



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Profil d'équipe

Musterteam
Musterfirma
22/4/2013



INTRODUCTION

La recherche sur le comportement humain indique que les personnes qui réussissent le mieux, sont celles qui se comprennent le mieux, qui connaissent leurs forces et faiblesses, ainsi elles peuvent développer des stratégies pour répondre aux exigences de leur environnement.

Le comportement d'une personne est une composante essentielle et constitutive de chacun. En d'autres termes, une part de notre comportement vient de la « nature » (inhérente), et une autre part vient de notre éducation (initiation). C'est le langage universel du « comment nous agissons, » ou de notre comportement observable.

Dans ce rapport nous avons consolidé les informations individuelles pour refléter les styles comportementaux de l'équipe. Les équipes les plus efficaces ont des membres qui se comprennent bien individuellement, mais aussi leurs ressemblances, leurs différences, et leurs complémentarités.

Ce rapport analyse le style comportemental ; c'est-à-dire comment une personne fait les choses, agit, parle, ou trouve réponse à ses besoins. Ce rapport est-il vrai à 100%? Oui, non et peut-être. Nous considérons uniquement le comportement. Nous faisons un compte rendu des inclinations comportementales montrées ou adoptées le plus fréquemment. Pour améliorer l'exactitude, nous vous invitons à faire des annotations ou à corriger les formulations du rapport qui peuvent ou ne peuvent pas s'appliquer, mais seulement après avoir vérifié auprès des membres de l'équipe, des collègues ou des amis pour valider si elles conviennent.

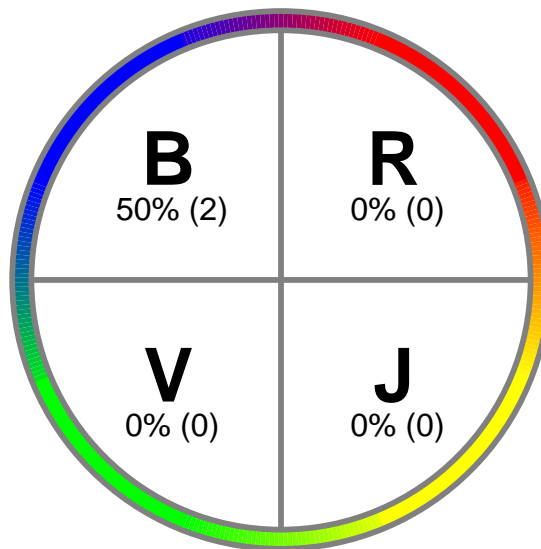


APERÇU DU STYLE COMPORTEMENTAL PRINCIPAL

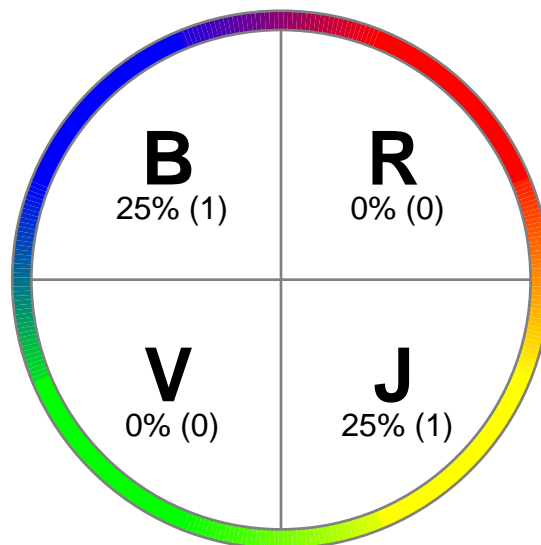
Les diagrammes suivants montrent les styles comportementaux "adaptés" principaux du groupe en pourcentage. Le style comportemental principal est calculé en prenant pour chaque membre de l'équipe la valeur la plus éloignée de ligne d'énergie, au-dessus ou au-dessous de celle-ci. Le style comportemental principal, au-dessus ou au-dessous, est le style comportemental le plus fort de la personne.

STYLE ADAPTÉ

Les plus élevés



Les plus bas



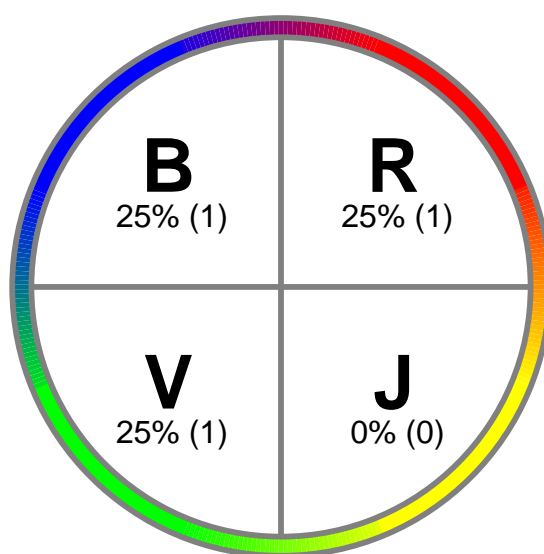


APERÇU DU STYLE COMPORTEMENTAL PRINCIPAL

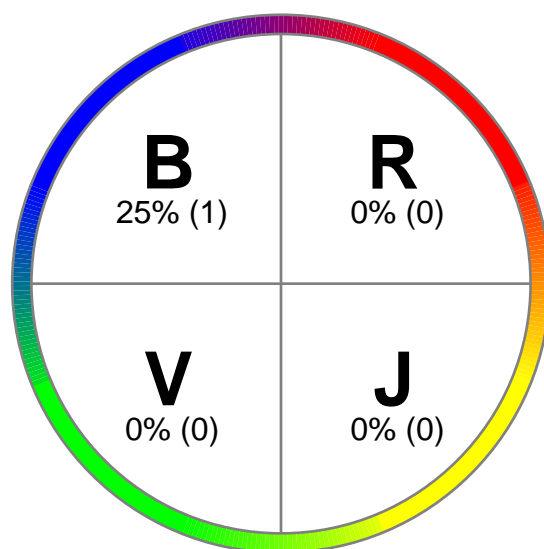
Les diagrammes suivants montrent les styles comportementaux "naturels" principaux du groupe en pourcentage. Le style comportemental principal est calculé en prenant pour chaque membre de l'équipe la valeur la plus éloignée de ligne d'énergie, au-dessus ou au-dessous de celle-ci. Le style comportemental principal, au-dessus ou au-dessous, est le style comportemental le plus fort de la personne.

STYLE NATUREL

Les plus élevés



Les plus bas





LA ROUE SUCCESS INSIGHTS®

La roue Success Insights® est une représentation graphique pour répertorier les données obtenues à partir du questionnaire comportemental Success Insights®. La roue démontre les similitudes et les différences de comportement parmi les membres de l'équipe. La roue donne rapidement une représentation visuelle qui vous permet d'explorer des styles comportementaux basés sur huit caractéristiques spécifiques :

- Conducteur
- Motivateur
- Promoteur
- Facilitateur
- Supporteur
- Coordinateur
- Évaluateur
- Organisateur

Les pages suivantes détailleront les forces, les faiblesses, les capacités de résolution des problèmes, les préférences de communication et les domaines possibles à éviter pour chacune des huit caractéristiques. En équipe il est important d'identifier, comprendre et apprécier les différents styles comportementaux représentés. Ceci permettra d'accroître la performance, la productivité et la cohésion globale de l'équipe.



CONDUCTEUR

*L'équipe est composée de 25 % de style comportemental Conducteur naturel.
Basé sur cette information les déclarations suivantes sont données aux membres
de l'équipe pour une meilleure compréhension et une appréciation objective plus
claire du style Conducteur.*

25% de l'équipe (1)

Forces

Les Conducteurs ont tendance à :

- Être tournés vers l'avenir et dans une dynamique de challenge.
- Rechercher à résoudre les problèmes.
- Être positifs et aimer la confrontation.
- Aimer le pouvoir et l'autorité.
- Être motivés par les réponses directes.

Faiblesses

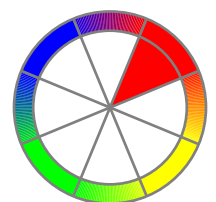
Les Conducteurs peuvent :

- Outrepasser l'autorité dans l'équipe.
- Utiliser la peur comme élément de motivation.
- Utiliser ou exprimer leur égo.
- Avoir une délégation arbitraire et donner des instructions insuffisantes.
- Prendre des décisions sans éléments factuels.

Conseils de Communication

Pour créer un climat de confiance et construire une relation efficace avec [A GROUP] vous devez utiliser des mots, des contextes, présentations ou expressions comme :

- Être impliqué dans toutes les décisions importantes.
- Mener le jeu.
- En droite ligne dans les orientations que vous avez prises.
- Obliger les autres à commencer à écouter.
- Ne pas interrompre.





MOTIVATEUR

*L'équipe est composée de 25 % de style comportemental Motivateur naturel.
Basé sur cette information les déclarations suivantes sont données aux membres de l'équipe pour une meilleure compréhension et une appréciation objective plus claire du style Motivateur.*

25% de l'équipe (1)

Forces

Les Motivateurs ont tendance à :

- Obtenir des résultats grâce aux membres de l'équipe.
- Faire la promotion des nouveautés et assumer les changements.
- Utiliser leur intuition.
- Être fermes et combatifs quand ils sont confrontés à des défis.
- Engager l'activité par les autres.

Faiblesses

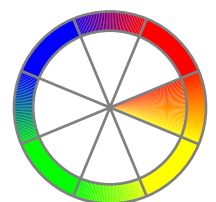
Les Motivateurs peuvent :

- Mal gérer les délais.
- Accepter trop de responsabilités à la fois.
- Ne pas donner suite, ou ne pas mener à terme les projets.
- Abuser de leur position au sein de l'équipe.
- Être trop enthousiastes.

Conseils de Communication

Pour créer un climat de confiance et construire une relation efficace avec [A GROUP] vous devez utiliser des mots, des contextes, présentations ou expressions comme :

- Faites fonctionner le changement pour vous.
- Être capable de tirer profit des opportunités.
- Les récompenses devraient être automatiques.
- Vous effectuez un travail important.
- Être soi-même.





SUPPORTEUR

*L'équipe est composée de 25 % de style comportemental Supporteur naturel.
Basé sur cette information les déclarations suivantes sont données aux membres
de l'équipe pour une meilleure compréhension et une appréciation objective plus
claire du style Supporteur.*

25% de l'équipe (1)

Forces

Les Supporteurs ont tendance à :

- Être loyaux ou fidèles avec ceux qu'ils ont identifiés ou reconnus comme pairs.
- Être compréhensifs et attentifs.
- Être patients et rassurants.
- Aimer être dans un environnement d'équipe.
- Aimer un environnement où la notion de service à long terme est jugée nécessaire, où la persévérance est reconnue.

Faiblesses

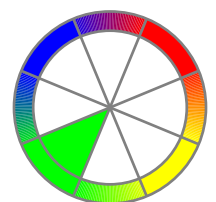
Les Supporteurs peuvent :

- Trouver, rechercher la routine et maintenir les statu quo.
- Résister aux changements initiés par l'équipe.
- Être lents à agir dans la nouveauté ou le changement.
- Hésiter à avancer.
- Préférer faire par eux-mêmes plutôt que de déléguer.

Conseils de Communication

Pour créer un climat de confiance et construire une relation efficace avec [A GROUP] vous devez utiliser des mots, des contextes, présentations ou expressions comme :

- Pratique
- A la tête sur les épaules.
- Testé
- Prouvé
- Facile à mobiliser.





ÉVALUATEUR

*L'équipe est composée de 25 % de style comportemental Évaluateur naturel.
Basé sur cette information les déclarations suivantes sont données aux membres
de l'équipe pour une meilleure compréhension et une appréciation objective plus
claire du style Évaluateur.*

25% de l'équipe (1)

Forces

Les Évaluateurs ont tendance à :

- Maintenir des standards élevés.
- Être motivés par des process utilisant un chemin direct et simple.
- Être justes et précis.
- Résoudre les problèmes en utilisant les faits et les données.
- Utiliser les faits pour argumenter leurs opinions et projets.

Faiblesses

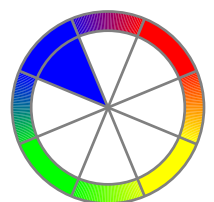
Les Évaluateurs peuvent :

- S'appuyer sur le chef d'équipe ou le superviseur.
- Hésiter à agir sans avoir des faits suffisants ou des références.
- Être rassurés par les organisations utilisant des procédures et des méthodes.
- Ne pas verbaliser leurs sentiments.
- Faire le travail par eux-mêmes et ne pas déléguer.

Conseils de Communication

Pour créer un climat de confiance et construire une relation efficace avec [A GROUP] vous devez utiliser des mots, des contextes, présentations ou expressions comme :

- La connaissance est préférable à l'estimation.
- Pas de changement radical.
- Est capable de qualifier tous les dossiers.
- Testé.
- Prouver la fiabilité.

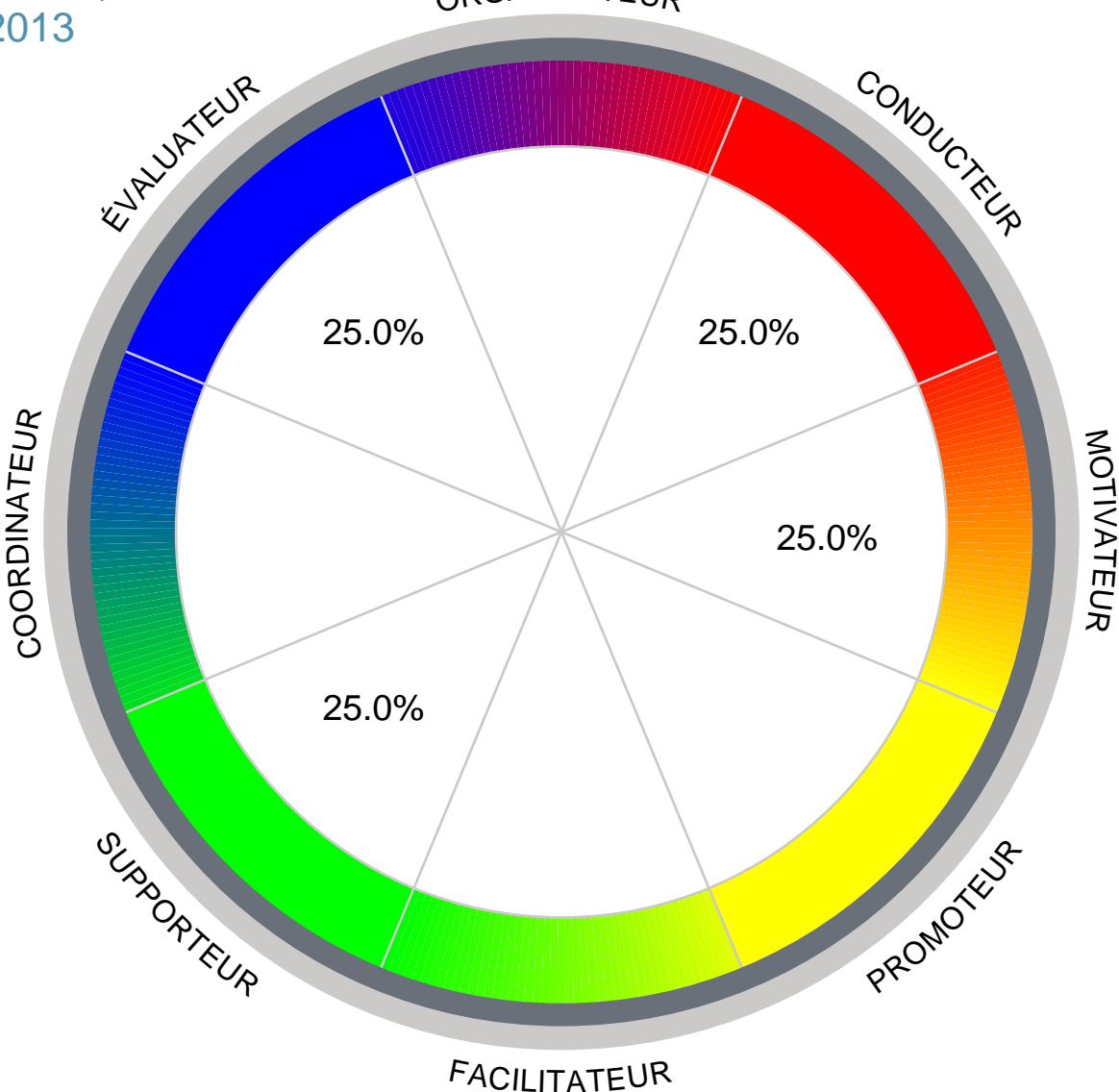




BESOIN POTENTIEL POUR LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Cette section est conçue pour fournir des informations sur les styles comportementaux qui peuvent être faibles ou absents de l'équipe et de sa dynamique. Les pages qui vont suivre expliqueront ce que chaque style comportemental apporte à l'équipe. Dans certains cas tous les styles comportementaux ne sont pas nécessaires pour une équipe, et dans d'autres cas quelques membres de l'équipe peuvent s'adapter pour combler les manques de compétences comportementales nécessaires.

22/4/2013





PROMOTEUR

L'équipe est composée de 0 % de style comportemental Promoteur naturel. Basé sur cette information les déclarations suivantes sont données aux membres de l'équipe pour une meilleure compréhension et une appréciation objective plus claire du style Promoteur.

0% de l'équipe (0)

Forces

Les Promoteurs ont tendance à :

- Utiliser les compétences sociales et verbales au sein de l'équipe.
- Être très persuasifs.
- Faire la promotion de l'équipe au sein de l'organisation.
- Faire la promotion de nouvelles idées ou de nouveaux produits.
- Tempérer les situations conflictuelles au sein de l'équipe.

Faiblesses

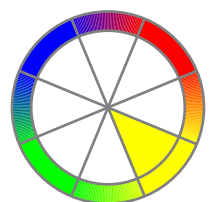
Les Promoteurs peuvent :

- Agir avec impulsion, se laisser porter par leurs émotions.
- Évaluer les autres de manière irréaliste, ou subjective.
- Être inattentifs aux détails et désorganisés.
- Mettre l'accent sur le plaisir au détriment de l'efficacité.
- Agir avant de rassembler des informations pertinentes.

Conseils de Communication

Pour créer un climat de confiance et construire une relation efficace avec [A GROUP] vous devez utiliser des mots, des contextes, présentations ou expressions comme :

- Obtenir votre accord en général.
- Dessiner la bonne image, ou représentation.
- Communiquer et échanger sans préjugés.
- S'engager dans les propositions de l'équipe.
- S'adapter facilement à votre proposition.





FACILITATEUR

L'équipe est composée de 0 % de style comportemental Facilitateur naturel. Basé sur cette information les déclarations suivantes sont données aux membres de l'équipe pour une meilleure compréhension et une appréciation objective plus claire du style Facilitateur.

0% de l'équipe (0)

Forces

Les Facilitateurs ont tendance à :

- Aider les autres en utilisant l'empathie et la compréhension.
- Protéger et valoriser à la fois les autres et les biens.
- Faire la promotion et mettre en œuvre les idées de l'équipe.
- Être un membre d'équipe actif.
- Être sensibles aux sentiments des autres.

Faiblesses

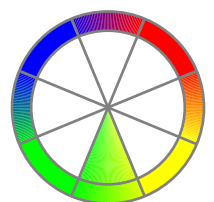
Les Facilitateurs peuvent :

- Manquer d'initiative et de sens de l'urgence.
- Abuser de la compassion et de la gentillesse.
- Ne pas remettre en cause Être .
- Être trop facilitants.
- Se soumettre en situation de stress.

Conseils de Communication

Pour créer un climat de confiance et construire une relation efficace avec [A GROUP] vous devez utiliser des mots, des contextes, présentations ou expressions comme :

- Excellent membres d'équipe.
- Résout les problèmes de chacun.
- Vous faites probablement plus que vous n'obtiendrez.
- Avoir la sécurité du savoir, des connaissances.
- Radicalement acceptant.





COORDINATEUR

*L'équipe est composée de 0 % de style comportemental Coordinateur naturel.
Basé sur cette information les déclarations suivantes sont données aux membres
de l'équipe pour une meilleure compréhension et une appréciation objective plus
claire du style Coordinateur.*

0% de l'équipe (0)

Forces

Les Coordinateurs ont tendance à :

- Être auto-disciplinés.
- Mettre en place un plan et le suivre.
- Suivre les projets jusqu'à leurs réalisations.
- Travailler pour un leader ou une cause.
- Poser et à accomplir des standards élevés pour diriger et travailler.

Faiblesses

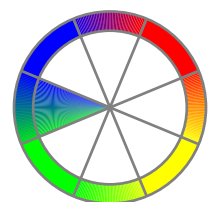
Les Coordinateurs peuvent :

- Tendre à cacher leurs véritables sentiments.
- Résister au changement pour le plaisir du changement.
- Ne pas faire suffisamment leur promotion ou celle de leur équipe.
- Ne pas utiliser une approche directe.
- Avoir des difficultés à exposer ses sentiments et préoccupations.

Conseils de Communication

Pour créer un climat de confiance et construire une relation efficace avec [A GROUP] vous devez utiliser des mots, des contextes, présentations ou expressions comme :

- Répartir le risque.
- Ne pas s'enliser dans les situations intermédiaires.
- Objectifs et tâches raisonnables.
- Conserver les éléments dans une évolution sûre.
- Éviter le désordre, ou les situations floues.





ORGANISATEUR

*L'équipe est composée de 0 % de style comportemental Organisateur naturel.
Basé sur cette information les déclarations suivantes sont données aux membres
de l'équipe pour une meilleure compréhension et une appréciation objective plus
claire du style Organisateur.*

0% de l'équipe (0)

Forces

Les Organisateurs ont tendance à :

- Prendre des décisions difficiles en utilisant faits et idées.
- Donner l'impulsion pour découvrir des solutions correctes et acceptables aux problèmes.
- Faire à la fois exception et preuve de challenge pour l'équipe pour des standards élevés de performance.
- Être structurés dans l'utilisation du temps.
- Être conscients et sensibles aux coûts des erreurs, défauts et dysfonctionnements.

Faiblesses

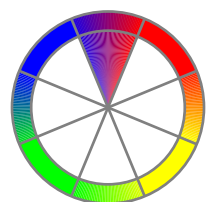
Les Organisateurs peuvent :

- Devenir exigeants en situation de stress.
- Sous-estimer les membres de l'équipe.
- Être contradictoires dans la prise de décision.
- Être insensibles aux sentiments et émotions des membres de l'équipe.
- Apparaître comme hypocrites.

Conseils de Communication

Pour créer un climat de confiance et construire une relation efficace avec [A GROUP] vous devez utiliser des mots, des contextes, présentations ou expressions comme :

- Avoir un contrôle total de votre activité.
- Prêdisposés pour les activités financières et de réflexion.
- Mettre les standards à leur bonne place.
- Opinion arrêtée.
- Minimiser le facteur humain.

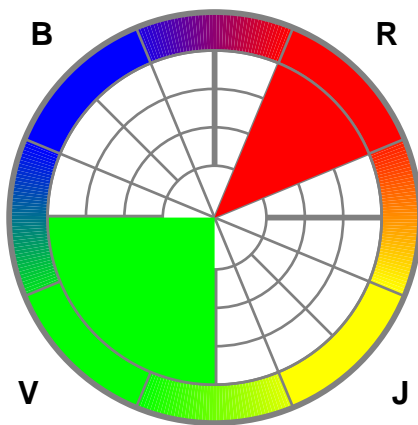




HARMONISATION DU STYLE DE L'ÉQUIPE

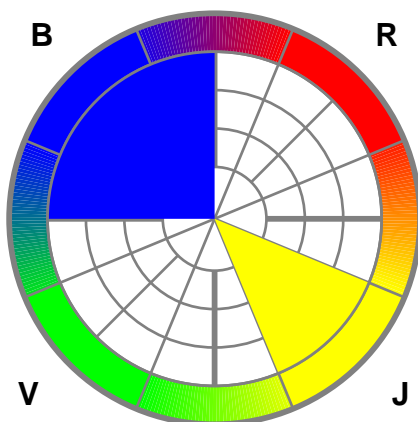
Cette section se concentre sur les obstacles comportementaux communs parmi les différents styles et indique jusqu'à quel point les styles se combineront naturellement et combien ils devront s'adapter afin de communiquer efficacement. Il est important de noter que ce rapport DISC interprète seulement le comportement et n'explique pas l'influence des valeurs, et des facteurs de motivation. Même si les styles se combinent bien ensemble les problèmes peuvent encore demeurer, quand ils sont basés sur des valeurs ou motivations contradictoires.

Conducteur ↔ Facilitateur, Supporteur ou Coordinateur



- D'un rythme soutenu à un rythme posé
- De l'action à l'observation
- De l'impatience à la patience
- Provoquer les conflits à éviter les conflits
- Rapidement en colère à contenir sa colère, ou démontrer difficilement sa colère
- Sens de l'urgence élevé à il est urgent d'attendre
- Risque élevé à faible risque, ou sans risque
- Les Conducteurs tendent à dominer leur environnement, et parfois les autres
- Les Conducteurs doivent travailler dur pour créer des relations de confiance avant les Facilitateurs, Supporteurs et les Coordinateurs, pour que ceux-ci puissent aisément exprimer leurs problématiques.
- Les Conducteurs doivent être conscients de leurs compétences d'écoute aussi bien que de leur diplomatie.

Promoteur ↔ Coordinateur, Évaluateur ou Organisateur

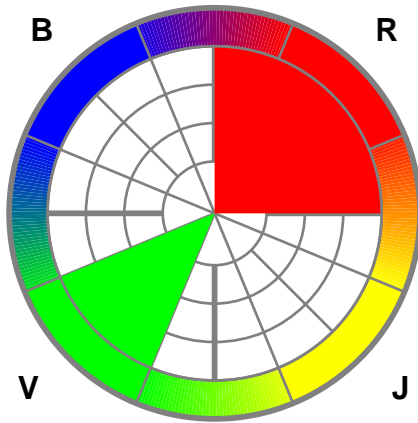


- Optimiste à pessimiste
- Relationnel à factuel
- De l'action à l'observation
- Risque élevé à risque faible
- Orienté relation, communication à orienté données, factuel
- Décisions rapides à besoin de plus d'informations
- Peu de comportements en commun
- Les Promoteurs devront contenir leurs émotions, et éviter de les partager.
- Les Coordinateurs, les Évaluateurs et les Organiseurs devront changer de rythme et être plus stimulants.
- Les Promoteurs doivent contenir leurs gestes et éviter les contacts physiques.



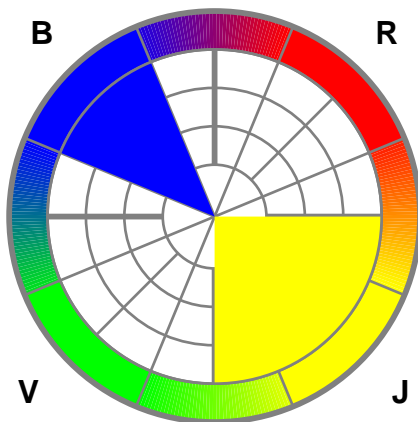
HARMONISATION DU STYLE DE L'ÉQUIPE

Supporteur ↔ Organisateur, Conducteur ou Motivateur



- Prendre une décision dans le temps à prendre une décision rapidement
- Rythme calme à rythme soutenu
- Indirect à direct
- Pas facilement en colère à colérique
- Aller à son rythme à GO, GO, GO !
- Les Supporteurs devront veiller à ne pas être dominés par ces styles opposés.
- Les Supporteurs doivent maintenir leurs styles quand il y a désaccord.
- Les Supporteurs iront dans l'intérêt de l'harmonie et de la paix.
- Les Supporteurs devraient utiliser une méthode d'interrogation pour amener réflexion et défendre leur position auprès des autres styles.

Évaluateur ↔ Motivateur, Promoteur ou Facilitateur

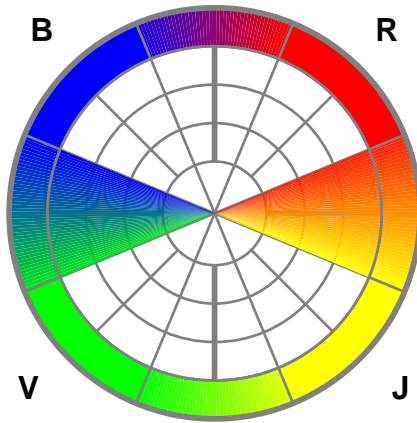


- Pessimiste à optimiste
- Observation à action
- Prendre une décision en son temps à prendre une décision rapide
- Risque faible à risque élevé ou non calculé
- Rythme calme à rythme soutenu
- Orienté tâche à orienté relation
- Les Évaluateurs devraient essayer de lâcher prise et d'aller plus vers les autres.
- Les Évaluateurs devraient être plus stimulants pour mieux communiquer avec les profils Motivateurs, Promoteurs et Facilitateurs.
- Les Évaluateurs devraient employer des questions comme moyens pour guider les Motivateurs, les Promoteurs et les Facilitateurs à parvenir à la conclusion souhaitée.



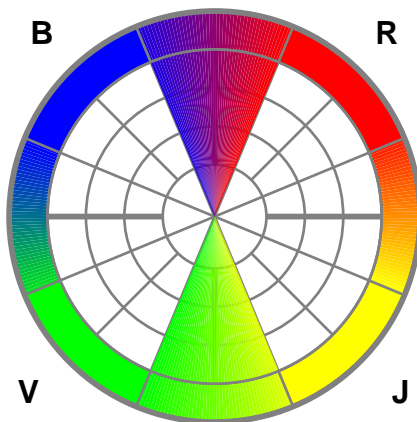
HARMONISATION DU STYLE DE L'ÉQUIPE

Motivateur ↔ Coordinateur



- Changement rapide à changement dans le temps.
- Aime les changements à préférer maintenir la situation pour éviter les changements
- Observation à action
- Animé à réservé, proactif à prudent
- "Nous pouvons le faire" à "Comment nous le faisons ?"
- Les Motivateurs devraient prendre du temps pour présenter les projets, les objectifs et les attentes aux Coordinateurs.
- Les Motivateurs devraient essayer de se tenir à la réalité et aux faits pertinents.
- Les Coordinateurs deviendront insatisfaits par manque d'instruction, pour suivre ou achever un projet.
- Les Coordinateurs devront faire un effort conscient pour être plus directs et francs avec leurs sentiments et opinions.

Facilitateur ↔ Organisateur

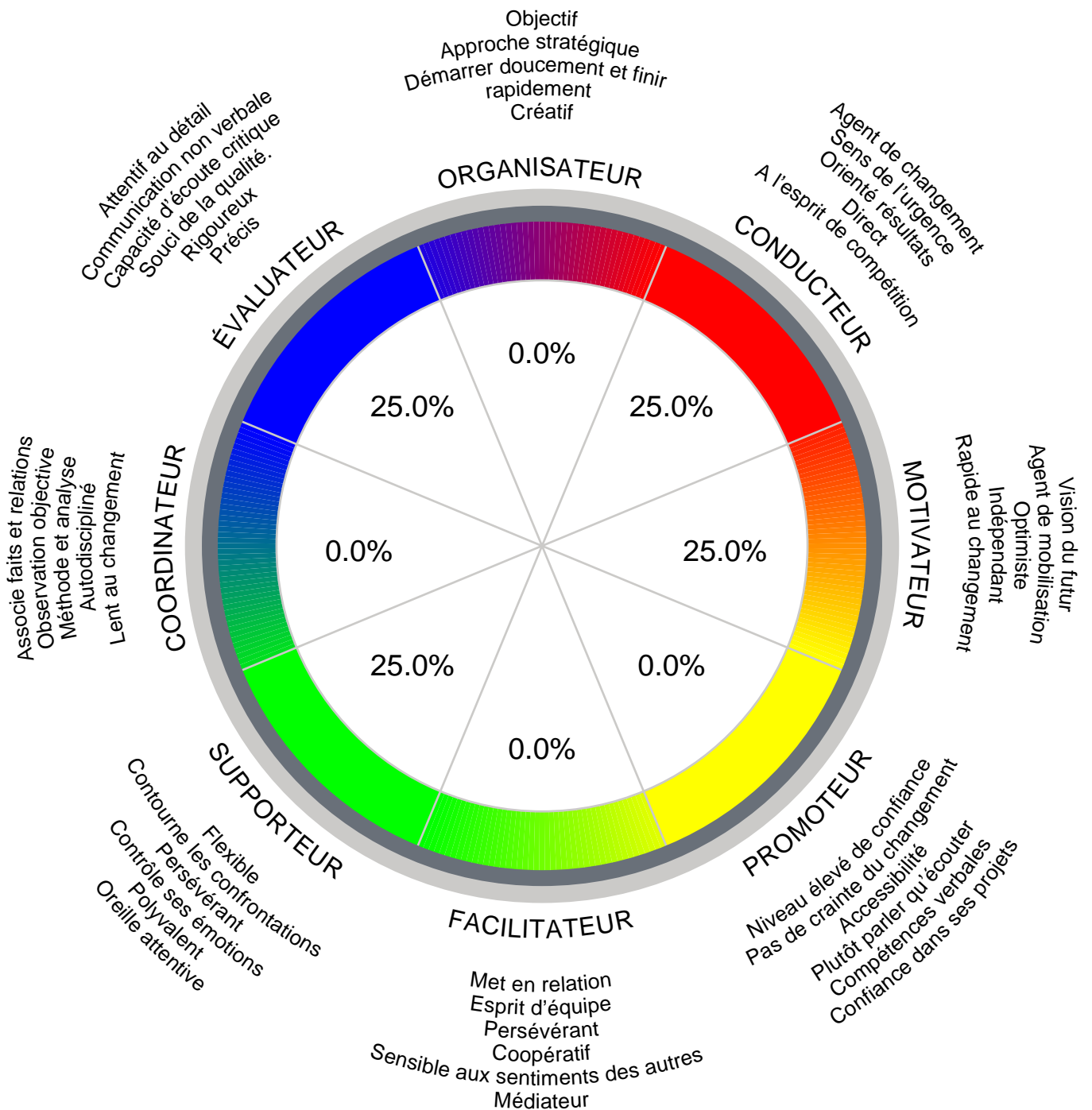


- Orienté relation à orienté tâche.
- Indirect à direct
- Confiance à méfiance
- Les Organisateur doivent être plus éloquents dans leur appréciation des Facilitateurs et la reconnaissance du travail des Facilitateurs.
- Les Organisateur devront tenter d'être plus sensibles aux sentiments des Facilitateurs et aux autres membres de l'équipe.
- Les Organisateur devront être plus conscients de leur franchise.
- Plus l'Organisateur deviendra exigeant, plus le Facilitateur prendra de la distance et se désolidariser des projets.
- Les Facilitateurs devront se concentrer pour ne pas être exclus ou ne pas prendre personnellement d'éventuels conflits.



CARACTÉRISTIQUES DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE

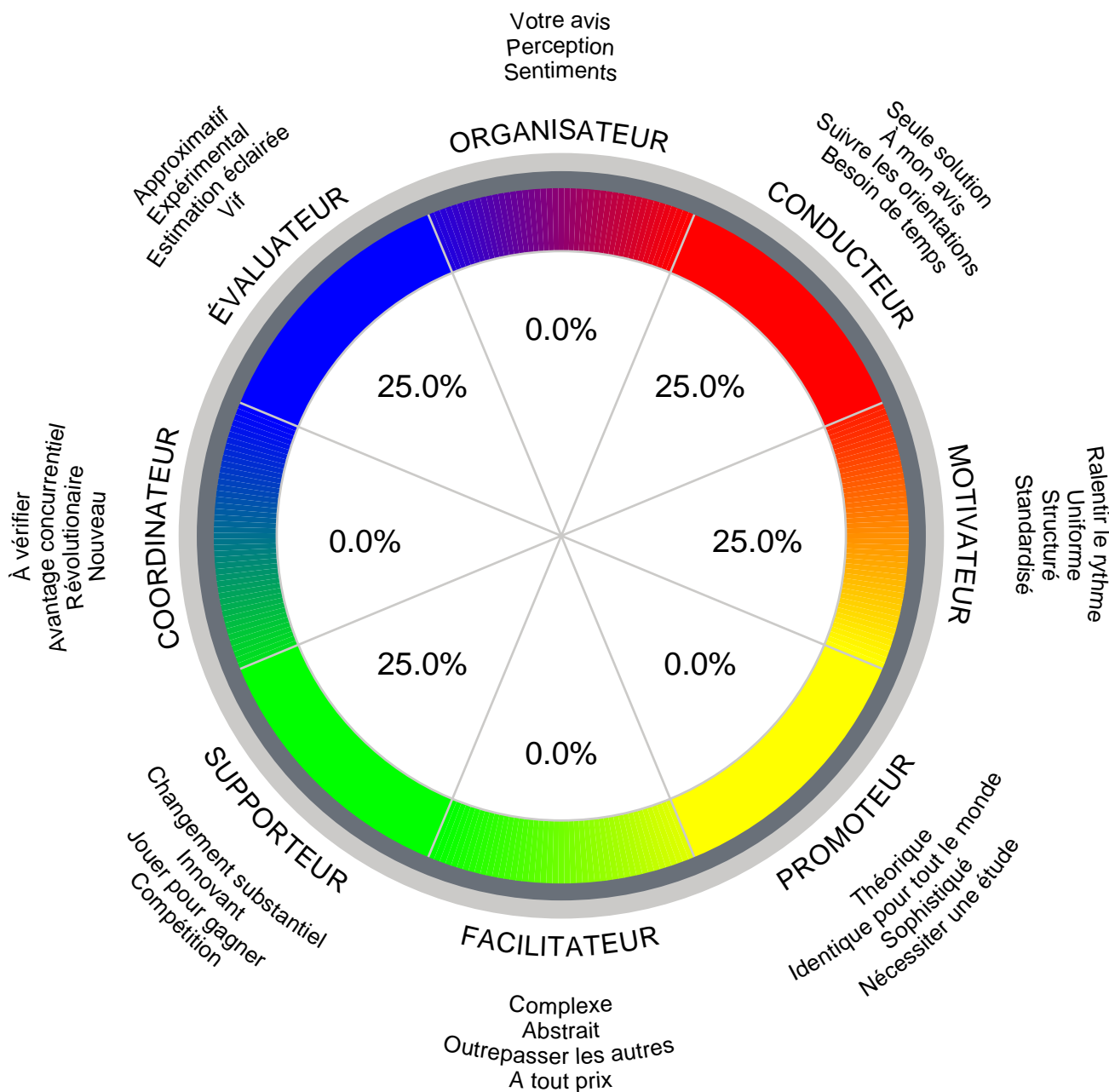
22/4/2013





LES MOTS À ÉVITER EN COMMUNICATION

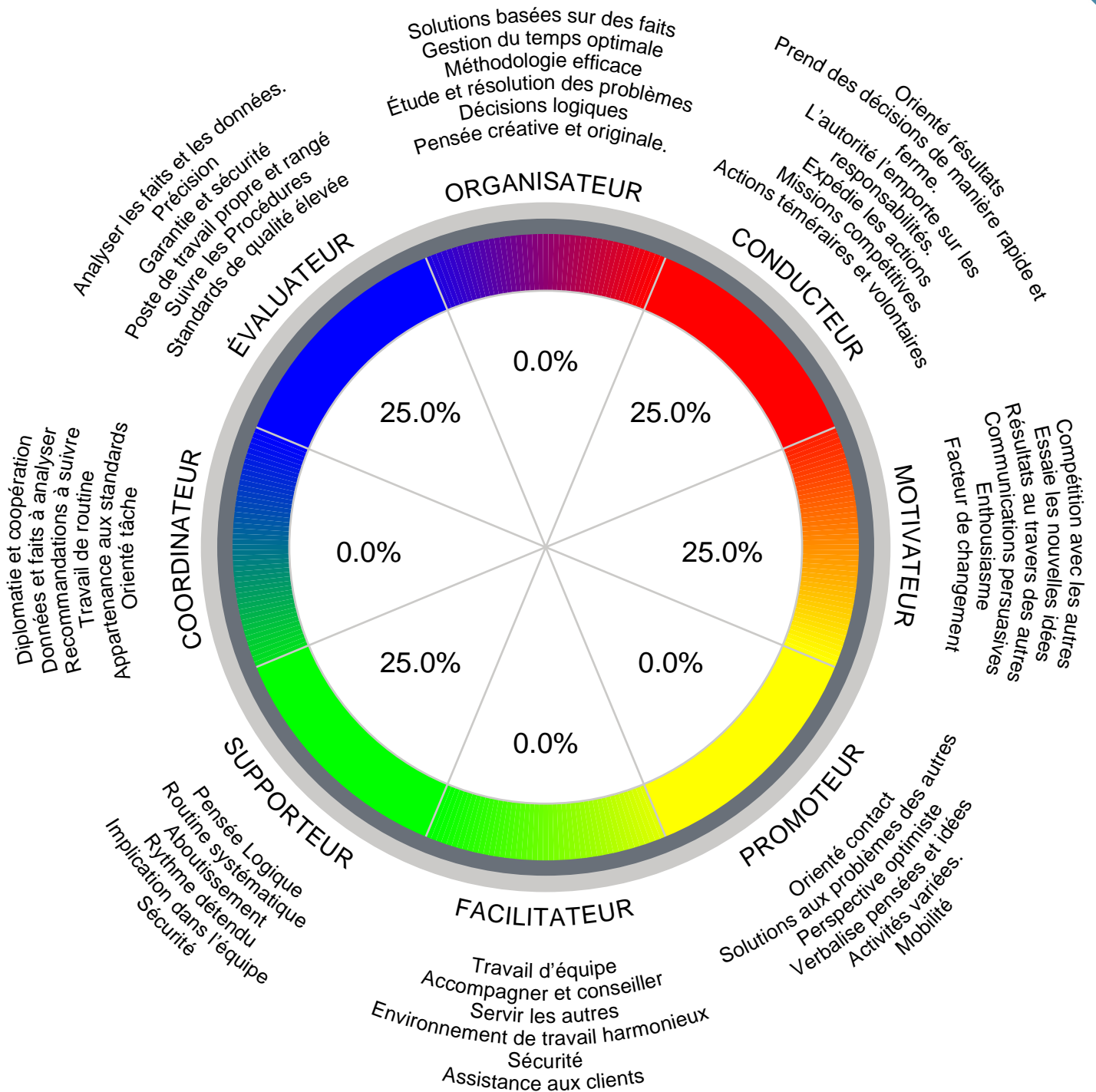
22/4/2013





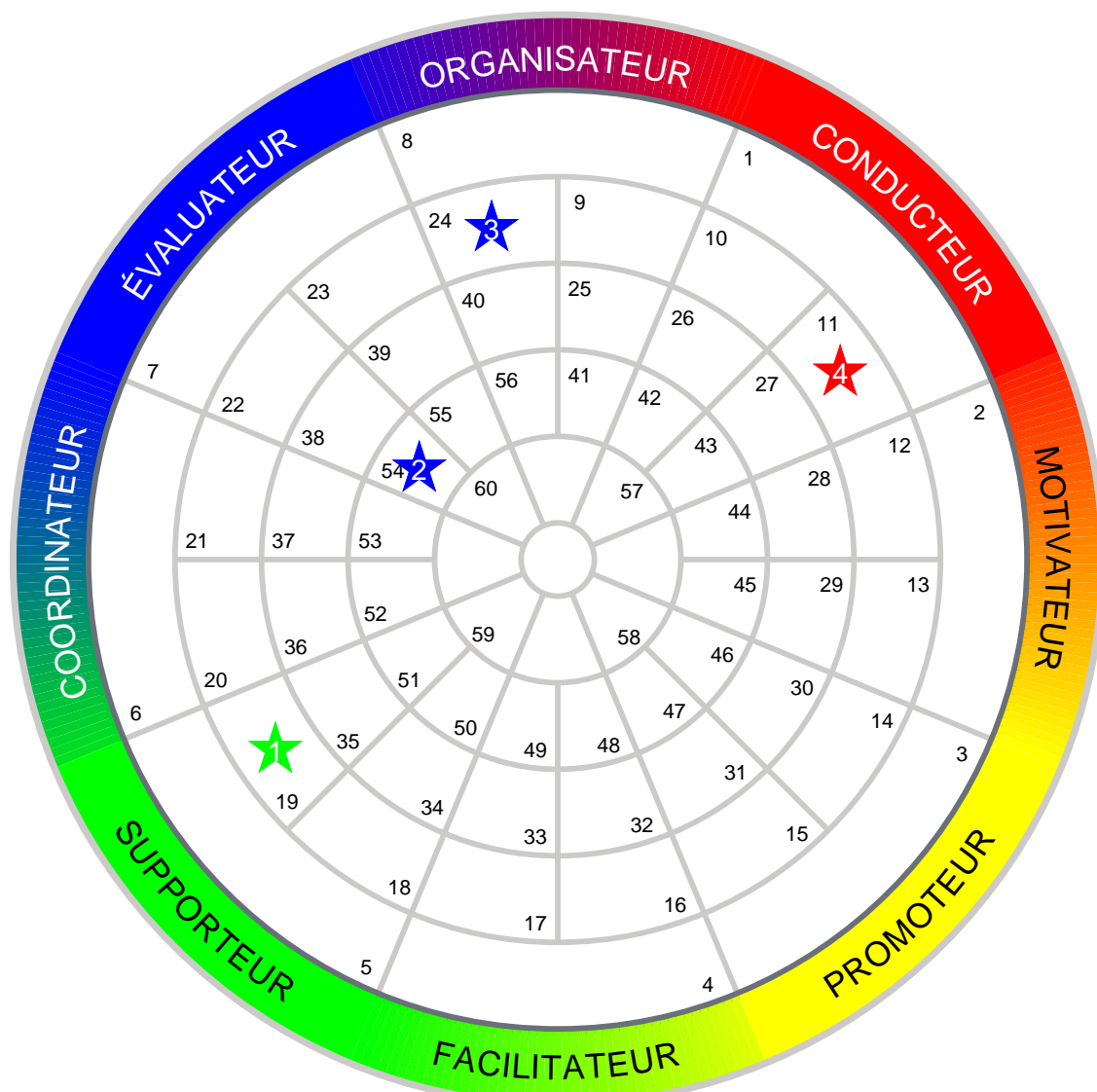
ENVIRONNEMENT IDÉAL

22/4/2013





ROUE PROFIL ADAPTÉ DE L'ÉQUIPE

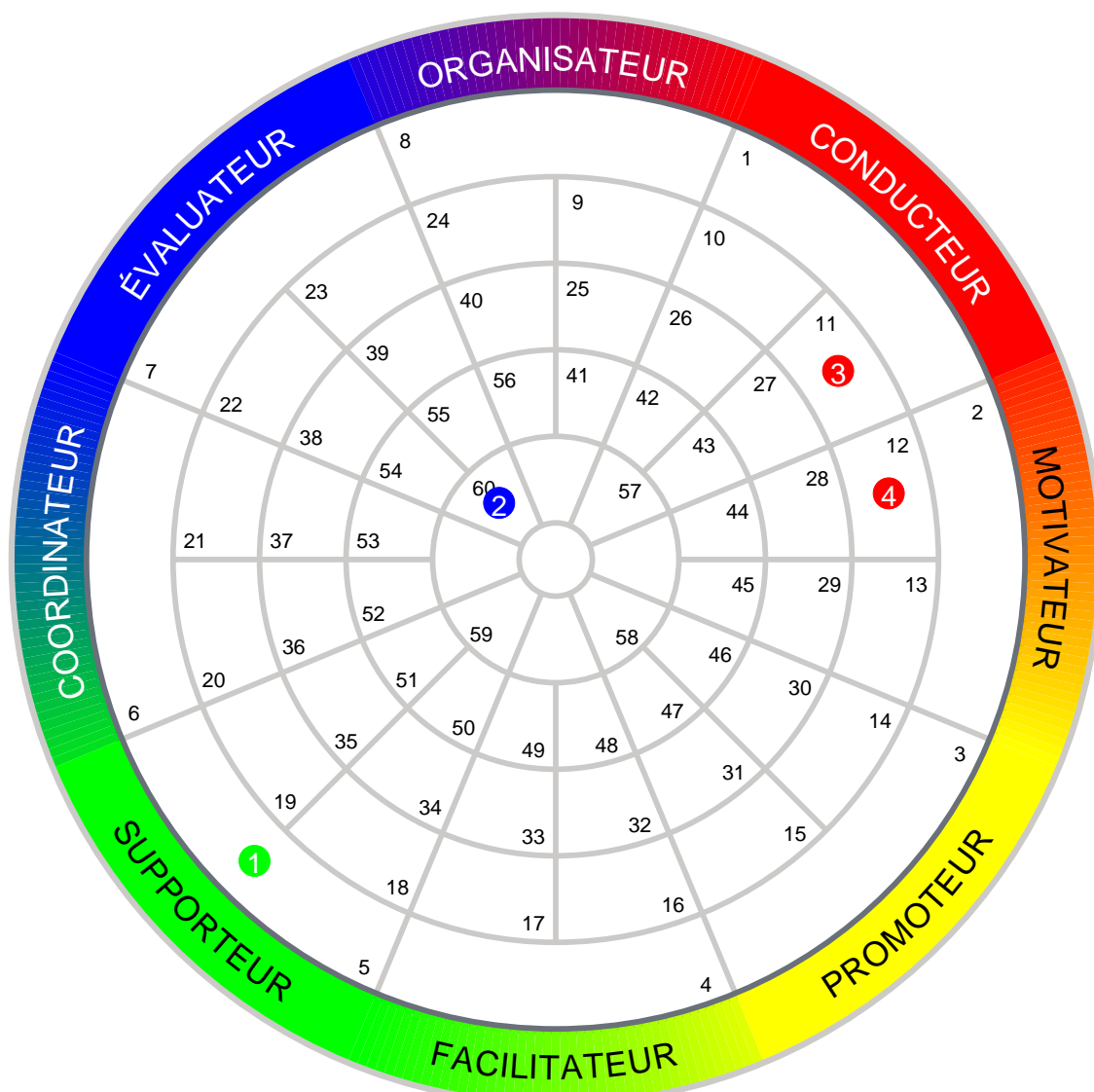


Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

★ Adapté



ROUE PROFIL NATUREL DE L'ÉQUIPE

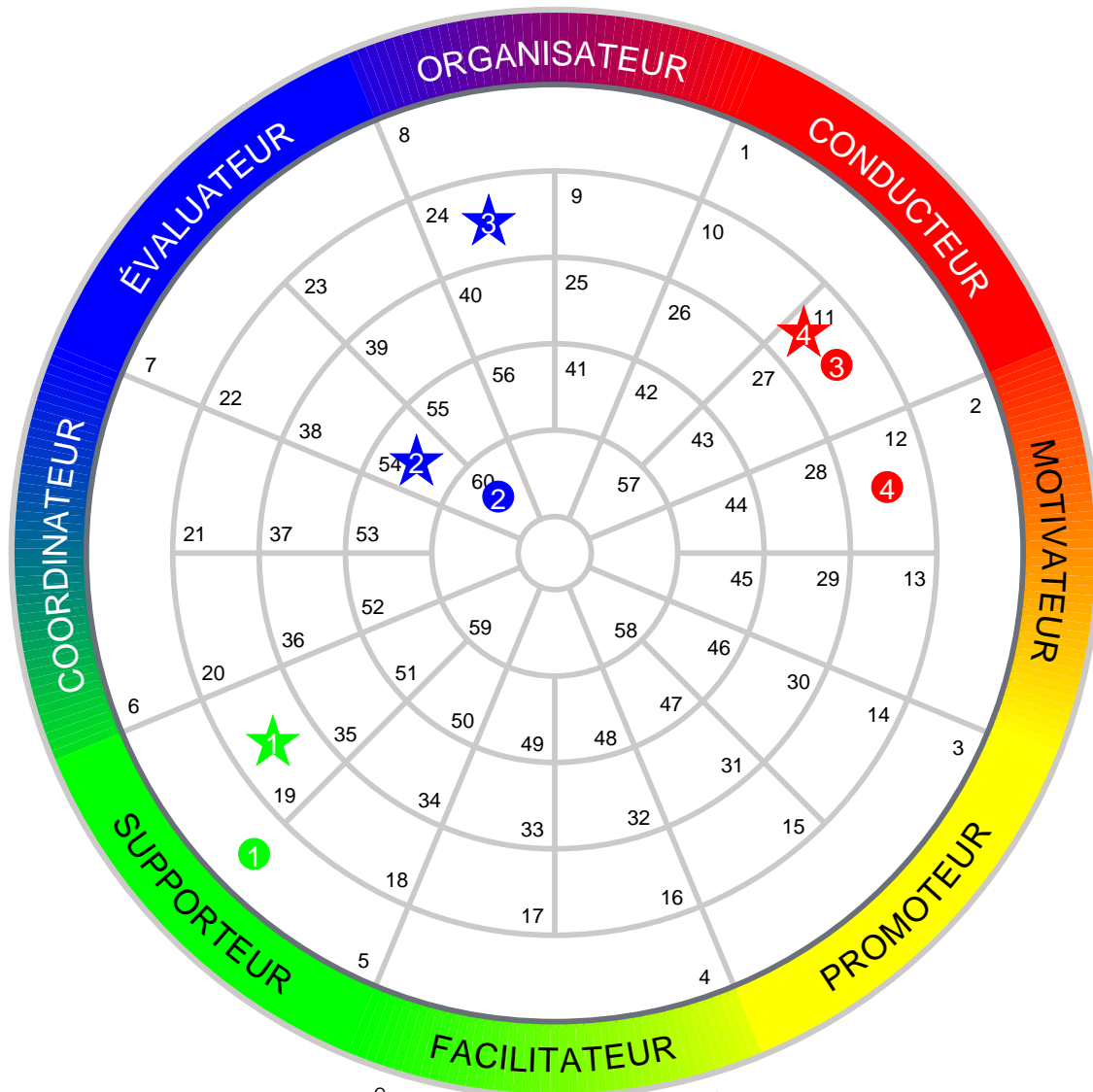


Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

● Naturel



ROUE PROFIL NATUREL ET ADAPTÉ DE L'ÉQUIPE



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

★ Adapté

● Naturel