



Insights®



Navigator^{Insights®}

Profil Team Effectiveness

Steve Gaughan

Sample Team - 2010

jeudi 9 juin 2011

Introduction

Ce profil est basé sur les réponses de Steve Gaughan au questionnaire d'efficacité opérationnelle pour les équipes. Tous les résultats seront expliqués en se référant aux réponses de tous les collaborateurs au sein de Sample Team - 2010.

Ce profil contient les données collectives sur la perception par votre équipe des 32 enjeux d'efficacité d'équipe.

Le résultat est séparé en différentes sections, chacune d'entre elles présente les résultats de différentes manières.

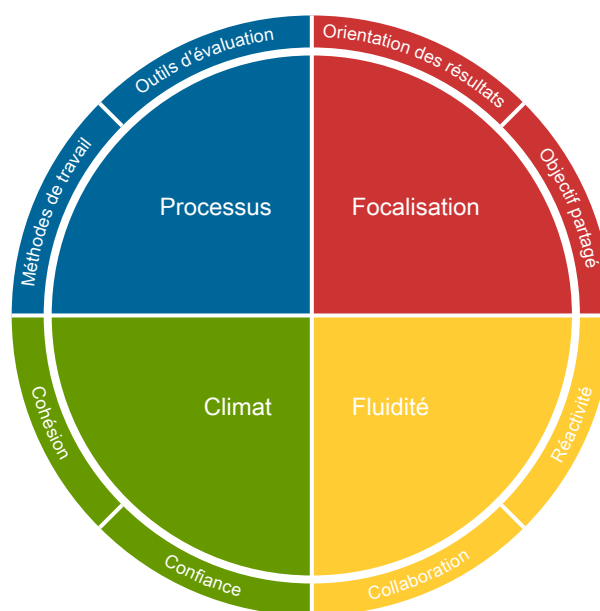
Les 32 enjeux sont groupées en huit séries de quatre enjeux. Chacune des huit séries d'enjeux est appelée « standard d'efficacité » et deux standards sont assignés à chacune des quatre couleurs. Les noms des huit standards apparaissent autour du cadre extérieur du graphique.

Les deux standards de chaque quadrant de couleur sont collectivement appelés les quatre piliers de l'efficacité d'équipe.

Dans les pages suivantes, vous verrez non seulement les réponses relatives aux 32 enjeux, mais aussi comment les scores des enjeux personnels sont amalgamés pour donner une réponse relative aux huit standards et aux quatre piliers.

Ceci vous donnera l'opportunité de passer en revue votre efficacité collective par groupe d'enjeux ainsi que pour chacun des enjeux.

Modèle Insights d'efficacité opérationnelle de l'équipe



Points forts et points faibles possibles

Points forts de votre équipe

Comme votre équipe se concentre sur ses besoins en termes de développement, vos points forts peuvent parfois être négligés. Pour que votre équipe soit au top de son efficacité, il est impératif que vous tiriez partie des domaines dans lesquels vous excellez.

Pilier	Standard d'efficacité	Enjeu	Descripteur	Score de l'équipe
Processus	Méthodes de travail	Prise de décisions	L'équipe dispose de procédures de prise de décision efficaces, faisant appel aux personnes appropriées.	80%
Focalisation	Orientation des résultats	Responsabilité	Dans l'équipe, chacun est solidaire des actions d'autrui.	79%
Focalisation	Orientation des résultats	Engagement pour l'obtention de résultats	L'équipe s'engage sur des résultats et fait tout pour les atteindre.	74%
Fluidité	Collaboration	Conceptualisation	L'équipe collabore afin de générer un large éventail d'idées créatives.	74%

Points faibles possibles de votre équipe

Pour améliorer l'efficacité de votre équipe, une juste perception de vos points faibles possibles et de leur impact est essentielle pour planifier un développement ultérieur.

Pilier	Standard d'efficacité	Enjeu	Descripteur	Score de l'équipe
Climat	Confiance	Respect mutuel et regard positif	Un grand respect mutuel et un regard positif sur les autres membres règnent au sein de l'équipe.	33%
Climat	Cohésion	Atmosphère positive	Une atmosphère positive et un bon esprit règnent dans l'équipe, on ne se laisse pas aller au pessimisme.	33%
Processus	Outils d'évaluation	Respect des priorités	Les membres de l'équipe évaluent et réalignent régulièrement leurs priorités individuelles.	33%
Climat	Confiance	Ouverture et sincérité	L'ouverture d'esprit, la sincérité et l'honnêteté qui règnent au sein de l'équipe permettent à ses membres de parler ouvertement lorsque c'est nécessaire.	35%

Différences de perspectives au sein de votre équipe

Lorsque vous voyez les choses différemment

Parfois, vous tendez à être critique alors que les autres perçoivent les choses de manière plus favorable. Parfois vous avez l'impression d'être plus efficace dans certains aspects de votre performance que d'autres. Il est important de prendre en compte les différentes perceptions et de se donner une image plus réaliste de la performance de l'équipe.

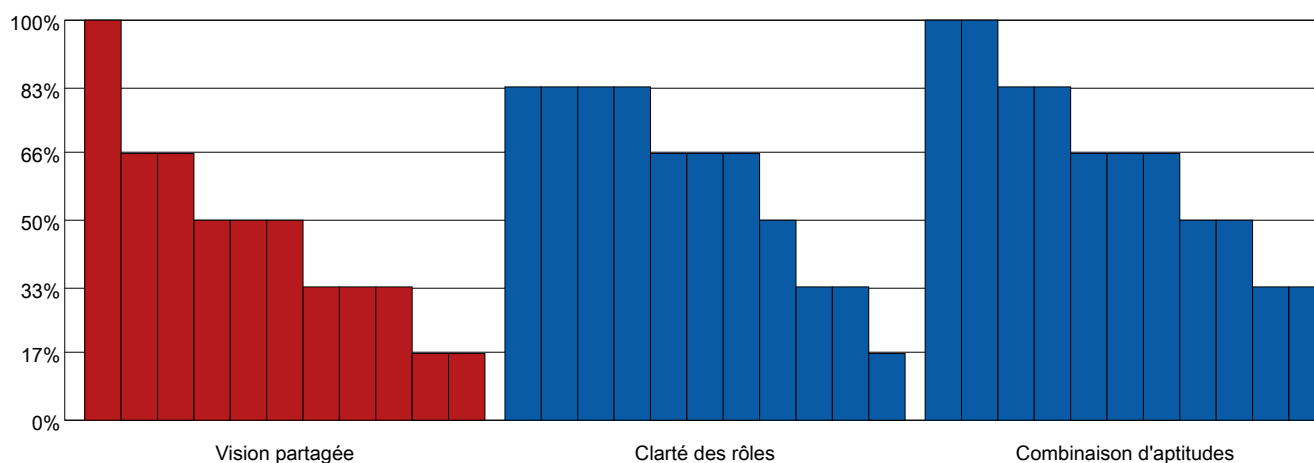
Pilier	Standard d'efficacité	Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Focalisation	Objectif partagé	Objectifs clairs	L'équipe connaît clairement ses objectifs définis, jusqu'aux résultats spécifiques attendus.	17%	65% ↑
Climat	Cohésion	Conflit constructif	L'équipe n'hésite pas à s'engager dans des conflits constructifs et à répondre aux problèmes difficiles.	100%	58% ↓
Climat	Cohésion	Cohésion sous la pression	L'équipe est soudée et ses membres se soutiennent les uns les autres dans les circonstances délicates.	100%	59% ↓

La plus grande dispersion d'opinions au sein de votre équipe

Les enjeux indiquées ci-dessous sont ceux qui présentent la dispersion des réponses la plus forte.

Pilier	Standard d'efficacité	Enjeu	Descripteur
Focalisation	Objectif partagé	Vision partagée	Les membres de l'équipe sont tout à fait en phase avec leur vision.
Processus	Méthodes de travail	Clarté des rôles	Tous les membres de l'équipe ont une idée claire de qui fait quoi dans l'équipe.
Processus	Méthodes de travail	Combinaison d'aptitudes	L'équipe a la bonne combinaison de compétences pour la prise en charge des missions qui lui sont affectées.

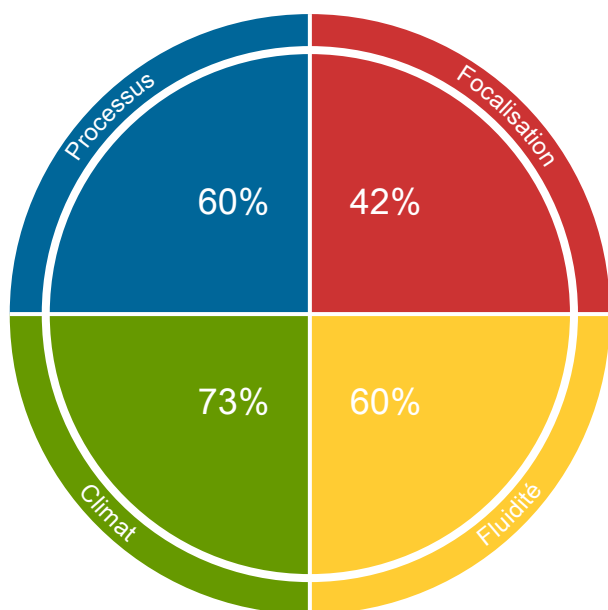
Les réponses individuelles pour les trois domaines ayant la plus large dispersion d'opinion :



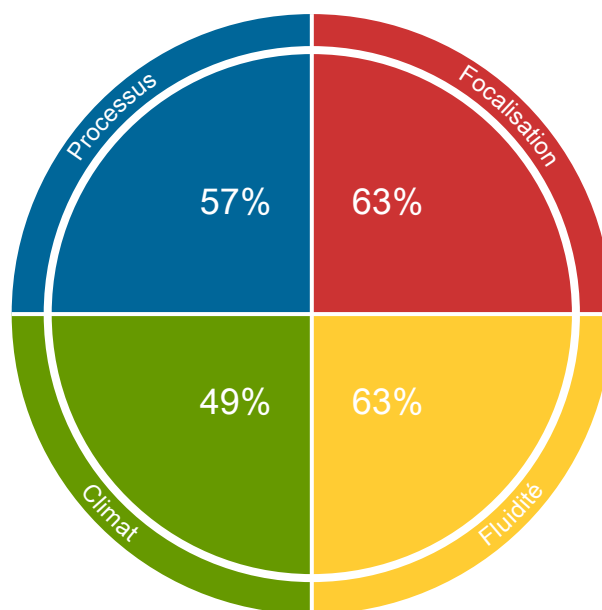
Les quatre piliers d'une équipe efficace

Le modèle d'efficacité d'équipe Insights est composé de quatre piliers : Focalisation, Fluidité, Climat et Processus. Plus le pourcentage associé à un pilier est élevé, plus la probabilité de succès est forte. Les faibles scores indiquent les domaines qui peuvent être des obstacles au bon fonctionnement de l'équipe ; des mesures peuvent devoir être prises afin d'améliorer le fonctionnement et le succès de l'équipe dans ces domaines où les scores sont faibles.

Votre perception

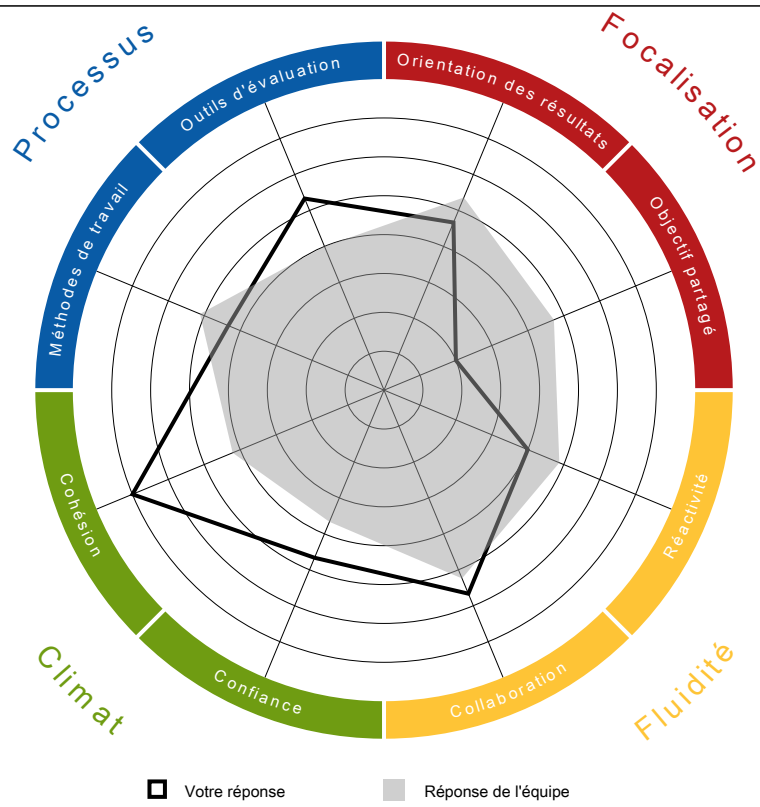


Perception de l'équipe



Notes personnelles :

Huit standards d'efficacité

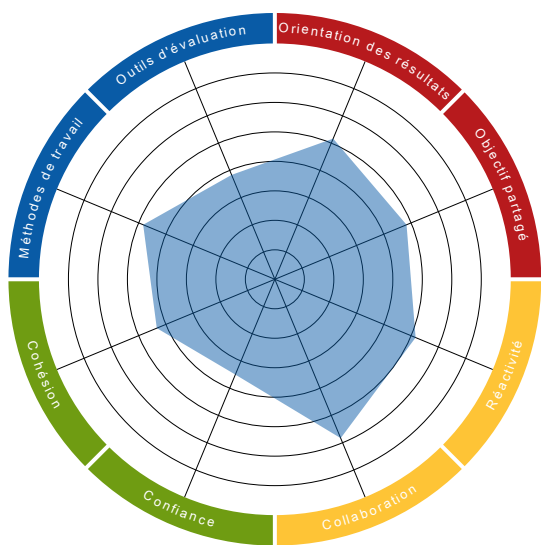


Notes personnelles :

Perception des couleurs Insights Discovery

Les graphiques de perception de couleur dominante ne seront pas affichés si moins de deux personnes ont cette couleur dominante.

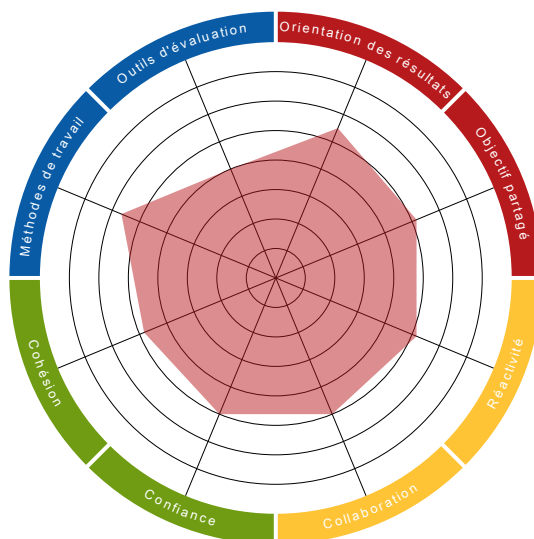
Perception dominante Bleu frais



Haut Collaboration + Faible Confiance

=

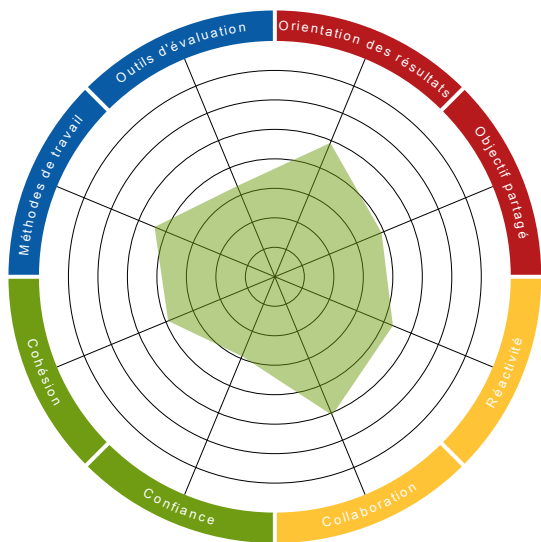
Perception dominante Rouge ardent



Haut Méthodes de travail + Faible Outils d'évaluation

=

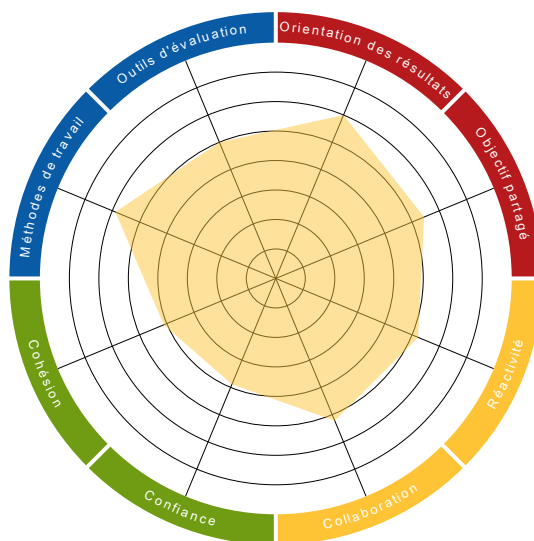
Perception dominante Vert calme



Haut Collaboration + Faible Confiance

=

Perception dominante Jaune brillant

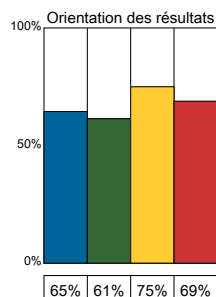
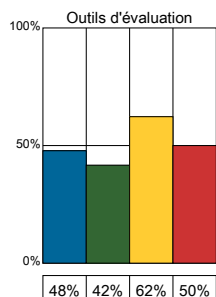


Haut Orientation des résultats + Faible Confiance

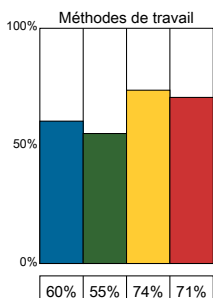
=

Perception des couleurs Insights Discovery

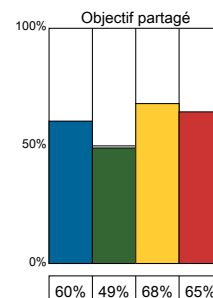
Les barres de couleur ne seront pas affichées si moins de deux personnes ont cette couleur dominante.



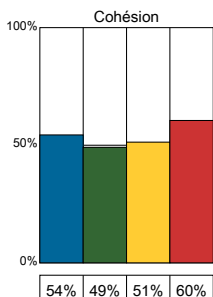
Le point marquant de cette page est...



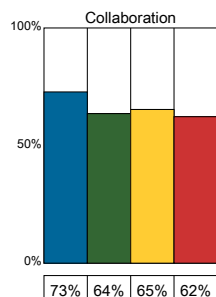
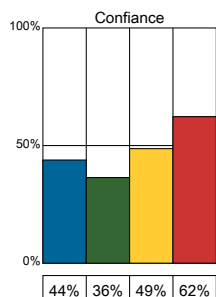
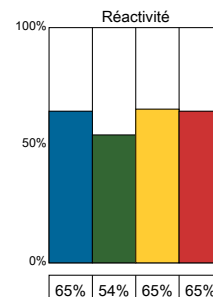
L'opinion la plus surprenante selon moi est...



Vu sous l'angle de ma propre couleur dominante, j'ai remarqué...

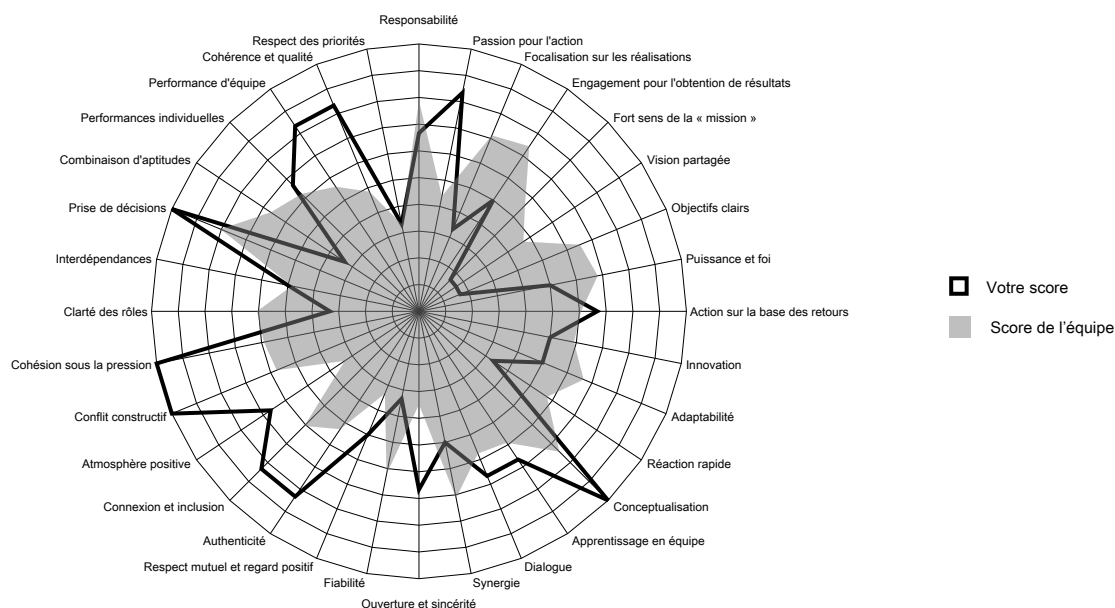


L'enjeu que j'aimerais explorer est...



Les 32 enjeux d'une équipe

Au cœur du modèle d'efficacité d'équipe, il y a les 32 enjeux auxquels une équipe est confrontée. Le graphique radar ci-dessous compare votre propre cotation à celles de l'équipe, avec l'ordre affiché dans les tableaux ci-dessous.



Votre ordre

1.	Conceptualisation
2.	Conflit constructif
3.	Cohésion sous la pression
4.	Prise de décisions
5.	Passion pour l'action
6.	Authenticité
7.	Connexion et inclusion
8.	Performance d'équipe
9.	Cohérence et qualité
10.	Responsabilité
11.	Action sur la base des retours
12.	Apprentissage en équipe
13.	Dialogue
14.	Ouverture et sincérité
15.	Atmosphère positive
16.	Performances individuelles
17.	Engagement pour l'obtention de résultats
18.	Puissance et foi
19.	Innovation
20.	Adaptabilité
21.	Synergie
22.	Respect mutuel et regard positif
23.	Interdépendances
24.	Focalisation sur les réalisations
25.	Réaction rapide
26.	Fiabilité
27.	Clarté des rôles
28.	Combinaison d'aptitudes
29.	Respect des priorités
30.	Fort sens de la « mission »
31.	Vision partagée
32.	Objectifs clairs

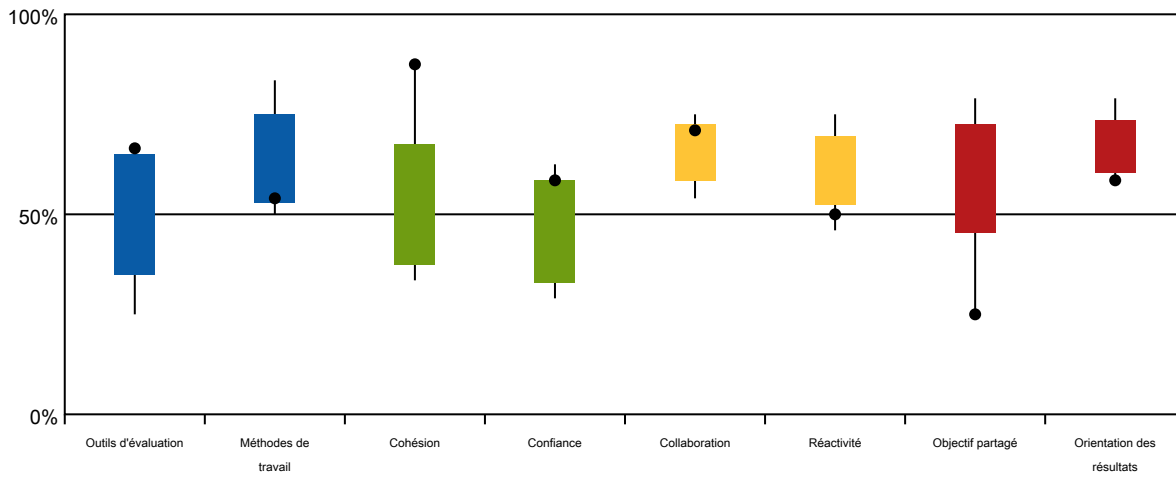
L'ordre de l'équipe

1.	Prise de décisions
2.	Responsabilité
3.	Engagement pour l'obtention de résultats
4.	Conceptualisation
5.	Focalisation sur les réalisations
6.	Synergie
7.	Puissance et foi
8.	Adaptabilité
9.	Combinaison d'aptitudes
10.	Objectifs clairs
11.	Fiabilité
12.	Performances individuelles
13.	Action sur la base des retours
14.	Connexion et inclusion
15.	Clarté des rôles
16.	Innovation
17.	Apprentissage en équipe
18.	Cohésion sous la pression
19.	Réaction rapide
20.	Dialogue
21.	Conflit constructif
22.	Fort sens de la « mission »
23.	Performance d'équipe
24.	Authenticité
25.	Interdépendances
26.	Cohérence et qualité
27.	Vision partagée
28.	Passion pour l'action
29.	Ouverture et sincérité
30.	Respect mutuel et regard positif
31.	Atmosphère positive
32.	Respect des priorités

— • Relier avec une ligne en pointillé les enjeux qui vous paraissent les plus pertinents pour vous et votre équipe

La dispersion des réponses

La distribution des résultats pour chacun des huit standards est illustrée à l'aide de barres. Ces barres colorées représentent la position de la majorité des réponses de l'équipe, avec votre réponse identifiée par un point.



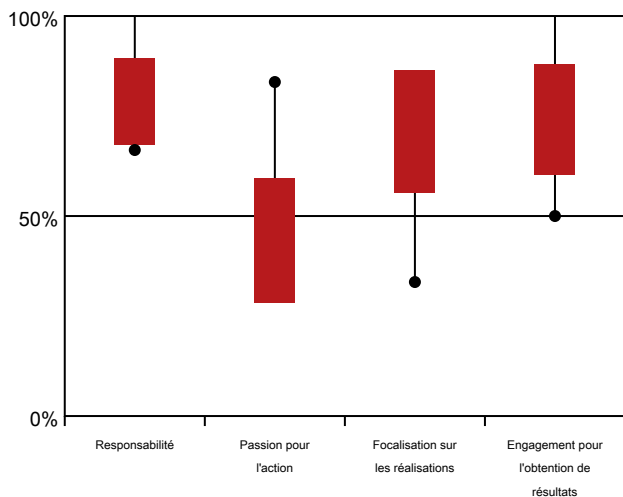
Notes personnelles :

Focalisation

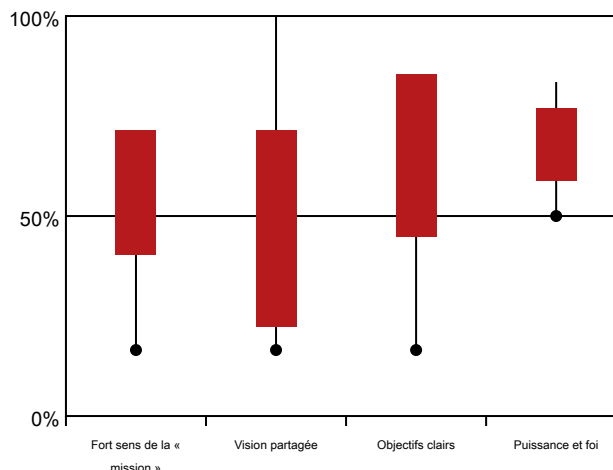
Une équipe focalisée dispose d'une vision et d'objectifs clairs ; ses membres pensent qu'ils peuvent les réaliser. L'équipe sait ce qu'elle doit produire, est disposée à agir et se sent solidairement responsable.

Les barres colorées représentent la position de la majorité des réponses de l'équipe, avec votre réponse indiquée par un point.

Orientation des résultats



Objectif partagé



Orientation des résultats

Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Responsabilité	Dans l'équipe, chacun est solidaire des actions d'autrui.	67%	79% ↑
Passion pour l'action	Chaque personne prend les mesures appropriées pour respecter les délais.	83%	44% ↓
Focalisation sur les réalisations	Les membres de l'équipe connaissent la portée des activités de l'équipe et travaillent à obtenir les résultats souhaités.	33%	71% ↑
Engagement pour l'obtention de résultats	L'équipe s'engage sur des résultats et fait tout pour les atteindre.	50%	74% ↑

Objectif partagé

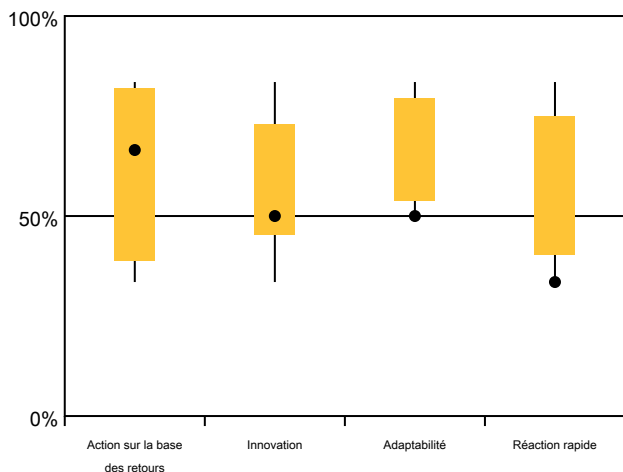
Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Fort sens de la « mission »	Les membres de l'équipe sont extrêmement attentifs à leur objectif collectif.	17%	56% ↑
Vision partagée	Les membres de l'équipe sont tout à fait en phase avec leur vision.	17%	47% ↑
Objectifs clairs	L'équipe connaît clairement ses objectifs définis, jusqu'aux résultats spécifiques attendus.	17%	65% ↑
Puissance et foi	Les membres de l'équipe ont confiance dans leur capacité à atteindre leurs objectifs.	50%	68% ↑

Fluidité

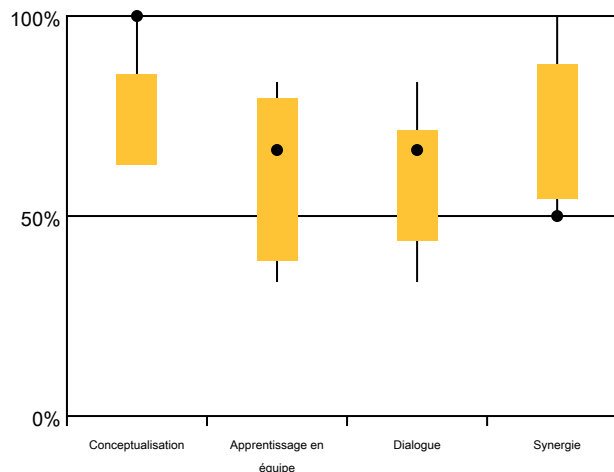
Une équipe où la fluidité existe trouve des solutions et résout les problèmes avec efficacité. Ses membres dialoguent et apprennent ensemble. Ils réagissent rapidement aux sollicitations extérieures et procèdent aux ajustements nécessaires pour surmonter les obstacles qui se présentent.

Les barres colorées représentent la position de la majorité des réponses de l'équipe, avec votre réponse indiquée par un point.

Réactivité



Collaboration



Réactivité

Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Action sur la base des retours	L'équipe utilise les retours d'information et la discussion pour apporter des améliorations.	67%	61% ↓
Innovation	L'équipe adopte une approche créative et convertit les meilleures idées en solutions pratiques.	50%	59% ↑
Adaptabilité	L'équipe fait preuve de souplesse et s'adapte au changement.	50%	67% ↑
Réaction rapide	L'équipe réagit aux informations nouvelles et prend rapidement les mesures nécessaires.	33%	58% ↑

Collaboration

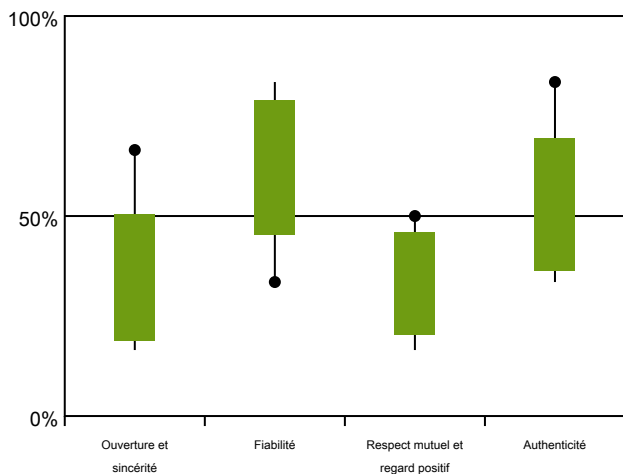
Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Conceptualisation	L'équipe collabore afin de générer un large éventail d'idées créatives.	100%	74% ↓
Apprentissage en équipe	Les membres de l'équipe partagent leurs informations et leur expérience afin d'améliorer les compétences collectives de l'équipe.	67%	59% ↓
Dialogue	Les membres de l'équipe s'écoutent et communiquent ouvertement pour développer une compréhension partagée.	67%	58% ↓
Synergie	L'équipe fonctionne de telle sorte que ses possibilités d'ensemble sont supérieures à la somme de celles de ses éléments.	50%	71% ↑

Climat

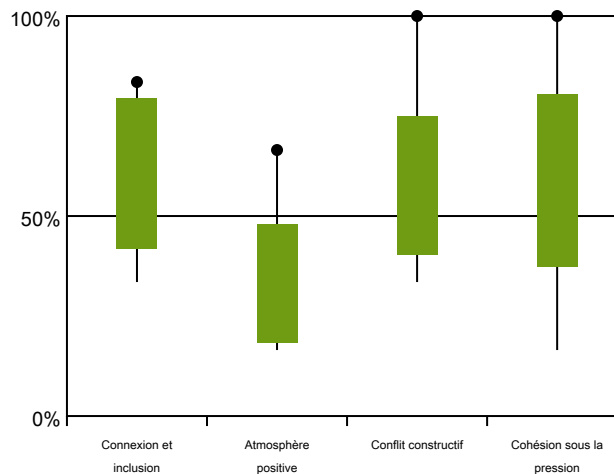
Dans un climat positif, l'équipe présente un haut niveau de confiance et de cohésion, ce qui agit favorablement sur l'engagement et la cohésion du groupe. L'équipe a la capacité et la volonté d'aborder les situations conflictuelles, sans que sa cohésion en soit affectée.

Les barres colorées représentent la position de la majorité des réponses de l'équipe, avec votre réponse indiquée par un point.

Confiance



Cohésion



Confiance

Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Ouverture et sincérité	L'ouverture d'esprit, la sincérité et l'honnêteté qui règnent au sein de l'équipe permettent à ses membres de parler ouvertement lorsque c'est nécessaire.	67%	35% ↓
Fiabilité	Les membres de l'équipe savent que, lorsque l'un d'eux s'engage à faire quelque chose, ce sera fait.	33%	62% ↑
Respect mutuel et regard positif	Un grand respect mutuel et un regard positif sur les autres membres règnent au sein de l'équipe.	50%	33% ↓
Authenticité	Chaque membre de l'équipe garde pleinement sa personnalité.	83%	53% ↓

Cohésion

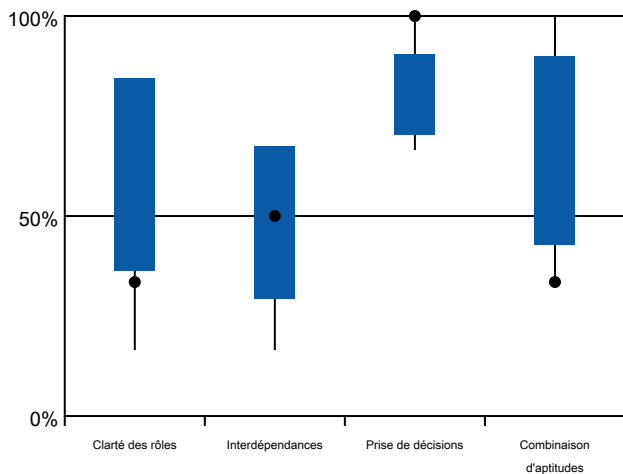
Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Connexion et inclusion	Dans l'équipe, chaque membre se sent intégré et valorisé.	83%	61% ↓
Atmosphère positive	Une atmosphère positive et un bon esprit règnent dans l'équipe, on ne se laisse pas aller au pessimisme.	67%	33% ↓
Conflit constructif	L'équipe n'hésite pas à s'engager dans des conflits constructifs et à répondre aux problèmes difficiles.	100%	58% ↓
Cohésion sous la pression	L'équipe est soudée et ses membres se soutiennent les uns les autres dans les circonstances délicates.	100%	59% ↓

Processus

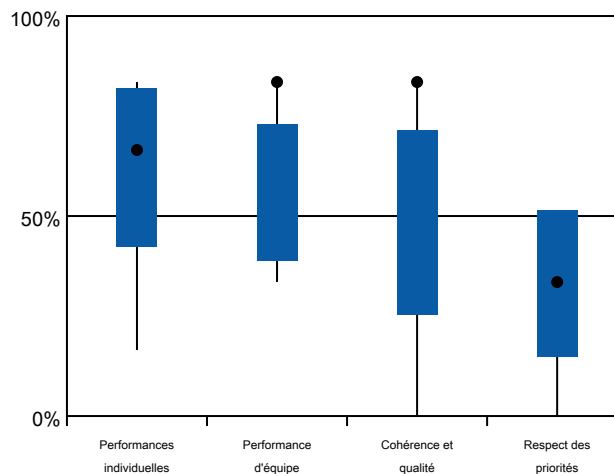
Une équipe dont le processus de fonctionnement est clair possède des méthodes de travail efficaces et un système d'évaluation des résultats qui lui assure le succès. Chaque membre de l'équipe a un rôle bien défini et il existe une répartition harmonieuse des compétences au sein de l'équipe. Il existe un processus de prise de décision efficace.

Les barres colorées représentent la position de la majorité des réponses de l'équipe, avec votre réponse indiquée par un point.

Méthodes de travail



Outils d'évaluation



Méthodes de travail

Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Clarté des rôles	Tous les membres de l'équipe ont une idée claire de qui fait quoi dans l'équipe.	33%	61% ↑
Interdépendances	Les membres de l'équipe travaillent de façon interdépendante, en sachant comment leurs rôles respectifs s'articulent entre eux.	50%	48% ↓
Prise de décisions	L'équipe dispose de procédures de prise de décision efficaces, faisant appel aux personnes appropriées.	100%	80% ↓
Combinaison d'aptitudes	L'équipe a la bonne combinaison de compétences pour la prise en charge des missions qui lui sont affectées.	33%	67% ↑

Outils d'évaluation

Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Performances individuelles	Tous les membres de l'équipe savent où ils en sont par rapport à leurs objectifs personnels et aux indices de performance.	67%	62% ↓
Performance d'équipe	L'équipe contrôle régulièrement sa progression et ses résultats pour rester dans la course.	83%	56% ↓
Cohérence et qualité	L'équipe adhère à des procédures bien définies, pour garantir une qualité élevée et cohérente de son travail.	83%	48% ↓



Enjeu	Descripteur	Votre score	Score de l'équipe
Respect des priorités	Les membres de l'équipe évaluent et réalignent régulièrement leurs priorités individuelles.	33%	33% ↔

Défis de développement



Comment l'équipe peut-elle s'améliorer en Passion pour l'action ?



Comment l'équipe peut-elle s'améliorer en Vision partagée ?



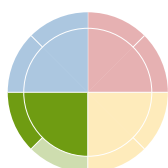
Comment la force de l'équipe en Adaptabilité peut-elle l'aider à s'améliorer en Réactivité ?



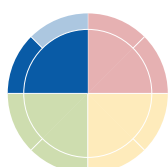
Comment la force de l'équipe en Conceptualisation peut-elle l'aider à s'améliorer en Collaboration ?



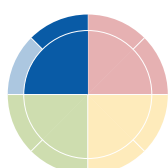
Comment la force de l'équipe en Fiabilité peut-elle l'aider à s'améliorer en Confiance ?



Comment l'équipe peut-elle s'améliorer en Atmosphère positive ?



Comment la force de l'équipe en Prise de décisions peut-elle l'aider à s'améliorer en Interdépendances ?



Comment l'équipe peut-elle s'améliorer en Respect des priorités ?

Remarques personnelles

Qu'est-ce qui fonctionne bien dans votre équipe ?

Votre réponse qowerifhqvweiofy

The team has an action-oriented approach. Everyone delivers on what they've agreed to.

Certain team members are positive and encouraging. Some members of the team will pitch in and help when needed.

Other teams are typically grateful for what we do for them.

Decisions are made with the client's interest at heart.

Others aren't afraid to ask me for help, and if I need help with something, I know someone will support me.

We have strong dedication to commitments and purpose. We react quickly when needed.

Strong leadership - Individuals want to do what is right for the company. The team is able to review options quickly and thoroughly and make the right decisions.

Everyone is totally committed to the course.

There is an overall desire to add value to our customers. There is a breadth of impact in many projects, which is rewarding.

When you ask someone to do something, they do it. We achieve our forecasted goals each quarter.

Remarques personnelles

Qu'est-ce qui ne fonctionne pas bien dans votre équipe ?

Votre réponse luioybiluyh

We say YES to miscellaneous requests too often. Other teams seem to expect we'll drop what we're doing and address their emergency.

Sometimes there is favoritism within the team which leads to a lot of negative energy.

There are a lot of things that remain unsaid within the team – people should be more open, and more willing to listen to the views of others

Sometimes we work in Silos and don't ask for help until it's too late.

We often get overly stressed because we've committed to too much. Then we get rude with each other when we're behind schedule.

People are overly sensitive when I ask for things or give them feedback.

It is not always clear what certain individuals are doing, nor how they are contributing to the team. It seems like a few people do all the work.

The mood in the camp isn't what it used to be for some reason – we need the camaraderie back. People tend to complain and gossip rather than speak authentically.

A lot of times our Communication is too abrupt and abrasive. We need to ASK questions rather than demand things.

I don't think we have enough collaboration with other parts of the business. There are different degrees of commitment within the team, which makes it hard to assign tasks and follow up on them.

Remarques personnelles

Comment souhaiteriez-vous voir l'équipe évoluer au cours des 12 prochains mois ?

Votre réponse iluyiluva

Develop a system for internal communications where everyone is valued. Sometimes I'm afraid to offer feedback to others because they get mad so quickly. When giving instructions we should make sure we all understand what is being said and how we should do things correctly, so we won't have to redo our work or project. We should also learn how to respect one another's ideals whether you think it is a sound decision or not. We all have something to bring to the table and it should be heard and acknowledged.

We need to focus on Accountability – further define our roles and purposes – and practice authentic communication. There could be more collaboration and radical debate of new ideas.

Improve our communication and exhibit mutual respect for each other. Certain members of the team listen more and accuse less. We need to confirm what we've heard before we pass it on incorrectly.

Clear roles & responsibilities - I would like more opportunity to hear about what other parts of the team are working on. I don't feel that we have enough team contact.

I don't feel like anyone understands what I do. I would like to know more about how my role fits in with the strategy.

If you were to ask each person why our team is here, I think we'd all have a different answer. We need to find agreement on what our purpose is.

Build a clear picture of what we do and what we don't do – remove the stuff that we don't do, and then identify how all the remaining pieces of the jigsaw piece together.

We need a mission statement for the team. Let's move toward more structure and planning without losing the innovation.

We need to make sure we are all on the same page. We need to be reminded of how our work fits in with the strategy. We all do something different and I'm not sure how it all fits in together. Sometimes I'm not so sure where we are going, as a team.

We need clearer definition of roles and responsibilities within the team. We would be more efficient and effective if we were really clear on this at the outset of a project.

Résumé des réponses aux enjeux

Enjeu	Votre score	Score de l'équipe	Bleu Frais	Vert Calme	Jaune Brillant	Rouge Ardent
Responsabilité	67%	79% ↑	75% ↑	71% ↑	89% ↑	83% ↑
Passion pour l'action	83%	44% ↓	42% ↓	50% ↓	39% ↓	42% ↓
Focalisation sur les réalisations	33%	71% ↑	75% ↑	58% ↑	83% ↑	75% ↑
Engagement pour l'obtention de résultats	50%	74% ↑	67% ↑	67% ↑	89% ↑	75% ↑
Fort sens de la « mission »	17%	56% ↑	50% ↑	46% ↑	67% ↑	67% ↑
Vision partagée	17%	47% ↑	42% ↑	38% ↑	56% ↑	58% ↑
Objectifs clairs	17%	65% ↑	83% ↑	50% ↑	78% ↑	58% ↑
Puissance et foi	50%	68% ↑	67% ↑	62% ↑	72% ↑	75% ↑
Action sur la base des retours	67%	61% ↓	83% ↑	50% ↓	50% ↓	75% ↑
Innovation	50%	59% ↑	67% ↑	58% ↑	67% ↑	42% ↓
Adaptabilité	50%	67% ↑	58% ↑	62% ↑	72% ↑	75% ↑
Réaction rapide	33%	58% ↑	50% ↑	46% ↑	72% ↑	67% ↑
Conceptualisation	100%	74% ↓	75% ↓	75% ↓	72% ↓	75% ↓
Apprentissage en équipe	67%	59% ↓	67% ↔	71% ↑	39% ↓	58% ↓
Dialogue	67%	58% ↓	67% ↔	54% ↓	61% ↓	50% ↓
Synergie	50%	71% ↑	83% ↑	54% ↑	89% ↑	67% ↑
Ouverture et sincérité	67%	35% ↓	33% ↓	29% ↓	33% ↓	50% ↓
Fiabilité	33%	62% ↑	58% ↑	46% ↑	72% ↑	83% ↑
Respect mutuel et regard positif	50%	33% ↓	33% ↓	25% ↓	33% ↓	50% ↔
Authenticité	83%	53% ↓	50% ↓	46% ↓	56% ↓	67% ↓
Connexion et inclusion	83%	61% ↓	75% ↓	54% ↓	50% ↓	75% ↓
Atmosphère positive	67%	33% ↓	25% ↓	33% ↓	33% ↓	42% ↓
Conflit constructif	100%	58% ↓	58% ↓	58% ↓	56% ↓	58% ↓
Cohésion sous la pression	100%	59% ↓	58% ↓	50% ↓	67% ↓	67% ↓
Clarté des rôles	33%	61% ↑	58% ↑	46% ↑	78% ↑	67% ↑
Interdépendances	50%	48% ↓	42% ↓	42% ↓	50% ↔	67% ↑
Prise de décisions	100%	80% ↓	83% ↓	75% ↓	83% ↓	83% ↓
Combinaison d'aptitudes	33%	67% ↑	58% ↑	58% ↑	83% ↑	67% ↑
Performances individuelles	67%	62% ↓	67% ↔	46% ↓	78% ↑	67% ↔
Performance d'équipe	83%	56% ↓	42% ↓	58% ↓	67% ↓	50% ↓
Cohérence et qualité	83%	48% ↓	50% ↓	38% ↓	56% ↓	58% ↓
Respect des priorités	33%	33% ↔	33% ↔	25% ↓	50% ↑	25% ↓

Résumé des réponses individuelles

Nom	Outils d'évaluation	Méthodes de travail	Cohésion	Confiance	Collaboration	Réactivité	Objectif partagé	Orientation des résultats
Réponse de l'équipe	50%	64%	53%	46%	66%	61%	59%	67%
Votre réponse	67%	54%	88%	58%	71%	50%	25%	58%
	62%	75%	50%	46%	58%	58%	67%	75%
	58%	62%	50%	50%	71%	62%	58%	71%
	46%	54%	38%	29%	67%	58%	62%	62%
	29%	50%	33%	29%	58%	46%	54%	62%
	25%	62%	38%	29%	58%	62%	54%	62%
	38%	79%	58%	62%	71%	67%	62%	67%
	50%	67%	50%	46%	71%	58%	67%	62%
	46%	54%	58%	42%	75%	71%	54%	67%
	67%	83%	54%	50%	67%	75%	79%	79%
	62%	62%	62%	62%	54%	62%	67%	71%



GLOBAL HEADQUARTERS
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TÉL : +44(0)1382 908050 Fax : +44(0)1382 908051 E-mail : insights@insights.com WEB : www.insights.com