

# At·Match

## Rapport de complémentarité

M. Ferland et Mme. Chartrand  
23 juin 2011



DOCUMENT CONFIDENTIEL

Atman<sup>Co.</sup> 

# Notes générales

**Note importante :** Le contenu du rapport ne doit être divulgué qu'aux personnes concernées

Le présent rapport fournit des renseignements sur les éléments suivants :

1. Description de la dynamique de travail (en considérant les traits de personnalité de chacun) pour les deux candidats cités en première page
2. Leurs forces en tant que tandem
3. Quelques conseils pour chacun, afin d'améliorer la performance et la qualité de leur collaboration
4. Le rapport de personnalité des deux (2) candidats a servi de base pour la production du rapport de complémentarité.

Le rapport de complémentarité présente dans un premier temps la grille de complémentarité des deux (2) candidats qui permet de voir rapidement les différents enjeux (si présents) entre les deux (2) candidats et dans la seconde partie, les informations relatives aux onze (11) dimensions de la personnalité.



Le présent rapport ne tient pas compte du lien hiérarchique entre les deux candidats mais représente principalement les comportements et réflexes naturels à adopter dans leur quotidien afin d'optimiser leur collaboration. Le terme « employé » est utilisé dans le rapport pour identifier chacune des personnes et fait abstraction du titre hiérarchique des candidats.

**Légende**    Très bien     Bien     Attention 



## Signification de la couleur verte

Vos résultats pour cette échelle nous indiquent que votre fonctionnement et vos besoins naturels risquent peu d'être de grandes sources de conflits. Vous avez soit des besoins très semblables concernant les sujets mentionnés, soit une complémentarité intéressante dans vos forces et vos faiblesses.



## Signification de la couleur orange

Vos réflexes naturels associés à cette échelle risquent de causer différents points de conflit, mais il n'y a rien de catastrophique. Vous aurez certains efforts et quelques compromis à faire pour développer une meilleure collaboration.



## Signification de la couleur rouge

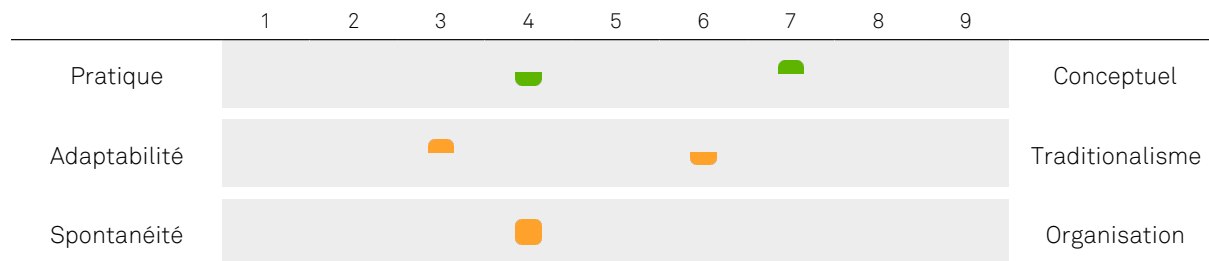
Vos traits de caractères évalués pour cette échelle nous démontrent que vous avez soit des besoins très opposés concernant les sujets mentionnés, soit une grande possibilité de friction associée au dédoublement de vos faiblesses qui sont semblables. Vous devrez porter une attention particulière à cette échelle pour identifier les sources de conflits et les moyens de créer une collaboration harmonieuse et efficace.

# Grille de complémentarité

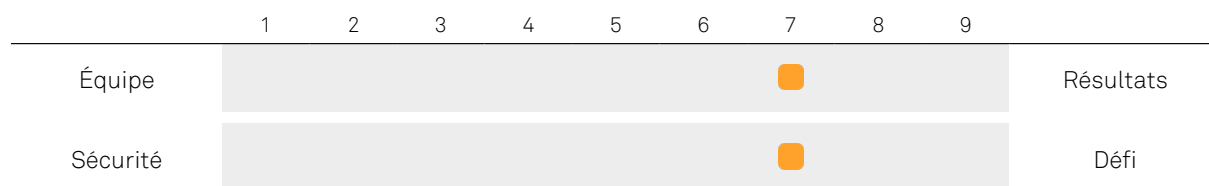
M. Ferland Mme. Chartrand

Votre indice de complémentarité **70%**

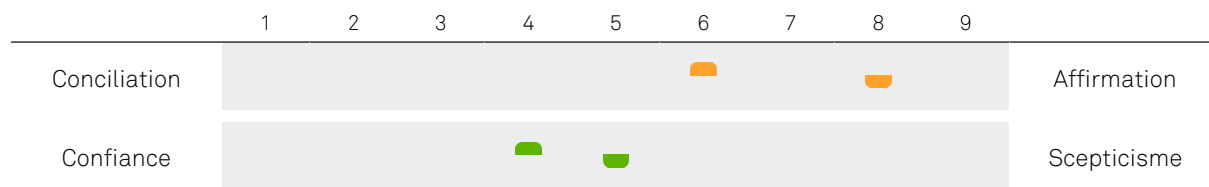
## Structure de pensée



## Motivation



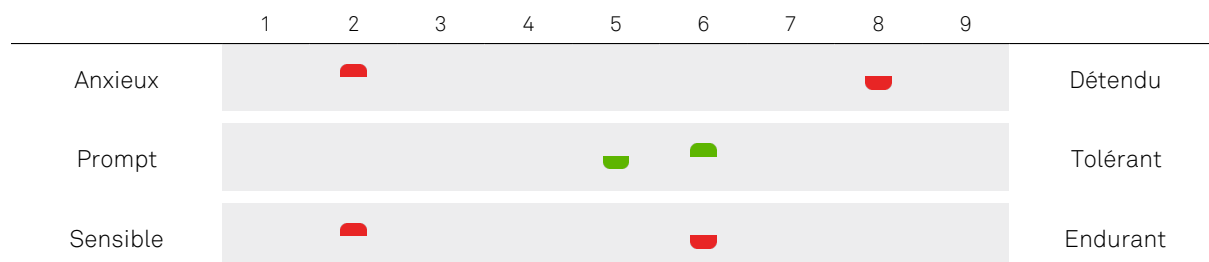
## Leadership



## Sociabilité



## Résistance à la pression



# Structure de pensée

## Mode d'apprentissage



■ M. Ferland

■ Mme. Chartrand

Mme. Chartrand est plus à l'aise avec des données concrètes que conceptuelles et abstraites. Dans son travail, elle a une vision opérationnelle et pratico-pratique des choses. Lorsque Mme. Chartrand doit traiter de l'information complexe et abstraite, elle cherche à apporter des exemples concrets, mesurables et palpables pour s'assurer de tout bien comprendre. Mme. Chartrand est une employée qui cherche l'information lorsqu'elle lui est nécessaire et se concentre principalement sur le contenu qui lui sera directement utile. Elle ne cherche pas l'information à cause de sa curiosité intellectuelle, mais davantage par nécessité. Pour que Mme. Chartrand suive des formations, celles-ci doivent servir directement à son travail ou lui permettre d'accéder à une promotion ou d'obtenir des avantages concrets. M. Ferland a l'esprit vif et est facilement capable de jouer avec des concepts. Il aime relever des défis d'ordre intellectuel, démontre une grande curiosité, fait spontanément des liens entre diverses observations et prend plaisir à analyser en profondeur l'information disponible. M. Ferland est la personne idéale pour monter un dossier exhaustif pour un client (interne ou externe) ou pour un partenaire. Peu préoccupé par l'aspect opérationnel des choses, M. Ferland préfère développer des idées, et laisser à Mme. Chartrand le soin de mettre ces idées en pratique, tout en la laissant gérer les questions plus terre-à-terre.

### Vos forces en tant que tandem :

✚ Mme. Chartrand apporte sa vision opérationnelle et M. Ferland apporte ses capacités d'analyse, ainsi que sa facilité à percevoir l'ensemble d'une situation.

Vos deux façons de fonctionner et d'apprendre font en sorte que vous développerez des projets nécessitant une analyse approfondie des éléments présentés, ainsi que le respect des considérations pratiques.

Mme. Chartrand a tendance à mettre en application rapidement les idées ou les projets. Elle a aussi des prédispositions pour effectuer efficacement les activités suivantes :

Effectuer des tâches opérationnelles.

Gérer l'application sur le terrain des stratégies de l'organisation.

Présenter des exemples concrets ou des moyens visuels pour transmettre l'information.

M. Ferland a des prédispositions pour effectuer efficacement les activités suivantes :

Travailler avec des données abstraites telles que : chimie, théories, programmation, R&D.

Développer des concepts, des hypothèses et des théories.

Proposer des stratégies à long terme (exemples : stratégies de vente, stratégies financières ou de mise en marché, etc.).

### **Quelques conseils à vous deux, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :**



Lors d'un projet, divisez-vous les tâches en fonction des forces de chacun. M. Ferland devrait être celui qui fait la recherche d'information, l'analyse en profondeur de systèmes complexes ou abstraits et le développement des différentes stratégies. Mme. Chartrand devrait prendre en charge les aspects opérationnels.

### **Quelques conseils pour Mme. Chartrand, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :**



Utilisez M. Ferland pour des projets qui exigent que vous vous détachiez du niveau opérationnel. M. Ferland peut vous aider à avoir plus de recul et une meilleure perspective d'ensemble du travail.

Recherchez des projets opérationnels.

Évitez les responsabilités d'ordre purement abstrait et déléguez-les à M. Ferland.

Donnez-vous du temps pour apprendre sur le terrain à travers des expériences réelles ou en discutant avec les collègues.

Regardez les choses avec une perspective concrète pour absorber des données peu familières ou complexes.

Apprenez sur le terrain en situation réelle et essayez différentes façons de faire (par essais et erreurs) pour arriver à une manière de fonctionner qui vous convienne.

Choisissez des types de formation qui ont un aspect concret et dont les connaissances acquises peuvent être mises en pratique dans vos activités professionnelles.

Lorsque la situation l'exige, évitez de vous contenter d'une information superficielle et assurez-vous de connaître plus en profondeur certains sujets clés de votre travail. Référez-vous à M. Ferland pour obtenir ce type d'information et inspirez-vous de son désir de constamment vouloir en savoir davantage.

Évitez les projets où vous devez travailler principalement à l'analyse et au développement sur le plan abstrait pendant une longue période de temps. Confiez plutôt ce type de responsabilité à M. Ferland.

### **Quelques conseils pour M. Ferland, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :**



Apprenez à adopter un discours plus opérationnel et concret, car votre collègue a un mode de fonctionnement pratique. Apportez des exemples qui se rattachent à vos idées abstraites, afin de vous faire comprendre plus efficacement.

Recherchez des projets de conception abstraite et déléguez à Mme. Chartrand les responsabilités qui ont une résonance très pratico-pratique.

Donnez-vous des priorités pratiques et opérationnelles pour éviter de vous fixer seulement au plan stratégique.

Assurez-vous de toujours rester en contact avec la réalité et les détails du quotidien.

Préoccupez-vous de proposer des idées et des solutions qui soient fonctionnelles et applicables sur le terrain. Référez-vous à Mme. Chartrand pour vous assurer de garder constamment en vue l'aspect pratique des choses.

Limitez le temps que vous consacrez à la recherche d'information et à la compréhension des sujets qui concernent votre travail, pour vous assurer de passer à l'action dans des délais raisonnables. Évitez que votre analyse en profondeur ne paralyse le processus de résolution de problème en vous attardant trop longtemps à l'analyse. Gardez bien en vue les résultats à atteindre, surtout avec les clients internes ou externes qui exigent que le travail soit fait dans de courts délais.

Recherchez un environnement et des défis qui vous apportent une bonne dose de stimulation intellectuelle.


Assurez-vous de produire des dossiers qui soient assez simples, brefs et concrets.


Faites preuve de patience face au rythme d'apprentissage plus lent de certains de vos collègues.

# Structure de pensée

Force de caractère



 M. Ferland

 Mme. Chartrand

M. Ferland a tendance à voir grand et est stimulé par les nouvelles possibilités. Il tente constamment d'innover. Mme. Chartrand demeure fidèle à certaines de ses habitudes, mais demeure ouverte à l'idée d'essayer de nouvelles façons de faire. Elle suit à l'occasion les méthodes préétablies et recherche parfois la nouveauté et la stimulation. Mme. Chartrand a besoin à l'occasion de rester dans sa zone de confort, mais accepte volontiers de s'embarquer dans de nouveaux projets où les risques sont mesurés. M. Ferland peut prendre des moyens audacieux et contourner les règles préétablies pour arriver à obtenir ce qu'il veut. Quant à Mme. Chartrand, elle n'a ni un sens moral strict, ni tendance à vouloir à jouer constamment dans les zones grises (les aspects nébuleux ou incertains). Ayant un mode de fonctionnement et des besoins parfois différents, quelques points de friction sont à prévoir. Mme. Chartrand a un plus grand attachement aux méthodes conventionnelles, mais sans être rigide. Elle risque de ralentir les élans de M. Ferland (qui a tendance à s'aventurer dans des projets risqués), car elle a davantage besoin de stabilité. À l'occasion, M. Ferland peut insécuriser ou déstabiliser Mme. Chartrand avec son besoin constant de changements et son goût du risque.

## Vos forces en tant que tandem :



Mme. Chartrand incite M. Ferland à considérer aussi bien les avantages que les inconvénients avant d'apporter de la nouveauté ou de s'impliquer dans un projet, ce qui diminue les risques de s'aventurer dans des projets trop ambitieux ou irréalistes.

M. Ferland peut amener Mme. Chartrand à pousser plus loin ses limites et à sortir du cadre pour penser et voir les choses autrement.

M. Ferland est très flexible, il peut s'adapter rapidement à divers types de personnes ou de situations.

Mme. Chartrand suit les règles tout en gardant un sens critique face à celles-ci. En d'autres mots, elle peut suivre des consignes ou des procédures, mais sans pour autant se montrer rigide.

## Quelques conseils à vous deux, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



M. Ferland peut choquer et rendre Mme. Chartrand inconfortable dans certaines situations, car elle est moins disposée à enfreindre les règles pour arriver à ses fins. Assurez-vous de trouver un équilibre entre vos deux façons d'agir.

## Quelques conseils pour M. Ferland, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



Vous êtes à l'aise à naviguer dans les zones grises, mais assurez-vous de clarifier certaines situations avec Mme. Chartrand qui a besoin d'un minimum d'informations pour se sécuriser et mener à bien ses projets.

Privilégiez autant les méthodes traditionnelles que les nouvelles idées, pour ne pas constamment déstabiliser l'organisation du travail.

Évitez de constamment réinventer la roue ou de toujours vouloir sortir des sentiers battus, car cela peut vous faire perdre du temps, à l'occasion. Fiez-vous à Mme. Chartrand, afin qu'elle vous incite à utiliser davantage des méthodes déjà éprouvées.

Respectez les structures ou les procédures établies lorsqu'il n'y a pas de place pour l'innovation (exemple : produire des rapports de façon standard au lieu de réinventer chaque fois la structure établie).

Soyez attentif à votre tendance à surestimer le temps dont vous avez besoin pour terminer un projet ou une activité. Prenez les moyens nécessaires pour respecter les échéances.

Organisez votre travail avec un système de gestion de projet, pour éviter d'escamoter des détails et de repousser certaines échéances qui vous semblent moins prioritaires.

Étant une personne très ouverte aux changements, assurez-vous de bien évaluer autant les éléments négatifs que positifs d'un projet avant de vous y lancer.

Choisissez un moins grand nombre de projets et assurez-vous de mener à bien ceux que vous entreprenez.

Faites en sorte que votre grande flexibilité ne soit pas interprétée par l'entourage comme de l'hésitation ou de l'ambivalence.

Évitez les environnements rigides et très encadrés.

Faites attention pour éviter que votre tendance à naviguer dans les zones grises, votre sens moral très flexible (qui varie en fonction des situations) et votre tendance à vouloir enfreindre certaines règles pour obtenir ce que vous désirez ne vous causent pas de problème avec vos supérieurs hiérarchiques ou les instances de contrôle (exemple : ordre professionnel, Ministère du revenu, etc.).

#### **Quelques conseils pour Mme. Chartrand, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :**



Consultez M. Ferland lorsqu'une situation peu familière se produit (afin de trouver des solutions créatives et des astuces pour obtenir de bons résultats) ou lorsque vous devez naviguer dans des zones grises.

Laissez M. Ferland gérer les situations très ambiguës.

Évitez les situations qui requièrent de suivre à la lettre les instructions, ou au contraire les situations très instables qui exigent que vous soyez constamment hors de votre zone de confort.

Laissez-vous influencer par M. Ferland pour rechercher la nouveauté qui vous attire et évitez de vous laisser freiner par le poids des traditions, des commentaires insécurisants de vos collègues ou des normes préétablies.

Recherchez un environnement qui offre un encadrement souple et une certaine liberté d'action.



# Structure de pensée

## Comportement



■ M. Ferland

■ Mme. Chartrand

Vous recherchez tous les deux un équilibre entre le besoin de maintenir un environnement assez structuré et celui de faire place à l'improvisation. Vous avez sensiblement la même attitude lorsque vous entreprenez des projets, car vous n'êtes pas du genre à tenter d'anticiper tous les imprévus et d'identifier des solutions à l'avance. Vous avez tendance à prévoir les grandes lignes de vos plans, tout en laissant place à la spontanéité et aux décisions de dernière minute. Vous êtes ouverts à la possibilité de modifier vos plans en cours de route, pour mieux atteindre vos objectifs. Vous n'êtes ni perfectionnistes, ni des personnes qui font les choses à moitié. Vous pouvez démontrer un certain niveau de persévérance pour effectuer des tâches qui sont ennuyeuses, même si cela vous demande beaucoup d'énergie.

### Vos forces en tant que tandem :

✚ Pour être satisfaits, vous avez besoin de sensiblement le même niveau d'organisation et de spontanéité dans votre travail.

Vous êtes capables de faire preuve d'un certain niveau d'organisation (qui n'est cependant pas optimal) tout en demeurant assez flexibles et disposés à saisir les opportunités du moment présent.

Vous arrivez à reconnaître certaines priorités en considérant l'importance relative des choses pour doser le niveau d'énergie consacré à une tâche.

En général, vous effectuez les tâches avec précision et sans trop perdre de temps sur les détails.

### Quelques conseils à vous deux, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



À l'occasion, portez plus d'attention aux détails et aux échéanciers qui vous sont fixés.

Planifiez dans le détail lorsque vous gérez des projets complexes ou d'envergure.

Évitez les environnements très désorganisés, car vous avez tous les deux besoin d'un minimum de structure pour vous sentir à l'aise ou confortables.

Évitez de prendre seulement des tâches qui exigent beaucoup de minutie et d'organisation, car vous risquez de vous démotiver à la longue.

# Motivation

## Compétitif



■ M. Ferland      ■ Mme. Chartrand

Chacun sait prendre les choses en main en se donnant des objectifs ambitieux. Vous aimez relever des défis et vous évaluez constamment votre performance. Vous visez d'atteindre des résultats mesurables à court terme. Vous démontrez beaucoup de volonté au travail. Vous faites preuve de persévérance, même lorsque vous rencontrez des obstacles importants. Efficaces, exigeants et capables d'un second effort, vous risquez tous les deux d'être très dédiés à la poursuite de vos buts. Vous formez une équipe ayant beaucoup de volonté et vous êtes enclins à obtenir ce que vous désirez. Vous êtes des employés qui performez, qui dépassent les objectifs fixés et qui sont fiers de leurs réalisations. Vous exercez constamment de la pression sur vous-même, ainsi que sur vos collègues afin de produire davantage. Chacun risque d'avoir le sens de la mesure, d'être à l'aise avec la notion de profit et d'avoir une pensée commerciale. Vous avez un esprit compétitif et vous êtes stimulés par les concours. Attention, aucun de vous n'est porté naturellement à aller au devant des besoins de l'autre et chacun a tendance à vouloir cheminer seul et à se soucier de ses propres intérêts.

### Vos forces en tant que tandem :

✚ Vous aimez relever des défis, êtes très proactifs dans vos démarches et vous êtes capables de déployer beaucoup d'effort pour obtenir ce que vous voulez.

Vous avez un très bon potentiel de complicité dans l'atteinte des buts. Chacun est motivé à obtenir des résultats, recherche le dépassement des standards et est préoccupé par l'amélioration de la performance.

Vous avez tous les deux tendance à foncer pour performer et livrer le produit, peu importe ce qui arrive. Étant de nature très ambitieuse, chacun peut comprendre les aspirations de l'autre et ainsi accepter de travailler intensément pendant une certaine période de temps, afin d'assurer l'atteinte des objectifs.

### Quelques conseils à vous deux, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



Évitez de créer un climat de compétition malsain entre vous deux.

Étant très exigeants et ayant un grand désir de dépasser la norme, il y a de fortes possibilités que vous vous fassiez mutuellement confiance. Cependant, assurez-vous de ne pas former, à vous deux, une unité indépendante (clan) et faites un effort pour créer un esprit d'équipe avec les autres. Gardez continuellement en tête l'importance de s'intégrer à l'équipe de travail.

Apprenez à travailler en équipe et à prioriser les objectifs du groupe plutôt que vos intérêts ou buts personnels.

Considérez l'importance de créer et de maintenir un bon esprit d'équipe.

Profitez des occasions qui s'offrent à vous pour déléguer certaines tâches, même si vous avez parfois l'impression que les choses n'évoluent pas assez rapidement et que vous pourriez faire mieux par vous-même.

Gardez constamment en tête l'importance de partager l'information et d'attribuer à vos collègues le crédit qui leur revient.

Adaptez-vous au rythme et à la façon de fonctionner de vos collègues lorsque vous devez travailler en équipe.

Évitez d'être trop agressifs pour atteindre à tout prix vos objectifs.

Soyez raisonnablement exigeants envers vos collègues.

Prenez conscience de la pression que vous pouvez exercer sur vos collègues à cause de votre grande ambition et de votre ardent désir de dépasser la norme.

Motivez-vous avec des objectifs concrets à atteindre.

Gérez votre tendance à être impatients d'atteindre des objectifs à très court terme. Donnez-vous des objectifs à moyen et à long terme, même si cela vous stimule beaucoup moins.

Consultez davantage les autres avant de prendre des décisions importantes.

Prenez conscience que votre tendance à vouloir continuellement dépasser les standards fait en sorte que votre charge de travail augmente et que vous mettez probablement de la pression sur les collègues qui sont moins exigeants envers eux-mêmes.

Essayez de maintenir un bon équilibre entre vos responsabilités professionnelles et familiales.

Identifiez vos priorités de vie pour vous assurer d'agir en fonction de celles-ci, en vous occupant des choses ou des individus qui sont importants pour vous.

# Motivation

## Motivation



■ M. Ferland

■ Mme. Chartrand

Vous accordez une grande importance au développement de votre potentiel et de votre carrière. Vous arrivez à vous stimuler mutuellement, car chacun vise haut et a de l'ambition à revendre. Vous cherchez à accomplir de grandes choses et vous avez besoin que l'on reconnaisse vos efforts et vos réalisations. Vous êtes exigeants envers vous-mêmes et envers la vie en général. Vous n'hésitez pas à prendre des risques qui peuvent mener tant au succès, qu'à l'échec. Vous êtes prêts à sacrifier votre qualité de vie pour de meilleures conditions salariales ou pour un statut professionnel plus intéressant. Vous acceptez d'avoir des hauts et des bas et de vivre des retours en arrière pour mieux réussir par la suite. Vous aimez être stimulés et recherchez constamment des moyens de développer votre carrière et de relever de nouveaux défis. Vous préférez travailler dans un environnement innovateur où il y a de bonnes chances d'avancement. Vous savez activer les choses et sauter sur une bonne opportunité, quitte à devoir changer d'organisation. Vous appréciez être les meilleurs et avoir un statut et/ou l'argent associés à vos responsabilités. Vous êtes motivés par les bonus donnés en fonction de la performance.

### Vos forces en tant que tandem :

✚ Vous êtes enthousiastes face aux défis à relever.

Vous avez tous les deux besoin de grands défis stimulants. Vous pouvez donc très bien comprendre et respecter l'autre quand il/elle prend des risques ou s'engage dans des projets exigeants.

Vous arrivez à prendre des risques sans que cela vous angoisse trop et vous vivez généralement bien avec l'insécurité financière ou l'instabilité professionnelle.

Votre ambition et votre recherche du défi vous poussent à aller jusqu'au bout de vos rêves et de votre potentiel. Naturellement, vous incitez l'organisation à vous donner des défis à votre mesure.

### Quelques conseils à vous deux, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :

💡 Assurez-vous d'avoir des assises solides avant de vous embarquer dans des projets risqués, afin d'éviter bien des problèmes.

Trouvez des défis intéressants pour vous assurer de maintenir votre intérêt à travailler pour la même organisation.

Faites preuve d'un peu de patience quand les choses n'avancent pas comme vous le voudriez. Les défis les plus intéressants se font parfois attendre.

Demeurez fidèle à votre employeur, même si vous êtes facilement tentés d'aller au plus offrant.

Acceptez qu'il n'y ait pas constamment des sources de stimulation dans votre emploi et qu'il y ait des périodes plus calmes. Visez un peu plus de stabilité pour vous assurer de profiter des

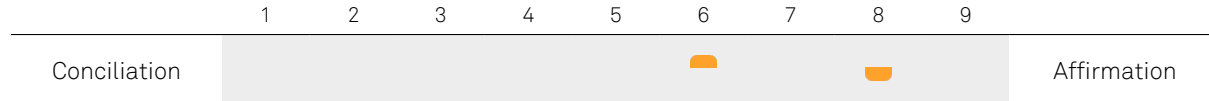
avantages de garder un emploi pendant un certain temps (exemples : s'acquitter de ses responsabilités avec une plus grande efficacité ou comprendre les dossiers avec davantage de profondeur à cause d'une longue expérience dans un même emploi).

Assurez-vous d'effectuer certaines tâches qui ne représentent pas de défis pour vous, mais qui sont importantes pour l'organisation.


Accordez suffisamment de temps à votre vie privée.

# Leadership

## Assurance



 M. Ferland

 Mme. Chartrand

Mme. Chartrand a un tempérament dominant. Elle a une opinion sur tout et aime argumenter, négocier et prendre la parole. Elle propose constamment des idées et réfute les objections de manière convaincante. Elle prend beaucoup de place dans les conversations et a tendance à vouloir influencer ou à prendre les décisions. M. Ferland est en mesure d'exprimer ses opinions aux autres, mais il y a des moments où il choisit de se taire pour éviter les confrontations. Lorsqu'une situation devient conflictuelle ou tendue, M. Ferland est disposé à faire des concessions pour maintenir une ambiance agréable et éviter que le conflit s'éternise. Il est généralement à l'aise pour donner son avis et prendre le rôle de leader, cependant le côté dominant ou affirmatif de Mme. Chartrand l'incite à être un peu plus effacé dans leurs interactions. Mme. Chartrand a tendance à considérer les divergences d'opinion ou les conflits comme des duels et donne très rarement raison à M. Ferland, ce qui risque de l'épuiser à la longue.

### Vos forces en tant que tandem :



Vous avez tous les deux une bonne force de caractère vous permettant de vous exprimer avec une certaine fermeté et d'obtenir ce que vous désirez.

M. Ferland apporte une présence assez conciliante. Il est capable de tenir tête à Mme. Chartrand, et est aussi en mesure d'être conciliant ou de changer de sujet quand une conversation ne mène nulle part.

### Quelques conseils pour M. Ferland, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



Exprimez plus clairement vos désaccords, même si Mme. Chartrand a tendance à diriger les conversations.

Évitez les milieux où règne un climat de confrontation, car vous risquez de ne plus manifester vos besoins et opinions ou bien de vous épuiser à force d'argumenter pour faire valoir vos points de vue.

Exprimez clairement vos désaccords, même si Mme. Chartrand peut vous intimider par sa présence dominante ou imposante.

### Quelques conseils pour Mme. Chartrand, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



Assurez-vous de laisser l'occasion à M. Ferland d'exprimer ses points de vue.

Démontrez constamment de l'ouverture et de l'écoute face aux idées de l'autre.

Tenez compte des idées et des opinions de M. Ferland lors de prises de décisions importantes.

Assurez-vous d'utiliser un niveau de directivité (autorité) adapté à chaque situation.

Exprimez votre point de vue avec davantage de douceur, afin d'éviter que M. Ferland se vexe et se rebelle contre vous.

Soyez parfois moins directe dans votre style de communication. Présentez votre opinion avec davantage de diplomatie, surtout avec des collègues qui sont plus susceptibles, plus sensibles ou moins directs.

Faites davantage de compromis et donnez parfois raison à l'autre, afin d'éviter de perdre votre énergie et d'épuiser M. Ferland.

Choisissez vos batailles : certains conflits sont inutiles et il n'est pas nécessaire de toujours gagner. Déterminez les sujets qui sont importants pour vous et les thèmes qui le sont beaucoup moins. Dans vos revendications et vos discussions, évaluez ce que vous avez à gagner et à perdre.

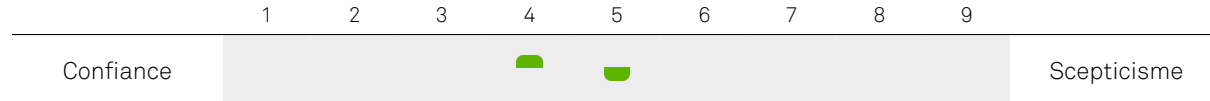
Assurez-vous d'éviter les confrontations ou argumentations inutiles et interminables.

Laissez aux autres la responsabilité de faire valoir leurs droits ou leurs volontés.

Tolérez qu'on vous dise quoi faire et suivez les ordres sans discuter lorsque la situation l'exige.

# Leadership

## Crédulité



M. Ferland

Mme. Chartrand

Vous êtes tous les deux de nature ni trop optimiste, ni trop pessimiste. Vous savez vous montrer ouverts aux idées des autres et modérément sceptiques quand on vous informe de faits nouveaux ou qu'on vous propose de vous impliquer dans un projet. Lorsque vous évaluez une alternative, vous êtes attentifs à considérer les aspects positifs, tout en ne négligeant pas les faiblesses ou les éventuels problèmes. Vous faites assez facilement confiance, mais vous ne vous fiez pas uniquement aux apparences pour vous faire une opinion. Vous êtes peu méfiants, mais vous cherchez quand même à ne pas tenir compte seulement de la première impression en posant certaines questions pour vérifier les faits. Dans votre dynamique, chacun sait garder un sain équilibre entre l'enthousiasme par rapport aux idées de l'autre et le maintien d'un sens critique face aux différentes possibilités.

### Vos forces en tant que tandem :



Vous êtes tous les deux assez optimistes, tout en demeurant critiques par moment.

Vous avez une bonne dose de positivisme, sans être aveuglés par votre enthousiasme ou par votre première impression.

Vous n'hésitez pas à vous impliquer dans les projets qu'on vous propose, tout en vous assurant de choisir et de mener à bien des idées qui sont réalistes.

### Quelques conseils à vous deux, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



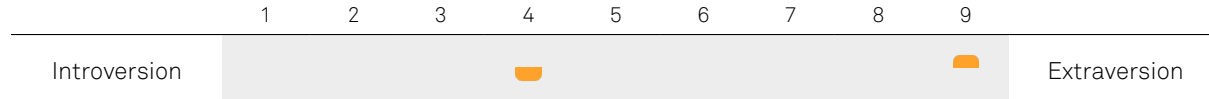
Assurez-vous de bien identifier tous les risques et toutes les exigences d'un projet d'envergure qui requiert un grand investissement de temps et d'énergie de votre part.

Évitez les situations ou les types d'emploi qui exigent une méfiance accrue, car cela vous drainera certainement beaucoup d'énergie à la longue.



# Sociabilité

## Sociabilité



■ M. Ferland

■ Mme. Chartrand

Quand vous discutez ensemble, vos conversations sont animées et chacun sait prendre sa place dans la discussion, même si M. Ferland a tendance à être plus loquace. M. Ferland ne se lasse pas d'être en contact avec les gens. Il aime rencontrer régulièrement des nouvelles personnes. Il prend plaisir à discuter et a tendance à beaucoup parler. M. Ferland n'hésite pas à partager ses idées ou ses réflexions, même sans avoir longuement réfléchi et même si son argumentaire n'est pas parfaitement à point. En fait, il cherche à faire évoluer ses idées et à les tester avec les commentaires et l'information que l'autre lui apporte. Mme. Chartrand aime aussi socialiser et rencontrer des gens. Quand elle rencontre un nouveau groupe de personnes, elle est modérément à l'aise pour initier les premiers contacts. Sa propension à aller vers les autres et à prendre de la place dans les conversations varie en fonction des circonstances et de son état d'esprit. Contrairement à M. Ferland, il lui arrive d'être moins bavarde ou d'avoir besoin de se retrouver seule, pour relaxer et décompresser un peu.

### Vos forces en tant que tandem :



Vous arrivez facilement à créer des liens, que ce soit entre vous deux ou avec votre entourage.

Vous avez tous les deux besoin de socialiser. Vous appréciez d'être entourés de personnes et d'une équipe de travail. Chacun sera donc heureux d'avoir quelqu'un avec qui discuter de ses projets.

Mme. Chartrand a une assez bonne capacité d'écoute.

M. Ferland peut faire des liens d'affaires très facilement et pratiquement n'importe où, car il est très à l'aise pour initier les premiers contacts.

### Quelques conseils pour Mme. Chartrand, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



En début de rencontre avec M. Ferland, déterminez à l'avance les sujets que vous devez aborder et assurez-vous de vous y tenir.

Déterminez à l'avance une limite de temps pour une discussion ou une réunion avec M. Ferland et assurez-vous de la respecter.

Demandez à M. Ferland d'être bref ou de conclure rapidement lorsqu'il prend trop de temps pour une conversation ou pour décrire certains faits ou événements.

Après une longue journée de travail ou une activité où vous étiez entourée de gens, vous risquez d'avoir besoin d'être seule. Dans un tel cas, assurez-vous de prendre quelques minutes pour vous isoler et décompresser.

Évitez les situations professionnelles où vous êtes constamment en interaction sociale. Éloignez-vous aussi des projets où vous devez travailler seule pendant une longue période de temps.

## Quelques conseils pour M. Ferland, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



Posez quelques questions à Mme. Chartrand quand vous discutez d'un projet.

Écoutez davantage et cessez de réfléchir à ce que vous allez dire pendant que l'autre s'exprime, pour bien vous concentrer sur ce qu'elle vous dit. Attendez que l'autre finisse ses phrases pour parler.

Prenez conscience de l'impact du bavardage sur la productivité.

Développez vos habiletés de synthèse en communication. Exprimez-vous en ayant le souci d'être bref dans vos messages.

Déterminez à l'avance une limite de temps pour discuter d'un projet ou animer une réunion. Évitez de perdre trop de temps à parler de détails moins pertinents.

Lorsque vous communiquez pendant les heures de travail, assurez-vous d'échanger sur les sujets importants qui sont en lien avec vos activités professionnelles.


Pour discuter d'un projet ou animer une réunion, évitez de perdre trop de temps à parler de détails moins pertinents.


Évitez à tout prix les projets où vous devez travailler seul pendant une longue période de temps. Assurez-vous de vous adonner à des activités ou des projets vous permettant d'interagir avec des gens et établir de nouvelles connaissances.

# Résistance à la pression

Tension nerveuse



 M. Ferland

 Mme. Chartrand

M. Ferland vit fort probablement une situation difficile ou est une personne très angoissée de nature, ce qui lui draine beaucoup d'énergie. Il est stressé et a davantage à demeurer actif pour évacuer ses angoisses. M. Ferland a beaucoup de difficulté à oublier ses tracas. Il a régulièrement des problèmes de sommeil, ce qui peut le rendre facilement irritable et moins disposé à écouter ou se préoccuper de l'autre. Mme. Chartrand se sent rarement angoissée pendant longtemps. Lorsqu'elle rencontre des difficultés, elle arrive facilement à faire une coupure entre sa vie personnelle et professionnelle pour mieux se relaxer et affronter les problèmes avec une meilleure énergie. Mme. Chartrand est détendue et a tendance à dédramatiser les situations. Elle peut aider M. Ferland à se détendre avec son attitude décontractée. Elle est comme la base solide d'une pyramide sur laquelle M. Ferland peut reposer.

## Vos forces en tant que tandem :



Vous êtes complémentaires dans vos forces et vos faiblesses. Mme. Chartrand inspire le calme et a une façon décontractée d'aborder les soucis et de dédramatiser les situations. M. Ferland apporte un certain sentiment d'urgence qui incite Mme. Chartrand à agir plus rapidement.

Dans la répartition des tâches et responsabilités, M. Ferland peut prendre en charge les projets qui exigent une certaine mobilité et Mme. Chartrand peut effectuer des activités requérant un haut niveau de concentration.

## Quelques conseils pour M. Ferland, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :



Incitez Mme. Chartrand à passer à l'action sans attendre pour régler les problèmes.

Évitez de transmettre votre stress et votre fébrilité à l'autre. Ces éléments ne lui sont vraiment pas essentiels pour fonctionner.

Laissez-vous guider ou inspirer par le fonctionnement décontracté de Mme. Chartrand pour vous aider à relaxer, à dédramatiser les situations et à calmer vos angoisses.

Étant une personne stressée et anxieuse qui a souvent de la difficulté à dormir, vous êtes donc susceptible d'être facilement irritable. Faites attention à contrôler vos sautes d'humeur qui sont souvent dues à votre anxiété et à votre fatigue excessive.

Recherchez des moyens pour vous détendre et évacuer votre stress (exemples : méditation, relaxation, massothérapie, yoga, balades en nature, sports, activités physiques, etc.). Assurez-vous de pratiquer ces activités de façon régulière.

Soyez à l'écoute des symptômes physiques, tels que les muscles du dos tendus, des problèmes d'estomac ou autres, pour identifier le malaise et vous éloigner des situations qui vous causent davantage de stress ou d'anxiété.

Développez un rituel pour opérer une coupure entre votre travail et votre vie personnelle. Laissez vos problèmes où ils sont et revenez-y en temps et lieu.

Évitez de prendre la responsabilité des problèmes qui ne vous concernent pas et de vous imposer des critères de réussite irréalistes, car cela vous cause inutilement du stress et bien des insatisfactions.

Rationalisez les pensées angoissantes et départagez celles sur lesquelles vous avez un pouvoir d'influence de celles qui sont hors de votre contrôle.

Pondérez l'importance des problèmes et apprenez à dédramatiser les situations.

Trop d'anxiété peut mener vers l'inaction. Assurez-vous de ne pas vous laisser neutraliser par vos angoisses.

Parlez de votre anxiété avec une personne de confiance ou consultez un professionnel si votre anxiété diminue significativement votre qualité de vie et ainsi votre efficacité et votre satisfaction au travail.

### **Quelques conseils pour Mme. Chartrand, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :**



Proposez à M. Ferland des moyens que vous utilisez pour l'aider à contrôler ou à tempérer son stress.

Tenez compte, quand vous êtes en contact avec M. Ferland, du fait qu'il peut être irritable, surtout en période de stress ou après une mauvaise nuit de sommeil.

Vérifiez l'état de votre collègue lorsqu'il vit une période de grand stress.

Choisissez le bon moment pour parler à M. Ferland et attendez si il semble préoccupé ou de mauvaise humeur.

Restez à l'écoute des signes qui indiquent qu'une situation est urgente et qu'il faut trouver rapidement des solutions pour régler les problèmes de façon permanente.

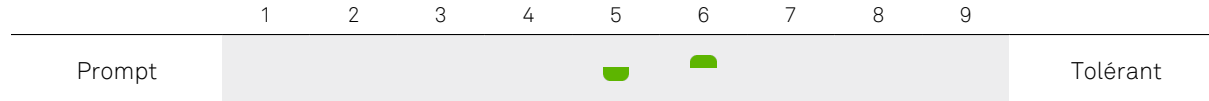
Adoptez une philosophie de prévention plutôt que de gestion de crises.

Assurez-vous de ne pas laisser les problèmes prendre de l'ampleur.

Soyez vigilante en vous assurant de ne pas remettre constamment des discussions ou des décisions au lendemain.

# Résistance à la pression

## Maturité émotionnelle




■ M. Ferland

■ Mme. Chartrand

Vous êtes deux personnes qui ont une assez bonne capacité à résister à la frustration. Vous êtes relativement patients et tolérants lors de conflits et réagissez rarement avec promptitude. Cependant, quand vous abordez des sujets délicats ou que les choses vont mal dans votre vie personnelle ou professionnelle, vous avez davantage tendance à vous emporter et à sortir de vos gonds. Dans votre dynamique de collaboration, chacun maîtrise assez bien ses émotions, mais laisse quand même transparaître ses états d'âme.


### Vos forces en tant que tandem :

 Chacun a un niveau de tolérance à la frustration assez semblable et peut donc assez bien comprendre comment l'autre réagit.

Chacun maîtrise assez bien ses émotions et est généralement capable de réfléchir avant de réagir.

Vous pouvez vous montrer patients et compréhensifs, tout en évitant d'attendre pendant trop longtemps avant de mettre vos limites ou de faire en sorte que les situations inacceptables changent.

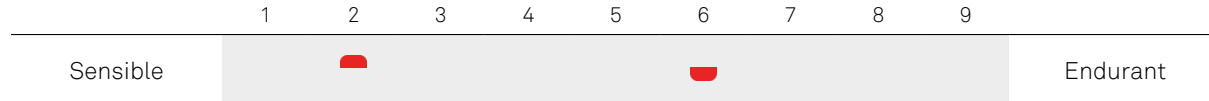
### Quelques conseils à vous deux, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :

 Identifiez les sujets et les situations qui vous touchent ou vous mettent particulièrement en colère, ainsi que les moments dans une semaine ou dans une journée où vous pourriez vous emporter plus facilement. Évitez les moments identifiés pour discuter avec votre collègue de projets ou de dossiers difficiles qui sont des sources de friction ou de frustration.

Assurez-vous de porter une attention particulière au contrôle de vos émotions quand vous abordez des sujets qui vous touchent particulièrement.

# Résistance à la pression

Énergie




■ M. Ferland

■ Mme. Chartrand


M. Ferland a une grande sensibilité qui lui permet de vivre des émotions fortes, qu'elles soient positives ou négatives. Il est très perceptible face aux états d'âme des gens et est facilement influencé par l'ambiance de travail. Il est affecté par les difficultés que vivent ses collègues et démontre une empathie réelle envers chacun d'eux. Cependant, M. Ferland est tellement sensible, qu'il est régulièrement blessé ou bouleversé par les remarques ou les critiques. M. Ferland peut être exigeant ou nécessiter beaucoup d'attention, car il a besoin d'être encouragé, supporté et rassuré régulièrement. Mme. Chartrand est celle qui sait se montrer sensible, tout en n'étant pas constamment affectée par la critique, en autant qu'on ne parle pas de sujets délicats. Elle arrive généralement à contrôler ses émotions et ses sentiments, tout en se montrant sensible et empathique aux difficultés de ses collègues.

## Vos forces en tant que tandem :

 Mme. Chartrand apporte une certaine force dans le tandem, car elle arrive plus facilement à supporter des conditions difficiles. Mme. Chartrand peut aussi aider M. Ferland à voir les choses de façon positive et à ne pas se laisser bouleverser par la moindre épreuve ou un simple conflit.

La grande sensibilité de M. Ferland permet de déceler rapidement certaines situations qui pourraient être problématiques.

## Quelques conseils pour M. Ferland, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :

 Prenez les commentaires de l'autre de façon constructive et non comme des attaques personnelles.  
Affranchissez-vous du jugement des autres.

Vérifiez vos perceptions auprès des personnes concernées. Vous constaterez alors que plusieurs de vos craintes ou de vos impressions par rapport à ce que les gens pensent de vous sont souvent non fondées.

Informez l'autre des sujets délicats qui vous touchent particulièrement et des situations ou commentaires qui vous dérangent ou qui vous blessent.

Lorsque vous vous sentez submergé par vos problèmes, assurez-vous de porter quand même un minimum d'attention sur les difficultés des personnes de votre équipe.

À la suite de désaccords ou de conflits avec votre collègue, mettez de côté le plus rapidement possible les rancunes que vous éprouvez envers l'autre, afin d'éviter de vivre inutilement des émotions négatives pendant longtemps.

Gardez en tête les aspects positifs de chaque situation pour ne pas vous laisser envahir et

démoraliser par des événements ou problèmes qui ne vous concernent pas. Demeurez positif pour éviter de vous laisser démoraliser par les difficultés rencontrées.

Évitez qu'un élément négatif dans une sphère de votre vie (exemples : amour, travail, amitié, loisirs, etc.) n'envenime l'ensemble de votre état d'esprit.

Trouvez des moyens de maintenir un niveau acceptable d'énergie en adoptant une attitude positive, en évitant les situations très stressantes, en faisant régulièrement de l'activité physique et en maintenant une alimentation saine.

Si vous avez tendance à vous voir comme une victime, assurez-vous de vous concentrer davantage sur les éléments sur lesquels vous avez une influence et passez à l'action.

Évitez à tout prix les environnements de travail difficiles et les ambiances malsaines, car cela vous affecte négativement.

### **Quelques conseils pour Mme. Chartrand, afin d'améliorer la qualité de votre collaboration :**



Prenez conscience que M. Ferland est une personne sensible, malgré les apparences qui peuvent parfois être trompeuses.

Enrobez toujours vos commentaires ou critiques à l'égard de M. Ferland, car il est très sensible et peut être susceptible. Vous risquez de l'offusquer ou de le blesser sans le vouloir.

Encouragez M. Ferland quand il se sent démotivé ou attaqué par vos remarques.

Évitez les milieux très peu harmonieux et les situations qui vous dérangent beaucoup. À la longue, cela risque de vous épuiser et d'affecter votre humeur et votre satisfaction au travail.

En situation très difficile, associez-vous à des personnes qui sont très tolérantes au stress et endurantes face à l'adversité pour vous aider à garder courage et à maintenir votre ardeur au travail.

Trouvez des moyens et des personnes ressource pour retomber rapidement sur vos pieds après un échec important ou un coup dur.