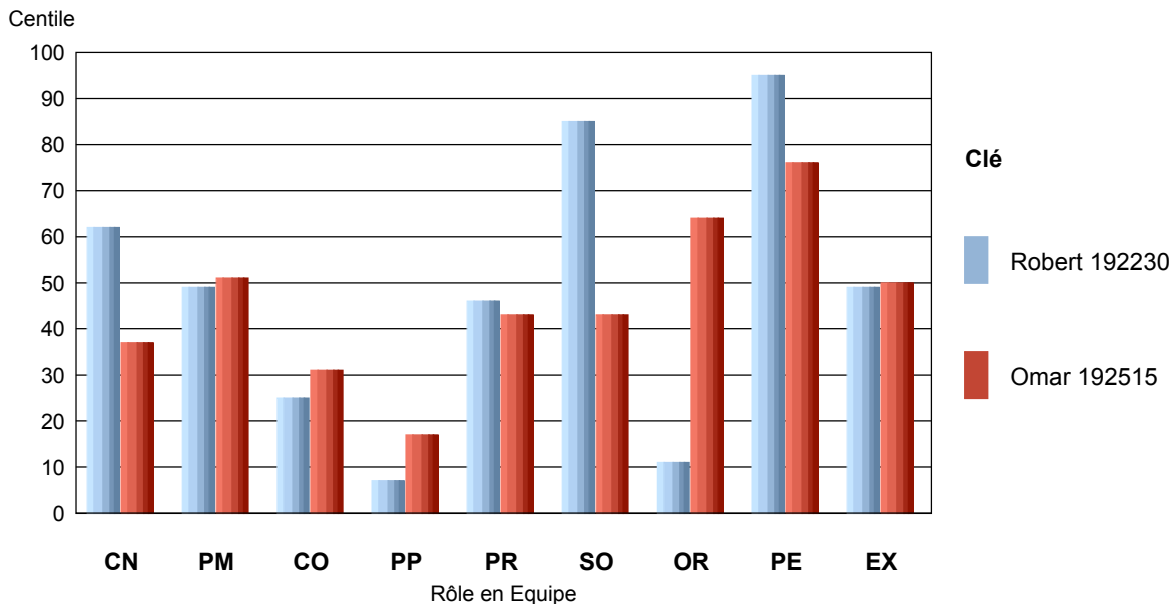
Relations professionnelles

Robert 192230 et Omar 192515

Ce rapport analyse les deux premiers Rôles en Equipe de deux personnes afin de voir comment ils pourraient travailler ensemble. De fortes différences culturelles ou la présence de points de vues très forts à l'intérieur de l'équipe peut interférer avec les résultats de ce rapport basé sur l'alchimie des rôles en équipe.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Robert 192230 est le patron de Omar 192515.



En ce qui concerne les meilleurs Rôles en Equipe, cette combinaison de Rôles en Equipe pourrait rencontrer des difficultés à cause d'un risque de supervision excessive et de désaccords sur des points de détail mineurs.

Quant aux deuxième rôles, Robert 192230 et Omar 192515 pourraient s'entendre bien si Robert réussit à fournir des instructions et des procédures claires à Omar.

Quelques questions à considérer

- Dans quelle mesure les rôles en équipe de Robert et de Omar sont-ils similaires ? Les meilleurs partenariats de rôles en équipe s'obtiennent généralement lorsque la majorité des rôles sont complémentaires.
- Les profils de Robert et de Omar sont-ils essentiellement axés sur l'action, la réflexion ou les aspects sociaux, ou combinent-ils plusieurs approches ?
- Existe-t-il des lacunes ou des chevauchements évidents en termes de rôles en équipe ? Si oui, Robert et Omar devront peut-être décider de la meilleure façon de partager les responsabilités liées à ces rôles.

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus

Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.