



Instrument de bilan de personnalité et compétences : le test TMS

Le **TMS** (Team **M**anagement **S**ystem) est une approche visant à améliorer l'organisation du travail et se trouve être de ce fait un outil fort utile en termes de management et développement professionnel. Il s'adresse à toute population, que ce soit à des personnes en développement dans un nouveau poste, en transition de carrière, ou encore à des spécialistes ou des cadres souhaitant valider leurs compétences professionnelles pour assumer leurs responsabilités actuelles ou futures.

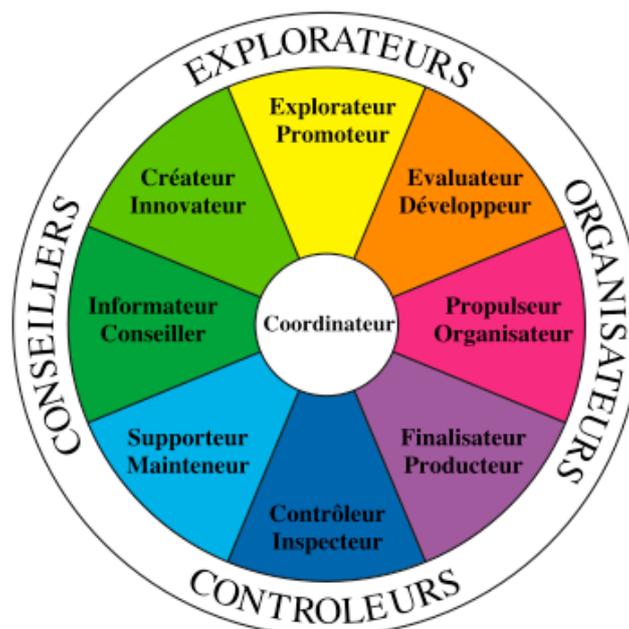
Le concept de base du **TMS** repose sur la constatation que chaque individu est plus performant dans une fonction lui permettant d'utiliser ses préférences professionnelles. Ce test consiste à vous positionner, de par vos intérêts et vos préférences au travail, dans une organisation ou plus particulièrement dans un poste spécifique.

Cet index mesure à travers 60 questions quatre dimensions essentielles de votre fonctionnement, à savoir

- comment vous préférez interagir avec autrui
- comment vous préférez recueillir et utiliser l'information
- comment vous préférez prendre des décisions
- comment vous préférez vous organiser et organiser le travail des autres

Les éléments principalement traités dans le rapport de restitution se basent entre autre sur le MBTI (Myers Briggs test Indicator) lui-même développé d'après les différentes typologies de Jung.

Le software **TMS** analyse les réponses au travers d'un catalogue de 4000 mots pour en restituer votre profil individuel. Chaque profil s'inscrit dans une roue et vous fournit des détails sur vos méthodes et préférences au travail, selon les types de rôles suivants :



Explication sur les types de rôle

Type de rôle

Informateur/conseiller :

Mesure vos intérêts et vos préférences à :

Recueillir et transmettre l'information

Créateur/innovateur :	Susciter et expérimenter de nouvelles idées
Promoteur/explorateur :	Rechercher de nouvelles opportunités et convaincre
Évaluateur/développeur :	Évaluer et tester la faisabilité des projets
Organisateur/propulseur :	Fixer les objectifs et les conditions de réalisation
Finalisateur/producteur :	Opérer selon les pratiques et les processus systémiques
Contrôleur/inspecteur :	Contrôler le bon fonctionnement des systèmes
Supporteur/mainteneur :	S'assurer du respect des normes et des standards

L'objectif est donc de vous positionner dans cette roue, d'une part dans ce que l'on nomme votre "rôle principal", et d'autre part, pour ce qui est de vos "rôles connexes" (donc secondaires), partant du principe qu'on ne peut avoir un seul et unique profil. Il en résultera un rapport d'analyse d'environ 25-28 pages commentant vos résultats.

En outre, il ne s'agit pas ici d'un outil de "self-service", comme beaucoup de tests informatiques destinés au grand public, mais d'un instrument professionnel dont la restitution du résultat est réservée aux consultants accrédités.

Utilité du test

Cette démarche vous est utile dans le présent contexte pour faire le point sur vos préférences de travail actuelles, voire prendre en considération des pistes de compétences que vous pourriez éventuellement développer pour être encore plus performant/e dans votre fonction actuelle.

Cette démarche pourra dès lors vous être utile dans les contextes suivants :

- Recherche de pistes de développement personnel
- Recherche de pistes de développement professionnel dans le cadre d'un bilan de compétences élargi, d'un projet professionnel ou d'un outplacement
- Évaluation des compétences requises pour occuper un poste dans le cadre d'un recrutement
- Recherche de besoins spécifiques et compétences à améliorer dans le cadre d'une recherche de formation

Restitution du test

Les résultats de votre test vous seront remis directement et personnellement par moi-même dans le cadre de la formation ; ils ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une autre utilisation sans votre accord préalable (selon la loi sur la protection des données).

Accès au lien

Voici l'adresse Internet permettant d'accéder directement au questionnaire Team Management « on line » :

<http://www.agence-tm.com/queslist.htm>

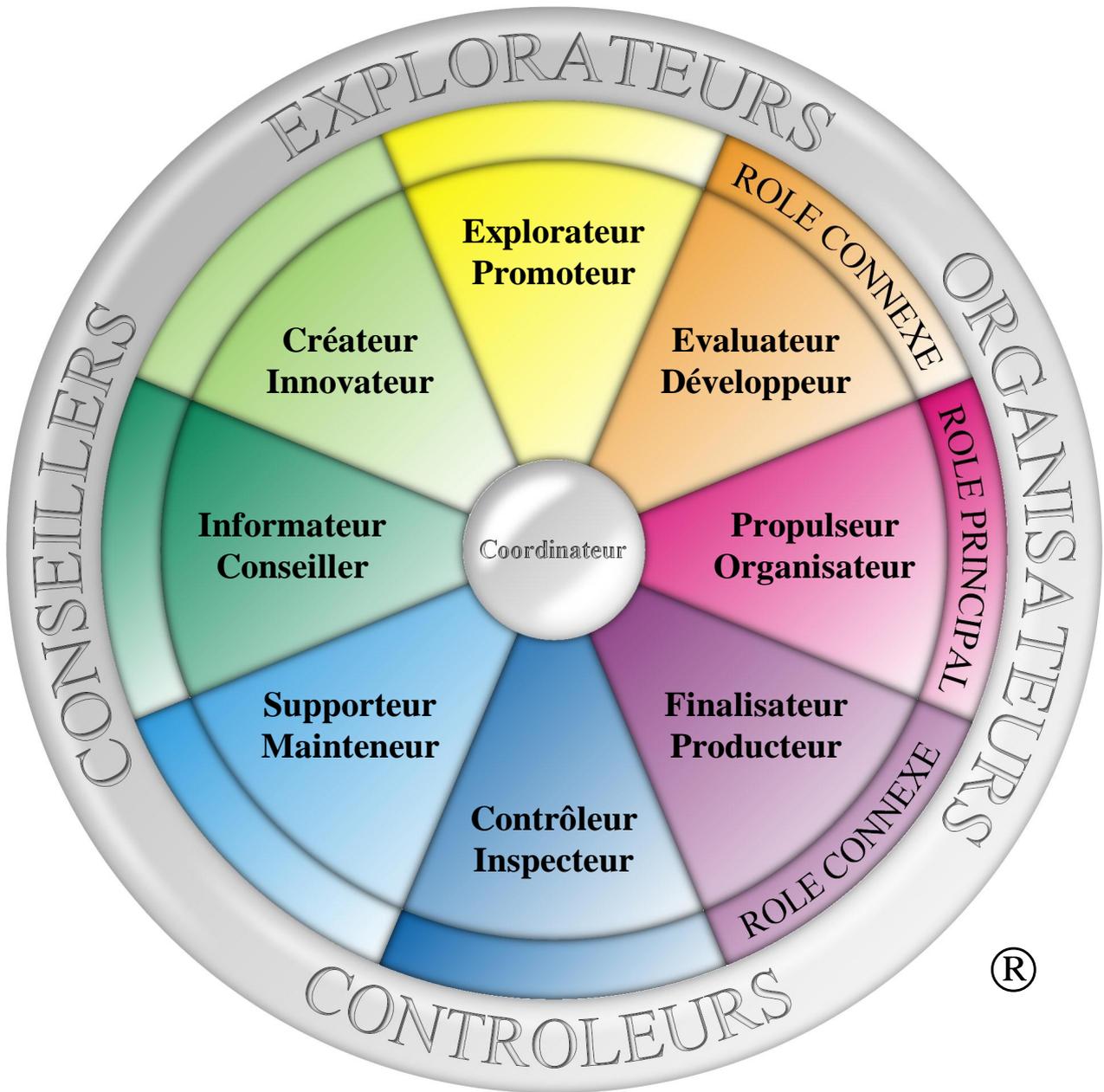
Procédure

1. Sélectionner dans la colonne "TMI on line" l'Index TMI dans la langue votre choix et précisez le nom du consultant accrédité (ici "Corinne Haubensak").
2. Répondre à **toutes les rubriques**, puis taper ENVOI.
3. Le test dure environ 20 à 30 minutes.
4. Les résultats feront l'objet d'un rapport individuel qui vous sera restitué personnellement.

Je vous souhaite plein succès pour cette première étape et me réjouis de partager ce bilan avec vous prochainement.

Très cordialement.

Corinne Haubensak
Consultante certifiée TMS



La Roue Team Management de Margerison-McCann

CASTELLA

Ci-dessus vous trouverez vos préférences principales et connexes sur la roue Team Management de Margerison McCann.

Nom : CASTELLA

Entreprise :

Rôle Principal : Propulseur-Organisateur

Rôles Connexes Finalisateur-Producteur
Evalueur-Développeur

Principaux Domaines de: Explorer, Organiser, Contrôler
Préférences



Votre Profil Team Management contient des informations relatives à vos préférences de travail. Il constitue un point de départ permettant de réfléchir à la manière dont vous envisagez votre travail et vos interactions avec les autres sur votre lieu de travail.

Toutes les équipes de travail doivent prendre en compte huit activités principales essentielles à leur réussite :

Conseiller	Recueillir et transmettre l'information
Innover	Susciter et expérimenter de nouvelles idées
Promouvoir	Explorer et présenter les opportunités
Développer	Evaluer et tester la faisabilité de nouvelles approches
Organiser	Fixer et mettre en œuvre les conditions de réalisation
Produire	Finaliser et livrer les prestations
Inspecter	Suivre et vérifier le fonctionnement des systèmes
Maintenir	Préserver et consolider les standards et les processus

Les réponses que vous avez données dans le Questionnaire du Profil Team Management ont permis de dériver vos préférences de travail. Tandis que vous êtes apte à travailler dans n'importe quel secteur de la Roue, nous avons pu identifier votre zone de prédilection, ou Rôle principal, ainsi que deux Rôles connexes qui correspondent aux zones bénéficiant ensuite de votre préférence. Tous les rôles sont présentés sur la Roue Team Management qui figure sur la première page du présent





Profil. La responsabilité du rôle de Coordinateur incombe à tous les membres de l'équipe.

Nous attirons votre attention sur le fait que le Questionnaire du Profil Team Management ne mesure pas les compétences ou l'expérience : il est possible que vous disposiez de bonnes aptitudes dans certains domaines de travail pour lesquels vous éprouvez peu d'attrance. Cependant, s'il y a correspondance entre vos préférences et les compétences requises pour votre travail, vous êtes plus susceptible d'apprécier votre travail, de développer vos compétences et d'obtenir de bons résultats. Lorsqu'un groupe est constitué d'individus dotés de préférences de travail complémentaires, il a plus de chances d'être efficace.

Les rôles définis sur votre Roue Team Management sont dérivés de vos approches préférées du travail dans quatre domaines différents :

- la manière dont vous interagissez avec les autres
- la manière dont vous rassemblez et utilisez les informations
- la manière dont vous prenez des décisions
- la manière dont vous organisez votre emploi du temps et celui des autres.

Ces quatre mesures de préférence du travail sont indiquées à la page suivante sous la forme d'échelles duelles allant de 0 à 30 des deux côtés d'un point central.

Par exemple, sur la première mesure de préférence au travail, la longueur de la barre sur la gauche indique la mesure dans laquelle vous interagissez de manière extravertie avec vos collègues de travail. La barre sur la droite indique la mesure dans laquelle vous entrez en contact de manière introvertie avec vos collègues de travail.

De manière similaire, la deuxième mesure indique dans quelle portée vous rassemblez et utilisez les informations, soit de manière pratique, soit de manière créative. La troisième mesure détermine dans quelle portée vous prenez vos décisions de manière analytique ou selon vos croyances, et la quatrième mesure détermine si vous aimez organiser votre emploi du temps et celui des autres de manière structurée ou flexible.





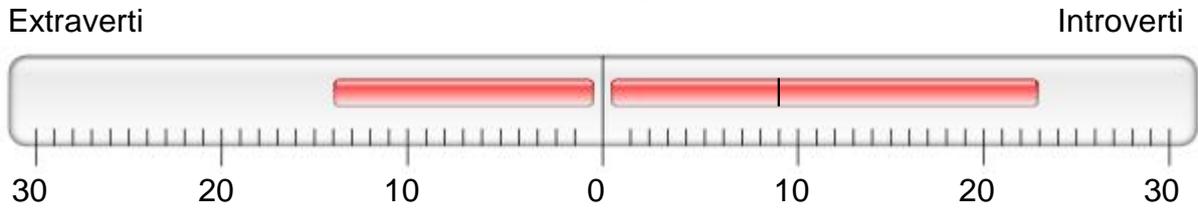
En soustrayant dans chaque dimension le score de la préférence la plus faible du score de la préférence la plus forte, vous obtenez vos préférences principales qui, dans votre cas, vous font pencher vers les modes de fonctionnement Introverti, Créatif, Analytique, et Structuré.



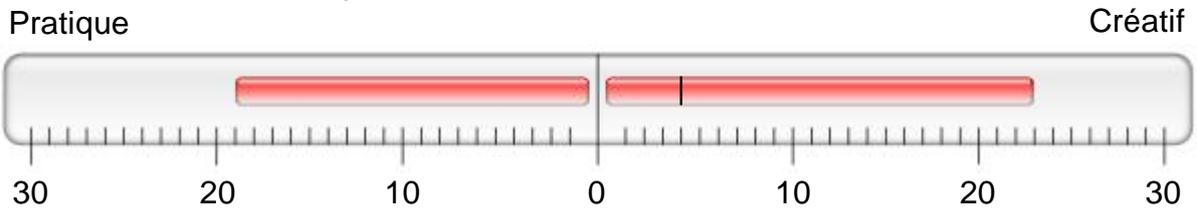


MESURES DE PREFERENCES DANS LE TRAVAIL

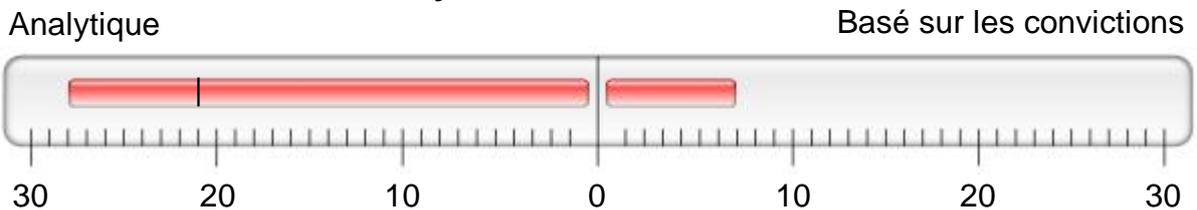
Vos Relations Interpersonnelles



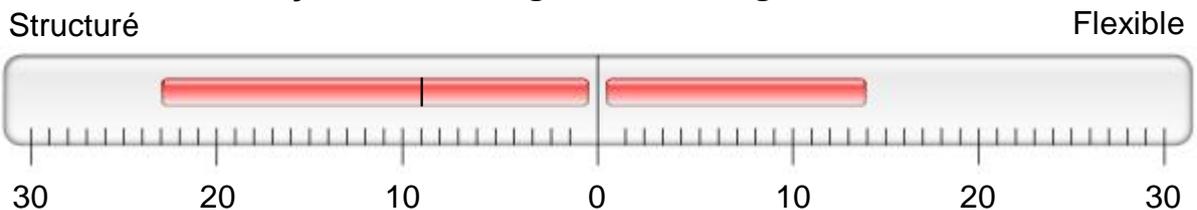
Votre Façon de Recueillir et d'Utiliser l'Information



Votre Façon de Prendre des Décisions



Votre Façon de Vous Organiser et d'Organiser les Autres





OBSERVATIONS GENERALES

Vous correspondez au profil "propulseur-organisateur" de la Roue Team Management.

Les "propulseurs-organisateurs" sont des personnes d'action et travaillent dur pour concrétiser des idées et mettre en pratique des systèmes. Ils peuvent se montrer exigeants et veulent que les choses soient faites de manière efficace et systématique. Ils continuent à aller droit au but en dépit de l'opposition qu'ils peuvent rencontrer.

Dans toutes les équipes, il est important de travailler avec des individus capables de se concentrer sur l'exécution d'idées et de programmes et qui veillent à organiser les autres pour qu'ils agissent de manière méthodique.

Si tel est votre champ de prédilection, vous aimez fixer des buts, les atteindre et passer au suivant. Vous appréciez des tâches très variées, et pouvez vous ennuyer si votre travail se limite à un seul aspect. Vous disposez d'une grande puissance de concentration et d'une forte détermination dans le travail. Vous n'aimez pas laisser des idées en suspens ou des projets à demi terminés. Vous faites de gros efforts pour organiser un projet et le terminer, et vous cherchez ensuite un autre défi. Par conséquent, le terme "propulseur-organisateur" vous convient dans la mesure où vous êtes très fort dans le rôle qui consiste à pousser et à organiser les autres et les événements, en vue d'atteindre un objectif.

Vous rencontrez parfois une certaine résistance de la part des autres. La principale raison vient du fait que vos idées risquent de surprendre les autres quand vous ne veillez pas à leur faire partager l'évolution de votre raisonnement. Ceci s'applique surtout aux "propulseurs-organisateurs" moins expérimentés qui n'ont pas encore développé le don d'obtenir la coopération des autres. Dans ces moments-là, vos collègues peuvent avoir l'impression d'être face à une innovation ou à une procédure qui a été parfaitement pensée, programmée, évaluée financièrement et souvent organisée, sans qu'ils aient été prévenus. Vous préférez sans doute garder vos projets pour vous jusqu'à ce que vous en soyez totalement satisfait. Ensuite, vous attendez des autres qu'ils réagissent rapidement et qu'ils les exécutent.





De votre point de vue, ce que vous proposez est évident et bien pensé. Vous avez généralement passé beaucoup de temps à réfléchir à la question et à perfectionner votre programme. Vous avez du mal à accepter que les autres puissent rejeter votre raisonnement sous l'impulsion du moment. Mais les "propulseurs-organiseurs" chevronnés ont appris au début de leur carrière que si l'on veut que les autres se sentent concernés et qu'ils s'engagent vis-à-vis d'un projet, il faut les faire participer dès le départ et savoir les écouter et les consulter.

La grande force des "propulseurs-organiseurs" réside dans leurs idées et dans la persistance qu'ils mettent à les suivre jusqu'au bout. Vous avez tendance à prendre la vie et votre travail au sérieux et pouvez exercer une pression considérable pour obtenir des résultats, sur vous-même bien sûr, mais également sur votre personnel et sur vos collègues. Quand vous avez une idée logique, fondée plus sur votre intellect que sur vos convictions, vous la poursuivez avec détermination jusqu'à ce que vous sentez que vous êtes à même d'agir sur la situation.

C'est ce désir de voir les idées se concrétiser qui motive les "propulseurs-organiseurs". En général, vous êtes capable de visualiser le résultat final et vous vous attendez à ce que les autres le soient aussi.

Vous préférez sans doute discuter avec une seule personne à la fois ou avec quelques amis ou collègues proches, et vous rédigez probablement votre programme avant de démarrer. Une fois que vous avez décidé de ce qu'il faut faire, vous pouvez être impatient de voir les résultats et pousser les autres pour qu'ils agissent.

Vous prenez plaisir à lancer un projet et vous travaillez avec acharnement en bravant l'éventuelle opposition. La routine du statut quo n'est pas pour vous. Cependant, après le lancement du projet ou du programme, vous êtes plus susceptible de passer la main à un "producteur-finalisateur" et de le laisser diriger les choses.

Selon les termes de la théorie Team Management Systems, vous êtes capable d'un comportement d'"exploration" mais aussi de "contrôle". Mais étant donné que vos préférences analytiques et créatives sont assez fortes, vous penchez le plus souvent





vers le côté exploration. Il est probable que vous aimez aussi exécuter les choses en fonction d'un programme, vous vous intéressez donc également aux aspects liés au contrôle du travail. Vous aimez mettre en place des systèmes et des procédures et les faire fonctionner.

Par conséquent, votre approche favorise l'action et ce de manière assez systématique et bien réglée. Parfois, il vous arrive d'éviter d'organiser des réunions de discussion - vous n'en voyez pas l'intérêt puisque vous avez déjà l'impression de posséder toutes les réponses! Mais quand vous organisez une réunion, vous la dirigez avec compétence, en établissant un ordre du jour méthodique et bien programmé. Vous écoutez généralement ce que les autres disent mais vous veillez à ce que leurs opinions n'empêchent pas la réunion de prendre la direction souhaitée. A moins de raisons exceptionnelles, vous poussez fermement pour que les décisions soient prises rapidement et qu'il soit possible d'agir. Vous n'aimez pas que les choses traînent.





QUALITES DE LEADER

Votre pensée créative et votre désir de passer à l'action fournissent la clé de votre manière de travailler. Vous êtes partisan de la méthode qui consiste à fixer des objectifs et à travailler en fonction d'un programme de façon à ce que vos idées soient rapidement mises en pratique. Vous faites appel à la raison, à la logique et à l'analyse et vous considérez généralement que ce que les gens pensent du travail qui leur est confié et d'autres questions de ce genre passent après l'impératif de terminer le projet.

En tant que "propulseur-organisateur", on peut compter sur vous pour faire démarrer les projets. Vous croisez le fer et vous vous dépensez sans compter jusqu'à ce que vos objectifs soient atteints. Entre autres, les "propulseurs-organisateurs" font d'excellents directeurs de projet quand les délais et les programmes mis en place sont d'importance capitale.

Ceux qui vous entourent, respectent votre aptitude à trouver des idées, à réfléchir à fond à la manière dont ils travailleront, et à les pousser à l'action. Vous êtes fait pour ouvrir la voie, pas pour suivre les autres. Quand vous êtes membre de l'équipe de quelqu'un d'autre, cela ne vous empêche pas de pousser et de mener la barque avec toute votre énergie.

Pour vous, être le leader consiste à faire avancer les choses. Il vous arrive donc de passer à l'action avant que les autres ne soient prêts. Vous vous retrouvez alors seul devant, sans bénéficier de soutien suffisant de la part des autres - vous considérez qu'ils traînent derrière en faisant preuve de mauvaise volonté.

Il vous arrive parfois de vous demander pourquoi vous êtes entouré de tant des personnes ayant constamment besoin d'être dirigés et motivés. Vous avancez à un rythme très rapide que ne partagent pas ceux qui correspondent à d'autres profils et dont les motivations et les centres d'intérêt sont différents des vôtres.

Mais dans l'ensemble, votre style se prête assez au rôle de leader. Vous avez tendance à chercher à atteindre cette position plutôt que d'attendre qu'on vous la propose. Ce qui





vous intéresse, ce n'est pas d'occuper une position de leader, c'est de faire en sorte que les autres suivent correctement. Si vous vous montrez patient et si vous consacrez le temps nécessaire pour permettre aux autres de comprendre vos idées et de suivre votre rythme, vous parviendrez à développer un style de direction efficace.





PRISE DE DECISION

Votre approche des décisions est généralement fondée sur les données disponibles plutôt que sur vos convictions personnelles. Mais il peut y avoir un conflit entre votre enthousiasme pour l'idée créative et la nécessité d'évaluer sa viabilité. Quand l'idée semble logique et qu'elle tient debout, vous êtes parfois prêt à passer à l'action sans avoir fait suffisamment d'essais préalables. Si vous pouviez au départ rassembler plus de données factuelles pour tester vos idées avant de vous engager totalement, vous économiseriez de gros efforts plus tard. Dans ce domaine, il pourrait s'avérer utile de travailler avec un "informateur-conseiller" au sein de votre équipe.

Vous possédez les capacités nécessaires pour prendre du recul et analyser les questions. Par conséquent, quand vous prenez une décision, vous préférez être aussi objectif que possible. Ce qui s'avère évidemment difficile quand les opinions et les émotions des autres s'interposent. Dans la plupart des cas, vous choisissez probablement la décision basée sur les "faits" plutôt que celle basée sur les "impressions". Mais quand vous vous trouvez dans ce genre de situation, essayez de faire suffisamment attention aux opinions des personnes concernées. Ecoutez et résumez leurs idées avant de vous engager et de prendre une décision précipitée.

Vous aimez oeuvrer de manière créative pour atteindre votre objectif. Si besoin est, vous pouvez vous forcer à prendre une décision difficile pour faire avancer les choses. Vous avez tendance à être volontaire, persévérant et bon organisateur. Si vous n'arrivez pas à faire marcher vos idées d'une certaine façon, vous les réorganisez jusqu'à ce que vous trouviez la bonne méthode. En général, vous êtes particulièrement fort quand il s'agit de gérer les règles, les procédures et les systèmes de l'organisation pour parvenir à vos fins.





VOS RAPPORTS AVEC LES AUTRES

Vous avez une approche plutôt calme des problèmes et vous êtes capable de travailler seul pendant de longues périodes en vous concentrant sur les questions en cours. C'est souvent comme cela que vous travaillez le mieux. Mais votre travail exige souvent que vous ayez plus de contacts avec les autres pour concrétiser les projets.

Vous vous efforcez d'entraîner les autres, mais ils ne réagissent pas toujours aussi vite que vous le souhaitez. Vous pouvez considérer cela comme une opposition ou une résistance à agir en fonction d'idées auxquelles vous avez réfléchi assez profondément. Pourtant, les critiques initiales viennent peut-être du fait que les autres n'ont pas participé à l'évolution de vos idées et qu'ils ne les comprennent pas bien.

Si vous rencontrez une "opposition" de la part d'amis et de collègues, pensez à ce que cela peut signifier. Vos idées peuvent avoir des airs de défi et surprendre les autres. Essayez de voir comment vous pouvez partager vos idées avec les autres le plus tôt possible et utilisez leurs critiques dans le cadre du processus de résolution des problèmes. Vous souhaitez bien sûr persévérer, mais faites-le en tenant compte des opinions et des sentiments des autres. Si vous gagnez leur accord et leur engagement, la réalisation de vos idées ou de votre projet n'en sera que plus rapide.

Dans l'ensemble, vous vous fiez plus à votre jugement personnel qu'à celui des autres. Vous n'avez sans doute pas grand besoin de compagnie, dans la mesure où c'est seul que vous travaillez le mieux, en réfléchissant tranquillement. Par conséquent, quand vous travaillez avec les autres, essayez de développer l'art de poser des questions, d'écouter activement et de diffuser vos idées - de manière formelle et informelle -, de façon à ce qu'ils aient l'impression d'être capables de vous suivre.

En général, vous évaluez les choses calmement, après avoir écouté l'opinion de ceux que vous respectez. La vitesse à laquelle vous cherchez à exécuter vos idées fait que certaines personnes se sentent un peu laissées au dépourvu. Il est important que vous ne perdiez pas contact avec ces membres de l'équipe, et il faut que vous organisiez des réunions régulières, formelles et informelles, pour que tous se sentent concernés.





Cela prend du temps, et vous pouvez penser que cela vous empêche d'aller aussi vite que vous le souhaiteriez. Mais les communications interpersonnelles sont la clé du succès final de vos projets.

Souvent, les cadres supérieurs qui marquent une préférence pour le rôle du "propulseur-organisateur" adaptent leur comportement en conséquence en développant des qualités de communication et de coordination par l'expérience et l'évolution personnelle. Ils développent progressivement un véritable don pour diriger les autres et ce sont généralement des managers de très haut calibre. L'expérience vous révélera votre degré d'efficacité en tant que communicateur et coordinateur. Les points suivants traitent de cette question dans le cadre de la conduite de l'équipe.





BATIR UNE EQUIPE

Vous êtes capable de bâtir une équipe efficace, à condition que vous preniez le temps d'informer régulièrement ceux qui vous entourent. Vos idées représentent une force. Les autres ont besoin d'en discuter avec vous et de comprendre où vous allez si vous voulez qu'ils exécutent vos projets. Si vous tenez compte de ces impératifs, votre attitude portera ses fruits. Il est également indispensable que vous disposiez de personnes capables de se baser sur vos initiatives de départ et de les suivre jusqu'au bout.

Votre grande force réside dans votre aptitude à concrétiser vos idées. Veillez à construire une équipe équilibrée dont les forces complètent les vôtres. Ceci implique de vous entourer de gens capables de fournir l'information nécessaire pour valider vos idées et de collègues qui les suivront régulièrement jusqu'au bout.

Vous avez probablement tendance à vous entourer d'"évaluateurs-développeurs", de "producteurs-finalisateurs" ou d'autres "propulseurs-organisateur" comme vous, parce que c'est avec eux que vous vous entendez le mieux. Toutefois, l'"informateur-conseiller" pourrait jouer un excellent rôle complémentaire. Il vous fournira de nombreuses informations et prendra le temps de passer en revue les détails avant de vous conseiller. Il n'est pas du genre à essayer de vous supplanter et devrait pas conséquent être un bon complément par rapport à vous.

Vous pouvez avoir du mal à bâtir une équipe. Vous avez tendance à préférer réfléchir seul et à faire ensuite réaliser vos idées par les autres, tandis que vous passez au projet suivant. Par conséquent, il faut que vous preniez le temps de choisir et de former des collaborateurs à qui vous puissiez déléguer des tâches avant de passer au projet suivant - sinon vous serez déçu de voir que vos idées ne sont pas menées à terme.





DOMAINES SUSCEPTIBLES D'ETRE AMELIORES

Compte tenu de vos forces personnelles, il faut que vous estimiez votre efficacité réelle quand il s'agit de concrétiser vos idées. Les points suivants pourront vous y aider :

- Vos idées représentent une force clé, et vous possédez le dynamisme nécessaire pour les mettre en pratique. Si vous rassemblez plus de données factuelles au départ pour tester vos idées avant de vous engager à les concrétiser, vous économiserez de gros efforts plus tard. Par conséquent, veillez à compléter vos qualités intuitives en vous assurant du concours de quelqu'un possédant une approche extrêmement pratique.
- Essayez de voir comment vous pouvez faire partager vos idées aux autres au fur et à mesure qu'elles évoluent, et considérez leurs critiques comme faisant partie du processus de résolution des problèmes. Vous vous assurerez ainsi de leur consentement et de leur participation enthousiaste.
- En général, les autres respectent vos capacités d'analyse et votre détermination à réussir, mais ils ont parfois l'impression que vous ne tenez pas compte de leurs opinions et de leurs convictions, en particulier quand vous êtes impatient. Vous avez bien entendu envie d'aller de l'avant, mais faites-le en prenant en considération les idées et les convictions des autres - pour mener à bien le projet, il est indispensable qu'ils se sentent concernés. Développez le don qui consiste à résumer l'opinion des autres et à reconnaître leur point de vue - que vous en teniez compte ou non dans la prise de décision finale. Pour conserver une équipe efficace, il est indispensable de reconnaître la position des autres.
- Habituellement, vous aimez résoudre les problèmes aussi rapidement que possible. Veillez cependant à ce que tous les aspects du projet soient menés à terme - les autres ne voient pas nécessairement l'objectif aussi clairement que vous. Vous êtes souvent tenté de passer à un autre défi complexe avant que celui en cours ne soit finalisé. Et vous vous retrouvez à la tête de deux tâches considérables. Il faut que vous travailliez étroitement avec un "producteur





finalisateur" capable de prendre le relais et de se charger du fonctionnement quotidien du système.

Dans l'ensemble, les "propulseurs-organiseurs" peuvent être des réalisateurs efficaces, notamment en matière de gestion de projets. Sans eux, bien des idées ne seraient jamais concrétisées, et les produits ou les services, de même que les organisations, seraient moins novateurs.





POINTS CLES A NOTER POUR LES "PROPULSEURS-ORGANISATEURS"

- Vous préférez diriger plutôt que suivre.
- Vous pouvez être créatif tout en étant dans votre domaine de prédilection.
- Vous aimez concrétiser des idées.
- Vous pouvez vous montrer dur envers vous-même et envers les autres dans le travail.
- Vous avez tendance à évaluer les autres en fonction de leurs performances effectives plus qu'en fonction de leur rang hiérarchique.
- Vous avez tendance à être indépendant et impatient, toujours en quête de nouveaux défis.
- Vous aimez généralement les problèmes complexes que vous pouvez réduire à une approche systématique.
- Vous insistez pour établir des procédures et des systèmes organisationnels pour mener à bien le travail.
- Vous n'aimez pas la routine et le statut quo.
- Vous organisez et réorganisez jusqu'à atteindre vos objectifs.
- Vous êtes tourné vers l'avenir, et vous vous concentrez parfois sur le lendemain aux dépens du présent.
- Vous préférez généralement travailler avec des idées et des systèmes plutôt qu'avec des individus.





- Vous travaillez en fonction d'objectifs et cherchez des approches logiques.
- Vous êtes capable d'adopter un style discret mais volontaire pour que le travail se fasse.
- Vous aimez travailler sur des projets comportant un défi et un délai précis, et passer ensuite au projet suivant.
- Vous êtes capable de créer un système pour que les choses soient accomplies, mais vous préférez en laisser la gestion quotidienne aux autres.
- Vous réfléchissez à fond aux questions et vous êtes capable de vous concentrer pendant de longues périodes.
- Vous êtes résolu et quand vous avez pris une décision, vous persévérez plutôt que de faire marche arrière.
- Vous aimez que les choses soient faites comme vous l'entendez.
- Vous avez tendance à communiquer ce que vous voulez clairement par écrit, et vous vous attendez à ce que les autres comprennent et passent à l'action, avec ou sans discussion préalable.
- En poursuivant vos objectifs, il vous arrive de négliger les opinions des autres.
- Si nécessaire, vous êtes capable de prendre des décisions délicates.
- Vous vous efforcez d'obtenir des résultats et d'atteindre les objectifs malgré l'opposition rencontrée.





ROLES CONNEXES

Bien que préférant adopter une attitude discrète dans vos rapports avec autrui, vous savez aussi être plus ouvert, surtout avec les personnes que vous connaissez bien. Dans ces circonstances, vous avez tendance à travailler de manière plus "exploratrice", en agissant momentanément en "évaluateur-développeur". C'est le cas quand vous travaillez sur un projet novateur qui comporte selon vous d'énormes avantages pour l'organisation.

C'est quand vous vous ouvrez que vous êtes le plus capable d'influencer les autres. A ce moment-là, vous êtes plein d'entrain, éloquent, et vous proposez de nombreuses approches novatrices. En général, vos idées restent cependant fondées sur la logique et sur un bon raisonnement, et vous ne négligez jamais les aspects pratiques de votre travail. Vous faites preuve d'ouverture d'esprit et vous êtes assez réceptif au changement, mais vous cherchez généralement à évaluer les nouveaux projets de façon analytique avant de passer à l'action. Vous ne laissez pas les choses en suspens pendant trop longtemps, vous avez envie d'avancer pour voir fonctionner l'idée dans la pratique.

Vous essayez toujours d'inclure une certaine structure dans votre manière de travailler, en fixant des délais et des objectifs, même s'il vous arrive de ne pas les atteindre ou de devoir les réaménager. Votre passion pour la compétence et l'efficacité vous rend parfois impatient quand les autres ne respectent pas les programmes que vous avez établis. Dans ces moments-là, vous êtes parfois caustique et il vous arrive de dire des choses que vous regrettez ensuite.

Selon le Questionnaire Team Management Systems, vous obtenez le plus de points dans les domaines suivants: la prise de décision analytique et l'organisation structurée. Ces deux aspects combinés situent vos préférences fondamentales dans la zone "organisation", à droite sur la Roue Team Management. Vos rôles connexes sont situés de part et d'autre de votre rôle principal et tous les secteurs font ressortir votre aptitude à mener à terme les projets dont vous êtes chargé.





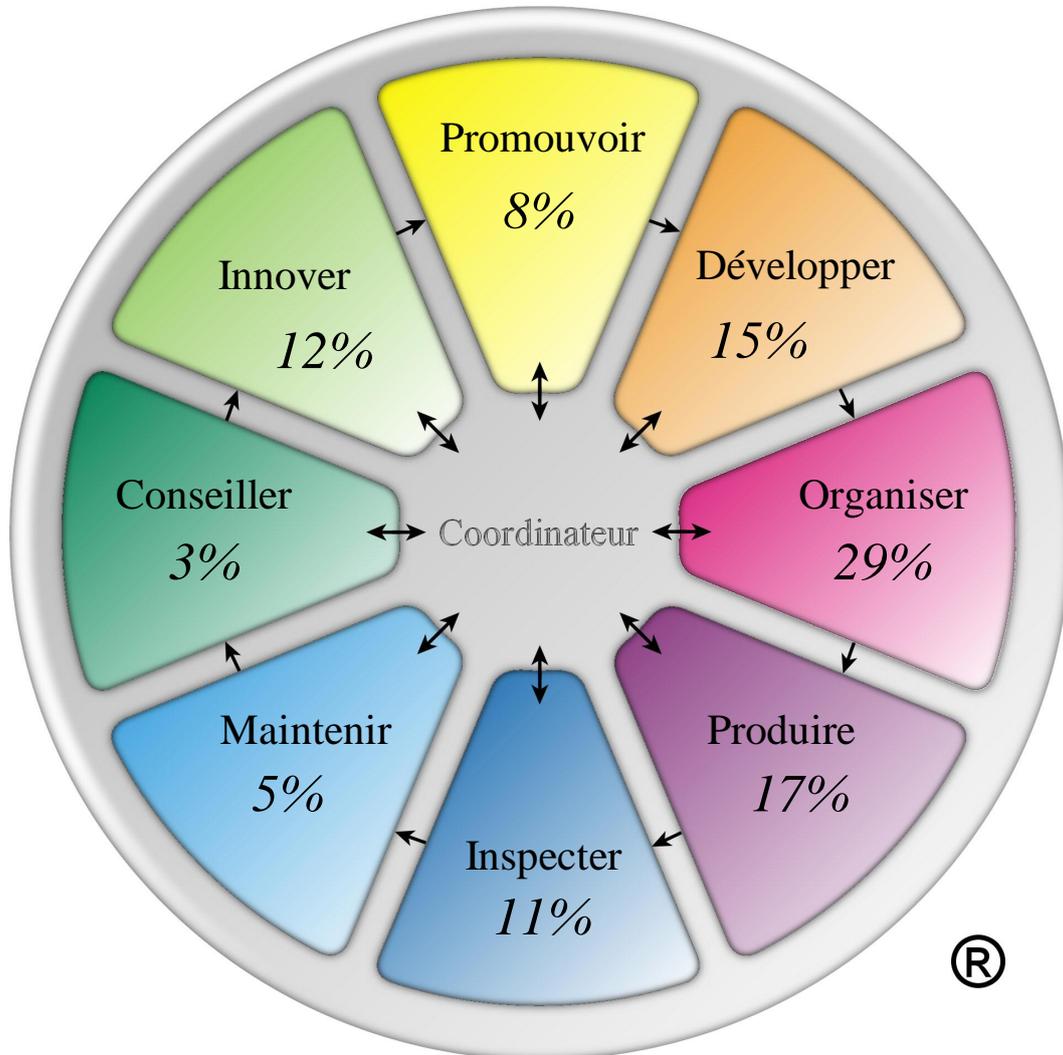
Par moments, votre côté "finalisateur-producteur" fait surface et vous êtes capable de suivre les projets jusqu'à ce qu'ils soient entièrement terminés, bien que vous préféreriez peut-être que d'autres se chargent de la phase finale. Dans ces moments-là, vous êtes capable de prendre du recul par rapport aux événements quotidiens et de réfléchir avec profondeur aux questions en jeu. Vous cherchez à recueillir vos propres données factuelles, de façon à pouvoir analyser le pour et le contre de la question. Vous vous méfiez donc de ceux qui parlent bien mais qui se contentent de proposer des opinions sans apporter d'informations détaillées. Si possible, vous préférez compter sur votre propre jugement, en particulier quand vous devez résoudre des questions complexes ou que votre entourage est surmené. Dans ces circonstances, vous restez généralement fiable et digne de confiance.

Votre approche analytique de la prise de décision vous permet d'évaluer les différentes voies de manière détachées. Mais vous n'êtes pas toujours conscient des sentiments personnels des autres, ce qui peut vous poser des problèmes quand il s'agit de faire accepter les solutions qui ont été décidées. Il faut que vous consacriez du temps à examiner les attitudes et les opinions des autres, au stade du diagnostic du problème et à celui de l'exécution de la solution.





DISTRIBUTION DES PREFERENCES DANS LE TRAVAIL



La Roue Team Management permet de mettre en évidence votre préférence de rôle principal ainsi que deux rôles connexes. Sur le plan des huit types de travail définissant les tâches critiques d'une équipe, ces rôles indiquent les trois principaux domaines de tâches sur lesquels vous préférez travailler.

Les scores obtenus sur la Roue Team Management peuvent être étendus au-delà des trois principaux domaines de tâches de manière à produire une distribution de préférences de travail indiquant votre niveau de préférence pour l'ensemble des huit





types de travail. Ces informations sont utiles lors de la répartition du travail entre les membres d'une équipe, puisque la théorie de management d'équipe indique que les huit types de travail sont tous cruciaux pour le succès d'une équipe. Si plusieurs membres d'une équipe ont le même rôle principal et les mêmes rôles connexes, il peut s'avérer utile de consulter les distributions de préférence de travail pour déterminer s'il existe une différence majeure entre les domaines de tâches les moins appréciés par les membres de l'équipe.

Votre distribution de préférence de travail est indiquée en points de pourcentages répartis entre les huit types de travail, indiquant les tâches que vous préférez et celles que vous aimez le moins. Si les pourcentages sont similaires, vous serez relativement à l'aise pour travailler sur n'importe quelle tâche. Si vous avez un écart de plus de 15 points de pourcentage entre le score le plus élevé et celui le plus faible, cela signifie que vous aimez vraiment certaines tâches, tandis que vous n'appréciez pas du tout d'autres.

Lors de la répartition des tâches, il est raisonnable de faire chevaucher vos préférences de travail et les tâches devant être entreprises par l'équipe. Si vous consacrez beaucoup de temps aux domaines qui ne font pas partie de vos préférences, votre plaisir et votre bien-être au travail peuvent en être affectés. De même, si vous travaillez uniquement sur des types de travail correspondant à vos préférences de travail, il est possible que vous passiez à côté d'importantes opportunités de développement personnel dans des domaines de moindre préférence.

Il est important de garder à l'esprit que les préférences de travail et les compétences ne sont pas liées, et vous pouvez aboutir à de bons résultats dans des types de travail pour lesquels vous avez une préférence faible. Il est cependant important de trouver le bon équilibre entre travailler dans le sens de vos préférences et travailler à leur rencontre. Les recherches que nous avons entreprises indiquent qu'un équilibre deux-tiers/un-tiers satisfait beaucoup de personnes, et que les problèmes d'insatisfaction surviennent lorsque ce rapport est inversé de manière significative. En travaillant dans le sens de vos préférences, vous parviendrez mieux à établir des conditions de travail dans lesquelles votre énergie mentale et psychique peut circuler librement.





COORDONNER

Le rôle de Coordinateur est au centre de la Roue Team Management. Il n'est pas défini par les préférences, mais par les compétences devant être développées par tous les membres de l'équipe. Les compétences de coordination comprennent la coordination de personnes, la coordination des tâches et la coordination de leadership.

Les compétences de coordination de personnes jouent un rôle capital pour tous les membres de l'équipe, en particulier la compétence de communication. Il est utile ici d'utiliser la technique de <<Pacing>> : l'adaptation de votre style de communication de manière à ce qu'il corresponde aux préférences de rôle des autres personnes. Le succès de la mise en oeuvre des compétences de pacing permet d'éviter les conflits et génère des interactions plus productives.

Vous trouverez ci-dessous les points-clés principaux devant être pris en compte par les membres de l'équipe lors qu'ils interagissent avec une préférence de rôle principal de Propulseur-Organisateur comme la vôtre. Lisez chaque point et déterminez si vous apprécieriez que votre interlocuteur se comporte avec vous d'une telle manière. Surlignez les points de pacing avec lesquels vous êtes complètement d'accord et communiquez-les aux autres membres de l'équipe. Ceci peut les aider à comprendre ce à quoi vous êtes sensible et de quelle manière ils peuvent satisfaire vos besoins.

Pour que la coordination entre vous soit plus efficace, la personne avec laquelle vous interagissez pourrait :

- S'adresser à vous d'une manière professionnelle.
- Vous donner le temps de réfléchir.
- Vous permettre de terminer d'exposer votre point de vue sans vous interrompre, en particulier si vous aimez choisir soigneusement les termes dans lesquels vous vous exprimez.





- Demander des clarifications si elle ne comprend pas ce que vous êtes en train de dire.
- Vérifier qu'elle comprend bien les faits et les écrire pour vous permettre d'y réfléchir.
- Etre préparée à des questions perspicaces et logiques, sur votre part.
- Prendre rendez-vous à l'avance pour vous rencontrer, au lieu d'appeler à l'improviste.
- Utiliser des représentations visuelles, peut-être sur un tableau blanc, pour faire comprendre son point de vue.
- Vous donner des options au lieu de suggérer une solution unique.
- Etayer ses arguments à l'aide de faits plutôt que des opinions.
- Equilibrer la génération d'idées avec la convergence sur les résultats et les actions.
- Être ponctuelle aux réunions.
- Respecter les ordres du jour.
- Se rendre compte que vos pensées peuvent être ailleurs et donc apprendre des techniques pour vous donner envie de l'écouter.
- Résumer le contenu des conversations, mais vérifier que les résumés sont succincts et se résument aux faits et ne véhiculent pas ses opinions.

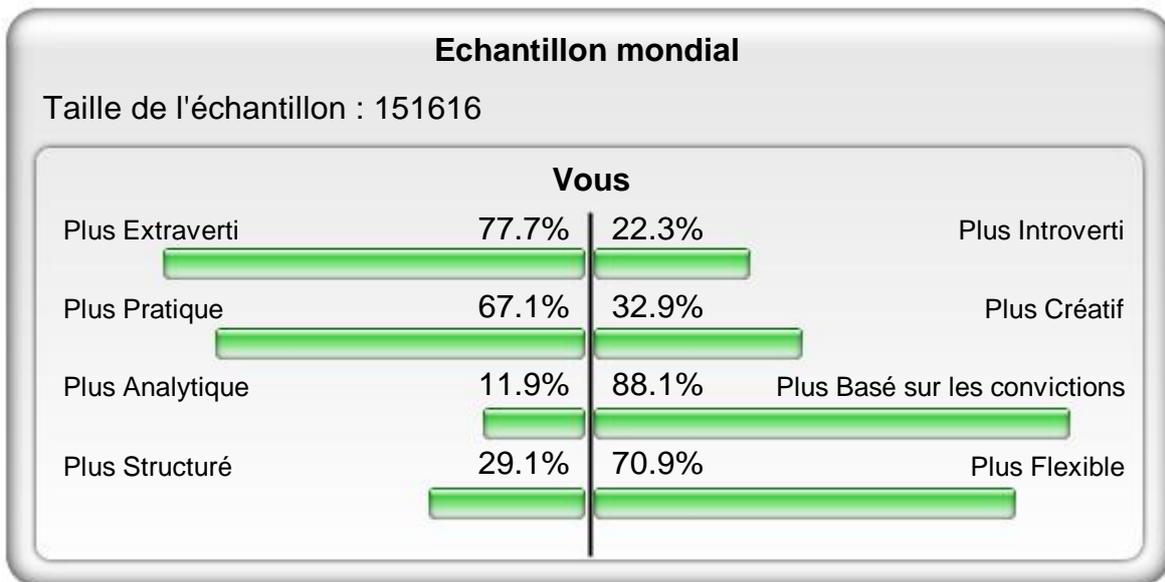




DONNEES STATISTIQUES

Le tableau ci-dessous permet de comparer vos scores à ceux de groupes sélectionnés dans notre base de données.

Par exemple le première tableau montre que par rapport à vous 77.7% des personnes préfèrent une approche du travail plus extravertie et 22.4% une approche plus introvertie.





SCORES MEDIANS DES GROUPES DE REFERENCE SELECTIONNES

Qu'est-ce que la médiane?

Le score médian est le point central qui sépare, dans un échantillon considéré, les scores nets supérieurs à 50% de ceux inférieurs à 50%.

Vous pouvez comparer ci-dessous vos propres scores médians avec ceux des groupes considérés.

Vos Scores : I: 9 C: 4 A: 21 S: 9

Scores médians de groupes sélectionnés

Echantillon mondial E: 2 P: 1 A: 11 S: 4





AVIS DE NON RESPONSABILITE

©...2005, Version 7.39 Bellcastle Pty Ltd. Tous droits réservés. Réalisé le 08.11.2005. Aucune partie de ce document ne peut être reproduite, mise en mémoire ou transférée - que ce soit par des moyens électroniques, mécaniques, de photocopie, d'enregistrement ou par quelque autre procédé - sans l'autorisation préalable écrite des détenteurs du copyright.

Les descriptions incluses dans ce profil procèdent des informations fournies dans le Questionnaire Team Management Systems. Bien que la plus grande attention ait été prêtée à la réalisation de ce profil, les auteurs et les éditeurs tiennent à souligner que chaque profil est fondé sur des observations générales et qu'ils ne peuvent pas être tenus responsables de décisions, interprétations ou conclusions spécifiques découlant de l'utilisation de ces données.

