



## Table des matières

Introduction	3
Candidats sélectionnés	3
Aperçu graphique des scores de talent	4
Talents d'équipe	5

# 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

Sigmund Freud

Marilyn Monroe

Anton Philips

Henry Muray

Indira Ghandi

Audrey Hepburn

Ingrid Bergman

Edith Piaf

Isaac Newton

Marlene Dietrich

John F. Kennedy

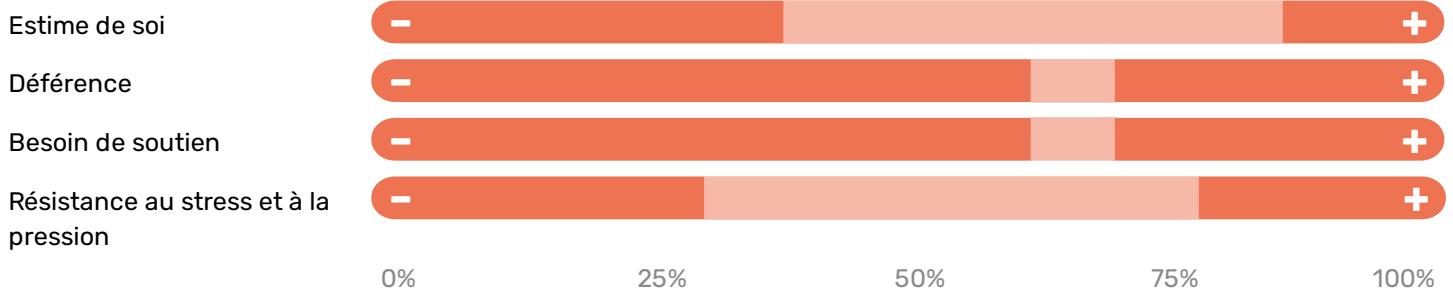
Kagiso Balewa

Louise de Vries

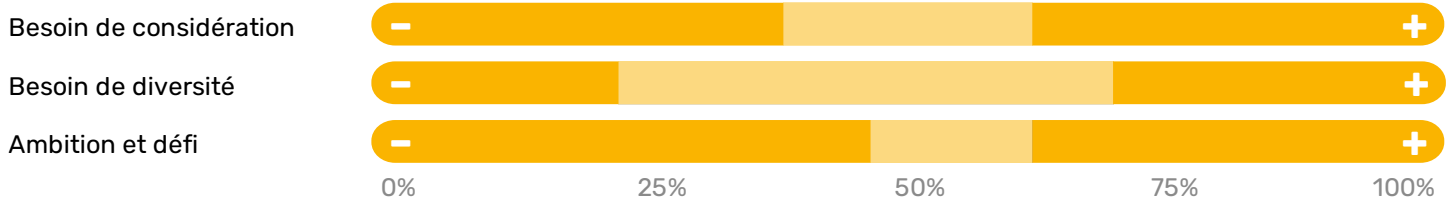
# Aperçu graphique des scores de talent

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.

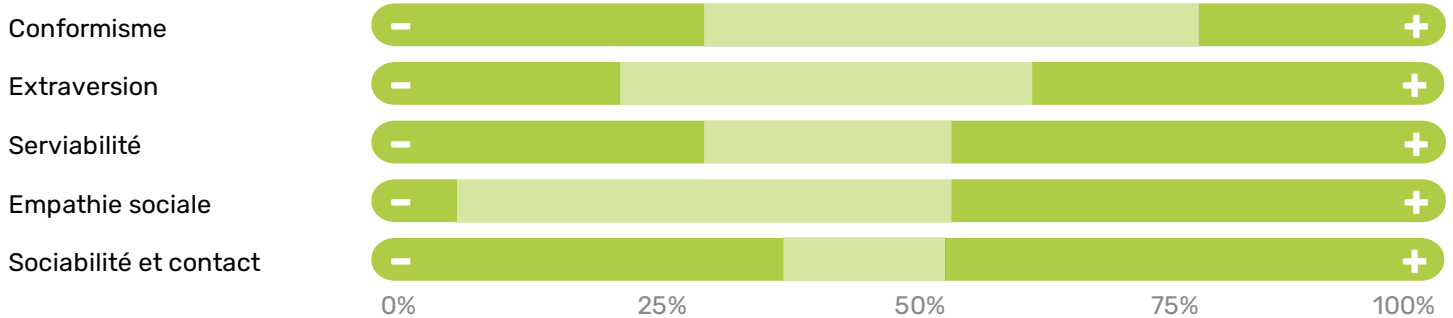
## Equilibre émotionnel



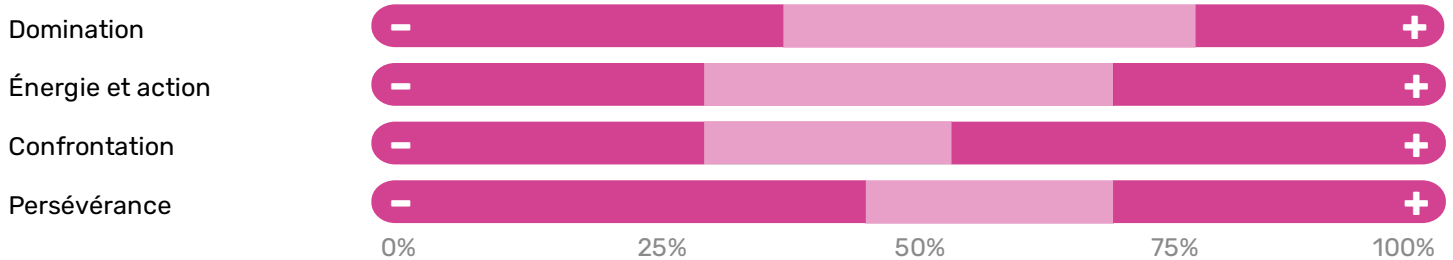
## Motivation



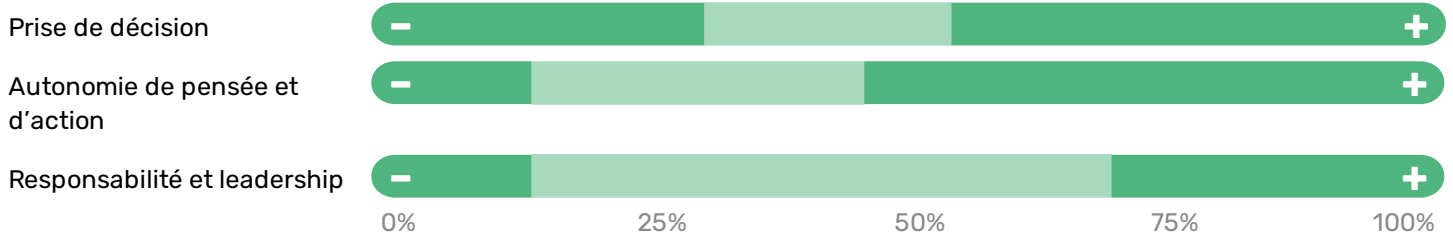
## Talents sociaux



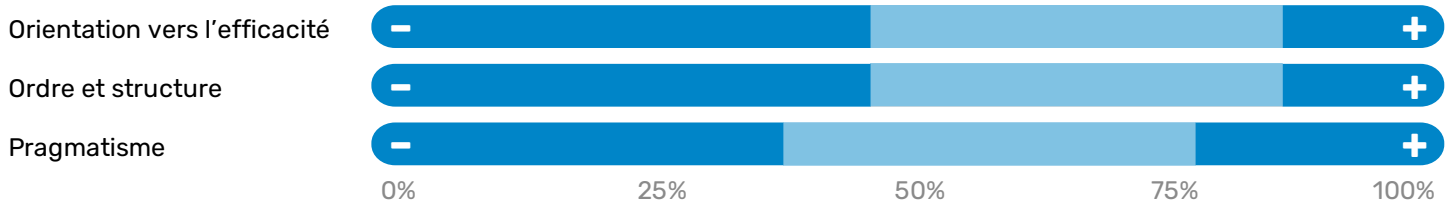
## Talents d'influence



## 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.

## 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.

## 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 transparent 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.

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

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.