

Exemple

Profil d'équipe-ca
11-08-25



Table des Matières

Profil Personnel 2
Talents pour l'entreprise..... 3
Domaines d'amélioration de l'Equipe..... 4
Les indicateurs..... 5
Les Couleurs des membres de l'Equipe..... 7
La Moyenne des Couleurs de l'Equipe..... 8
Comparaison Styles Naturel et Adapté..... 9
Vos positions sur la Roue AeC..... 10
La description des valeurs..... 12
Les Valeurs des membres de l'Equipe..... 14
Indices de dispersion..... 16



Talents pour l'entreprise

Cette section définit les talents que l'équipe apporte collectivement à l'entreprise. Ce profil est un profil collectif parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes des membres de cette équipe qui peuvent parfois s'opposer.

Vérifiez si ceux-ci semblent bien utilisés ou demandez-vous, ensemble avec les autres membres de cette équipe, comment ils pourraient être mieux utilisés.

- ☆ Est tolérante
- ☆ Est plutôt coopérative
- ☆ Favorise le consensus
- ☆ A la capacité de prendre du recul avec objectivité
- ☆ Sait être organisée avec soin
- ☆ Peut se conformer avec diplomatie lorsque nécessaire
- ☆ Est capable de mener plusieurs activités en même temps
- ☆ Aime bien la mobilité et l'absence de routine
- ☆ Peut réagir avec rapidité
- ☆ Est très conviviale et relationnelle
- ☆ Fourmille d'idées originales
- ☆ Est très spontanée et optimiste
- ☆ Arbitre les conflits

Domaines d'amélioration de l'Equipe

Vous trouverez ci-dessous, par ordre décroissant, quelques pistes d'amélioration concernant l'équipe sous un angle collectif.

Là encore, ce profil est un profil collectif parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes des membres de cette équipe qui peuvent parfois s'opposer. Celles-ci sont plus ou moins encore d'actualité en fonction du travail que ces membres ont déjà effectué sur eux-mêmes.

L'Equipe peut avoir tendance à :

- Vouloir des explications détaillées avant de procéder à des changements pour s'assurer de bien comprendre
- S'inquiéter plus que nécessaire
- Laisser les autres prendre les décisions
- Trop rechercher une reconnaissance personnelle au travers de sa convivialité
- Etre si expansive qu'elle peut paraître envahissante et superficielle
- Etre si spontanée et optimiste qu'elle peut paraître irréaliste
- Avoir du mal à organiser et gérer son temps
- Chercher à éviter tout climat antagoniste
- Hésiter d'agir sur des nouveaux problèmes
- Etre sur la défensive quand il y a un risque
- Avoir un rythme saccadé
- Privilégier l'innovation et la créativité au point d'en oublier l'importance des méthodes
- Pouvoir faire des remarques à l'improviste qui peuvent être perçues comme des reproches personnels



Exemple

Les indicateurs

Cette page a pour objet de synthétiser et de schématiser votre profil en 16 indicateurs, opposés 2 à 2, qui ne mesurent pas l'intensité des couleurs, comme c'est le cas avec les graphiques, mais le rapport qu'elles ont entre elles.

Ces indicateurs sont représentés sous forme de ratios en pourcentages de 0 à 100 sur deux échelles graduées correspondant à votre Style Naturel et votre Style Adapté. Ce sont :

- Vision globale
- Attention portée aux détails
- Focalisation sur la tâche
- Focalisation sur la relation
- Focalisation sur les résultats/Exigence
- Focalisation sur les contacts humains/Convivialité
- Sens de l'urgence/Directivité/Prise de risques
- Patience/Coopération/Cohérence
- Autorité/Individualité/Action
- Adaptabilité/Respect des règles/Réflexion
- Extériorisation/Spontanéité/Influence
- Concentration/Méthode/Suivi
- Optimisme/Créativité/Originalité
- Prévoyance/Perfectionnisme/Gestion administratif
- Focalisation sur une stabilité issue d'une harmonie affective
- Focalisation sur une stabilité issue d'un ordre rationnel

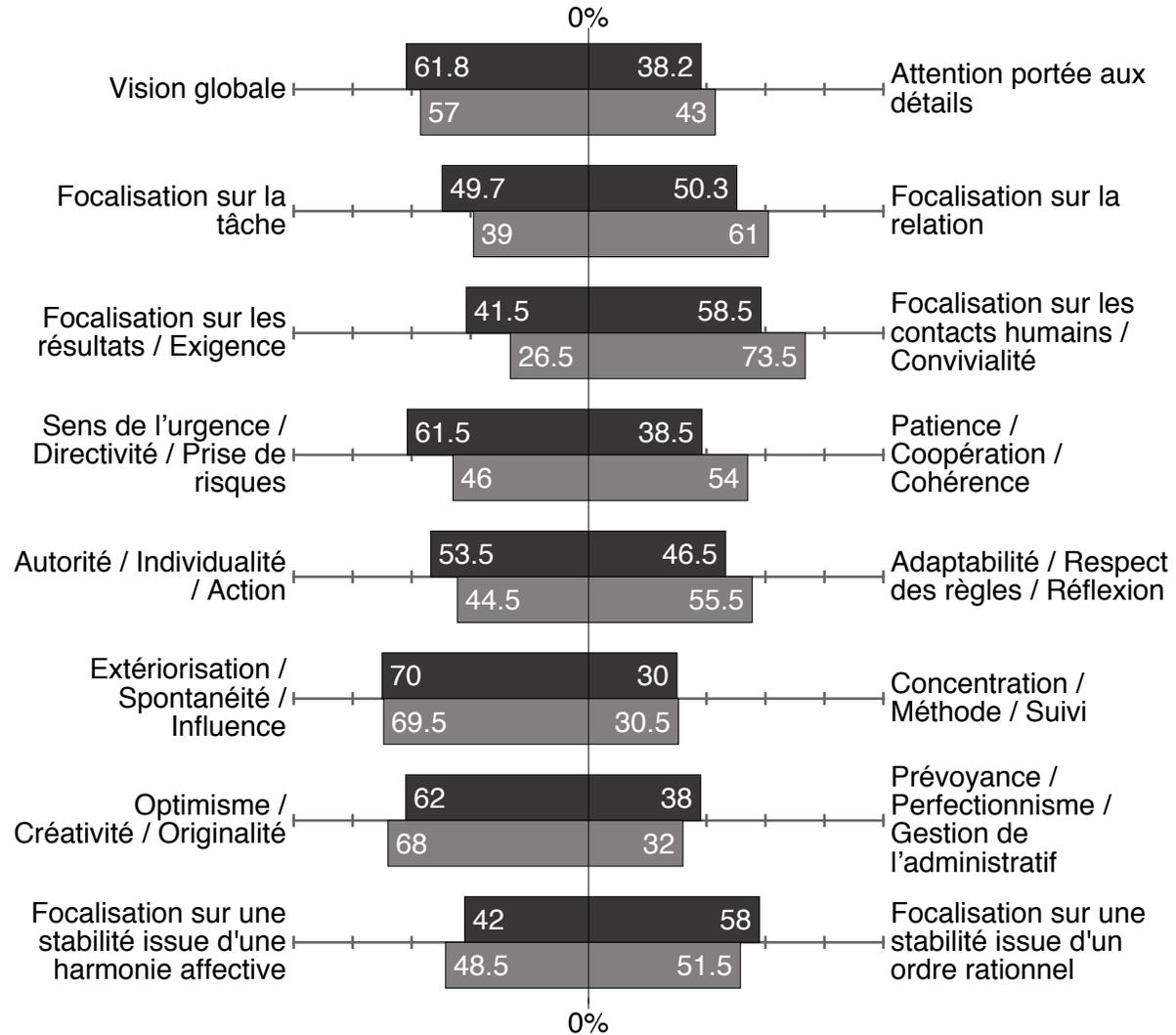
Ces informations vous permettent de visualiser rapidement vos forces et vos tendances ainsi que vos points à améliorer, qui en sont la contrepartie.

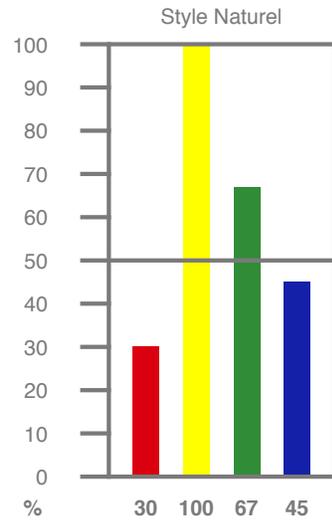
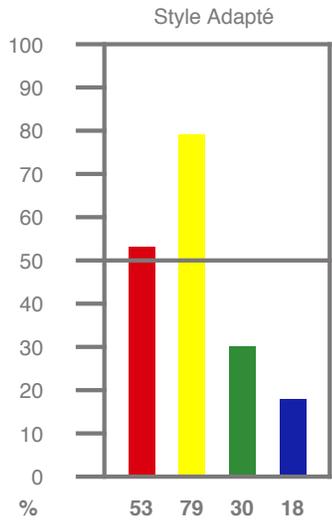
Ici encore, il n'y a pas de bons ou de mauvais indicateurs, mais seulement une représentation visuelle et quantifiée de la dynamique qui existe entre chacun des deux pôles concernant votre Style Naturel et votre Style Adapté.



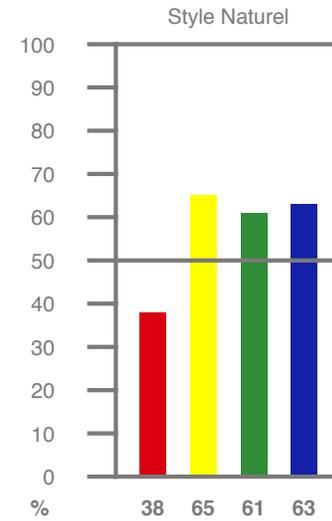
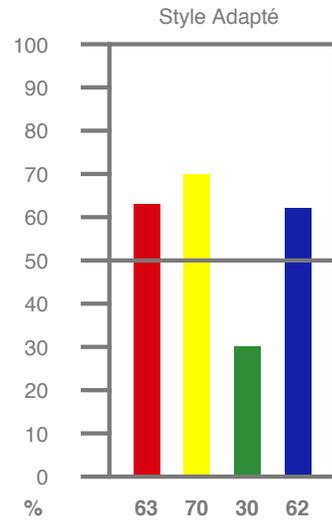
Les indicateurs

■ Style Adapté
 ■ Style Naturel

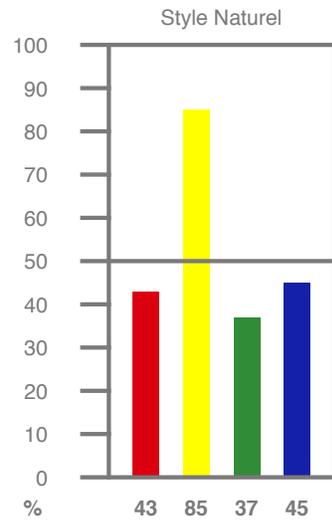
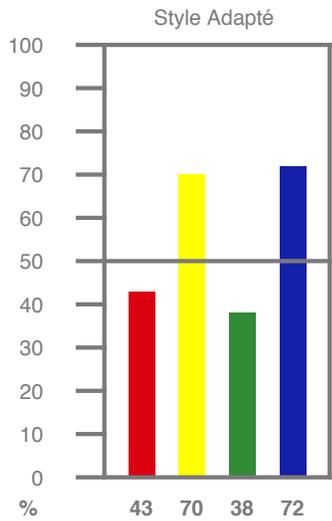




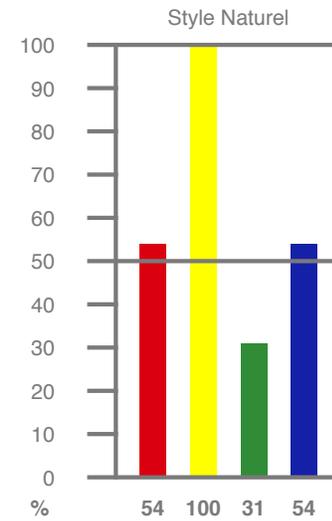
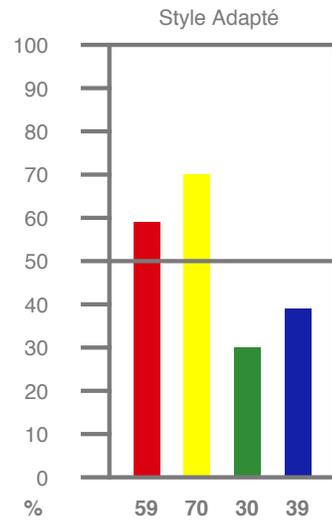
BARBEAU Lorraine



Lafontaine Louise

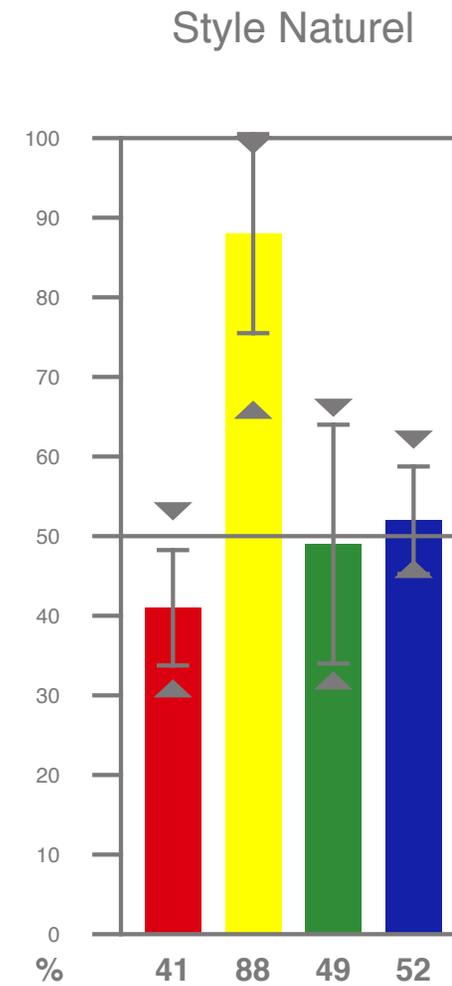
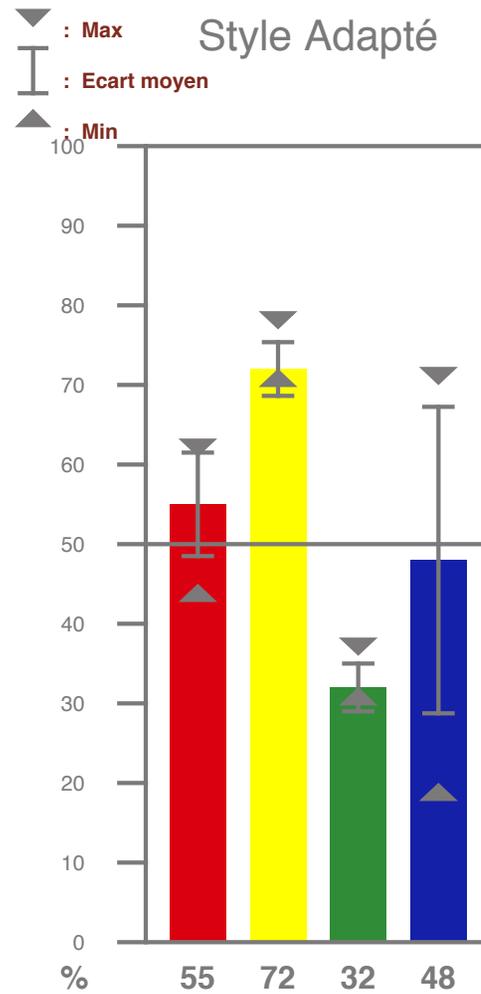


NANCIE Chevette



PARé Martin

La Moyenne des Couleurs de l'Equipe

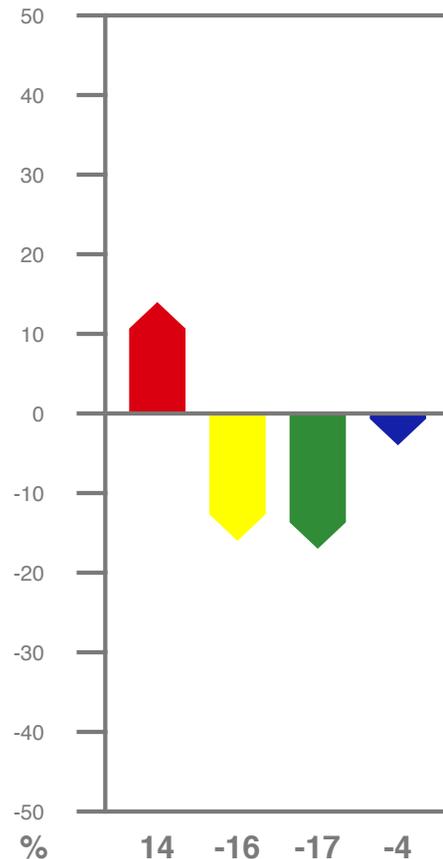


Comparaison Styles Naturel et Adapté

Cette section permet de connaître, d'analyser et de comprendre les différences qui peuvent exister entre le style naturel de l'équipe, résultant de la moyenne des styles naturels de ses membres correspondant à ce qu'ils sont, et le style adapté de l'équipe, résultant de la moyenne des styles adaptés de ses membres correspondant à ce qu'ils manifestent dans cette équipe.

La signification générale des Couleurs est à moduler en fonction de l'intensité des mouvements de celles-ci.

Elle permet de prendre conscience des décalages qui peuvent exister entre ces deux styles et des risques de tension qui peuvent découler de cette adaptation.



Signification générale des Couleurs qui augmentent et inverse de celles qui diminuent

Rouge : plus exigeant avec soi-même et autrui, orienté vers les résultats, combatif et dirigiste

Jaune : plus expansif, convivial, relationnel et spontané

Vert : plus coopératif, méthodique, concentré, constant, stable, cohérent, nuancé et patient

Bleu : plus centré sur les règles et procédures, perfectionniste, prévoyant, ordonné et réfléchi

Signification générale des Couleurs qui diminuent et inverse de celles qui augmentent

Rouge : plus conciliant, à l'écoute et paisible

Jaune : plus incisif, factuel, logique, solitaire, réservé et contrôlé

Vert : plus effervescent, rapide et multi-tâches

Bleu : plus intrépide, novateur et indépendant



Vos positions sur la Roue AeC

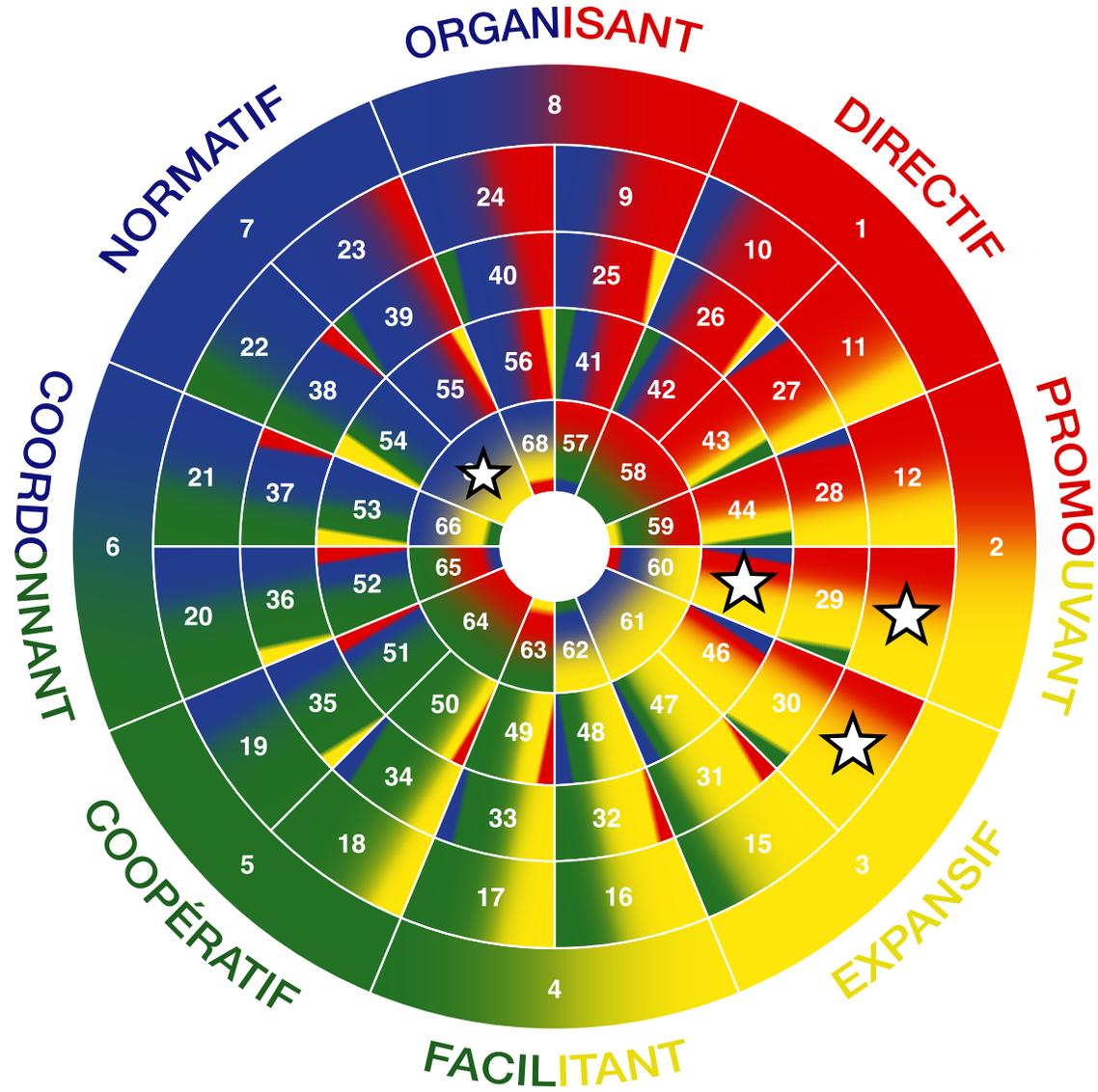
★ Votre Style Adapté

BARBEAU Lorraine : 14

Lafontaine Louise : 45

NANCIE Chevrette : 67

PARé Martin : 13



Vos positions sur la Roue AeC

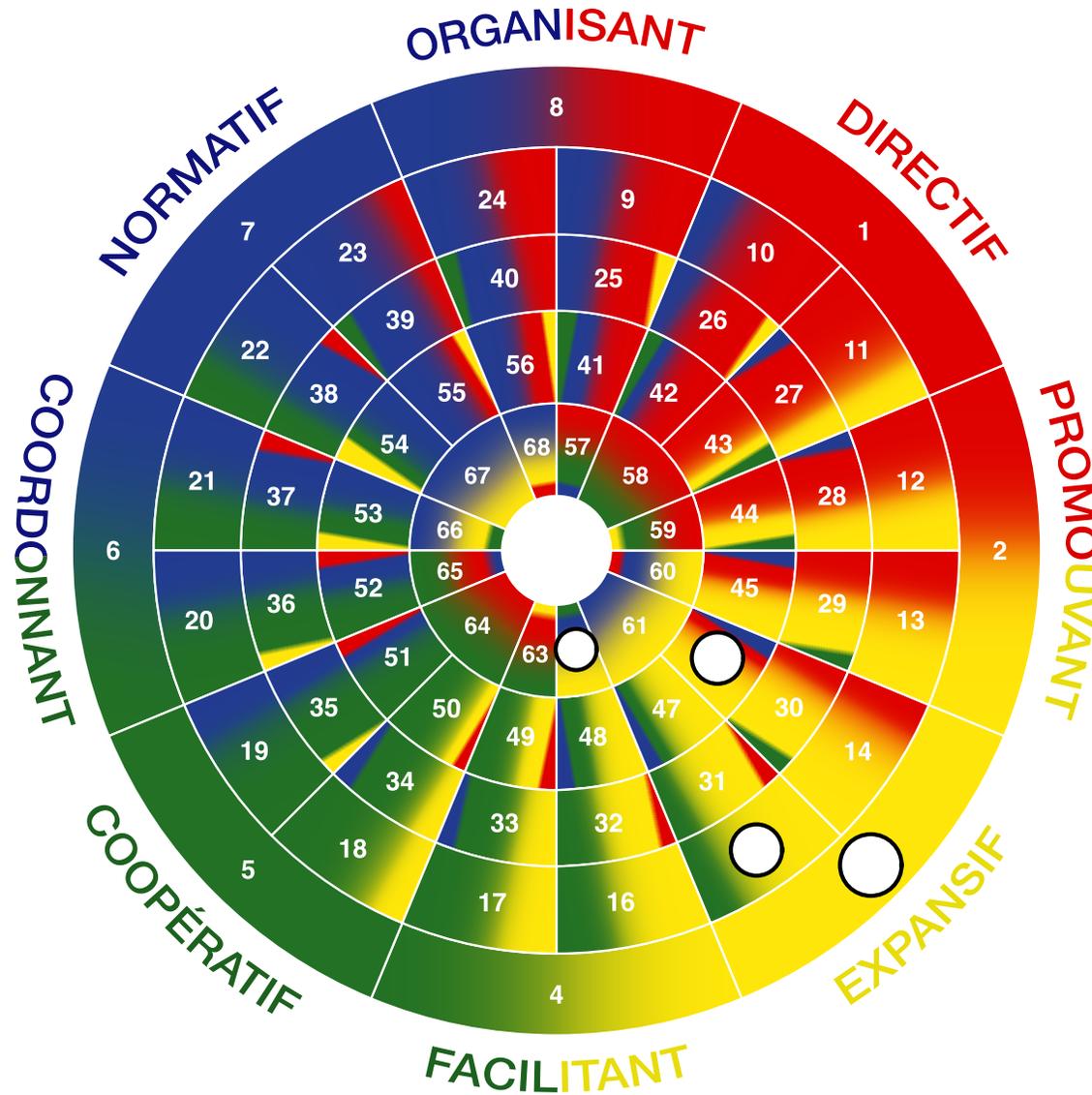
○ Votre Style Naturel

BARBEAU Lorraine : 15

Lafontaine Louise : 62

NANCIE Chevrette : 3

PARé Martin : 46



La description des valeurs

*Les Valeurs ne sont pas facilement observables. Elles nous renseignent sur nos Motivations profondes. Elles sont le déclencheur, le "**Pourquoi**" nous faisons telle action plutôt qu'une autre qui s'exprime par les comportements. Ceux-ci représentent le "**Comment**" nous allons réellement la faire. **Elles nuancent les Couleurs associées à ces comportements et vous donnent une vision plus large et globale de votre Profil.***

*La Motivation **Cognitive** concerne la recherche, la compréhension et la systématisation de la vérité objective par la connaissance intellectuelle.*

*La Motivation **Esthétique** privilégie le subjectif et le ressenti aux dépens de la rationalité objective. Elle concerne la capacité à ressentir la beauté extérieure et/ou intérieure, définie littéralement comme le contraire de l'anesthésie.*

*La Motivation **Utilitaire** concerne la recherche de l'utilité, de la rentabilité et du retour sur investissement.*

*La Motivation **Altruiste** concerne l'action désintéressée en vue d'aider autrui.*

*La Motivation **Individuelle** concerne la recherche du pouvoir et du contrôle de sa propre vie.*

*La Motivation **Traditionnelle** concerne toute personne qui place au-dessus d'elle un fort système de valeurs et des principes ayant une visée universelle. Elle situe l'individu dans un cadre éprouvé par le temps qui le dépasse.*

*Elles correspondent aux grandes Valeurs de base reconnues par toute philosophie : la Vérité, la Beauté, l'Utilité, l'Amour, la Puissance et l'Unité. Ces Motivations profondes peuvent être opposées et analysées deux à deux : Cognitive – Esthétique, Matérialiste – Altruiste, Individualiste – Traditionaliste. Vous trouverez dans la page suivante ces six Valeurs développées par **Eduard Spranger** avec, en ce qui vous concerne, leur degré d'intensité pour chacune d'entre elles prise individuellement ainsi que la représentation, sous forme d'indicateurs, de ces trois couples.*

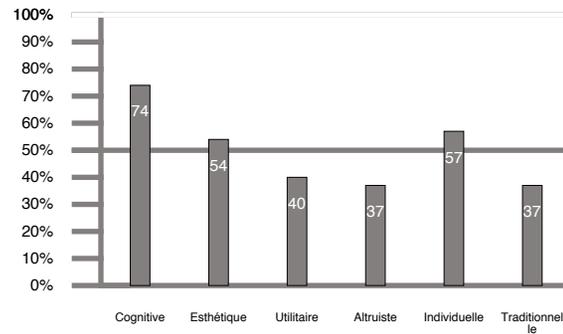
Pas plus qu'il n'y a de bonnes et de mauvaises Couleurs, il n'y a pas de bonnes et mauvaises Motivations. Il faut de l'argent pour aider autrui et garder le sens de la réalité économique. Le ressenti a besoin d'un contrepoids rationnel pour le structurer et l'individualisme est nécessaire pour pouvoir se mettre au service de principes et

Exemple

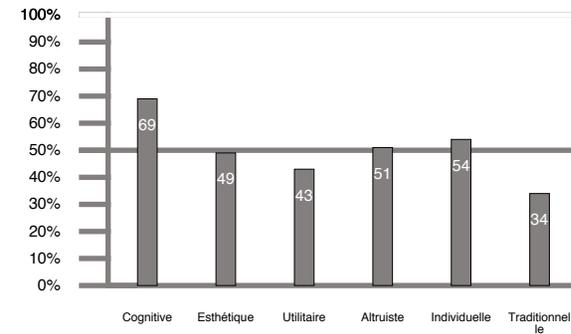
La description des valeurs

d'organisations qui le dépassent. Chaque Motivation a aussi ses forces et ses faiblesses.

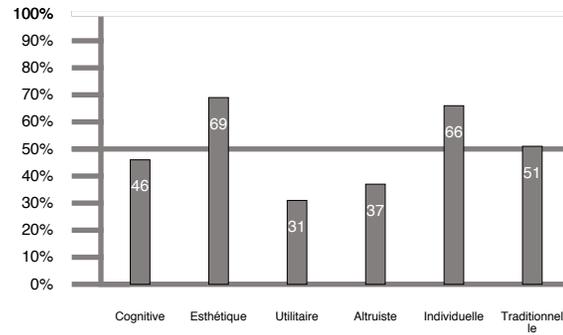
Les Valeurs des membres de l'Equipe



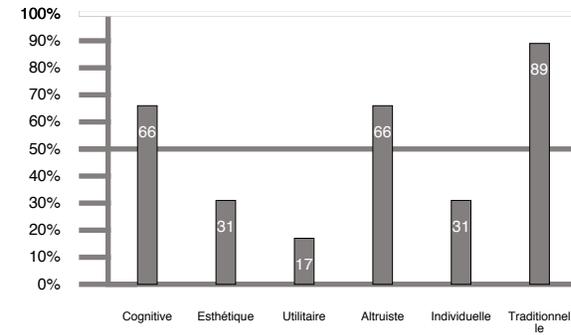
BARBEAU Lorraine



Lafontaine Louise

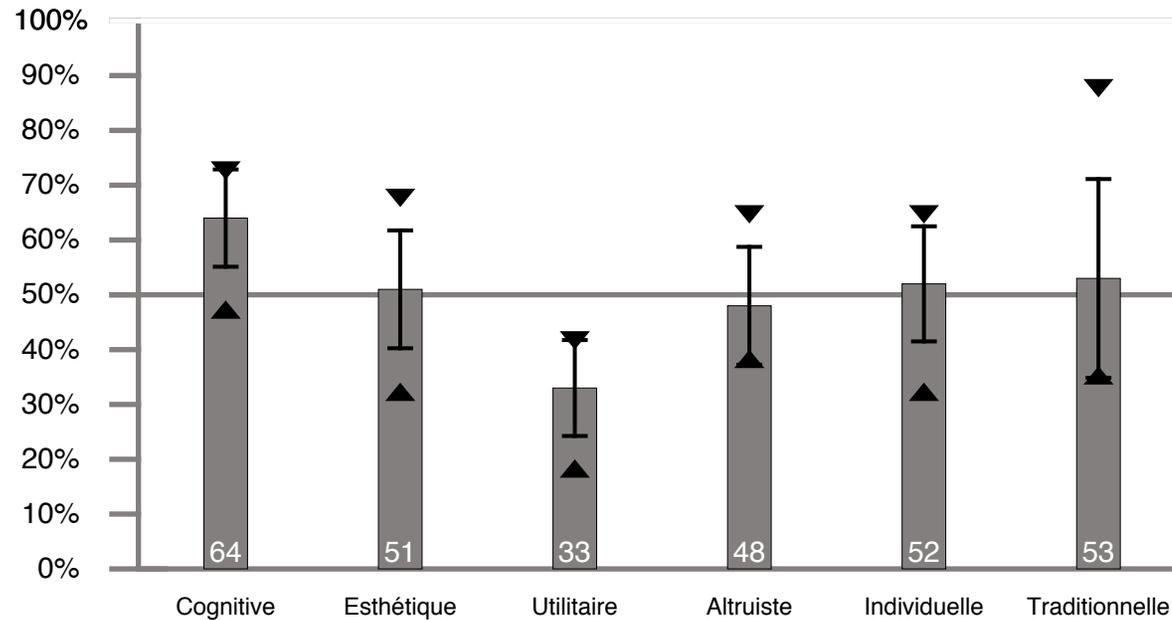


NANCIE Chevette

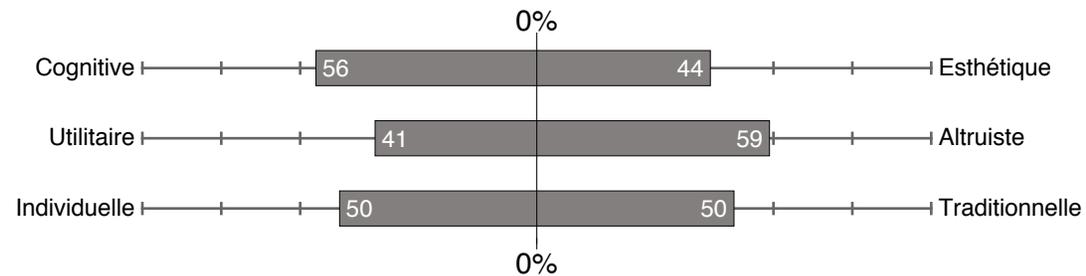


PARé Martin

Les Valeurs des membres de l'Equipe



▼ : Max
 I : Ecart moyen
 ▲ : Min



Indices de dispersion

Ils mentionnent, pour chacune des quatre Couleurs, dans les Styles naturel et Adapté, ainsi que des six Valeurs, le score minimum, le score maximum et l'écart moyen avec la Moyenne de l'Equipe.

Cet écart est calculé en pourcentages et va de 0 à 50. Pour chacune des quatre Couleurs et des six Valeurs, plus le pourcentage est faible, plus l'Equipe est homogène, plus l'écart se rapproche de 50, plus l'Equipe est hétérogène.

0 à 5 : Très faible dispersion

5 à 10 : Faible dispersion

10 à 15 : Homogénéité relative

15 à 20 : Hétérogénéité relative

20 à 25 : Forte dispersion

25 à 50 : Très forte dispersion

	Min	Max	Moyenne	Ecart
Style Adapté				
Rouge	43	63	55	6,50
Jaune	70	79	72	3,38
Vert	30	38	32	3,00
Bleu	18	72	48	19,25
Style Naturel				
Rouge	30	54	41	7,25
Jaune	65	100	88	12,50
Vert	31	67	49	15,00
Bleu	45	63	52	6,75
Les Valeurs				
Cognitive	46	74	64	8,88
Esthétique	31	69	51	10,75
Utilitaire	17	43	33	8,75
Altruiste	37	66	48	10,75
Individuelle	31	66	52	10,50
Traditionnelle	34	89	53	18,13