



Jules MOREAU

12/11/2018

Management

Profil Personnel Arc En Ciel DISC

Table des matières

Introduction.....	3
Présentation des couleurs.....	4
Synthèse de vos graphiques.....	5
Talents pour l'entreprise.....	6
Environnement optimal.....	7
Vos Valeurs associées aux Couleurs.....	8
Vos caractéristiques générales.....	10
Votre Opposé.....	12
Vos caractéristiques particulières.....	14
Perceptions.....	15
Mieux communiquer avec vous.....	16
A éviter avec vous.....	17
Clés de la motivation.....	18
Clés du management.....	19
Vos domaines d'amélioration.....	20
Indicateurs.....	21
Le Management Interactif.....	23
Style Naturel de Management.....	24
Style Adapté de Management.....	26
Vos Couleurs.....	28
Comparaison Styles Naturel et Adapté.....	29
Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel.....	30
Votre Position sur la Roue.....	31
Les Valeurs qui nuancent les Couleurs.....	32
Vos caractéristiques générales.....	33
Vos caractéristiques particulières.....	35
Vos Valeurs.....	36

Introduction

*L'être humain accompli est celui qui a :
La force et le courage de changer ce qu'il peut changer
La sérénité d'accepter ce qu'il ne peut pas changer
La sagesse d'en faire la différence*

Marc-Aurèle

Ce profil vous propose de :

- ☆ *Changer ce que vous pouvez changer en vous afin de vous améliorer en érodant vos faiblesses*
- ★ *Accepter ce que vous ne pouvez pas changer en vous, en respectant vos limites*
- ⊕ *Acquérir la sagesse d'en faire la différence en vous comprenant mieux dans vos forces, vos faiblesses et vos limites en relation avec autrui et l'environnement.*

Novateur tout en étant déjà largement validé, il synthétise les travaux de Carl JUNG sur les types psychologiques et la théorie DISC de William MARSTON conjointement à une recherche sur les comportements associés aux couleurs : La Méthode des Couleurs®.

"Aucune méthodologie expérimentale n'a jamais réussi et ne réussira jamais à rendre l'essence de l'âme ni même à donner une représentation suffisamment fidèle de ses manifestations complexes." (Carl JUNG)

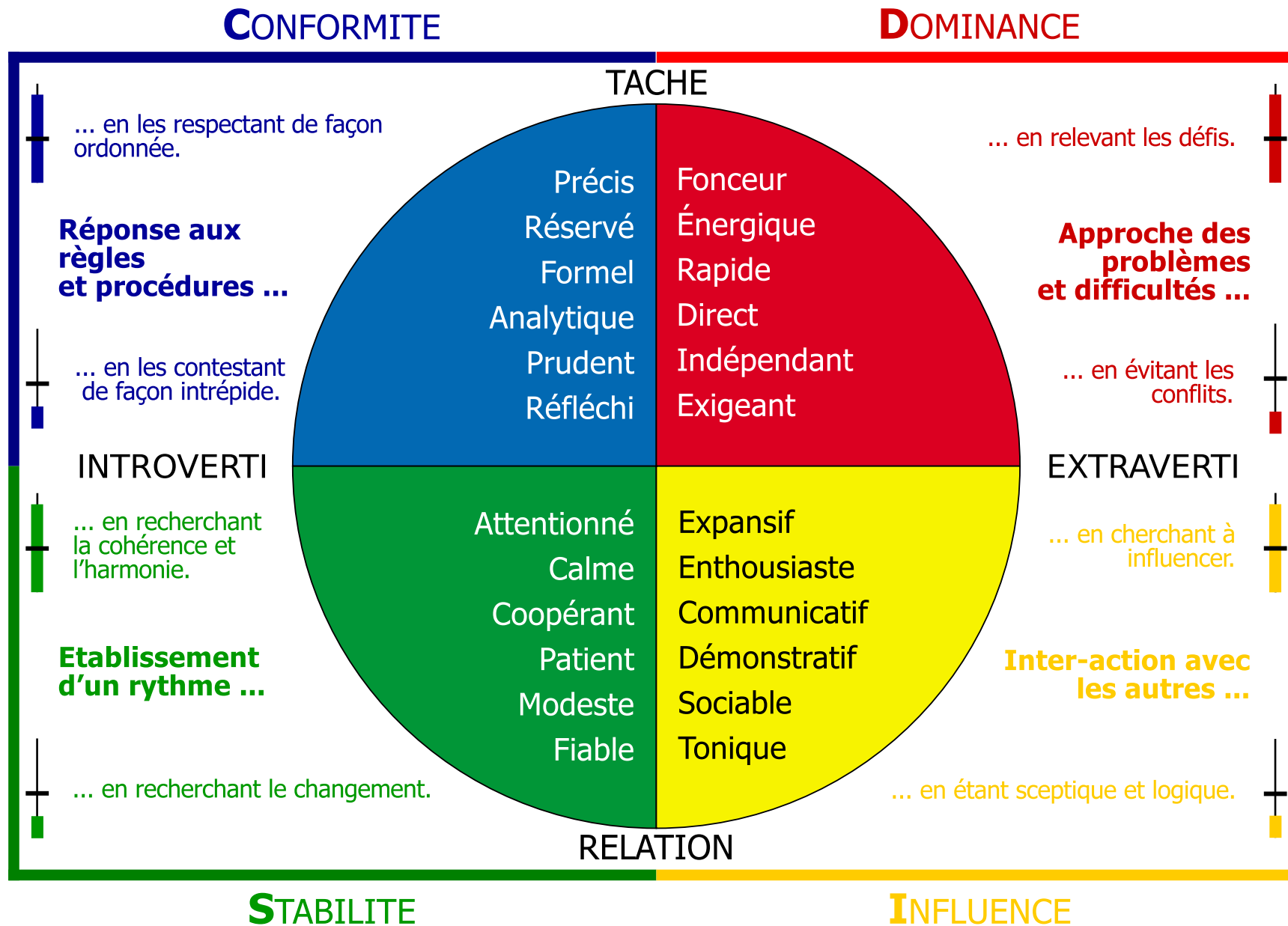
Ce profil ne prétend pas décrire la vérité en ce qui vous concerne. C'est plutôt une boussole vous permettant de mieux vous repérer.

C'est votre profil personnel, parmi des milliers de profils différenciés. Aucun n'est meilleur qu'un autre. Il tient compte de parts différentes de vous-même qui peuvent parfois s'opposer.

Si des phrases ou des mots vous gênent tout en faisant écho en vous, n'hésitez pas à les réécrire en employant vos propres mots, ceux qui ont un sens pour vous.

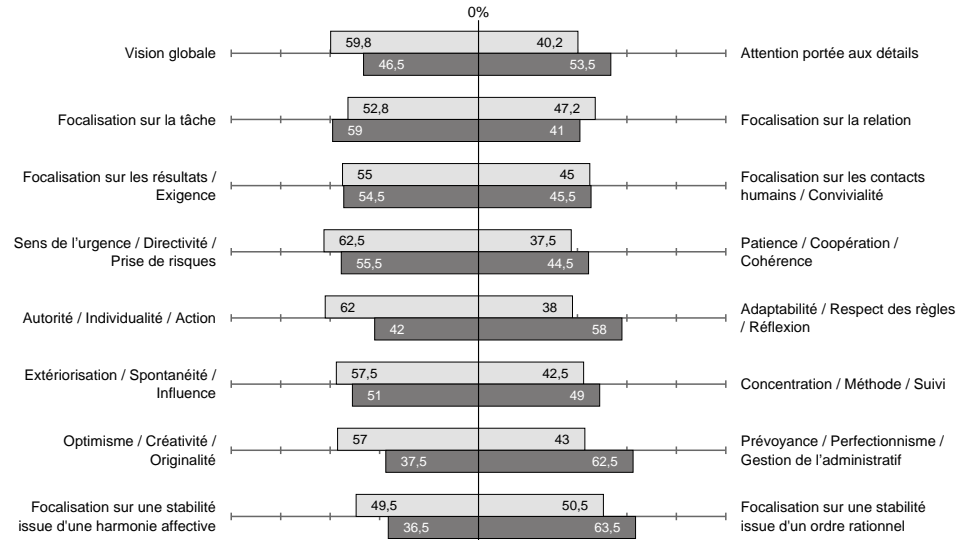
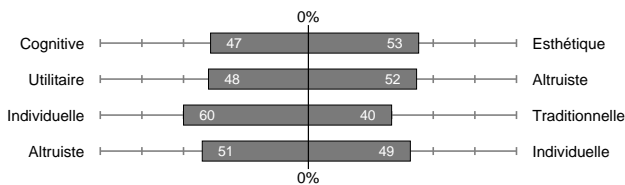
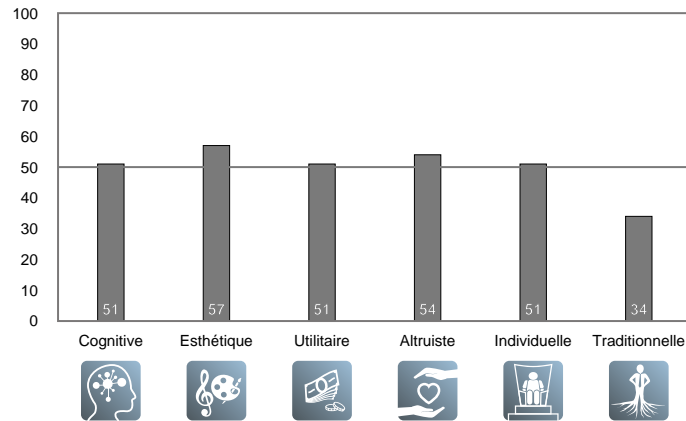
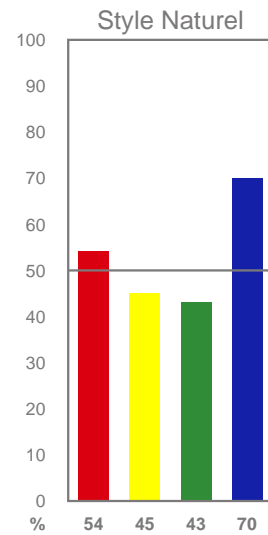
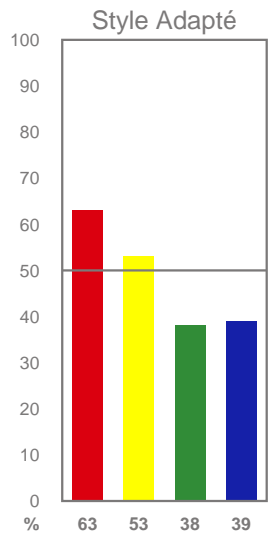
Ne tenez pas compte des éléments qui pourraient vous sembler inappropriés.

Vérifiez cependant auprès de personnes qui vous connaissent bien s'ils ne correspondent pas à une partie de vous-même que vous pourriez méconnaître.

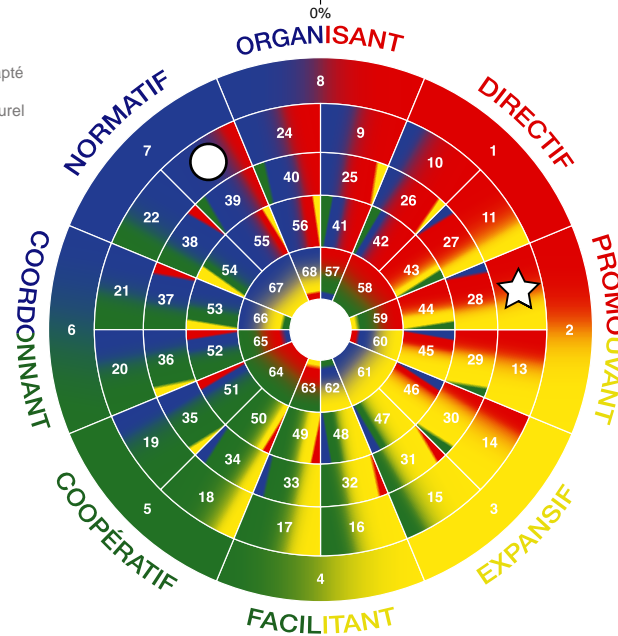


Présentation des couleurs

Style Adapté
Style Naturel



☆ Votre Style Adapté
○ Votre Style Naturel



Synthèse de vos graphiques

Talents pour l'entreprise

Cette section définit les talents que vous apportez à l'entreprise, par ordre décroissant.

Vérifiez si ceux-ci vous semblent bien utilisés ou demandez-vous comment ils pourraient être mieux utilisés.

- ☆ Sait analyser les problèmes pour les résoudre
- ☆ Prend des décisions sûres
- ☆ S'appuie sur les règles pour faire un travail de qualité
- ☆ Est ordonné et précis
- ☆ Est consciencieux et sérieux
- ☆ Est capable de mener plusieurs activités en même temps
- ☆ Aime bien la mobilité et l'absence de routine
- ☆ Peut réagir avec rapidité
- ☆ Est factuel et logique
- ☆ Est sérieux
- ☆ Ne se laisse pas emporter par son affectivité
- ☆ A une manière créative de résoudre les problèmes
- ☆ Sait prendre des risques s'il le faut
- ☆ Peut se montrer décisif
- ☆ Est entreprenant

Environnement optimal

Ceci est un aperçu succinct de l'environnement optimal qui correspond à certains de vos talents et besoins, par ordre décroissant.

Il décrit quelques uns de ceux-ci dont votre environnement doit permettre l'expression et la satisfaction pour favoriser au mieux votre réussite.

Clarifiez, parmi les points suivants, ceux qui concernent plus vos talents et ceux qui concernent plus vos besoins.

Vérifiez dans quelle mesure votre environnement actuel permet l'expression et la satisfaction de ceux-ci.

- ☆ Environnement de travail structuré
- ☆ Règlements et procédures à suivre
- ☆ Critères de contrôle de la qualité élevés
- ☆ Poste de travail propre, net et organisé.
- ☆ Poste de travail pouvant changer
- ☆ Travail nécessitant de pouvoir jongler avec plusieurs balles en même temps si nécessaire
- ☆ Approche relativement logique et factuelle des problèmes
- ☆ Expression originale de soi-même limitée à l'intérieur d'un cadre
- ☆ Pas trop de contacts relationnels
- ☆ Autorité correspondant aux responsabilités du poste
- ☆ Amorçe et soutien du changement
- ☆ Participation à la prise de décision

Vos Valeurs associées aux Couleurs

En complément de la partie "Les Valeurs qui nuancent les Couleurs" détaillée en fin de ce Profil, **cette partie met en relation et synthétise des Motivations profondes particulières** qui nous poussent à agir, représentées par les Valeurs, **et des comportements observables particuliers** qui indiquent comment nous agissons, représentés par les Couleurs.

Elle décrit les cohérences et les paradoxes entre les deux, soit en les renforçant soit en les nuancant.

Elle permet une vision plus large et globale de votre Profil.

Cette association doit être affinée en fonction des scores de vos Couleurs et de vos Valeurs.

Une composante directive et combative (Rouge supérieur à 50) de votre comportement :

- ☆ Rend efficace votre rigueur intellectuelle
- ☆ Peut masquer et sembler durcir en apparence votre douce sensibilité
- ☆ Optimise votre besoin de retour sur investissement
- ☆ Peut se manifester au service de votre altruisme mais aussi risquer de le déshumaniser en apparence
- ☆ Renforce votre besoin de réussir votre vie avec détermination
- ☆ Est nuancée par votre tolérance pour les systèmes de valeurs d'autrui

Une composante solitaire, incisive et logique (Jaune inférieur à 50) de votre comportement :

- ☆ Renforce votre besoin de comprendre et de savoir intellectuel
- ☆ Exprime, paradoxalement sous une apparence austère, votre délicatesse
- ☆ Consolide votre recherche de rentabilité mesurée sérieusement
- ☆ Est nuancée, sous son apparence distante, par votre prise en compte d'autrui
- ☆ Accompagne votre besoin de réussir votre vie sans pour autant être une "star"
- ☆ Est associée à votre compréhension des points de vue différents

Une composante effervescente (Vert inférieur à 50) de votre comportement :

- ☆ Manifeste, rapidement et sur différents sujets en parallèle, votre besoin de recherche

Vos Valeurs associées aux Couleurs

En complément de la partie "Les Valeurs qui nuancent les Couleurs" détaillée en fin de ce Profil, **cette partie met en relation et synthétise des Motivations profondes particulières** qui nous poussent à agir, représentées par les Valeurs, **et des comportements observables particuliers** qui indiquent comment nous agissons, représentés par les Couleurs.

Elle décrit les cohérences et les paradoxes entre les deux, soit en les renforçant soit en les nuanciant.

Elle permet une vision plus large et globale de votre Profil.

Cette association doit être affinée en fonction des scores de vos Couleurs et de vos Valeurs.

objective des faits

- ☆ Extériorise, dans le mouvement et la diversité, votre recherche de la beauté
- ☆ Est alliée à votre recherche d'utilité
- ☆ Peut occulter, par manque de temps, votre intérêt et votre écoute envers autrui
- ☆ Accompagne votre besoin de vous affirmer dans la diversité
- ☆ Est alliée à votre indépendance d'esprit

Une composante normative respectueuse des règles et procédures (Bleu supérieur à 50) de votre comportement :

- ☆ Solidifie votre besoin de connaissances structurées
- ☆ Peut occulter votre finesse de perception qui contraste avec sa normativité rigoureuse
- ☆ Rend sûre, en prenant des risques calculés, votre recherche de rentabilité
- ☆ Est associée à votre désir affectif d'aider autrui à l'intérieur d'un cadre rationnel formalisé
- ☆ Exprime votre besoin de vous différencier, paradoxalement en conformité avec ces règles
- ☆ Manifeste, paradoxalement dans le respect d'un ordre factuel, votre ouverture à d'autres systèmes de valeurs que les vôtres

Caractéristiques générales de votre Style Naturel

Les premières caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre position, parmi les 68 positions de la Roue Arc-en-Ciel située à la fin de votre Profil.

Elles seront affinées dans les pages suivantes en fonction de vos réponses au questionnaire qui donnent lieu à votre Profil personnel parmi des milliers de profils différenciés.

Vous êtes plutôt du type "NORMATIF" sur la Roue Arc-en-Ciel qui est à la fin de votre Profil. Votre couleur dominante est le Bleu. Votre couleur auxiliaire est le Rouge. Elles doivent être nuancées en fonction de leur intensité en rapport avec celle des deux autres couleurs Jaune et Vert.

Ce qui vous caractérise en premier est votre rigueur, votre prise de recul, votre sérieux, votre respect des règles, votre précision dans les moindres détails et votre capacité d'analyse avec lucidité. Vous abordez les personnes et les situations avec diplomatie, de façon rationnelle et ordonnée, et avez besoin de temps pour cela. Vous pouvez aussi manifester une exigence dans l'action et dans l'obtention des résultats accompagnant celle-ci, ce qui renforce votre apparence rationnelle.

Vous savez vous appuyer sur votre respect des règles, des procédures et des lois pour exprimer votre créativité sur des bases solides et objectives. Vous êtes plus à l'aise dans l'analyse des processus que dans l'obtention des résultats générés par ceux-ci même si vous comprenez que les deux sont indispensables. Vous avez la capacité à prendre du recul avec objectivité, ce qui est particulièrement appréciable en période de crises.

Votre capacité à prendre des risques calculés avec prudence et réflexion est une de vos grandes qualités. Vous ne prenez des décisions sûres qu'après avoir engrangé toutes les informations dont vous avez besoin et, parfois, vous risquez de vous enliser dans la collecte de données. Votre exigence sur la qualité peut vous laisser percevoir comme perfectionniste et critique.

Vous appréciez un environnement stable, clairement défini et structuré, avec des consignes précises tout en recherchant à l'intérieur de celui-ci des activités différentes simultanément. Vous n'aimez pas trop les variations soudaines dans votre domaine d'activité et d'une façon générale tout ce qui n'est pas prévu et planifié à l'avance. Votre composante disciplinée, conventionnelle et votre souci des détails peuvent vous amener à craindre le chaos et l'innovation, les conflits et les changements brutaux, car vous recherchez l'ordre et vous méfiez de tout ce qui peut menacer celui-ci. Il y a cependant aussi en vous un aventurier.

Cet ordre est fait de logique factuelle, de chiffres, de règles. Vous êtes d'une certaine façon gardien des lois sur lesquelles vous vous appuyez pour innover. Vous êtes le type de personne qui permet à l'être humain de voler grâce à l'aviation en vous appuyant sur les lois de la pesanteur.

Vous vous extériorisez peu facilement et votre réserve est faite d'adaptabilité, de patience, de

Caractéristiques générales de votre Style Naturel

Les premières caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre position, parmi les 68 positions de la Roue Arc-en-Ciel située à la fin de votre Profil.

Elles seront affinées dans les pages suivantes en fonction de vos réponses au questionnaire qui donnent lieu à votre Profil personnel parmi des milliers de profils différenciés.

prudence et d'analyse approfondie avant de prendre vos décisions. Vous n'aimez pas ce qui vous paraît d'ordre irrationnel ou désorganisé, à commencer par les manifestations émotionnelles de l'âme humaine. Votre rigueur vous amène à ne pas vous laisser emporter par celles-ci au point de pouvoir vous ériger souvent en juge envers vous-même et envers autrui. Cette grande force peut être aussi une de vos faiblesses.

Votre recherche de la perfection et votre désir d'explorer rationnellement et minutieusement toutes les alternatives possibles avant de prendre la "bonne" décision peuvent vous amener à être mal à l'aise dans les relations humaines dont la complexité vous déroute parce qu'elles manquent de grilles sûres de décodage. Votre manque d'aisance relationnelle peut alors être perçu comme du conservatisme rigide car vous pouvez être critique envers ce que vous considérez comme des débordements affectifs dont vous pouvez avoir tendance à vous protéger par une rationalité excessive.

Une des pistes d'amélioration vous concernant serait peut-être de vous ouvrir plus à la sensibilité humaine qui ne peut pas être mise en équations.

Le risque qui vous menace est de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte d'autrui, en utilisant les règles et procédures pour vous en protéger, ce qui peut vous faire passer pour technocrate.

Vos risques de conflit les plus fréquents se produisent avec l' "EXPANSIF", votre Opposé, que vous pouvez considérer comme irréaliste, pour ne pas dire fanfaron, parce que sa spontanéité affective contraste avec votre froide rationalité analytique.

Votre Opposé

Votre Opposé est décrit au masculin, terme pris dans un sens générique, mais il peut représenter un homme ou une femme.

Les caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre typologie opposée, parmi les 68 positions sur la Roue Arc-en Ciel. Elles vous permettent de mieux comprendre celle-ci qui doit également être affinée en fonction de la personne concernée.

Elles vous parlent aussi de vous et de votre « Ombre » ainsi que la nommait Gustav Jung. Celle-ci est comme le négatif inversé de votre photo. Elle peut représenter vos points peu développés, ignorés ou cachés avec lesquels il vous est proposé de vous familiariser et peut-être de vous réconcilier.

Votre Opposé est plutôt du type "EXPANSIF". Sa couleur dominante est le Jaune. Sa couleur auxiliaire est le Vert.

Ce qui le caractérise en premier est sa composante sociable, expansive, sa recherche du plaisir ainsi que son optimisme. Il a aussi une composante plus intériorisée faite de nuances et d'affectivité contrôlée.

Il aime communiquer dans le plaisir et l'absence de règles, il occupe volontiers le devant de la scène, ce qui lui apporte une popularité dont il a un grand besoin car il attire naturellement la sympathie grâce à sa nature gaie et son enthousiasme qu'il transmet aux autres. Il peut aussi parfois manifester un certain effacement fait d'écoute et d'attention envers autrui.

Votre Opposé voit plutôt le bon côté des personnes et des situations et il se fait facilement des amis qui apprécient sa jovialité et son aisance relationnelle.

Ses grandes qualités sont sa facilité à communiquer et à influencer, sa sociabilité, sa tonicité, son enthousiasme communicatif, son originalité, le fait de savoir détendre une atmosphère lourde et pesante ou déridier une personne, d'aimer la vie et de donner aux autres l'envie d'avoir envie. Il aime le plaisir, la fête et la compagnie.

Les gens pessimistes le déconcertent. Il a toujours une anecdote à leur raconter pour se et leur rappeler que la vie est formidable. Son originalité ne s'encombre pas de détails. Il fait confiance à ses qualités de contact et d'improvisation. Ce qui ne bouge pas l'ennuie très vite. Il n'aime pas trop la routine et le statu quo. Il leur préfère des projets innovants tant qu'ils ne représentent pas un risque qui le confronte et le déstabilise.

Votre Opposé manifeste une forte affectivité extravertie et relationnelle qu'il aime exprimer car le silence intérieur et/ou extérieur peut lui faire peur s'il manque d'harmonie.

Sa motivation est d'autant plus tournée vers le plaisir et la liberté qu'elle va à l'encontre de la conformité et du respect des règles et procédures qu'il n'aime pas trop, si ce n'est pas du tout, ... surtout quand elles sont établies par d'autres que lui. Elles peuvent lui paraître étouffantes car il est plutôt rebelle et réfractaire à toute forme d'autorité qui lui est imposée de l'extérieur. Il se conforme plutôt à ses propres règles, qu'il s'est lui-même fixées, si elles vont dans le sens de sa recherche du plaisir. Les

Votre Opposé

Votre Opposé est décrit au masculin, terme pris dans un sens générique, mais il peut représenter un homme ou une femme.

Les caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre typologie opposée, parmi les 68 positions sur la Roue Arc-en Ciel. Elles vous permettent de mieux comprendre celle-ci qui doit également être affinée en fonction de la personne concernée.

Elles vous parlent aussi de vous et de votre « Ombre » ainsi que la nommait Gustav Jung. Celle-ci est comme le négatif inversé de votre photo. Elle peut représenter vos points peu développés, ignorés ou cachés avec lesquels il vous est proposé de vous familiariser et peut-être de vous réconcilier.

autres envient son optimisme, sa spontanéité et sa composante "hors des sentiers battus".

Sa spontanéité et sa recherche du plaisir peuvent l'amener à être mal à l'aise avec une composante rationnelle, dure et froide de la réalité qu'il a tendance à négliger parce qu'elle est logique et arithmétique. Il n'aime trop pas ce qui lui paraît d'ordre pragmatique ou centré sur l'efficacité, rationnel ou organisé, et ne prend peut-être pas suffisamment en compte la nécessité d'objectifs et de résultats, de règles et de structures dans la réalisation de tout projet collectif.

Le risque qui menace votre Opposé est de communiquer en référence à lui-même et à autrui et de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte de la situation, ce qui peut le faire passer pour utopiste.

Ses risques de conflit les plus fréquents se produisent avec vous, le "NORMATIF", qu'il peut considérer comme technocrate et "coupeur de cheveux en quatre" parce que votre rationalité analytique contraste avec sa spontanéité affective.

Caractéristiques particulières de votre Style Naturel

Les caractéristiques suivantes permettent de nuancer et d'affiner votre typologie. Elles se réfèrent aux réponses de votre questionnaire qui donnent lieu à des milliers de profils différenciés parmi lesquels le vôtre.

Elles mentionnent, entre autres, les perceptions que les autres peuvent avoir de vous. Même si celles-ci ne correspondent pas toujours à ce que vous êtes, il est cependant important pour vous d'en prendre conscience.

Jules aime bien la mobilité et l'absence de routine. Il peut jongler avec différents projets et passer relativement facilement d'un projet à l'autre. Il est relativement peu expansif et n'aime pas trop se mettre en avant de la scène. Il préfère travailler seul. Les autres peuvent le percevoir comme plus rationnel qu'affectif.

Jules a une nature respectueuse des règles et des procédures qui peut lui donner une apparence plutôt conformiste. Il a aussi une composante logique et factuelle qui ne laisse pas trop de place à l'originalité ou à l'émotivité et peut le laisser percevoir comme un peu rigoriste.

Jules a une composante rationnelle. Il a une nature plutôt réfléchie qui sait prendre du recul et analyser l'information d'une façon précise et détaillée avant de prendre des décisions avec une prudence certaine. Il peut être perçu comme une personne plutôt mesurée et assez analytique. Il aime aussi l'action rapide sanctionnée par des résultats concrets ainsi que la prise de risques accompagnant celle-ci. Les autres peuvent aussi le percevoir comme une personne relativement pragmatique, un peu fonceuse et pas très patiente. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Jules de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Jules aime bien la difficulté qui le stimule dans la réalisation des objectifs qu'il se fixe. Les autres peuvent le percevoir comme dur relativement vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis d'autrui. Il n'est pas très relationnel et convivial, est plutôt méfiant et contrôlé et peut ainsi apparaître comme aussi relativement austère.

Jules a une prédilection certaine pour l'ordre, la planification et l'organisation, ce qui lui donne une apparence plutôt ordonnée. En même temps et paradoxalement, il n'aime pas trop ce qui est stable, cohérent et paisible. Les autres peuvent également le percevoir comme une personne un peu effervescente.

Jules a une nature un peu dirigiste, directe et quelque peu provocatrice. Les conflits ne lui font pas vraiment peur. Il ne manifeste pas une qualité d'écoute très développée et ne se montre pas particulièrement consensuel, peut-être par manque de temps. Les autres peuvent le percevoir comme une personne relativement directive et pas très attentionnée.

Perceptions

Il est important de comprendre que les autres peuvent nous percevoir, surtout quand nous sommes sous stress, différemment et plus sévèrement que nous nous percevons nous-mêmes. C'est d'autant plus possible qu'ils sont différents de nous et qu'ils se rapprochent de notre Opposé.

Même si les perceptions que les autres peuvent avoir de vous ne correspondent pas toujours à ce que vous êtes, il est cependant important pour vous d'en prendre conscience.

Cette page vous informe sur les risques de décalage qui peuvent exister entre ces deux perceptions.

En temps normal, vous vous percevez comme :

- ▲ Précis
- ▲ Réfléchi
- ▲ Réaliste
- ▲ Objectif
- ▲ Sûr
- ▲ Ordonné

Les autres peuvent aussi vous voir en situation de stress :

- ▼ Tatillon
- ▼ Rabat-joie
- ▼ Fade
- ▼ Critique

Ce qu'il faut faire pour mieux communiquer avec vous

Cette section décrit ce qu'il convient de faire pour mieux communiquer avec vous, par ordre décroissant.

Il vous est conseillé de la montrer aux personnes avec lesquelles vous êtes en relation et avec lesquelles vous avez des difficultés de communication.

Votre interlocuteur devrait :

- Donner des preuves solides, tangibles et concrètes
- Minimiser les risques en offrant des garanties
- Rester distant
- Avoir une démarche réfléchie et structurée
- Accepter que vous puissiez l'écouter en faisant d'autres choses en même temps
- Ne pas prendre trop de temps
- Contrôler son émotivité
- Ne pas s'éparpiller
- Etre concret et pragmatique
- Vous montrer qu'il est capable de prendre des décisions
- Avoir un objectif et le poursuivre avec vous

A éviter de faire pour mieux communiquer avec vous

Cette section décrit ce qu'il convient d'éviter pour mieux communiquer avec vous, par ordre décroissant.

Il vous est conseillé de la montrer aux personnes avec lesquelles vous êtes en relation et avec lesquelles vous avez des difficultés de communication.

Votre interlocuteur devrait éviter de :

- Tergiverser
- S'impliquer affectivement de façon ostentatoire
- Parler pour ne rien dire
- Etre familier
- Vous écouter sans parler ou en parlant trop lentement
- Accorder trop de place aux sentiments personnels
- Adopter une attitude paternaliste
- Trop jouer sur les sentiments
- Vous toucher quand il vous parle
- Se répéter
- Trop réfléchir et pas assez agir
- Poser des questions pour la forme ou des questions inutiles qui ne servent à rien
- Se montrer évasif et flou
- Etre directif ou donner des ordres

Clés de la motivation

Les personnes réussissent mieux quand elles peuvent exprimer leurs potentialités dans un environnement qui leur en donne la possibilité.

Vérifiez, par ordre décroissant, si c'est le cas, ce qui vous permettra de mieux comprendre les succès, mais aussi les difficultés que vous pouvez rencontrer.

Jules souhaite :

- ♥ Des critères de travail de haute qualité
- ♥ Des méthodes de travail précisées par écrit
- ♥ Des règles de sécurité
- ♥ La confirmation qu'il fait bien son travail
- ♥ Une variété d'activités dans un travail d'ordre général
- ♥ Des approches globales
- ♥ La possibilité de se déplacer
- ♥ Une vie relationnelle restreinte
- ♥ La possibilité de se concentrer
- ♥ Un environnement prédictible où il n'a pas à montrer son affectivité
- ♥ Des informations logiques
- ♥ Des situations auxquelles il peut se confronter : de nouveaux défis ou problèmes à régler
- ♥ La possibilité de décider et de diriger quand c'est nécessaire
- ♥ Une reconnaissance de ses résultats concrets

Clés du management

Cette section représente quelques éléments, par ordre décroissant, qui vous permettent de donner le meilleur de vous-même grâce à un management adapté.

Parlez-en à votre manager afin qu'il puisse éventuellement réajuster sa façon de vous manager.

Jules a besoin de :

- Une planification qui évite les à-coups
- Des explications concrètes concernant ce qui lui est demandé
- Une aide quand il a du mal à décider
- Une organisation et un bon équipement de son poste de travail
- Un appui pour sortir des sentiers battus ou prendre des décisions risquées
- Des appréciations régulières sur son travail
- Plus de cohérence et de méthode
- Comprendre les personnes qui sont plus lentes
- Etablir son rythme
- Temps pour rassembler des faits et des données
- Exprimer ses idées avec plus d'enthousiasme
- Acquérir plus de confiance en lui
- Temps pour se familiariser avec autrui
- Savoir ce que pensent les autres
- Comprendre son rôle dans l'équipe : soit en être un membre soit en être le chef
- Avoir des pouvoirs de décision en rapport à sa motivation
- Savoir que son efficacité est un paramètre significatif de son évaluation

Vos domaines d'amélioration

Vous trouverez ci-dessous quelques pistes d'amélioration, par ordre décroissant, concernant votre Style Naturel.

Là encore, ce profil est votre profil personnel parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes de vous-même qui peuvent parfois s'opposer. Celles-ci sont plus ou moins encore d'actualité en fonction du travail que vous avez déjà effectué sur vous-même.

Choisissez une à trois de ces recommandations qui vous paraissent le plus s'appliquer à vous et élaborer un plan d'action qui vous permettra de vous exercer à suivre celles-ci.

Jules peut avoir tendance à :

- Se reposer sur la réussite technique
- S'inquiéter trop et se sous-estimer
- Abandonner volontiers du terrain pour éviter toute controverse
- Etre sur la défensive quand il se sent menacé
- Avoir du mal à décider parce qu'il veut absolument prendre la bonne décision
- Avoir un rythme saccadé
- Privilégier l'innovation et la créativité au point d'en oublier l'importance des méthodes
- Pouvoir faire des remarques à l'improviste qui sont souvent perçues comme des aiguillons personnels
- Se montrer renfermé sur lui-même et manquer de sympathie
- Etre trop concentré
- Paraître trop distant
- Ne pas assez rire
- Etre directif et manquer parfois de tolérance et de patience
- Pouvoir être trop tourné vers les résultats aux dépens d'autres critères
- Argumenter

Indicateurs

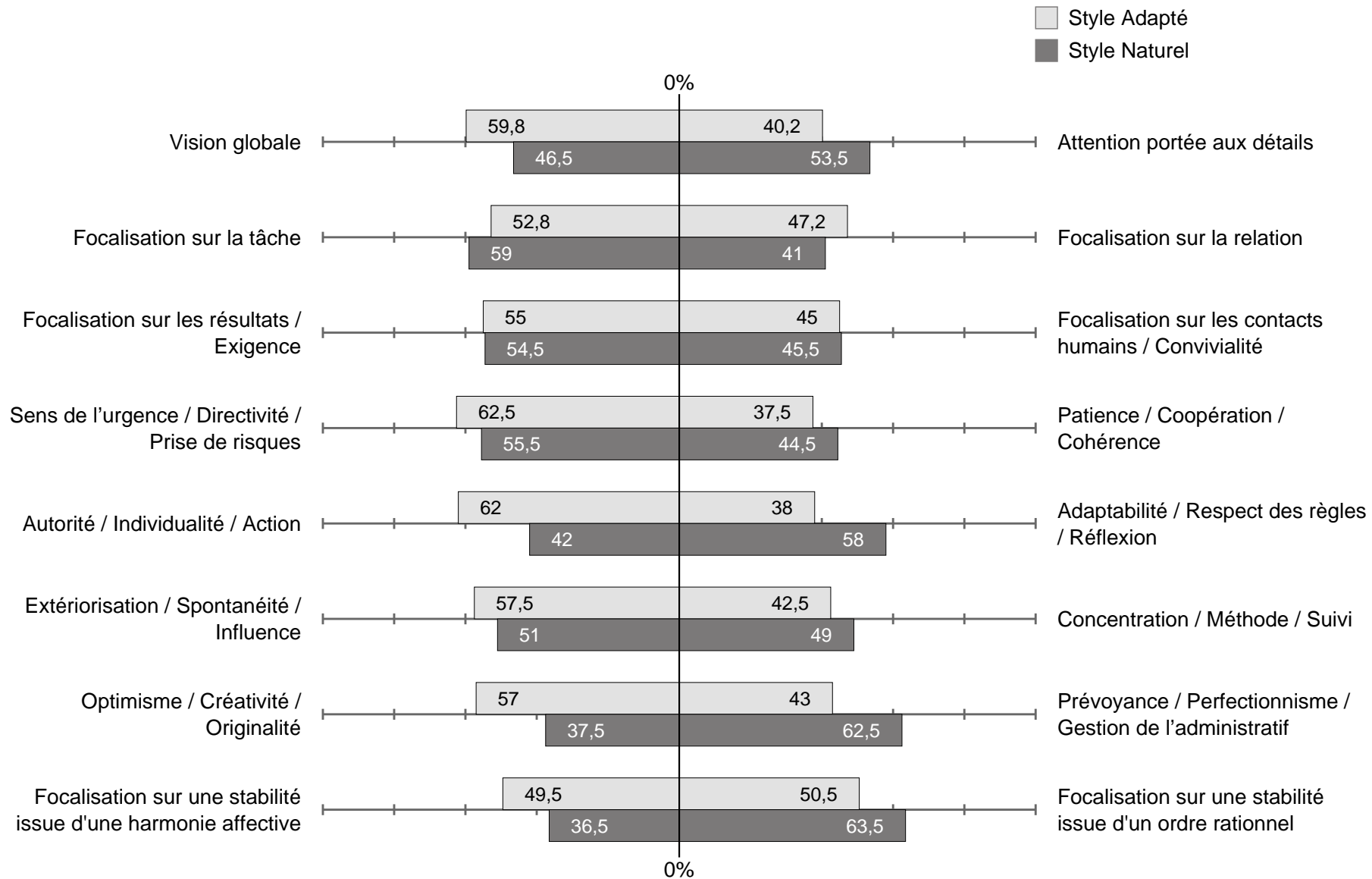
Cette page a pour objet de synthétiser et de schématiser votre profil en 16 indicateurs, opposés 2 à 2, qui ne mesurent pas l'intensité des couleurs, comme c'est le cas avec les graphes, mais le rapport qu'elles ont entre elles.

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

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

Vous pouvez ainsi visualiser rapidement vos forces et vos points à améliorer qui en sont la contrepartie.

Là encore, il n'y a pas de bons ou de mauvais indicateurs, mais une représentation visuelle et quantifiée de la dynamique existant entre chacun des deux pôles concernant votre style naturel et votre style adapté.



Indicateurs

Jules, dans l'exercice du Management Interactif

Une clé d'entrée du management est l'interaction suffisante et nécessaire à ajuster en permanence entre trois composantes : soi-même en tant que personne, autrui en tant que personne, et la situation du moment. La situation comprend les données objectives telles que le contexte, l'entreprise, les objectifs, le temps. Elle inclut également la fonction du manager et celle de ses collaborateurs avec leurs droits et devoirs respectifs.

Le risque du manager est de simplifier cette complexité en laissant de côté une des ces trois composantes : soi-même, autrui ou la situation du moment. C'est plus facile, mais aussi plus simpliste de jongler avec deux balles qu'avec trois.

Une autre clé d'entrée de l'exercice du management est la capacité à concilier l'exercice d'un pouvoir personnel et l'exercice d'un pouvoir fonctionnel à travers deux registres opposés et complémentaires que représentent une « égalité des personnes » et une « hiérarchie des fonctions ».

« **l'égalité des personnes** » fait référence au fait que tous les êtres humains sont égaux et identiques dans leur fonctionnement général d'egos visant à une plénitude personnelle. Dans ce sens, la personne du manager (N) n'est pas supérieure (ni, bien sûr inférieure) à celle de son collaborateur (N-1).

« **la hiérarchie des fonctions** » fait référence à la nécessité de créer, dans un objectif de travail en commun, une organisation et une structure hiérarchique des fonctions. Dans ce sens, la fonction du manager (N) est, elle, clairement supérieure hiérarchiquement à celle de son collaborateur (N-1).

La tâche est d'autant plus risquée que des distorsions sont possibles :

- soit une confusion entre les deux registres en juxtaposant un terme de chacun des deux « hiérarchie des personnes » ou « égalité des fonctions ».
- soit la prise en compte d'un de ces deux registres minimisant l'importance du second : « hiérarchie des fonctions » ou « égalité des personnes ».

Ce module détaille pour chacun(e) les points génériques suivis des points forts puis des risques correspondants pour votre Style Naturel et ensuite pour votre Style Adapté. Là encore, ce module tient compte de différents aspects de vous-même qui peuvent parfois se contredire et s'opposer, ce qui constitue une richesse en même temps qu'une éventuelle difficulté.

Il tient également compte des perceptions que peuvent avoir vos collaborateurs, correspondant plus ou moins à votre réalité. Il est important pour vous d'en avoir conscience même si ce ne sont que des perceptions.

- A une approche plutôt logique et factuelle du management.
- N'a pas une forte prédilection pour un management participatif.
- Peut mener différents projets avec différentes équipes en parallèle.
- A une approche plutôt conventionnelle et structurée du management.
- ▲ Peut assumer un de ses pouvoirs indélégalables qu'est la décision finale.
- ▲ Garde le cap et constitue un point de repère dans la réalisation d'un projet.
- ▲ Peut, si la situation l'exige, prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▲ Se tient à ses objectifs.
- ▲ A une autorité naturelle.
- ▲ Sait exercer le contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▲ Ne se laisse pas facilement griser par un succès ou démoraliser par un échec.
- ▲ Son équipe apprécie sa capacité de réactivité en cas de problèmes pour trouver une solution.
- ▲ Maîtrise avec perfection la logistique et les règles de réalisation d'un projet.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de son expertise.
- ▼ Ne prend peut-être pas assez en compte l'importance de motiver son équipe ou a du mal à le faire.
- ▼ Quand des problèmes accumulés en arrivent à créer un quasi point de non-retour, il peut

avoir du mal à lever le nez du guidon et réunir son équipe autour d'une table pour s'expliquer entre être humains.

▼ Une de ses qualités qu'est sa composante « centrée sur les règles » peut lui faire oublier, dans une technocratie normative, la nécessité de considérer les personnes dans leur sensibilité et leur fragilité humaines.

▼ Peut être perçu comme technocrate en privilégiant le registre « hiérarchie des fonctions ». Il risque alors de plus tenir compte de lui-même et de la situation que d'autrui et de minimiser une « égalité des personnes ». Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abus de pouvoir fonctionnel.

▼ Peut parfois répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il risque de faire une enquête pour en déterminer les causes au lieu d'appeler les pompiers ... Il excelle cependant dans cette analyse quand le moment est venu de la faire.

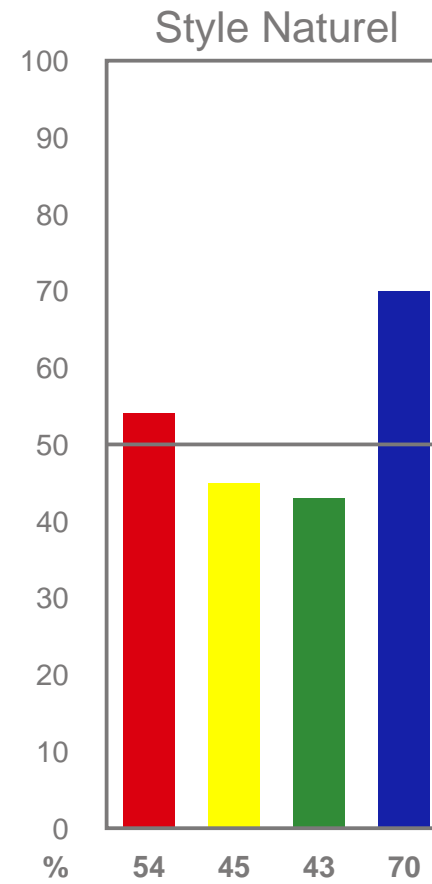
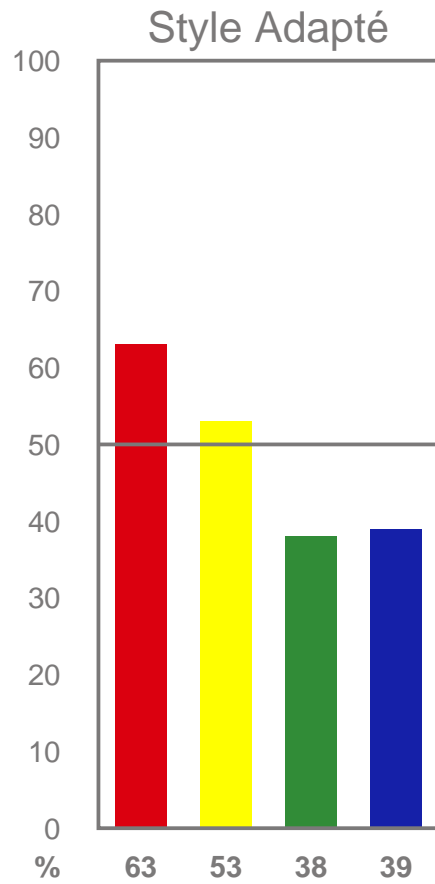
▼ Peut exercer un contrôle de façon prématurée et non planifiée au cours d'une délégation parce que le délégataire le demande lui-même, ce qui risque de créer une forme d'assistanat paternaliste.

▼ Risque de se servir des règles et des procédures pour se protéger d'autrui. Il peut répondre à un collaborateur qui souhaite le rencontrer : « Faites-moi une note en trois exemplaires » ...

- N'a pas une forte prédilection pour un management participatif.
- Peut mener différents projets avec différentes équipes en parallèle.
- N'a pas une approche particulièrement conventionnelle et structurée du management.
- Est à l'aise dans des contextes sortant de l'ordinaire.
- ▲ Peut assumer un de ses pouvoirs indéléguables qu'est la décision finale.
- ▲ Garde le cap et constitue un point de repère dans la réalisation d'un projet.
- ▲ Peut, si la situation l'exige, prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▲ Se tient à ses objectifs.
- ▲ A une autorité naturelle.
- ▲ Sait exercer le contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▲ Fait confiance en son équipe.
- ▲ Sait donner à l'équipe l'envie de réaliser un projet en créant des zones de détente et de plaisir dans une ambiance conviviale.
- ▲ Sait animer son équipe en s'impliquant lui-même.
- ▲ Peut, si son équipe est morose parce que les stocks ... la conjoncture..., bref, tout va mal, ne pas se joindre à la sinistrose et faire passer son enthousiasme pour redonner le moral à son équipe.
- ▲ Son équipe apprécie sa capacité de réactivité en cas de problèmes pour trouver une

solution.

- ▼ Peut ne pas assumer entièrement sa fonction hiérarchique parce qu'il entretient idéalisme des relations affectives avec son équipe.
- ▼ Peut parfois donner facilement « carte blanche » : il n'y a pas de périmètre de délégation, de règles du jeu et de mention de hors-jeu, et par conséquent pas de possibilité de contrôle et de « rendre-compte » qui sont la contrepartie indissociable de celle-ci.
- ▼ Quand des problèmes accumulés en arrivent à créer un quasi point de non-retour, il peut avoir du mal à lever le nez du guidon et réunir son équipe autour d'une table pour s'expliquer entre être humains.
- ▼ Peut remettre en cause les règles d'autorité.
- ▼ Peut être tenté de ne pas suivre la politique établie.



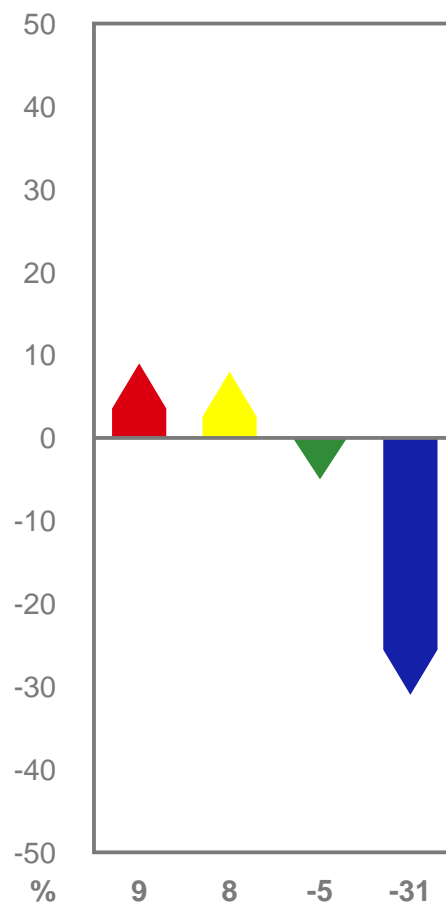
Comparaison entre votre Style Naturel et votre Style Adapté

Cette section vous permet de connaître, d'analyser et de comprendre les différences qui peuvent exister entre votre Style Naturel, ce que vous êtes, et votre Style Adapté, ce que vous paraissez être.

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

Elle vous permet de prendre conscience des risques de tension qui peuvent exister dans ces décalages et de comprendre si cette adaptation est plutôt:

- **une stratégie consciente de réussite de votre initiative parce que l'environnement vous le demande,**
- **une stratégie de survie plus subie et moins consciente parce que l'environnement ne vous en laisse pas le choix, ce qui peut révéler un malaise plus ou moins profond.**



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

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

Jaune : plus expansif, convivial, relationnel et spontané

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

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

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

Rouge : plus conciliant, à l'écoute et paisible

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

Vert : plus effervescent, rapide et multi-tâches

Bleu : plus intrépide, novateur et indépendant

Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel

Chaque personne est unique. La Méthode Arc-en-Ciel repose sur les recherches et les ouvrages de William Moulton Marston "Les émotions des gens normaux" publié en 1928, de Carl Gustav Jung "Les types psychologiques" publié en 1921 et d'Eduard Spranger « Les types de personnes » publié en 1928.

William Moulton Marston base sa théorie sur quatre comportements fondamentaux : Dominance, Influence, Stabilité et Conformité représentés par les quatre couleurs Rouge, Jaune, Vert et Bleu.

Carl Gustav Jung définit deux attitudes (introversion, extraversion) et quatre fonctions (pensée, sentiment, sensation, intuition), identifiant ainsi huit types distincts.

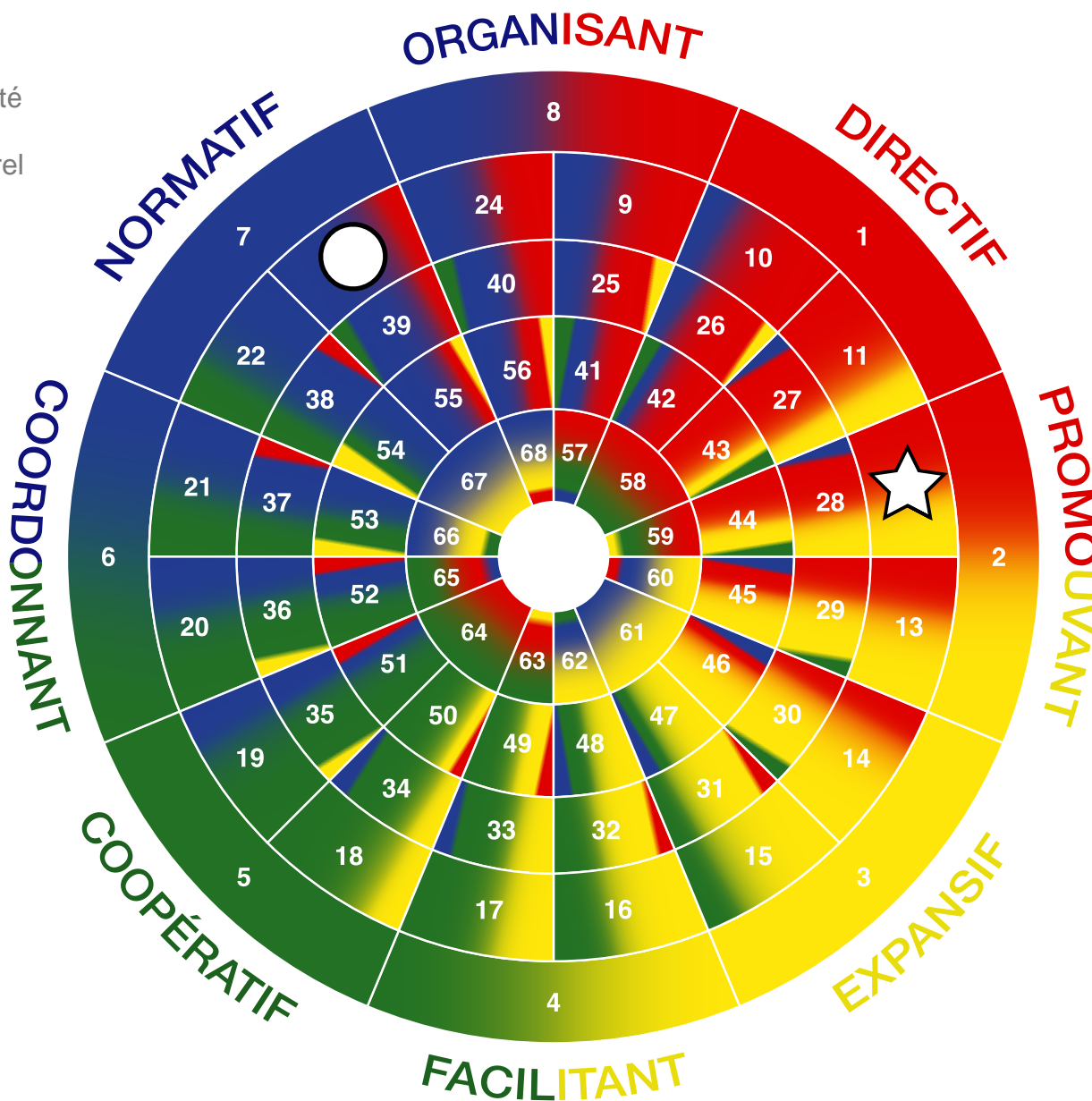
La Roue Arc-en-Ciel est la représentation visuelle de 68 combinaisons principales de ces quatre couleurs en fonction de leurs différences d'intensité, regroupées selon ces huit types, pour le style naturel et pour le style adapté. **Elle ne tient compte que des intensités supérieures à 50%, et est indissociable des graphes dont elle est complémentaire.**

Vos **Styles** sur la Roue Arc-en-Ciel :

Style **Adapté** : **Promouvant** position 12

Style **Naturel** : **Normatif** position 23

- ☆ Votre Style Adapté
- Votre Style Naturel



Votre Position sur la Roue

Les Valeurs qui nuancent les Couleurs

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

Voici un descriptif de ces six Valeurs. Les noms qui leurs sont donnés doivent être pris dans un sens positif. Ne vous attachez pas à leur définition courante. L'important est ce qu'ils désignent.

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

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

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

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

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

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

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

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

Une Motivation Cognitive moyenne :

- ☆ Aime lire et se documenter
- ☆ A besoin d'apprendre et a tendance à poser des questions pour satisfaire son besoin de comprendre
- ☆ Respecte les théories rationnelles prouvées
- ☆ Est curieux dans les domaines auxquels il s'intéresse

Une Motivation Esthétique forte :

- ☆ A un profond besoin de se réaliser dans l'harmonie
- ☆ A une excellente capacité de voir la beauté intérieure et extérieure sous toutes ses formes
- ☆ A un besoin fondamental d'esthétisme dans sa vie
- ☆ Possède de forts ressenti, sensibilité et intuition
- ☆ A une forte appréciation de toutes les formes d'expressions artistiques et créatives
- ☆ Reconnaît facilement le caractère unique des personnes, des situations et des lieux

Une Motivation Utilitaire moyenne :

- ☆ Apprécie l'utilité et le retour sur investissement
- ☆ Sait utiliser ses ressources
- ☆ A le sens de la réalité économique

Une Motivation Altruiste moyenne :

- ☆ Aime partager et donner
- ☆ Est serviable et attentionné
- ☆ Est sensible aux autres
- ☆ A le sens de l'humanisme
- ☆ Apprécie se sentir utile

Une Motivation Individuelle moyenne :

- ☆ Peut exercer son leadership lorsque c'est nécessaire
- ☆ A besoin d'un statut social
- ☆ Apprécie avoir du pouvoir
- ☆ Apprécie se sentir unique et différent

Une Motivation Traditionnelle basse :

- ☆ Accorde peu d'importance aux systèmes de références traditionnels
- ☆ Son système de valeurs n'influence pas beaucoup sa vie et il peut être changeant
- ☆ Est tolérant et ouvert face aux systèmes de valeurs d'autrui
- ☆ Est plutôt flexible et ouvert à des croyances différentes des siennes

- ☆ Recherche des connaissances qui pourront contribuer à la réalisation de son harmonie intérieure
- ☆ Apprécie recevoir de la reconnaissance sur ses connaissances intellectuelles
- ☆ Peut à la fois avoir un fort ressenti subjectif tout en gardant un certain sens pratique
- ☆ Peut gérer ses ressources de façon créative et intuitive
- ☆ Génère des résultats de façon originale et imaginative
- ☆ Apprécie aider son entourage à se réaliser et à développer son potentiel
- ☆ Apprécie créer de l'harmonie dans ses interactions avec autrui
- ☆ A besoin d'expression de soi créative
- ☆ Vit en harmonie avec une grande acceptation des systèmes de valeurs d'autrui

