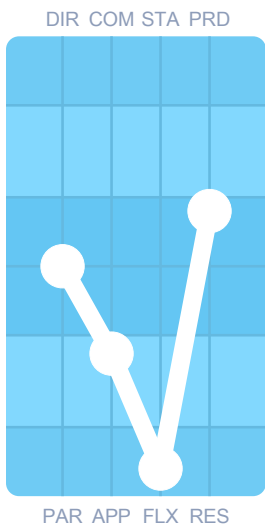


## Groupe de travail

Imprimé  
mer 14 février 2018



Catégorie	General
Style d'équipe	● Équilibré (Diffusé Flexible)
Chef	Gaston Gallois
Membres	8
Relations uniques	28
Points de vue uniques	56

### Important

Tout outil purement comportemental ne devrait jamais être utilisé pour prendre une décision de recrutement ou de redéploiement, non prise en charge par d'autres techniques.

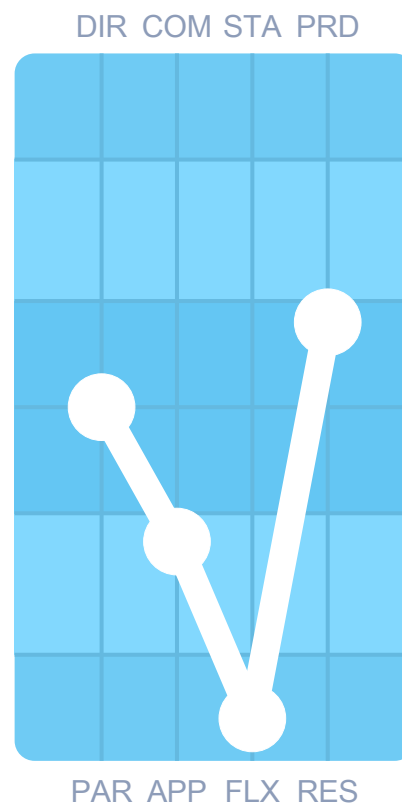
# Analyse d'équipe

## Profil de l'équipe

Le profil de l'équipe donne un aperçu du style général d'une équipe. Les quatre facteurs présentés sont similaires et liés aux quatre facteurs sur un graphique DISC ordinaire. Contrairement à un profil DISC traditionnel, le profil de l'équipe met également l'accent sur les contraires de ces facteurs principaux.

## Clé des facteurs

DIR	Direction	●	50%
COM	La communication	▼	31%
STA	La stabilité	▼	6%
PRD	Productivité	●	62%
PAR	Participation	●	50%
APP	Application	▲	69%
FLX	La flexibilité	▲	94%
RES	Ressource	●	38%



## Structure de l'équipe

La structure de cette équipe suggère qu'il fonctionnera particulièrement bien dans un rôle de service ou de soutien, en particulier lorsqu'il est nécessaire de faire face à une variété de situations ou de problèmes différents. Les membres ne sont pas, dans l'ensemble, proactifs, et l'équipe est donc mieux adaptée aux situations où ses objectifs sont définis à l'extérieur.

Un problème potentiel se pose ici parce que les membres ne communiquent pas particulièrement fortement et ne sont pas particulièrement orientés vers le travail dans la structure. Cela peut conduire à des membres en désaccord, et il est donc important de s'assurer que tous les membres ont une idée claire de leur direction attendue.

Style d'équipe	● Équilibré (Diffusé Flexible)
Chef	Gaston Gallois
Membres	8
Relations uniques	28
Points de vue uniques	56

## Notes clés d'équipe

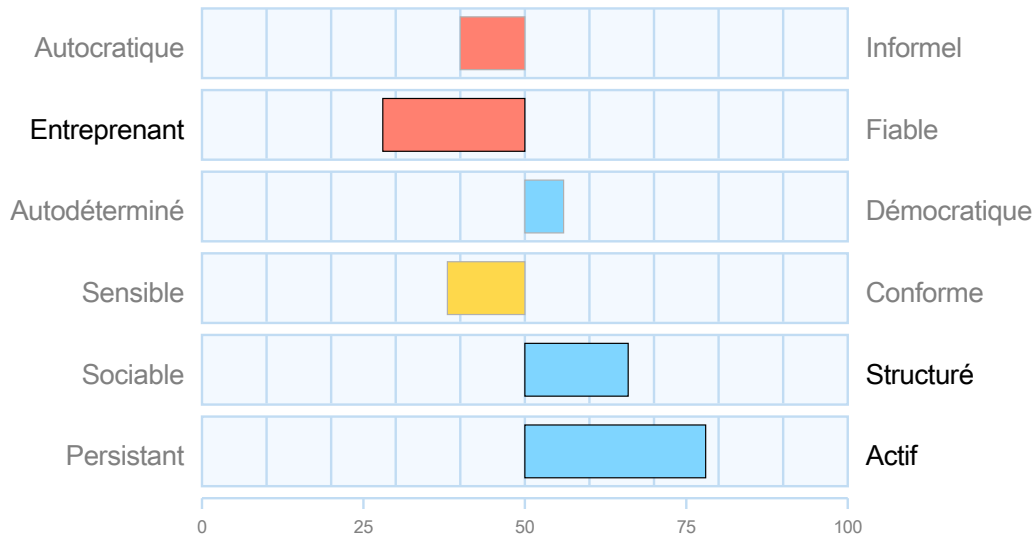
- Particulièrement adapté à un rôle de service ou de support.
- Les membres sont réceptifs plutôt que pro-actifs.
- La faible communication peut entraîner des problèmes de coordination.

## Dynamique de l'équipe clé

- Dans cette équipe, l'urgence et la nécessité d'agir rapidement sont des dynamiques primaires. Il y a un intérêt pour l'action, plutôt que sur la considération, parmi beaucoup de membres. Bien que cela puisse conduire l'équipe à prendre des décisions précipitées de temps en temps, elle peut aussi être une facette très efficace de son maquillage face à des situations pressantes et pressurisées.
- Une source possible de tension au sein de ce groupe de personnes provient de lecteurs conflictuels vers la précision et la vitesse. Un besoin de précision et de qualité est fortement représenté au sein de l'équipe, mais il est également souhaitable de remplir les tâches de la manière la plus rapide possible. Bien que ces souhaits ne soient pas toujours opposés, ils causeront inévitablement une certaine frustration de temps en temps.
- Le désir d'éviter d'offenser et de prévenir les conflits est fortement représenté dans cette équipe. Cependant, il est également évident que la nécessité d'obtenir des résultats rapidement et d'éviter les avaries. Ces désirs incompatibles présentent clairement le risque de confusion au sein de l'équipe, et les membres doivent soit apprendre à être plus directement les uns avec les autres, soit faire preuve de plus de patience, si des problèmes doivent être évités.
- Il y a plusieurs membres au sein de cette équipe qui agissent rapidement, et parfois sans tenir compte des conséquences possibles de ces actions. Ceci en soi peut constituer un problème, mais au sein de cette équipe spécifique, il y a une incidence de types non communicatifs, ce qui signifie que des membres plus urgents peuvent agir souvent sans une idée claire de leur direction. Cela pourrait exacerber le problème.
- Un conflit, ou au moins une différence d'approche, est susceptible de se développer au sein de cette équipe entre les membres qui souhaitent voir des résultats immédiats et ceux qui souhaitent se concentrer sur des questions de qualité et de précision. Un compromis sera nécessaire, et ces membres devront comprendre les aspects positifs des approches des autres, si des difficultés doivent être évitées.

## Sous-facteurs d'équipe

Les sous-facteurs de l'équipe sont des valeurs calculées à partir des facteurs du profil de l'équipe qui révèlent certaines des caractéristiques et des tendances les plus importantes au sein de la structure de l'équipe.



Des sous-facteurs importants dans cette équipe sont **Entreprise**, **Structure** et **Activité**.

### Entreprise

Les équipes montrant l'entreprise sont promptement à profiter des opportunités; Leurs membres sont généralement assertifs et plutôt intuitifs, et agissent souvent par instinct par opposition à une considération calme. Ce style d'équipe urgent et actif peut constituer un avantage ou un désavantage significatif, en fonction des besoins opérationnels de l'équipe.

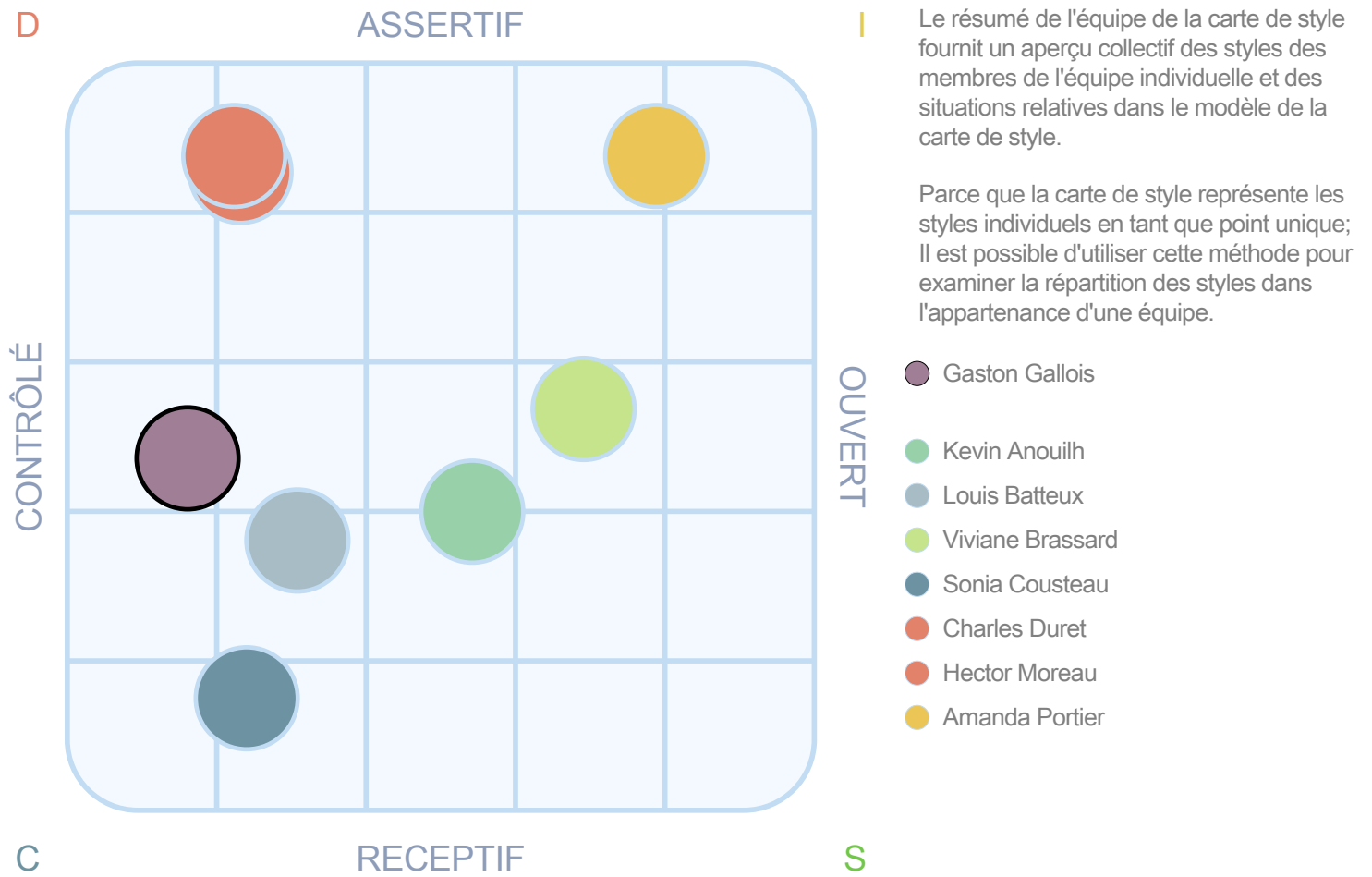
### Structure

Une équipe structurée est celle dans laquelle les membres préfèrent travailler dans des rôles définis et selon des responsabilités spécifiées. Les individus au sein de ce groupe montrent souvent un dégoût pour les tâches qu'ils considèrent comme situées en dehors de leur domaine de responsabilité; Souvent simplement parce que cela viole leur propre sens de la structure de l'équipe.

### Activité

Les membres d'une équipe active sont intéressés à développer de nouvelles idées, stratégies et solutions. Ces équipes sont bien équipées pour fournir des concepts originaux et inventifs à tous les niveaux. Ils sont également caractérisés, cependant, par un faible seuil de concentration.

## Carte de style Résumé de l'équipe



# Répartition des rôles d'équipe

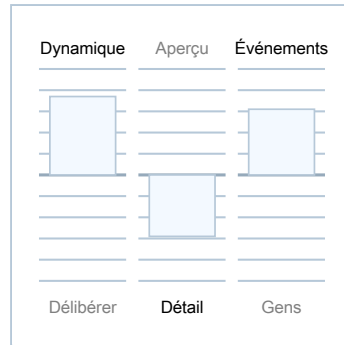
## Architecte

Développe des propositions et des solutions de haut niveau; Tend à encadrer les problèmes et à aborder le travail en équipe, de manière formellement structurée

- Prend en charge
- S'applique à la structure
- Développe des concepts de haut niveau

Membres de ce type:

- Gaston Gallois (Chef d'équipe)



## Groupe de travail Roles

Architecte (1)

Auteur (2)

Brainstormer (1)

Consultant (2)

Socialiser (1)

Technicien (1)

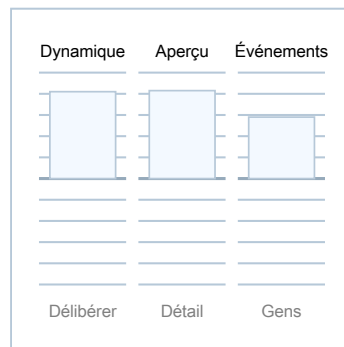
## Auteur

Formule les cibles et conduit l'équipe vers eux; Affecte les objectifs par la détermination et l'affirmation de soi

- Retour vers l'avant
- Engage une attitude concurrentielle
- Exploite des opportunités

Membres de ce type:

- Charles Duret
- Hector Moreau



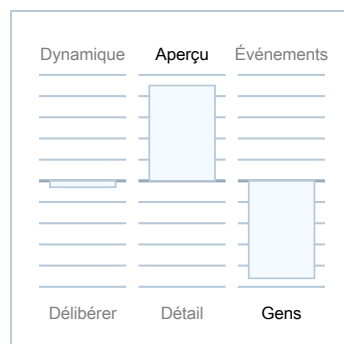
## Brainstormer

Crée des discussions sur des sujets généraux; Aide à générer un consensus de haut niveau entre les membres

- Génère une discussion
- Crée des liens sociaux
- Explique les concepts généraux

Membres de ce type:

- Amanda Portier



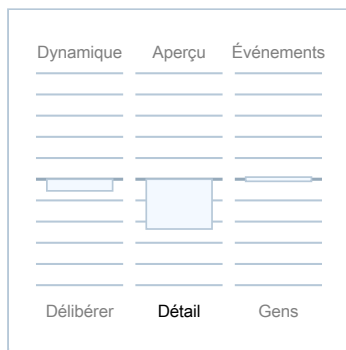
## Consultant

Analyser les opérations de l'équipe et les pratiques de travail; Recherche des moyens de développer et d'améliorer l'équipe

- Fournit des analyses
- Applique une approche structurée
- Cherche un consensus

Membres de ce type:

- Kevin Anouilh
- Louis Batteux



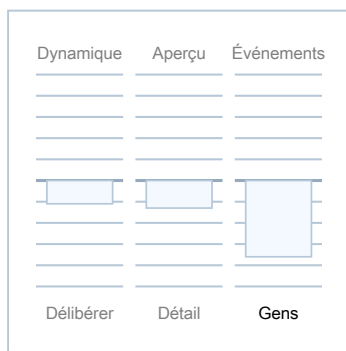
## Socialiser

S'engager avec d'autres membres sur un plan essentiellement social; Construit des relations et favorise une approche informelle

- Favorise un environnement convivial
- Répond aux autres avec enthousiasme
- Aide à développer un aspect social à l'équipe

Membres de ce type:

- Viviane Brassard



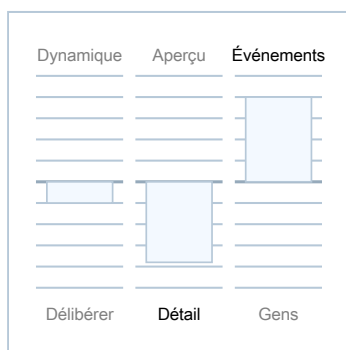
## Technicien

Fournit une compréhension détaillée des systèmes complexes et sophistiqués; Capable de penser analytique et d'explication précise

- Fournit des analyses
- Applique une approche structurée
- Spécialisé sur des sujets particuliers

Membres de ce type:

- Sonia Cousteau

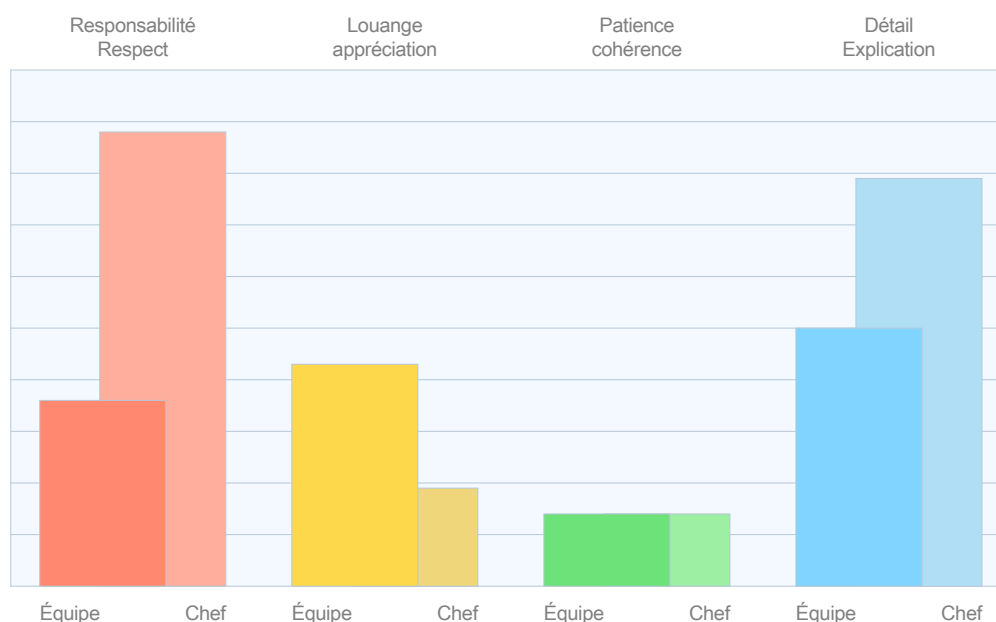


# Analyse du leadership

## Style de leadership général de Gaston Gallois

Le style de leadership de cette personne tendra à mettre l'accent sur les aspects pratiques et précis, peut-être au détriment d'éléments plus personnels. Elle a tendance à voir son rôle en termes fonctionnels; Elle insiste sur une qualité de travail des membres de son équipe et elle réagit rapidement si un problème survient. Les dirigeants du type de cette personne, en raison de leur besoin de contrôler leur équipe, ont tendance à ne pas aimer la délégation, car ils estiment que, en passant une tâche à un autre membre, ils perdent leur responsabilité pour cette tâche. Lorsque la délégation est inévitable, le Gaston souhaitera toujours maintenir une mesure de contrôle, grâce à des structures de reporting et à une vérification approfondie.

## Demandes de leadership



Ce tableau compare les attentes de leadership de l'équipe dans quatre domaines essentiels. Dans chaque cas, le niveau de demande de l'équipe est comparé à la mesure dans laquelle cette demande sera satisfaite par Gaston Gallois tant que chef d'équipe.

Lorsque la barre «Équipe» est nettement plus élevée que la barre «Leader», il est probable que l'équipe estime que ses attentes dans ce domaine particulier ne sont pas remplies par leur chef. Lorsque la barre «Leader» est nettement plus élevée que la barre «Team», cela suggère que le leader se concentre trop fortement sur une zone que les membres de l'équipe ont tendance à ne pas évaluer comme important.



## Candidats au leadership émergents

- Viviane Brassard

Le style de leadership de cette personne aura tendance à varier selon les circonstances. Lorsque la situation de travail est calme ou prévisible, elle adoptera généralement une approche sociable et amicale du leadership. Dans des circonstances plus pressantes, cependant, elle aura tendance à recourir aux règles et aux lignes directrices établies, et s'attendra à ce que les autres membres de l'équipe fassent de même.

- Charles Duret

Charles a un style extrêmement indépendant. Elle est naturellement autonome et, lorsqu'elle travaille au sein d'une équipe, elle cherchera à adopter un rôle dans lequel elle est responsable de ses propres décisions et actions.

- Hector Moreau

Hector a un style extrêmement indépendant. Elle est naturellement autonome et, lorsqu'elle travaille au sein d'une équipe, elle cherchera à adopter un rôle dans lequel elle est responsable de ses propres décisions et actions.

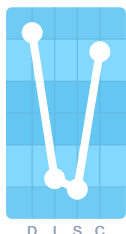
- Amanda Portier

Une personne très ouverte et expressive, le style de leadership de cette personne suivra son attitude générale de communication ouverte. Elle s'attend à ce que d'autres puissent exprimer leurs opinions et maintiendront généralement leur position par la convivialité et l'enthousiasme, plutôt que par une autorité directe.

# Membres de l'équipe

Cette section montre le style de travail de chacun des membres individuels de 8 de l'équipe. Dans la mesure du possible, l'affichage décrit également le style d'équipe du membre en détail, mais notez que les analyses de styles d'équipe ne sont disponibles que pour les membres ayant un rapport amélioré.

## Chef d'équipe: Gaston Gallois



Candidat profilé sur mar 17 mars 2015

L'efficacité de cette personne au sein d'une équipe sera régie dans une large mesure par les perceptions des autres membres de l'équipe. Il peut donner l'impression d'être plutôt négatif, et peut-être peut-être considéré comme ne pas participer pleinement à l'équipe. En fait, Gaston peut travailler de manière productive au sein d'une équipe, mais il doit penser qu'il le fait selon ses propres termes. Les gens de ce genre préféreront être dans une position d'influence dans l'équipe et auront tendance à chercher de l'autorité sur au moins une partie du fonctionnement de l'équipe.

### Notes clés d'équipe pour Gaston

- Il bénéficiera d'une approche plus ouverte et de confiance dans un environnement d'équipe.
- Il a tendance à compter sur ses propres ressources, plutôt que selon le soutien d'autres membres de l'équipe.
- Il cherchera à développer ses domaines de responsabilité au sein de l'équipe.

## Kevin Anouilh



Candidat profilé sur mar 17 mars 2015

Kevin a un style qui se développera généralement dans un environnement d'équipe. Non seulement il est ouvert et amical à d'autres, mais il a également une approche naturellement coopérative, préférant travailler collectivement avec d'autres que d'agir de manière indépendante. Il se concentre également sur la productivité, de sorte que, bien qu'il valorise l'interaction avec d'autres membres de l'équipe, il n'autorise pas ce côté du travail d'équipe à réduire son efficacité sur un plan pratique.

### Notes clés d'équipe pour Kevin

- Il est naturellement disposé à mettre en commun ses talents et à travailler de manière productive avec les autres.
- Il a une approche indirecte, parfois en travaillant à travers d'autres membres de l'équipe pour faire un point.
- Il fera tout son possible pour éviter l'antagonisme entre les membres de l'équipe.
- Il fera tout son possible pour développer un sentiment de respect mutuel au sein de l'équipe.
- Comme un type quelque peu réservé, il bénéficiera des encouragements des autres membres de l'équipe.

## Louis Batteux



Candidat profilé sur mar 17 mars 2015

Il peut être facile de mal comprendre la contribution de cette personne à l'équipe, car son approche généralement plutôt réticente et taciturne pourrait suggérer un désintérêt dans le but du groupe, ou peut-être un manque de motivation. En fait, cela est dû au style personnel de cette personne, plutôt réservé et peu communicatif. Loin de ne pas contribuer, cependant, une personne avec ce style sera souvent l'un des membres les plus productifs d'une équipe, mais il préfère se concentrer sur l'entreprise pour obtenir des résultats plutôt que de les discuter dans un forum.

### Notes clés d'équipe pour Louis

- Il a conscience des besoins de ses collègues membres.
- Son affinité pour les faits et les détails signifie qu'il gravitera vers un travail de nature plus «technique» au sein de l'équipe.
- Il a une attitude disciplinée et cherchera une approche similaire parmi les autres membres de l'équipe.
- Il cherchera à comprendre sa position et ses responsabilités dans un cadre structuré.
- Il aura tendance à graviter les rôles qui impliquent de travailler avec des faits et des informations.

## Viviane Brassard



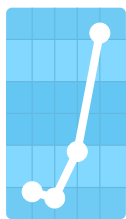
Candidat profilé sur mar 17 mars 2015

L'efficacité et la contribution de cette personne au sein d'une équipe dépendront en grande partie des conditions de travail relatives à cette équipe. Les caractéristiques clés de son style sont la convivialité, l'ouverture et le besoin de variété et d'intérêt pour son travail. Si elle est en mesure d'exprimer ces caractéristiques, elle peut aider à développer une attitude fortement positive au sein d'une équipe, non seulement en contribuant à établir des relations efficaces dans la structure de l'équipe, mais aussi à posséder un côté plus productif qui contribuera au niveau pratique.

### Notes clés d'équipe pour Viviane

- Elle fera tout son possible pour éviter l'antagonisme entre les membres de l'équipe.
- Ses compétences en communication lui feront un porte-parole efficace pour le groupe en général.
- Elle travaillera à son meilleur dans une équipe positive, sans conflit ou différences politiques.

## Sonia Cousteau



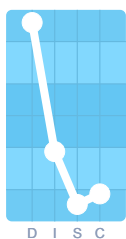
Candidat profilé sur mar 17 mars 2015

Il ne serait pas vrai de dire que Sonia jouit d'une affinité naturelle avec les autres; Elle n'est ni socialement confiante ni particulièrement acceptée par les autres au niveau personnel. Elle est cependant une personne pratique, et elle comprend la nécessité pour une équipe de travailler pour atteindre un but. On peut donc s'attendre à ce qu'elle interagisse de manière productive avec les autres membres de l'équipe et soit réceptive à leurs idées et suggestions, bien qu'elle ne s'accroche peut-être pas avec eux à un niveau plus social.

### Notes clés d'équipe pour Sonia

- Elle aura tendance à ne pas être expressive ou communicative au sein de l'équipe.
- Son style sensible et rationnel signifie qu'elle peut souvent se retrouver comme arbitre où les différends se développent.
- Elle communique avec d'autres membres de manière diplomatique et diplomatique.
- Elle a tendance à travailler vers ses objectifs au sein de l'équipe par des moyens subtils et indirects.
- Elle aura tendance à ne pas participer activement aux discussions en équipe.

## Charles Duret



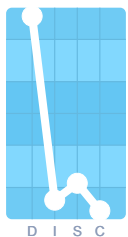
Candidat profilé sur mar 17 mars 2015

Charles n'est pas, par nature, un joueur d'équipe. Il a un style très exigeant et dominateur, généralement plus adapté pour prendre la responsabilité personnelle que l'intégration dans une équipe. Cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas être efficace dans un tel rôle - en effet, d'un point de vue pratique, il a l'un des styles les plus efficaces et les plus exigeants. En tant que type hautement indépendant, il ne s'adapte pas facilement à un environnement d'équipe structuré. Dans une telle situation, il travaillera souvent de manière efficace dans une sorte de capacité de leadership.

### Notes clés d'équipe pour Charles

- Son approche décisive signifie que les autres membres le chercheront souvent à titre indicatif.
- Sa volonté naturelle de succès signifie qu'il fera tout son possible pour diriger l'équipe dans son ensemble dans une direction productive.
- Il devra ressentir que l'équipe prend pleinement en compte ses propositions et ses idées.
- Il répond bien à un défi et peut aider à motiver le reste de l'équipe dans de telles circonstances.

## Hector Moreau



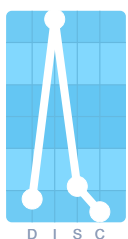
Candidat profilé sur mar 17 mars 2015

Hector n'est pas, par nature, un joueur d'équipe. Il a un style très exigeant et dominateur, généralement plus adapté pour prendre la responsabilité personnelle que l'intégration dans une équipe. Cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas être efficace dans un tel rôle - en effet, d'un point de vue pratique, il a l'un des styles les plus efficaces et les plus exigeants. En tant que type hautement indépendant, il ne s'adapte pas facilement à un environnement d'équipe structuré. Dans une telle situation, il travaillera souvent de manière efficace dans une sorte de capacité de leadership.

### Notes clés d'équipe pour Hector

- Aucun commentaire n'a été trouvé qui s'applique de près au style de cette personne.

## Amanda Portier



Candidat profilé sur mar 17 mars 2015

En tant que personne extrêmement extravertie et sortante avec un côté social fort, on peut s'attendre à ce que Amanda soit motivée en travaillant dans le cadre d'une équipe. Elle se sent plus à l'aise dans un environnement ouvert et approuvé, et elle a fait preuve de sa convivialité et de sa confiance, il est probable qu'elle pourra trouver ou développer une telle situation dans la plupart des équipes. Bien qu'elle soit efficace pour promouvoir la cohésion sociale interne de l'équipe, il sera important pour elle d'équilibrer cela contre les exigences plus pratiques du groupe.

### Notes clés d'équipe pour Amanda

- Aucun commentaire n'a été trouvé qui s'applique de près au style de cette personne.