



Andre DEMO

28/04/2015

Management

Profil Personnel Arc-en-Ciel



lanepaban.corine@wanadoo.fr - www.vistapartners.fr

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.....	13
Vos caractéristiques particulières.....	15
Perceptions.....	17
Mieux communiquer avec vous.....	18
A éviter avec vous.....	19
Clés de la motivation.....	20
Clés du management.....	21
Vos domaines d'amélioration.....	22
Indicateurs.....	23
Le Management Interactif.....	25
Style Naturel de Management.....	26
Style Adapté de Management.....	28
Vos Couleurs.....	31
Comparaison Styles Naturel et Adapté.....	32
Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel.....	33
Votre Position sur la Roue.....	34
Les Valeurs qui nuancent les Couleurs.....	35
Vos caractéristiques générales.....	36
Vos caractéristiques particulières.....	38
Vos Valeurs.....	40

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.

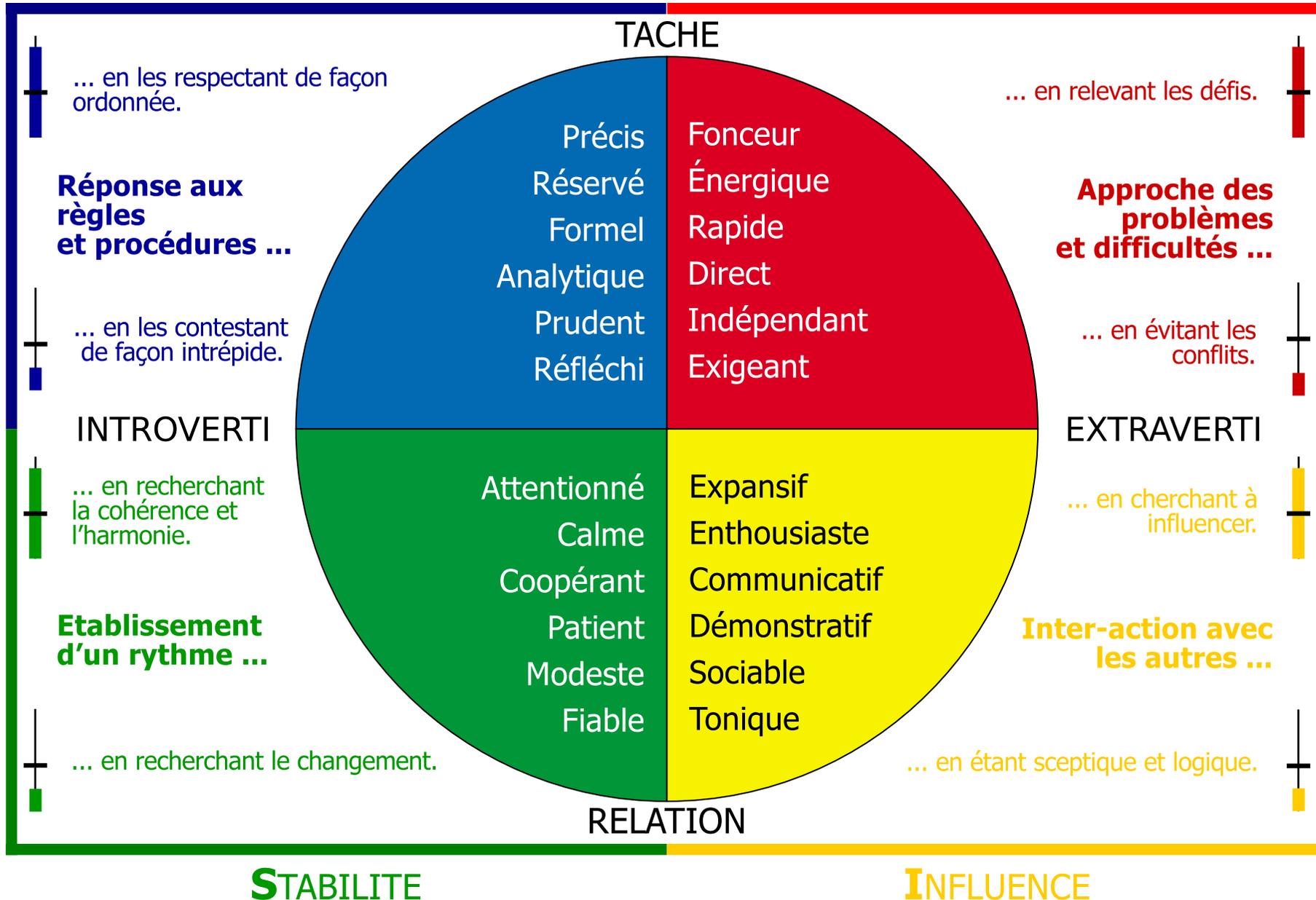
Si des phrases ou des mots vous gênent tout en faisant écho en vous, n'hésitez pas à les réécrire en employant vos propres mots, ceux qui ont un sens pour vous.

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.

CONFORMITE

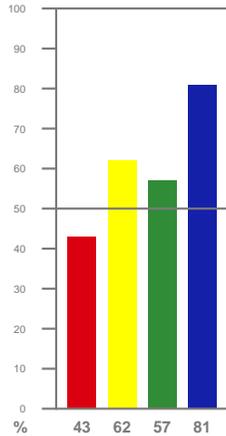
DOMINANCE



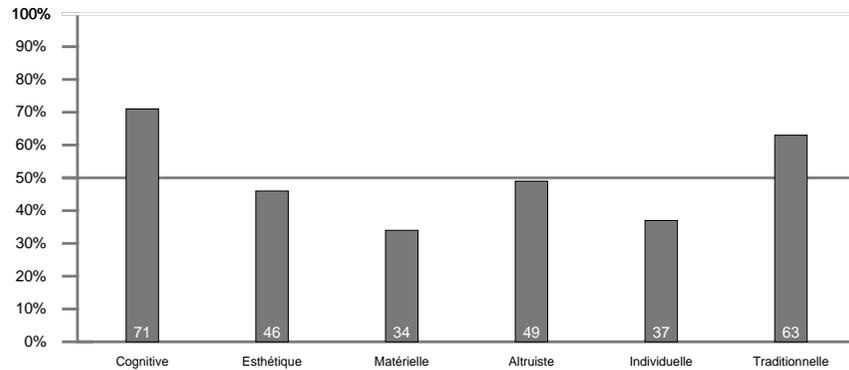
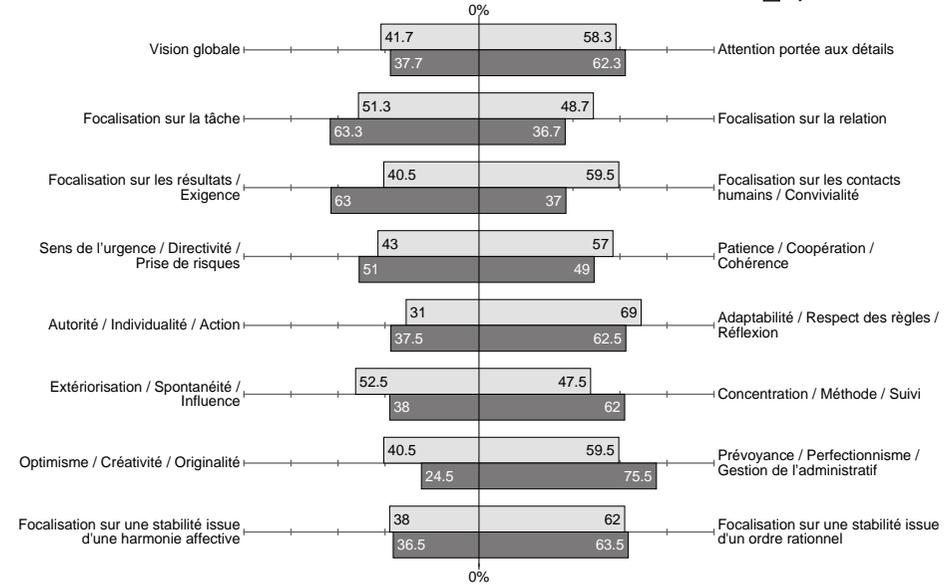
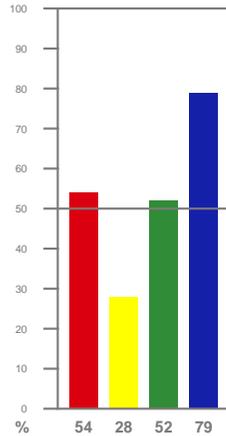
Présentation des couleurs

□ Style Adapté
■ Style Naturel

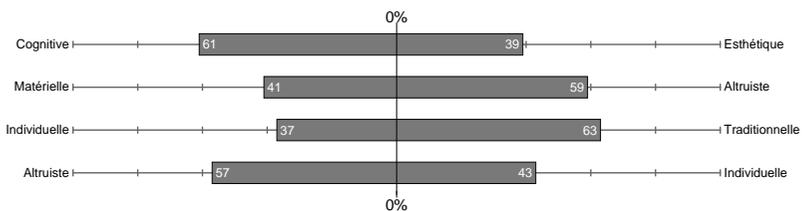
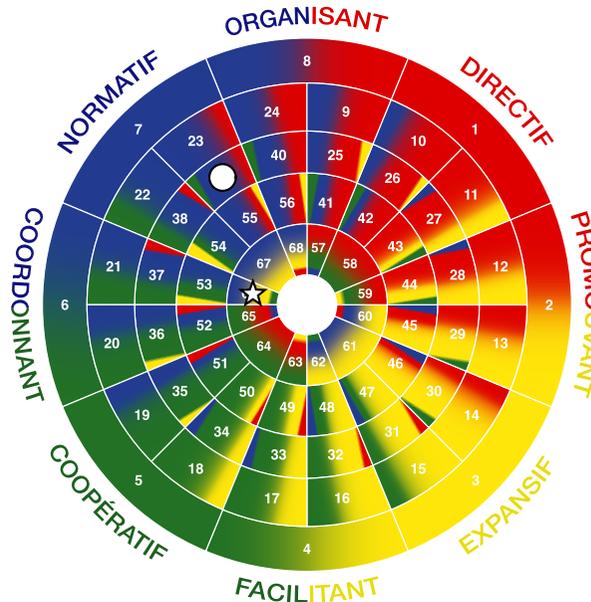
Style Adapté



Style Naturel



★ Votre Style Adapté
○ Votre Style Naturel



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
- ☆ Présente les faits sans montrer d'états d'âme
- ☆ Est très concentré, logique et factuel
- ☆ Est capable de travailler seul
- ☆ A une manière créative de résoudre les problèmes
- ☆ Sait prendre des risques s'il le faut
- ☆ Peut se montrer décisif
- ☆ Est entreprenant
- ☆ A une composante fiable
- ☆ A de la constance, de la patience et de la persévérance
- ☆ Est respectueux des personnes

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
- ☆ Critères de contrôle de la qualité élevés
- ☆ Poste de travail propre, net et organisé.
- ☆ Règlements et procédures à suivre
- ☆ Expression originale de soi-même limitée
- ☆ Cadre limitant les contacts relationnels
- ☆ Nécessité de capacité à travailler seul
- ☆ Données à analyser
- ☆ Autorité correspondant aux responsabilités du poste
- ☆ Amorce et soutien du changement
- ☆ Participation à la prise de décision
- ☆ Performance plutôt constante
- ☆ Pas trop de changements soudains ou abrupts
- ☆ Participation à l'équipe

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
- ☆ Est relativisée par votre besoin modéré d'affirmation de soi
- ☆ Est nuancée par votre minimisation de recherche de rentabilité qui n'est pas votre motivation principale
- ☆ Est tempérée par votre soumission à des valeurs morales mais peut aussi renforcer l'exigence de celles-ci

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

- ☆ Renforce votre besoin de comprendre et de savoir intellectuel
- ☆ Est tempérée, dans son aspect austère, par votre minimisation de mise en avant de soi
- ☆ Solidifie votre éthique morale dans sa profondeur

Une composante conciliante et harmonieuse (Vert supérieur à 50) de votre comportement :

- ☆ Manifeste votre recherche objective des faits dans la recherche d'un consensus
- ☆ Conforte votre besoin modéré de vous affirmer
- ☆ Est alliée à votre recherche d'intégrité en cohérence avec elle

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

- ☆ Solidifie votre besoin de connaissances structurées

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.

- ☆ Intensifie votre besoin de mise en retrait de vous-même en conformité avec ces règles
- ☆ Conforte, dans son conformisme rationnel, votre conformisme moral

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. Votre troisième couleur est le Vert. Elles doivent être nuancées en fonction de leur intensité en rapport avec celle de la quatrième couleur Jaune.

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 l'obtention des résultats accompagnant celle-ci qui renforce votre apparence rationnelle même si vous avez une certaine qualité d'attention envers les personnes.

Vous savez vous appuyer sur votre respect des règles, des procédures et des lois pour aller de l'avant 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 malgré la tolérance dont vous pouvez faire preuve quand il le faut.

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

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 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 prudence et d'analyse approfondie. Vous n'aimez pas ce qui vous paraît d'ordre irrationnel ou désorganisé, à commencer par les manifestations émotionnelles de l'âme humaine surtout quand elles s'expriment sans retenue. 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, en quotas et en ratios

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.

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.

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. Sa troisième couleur est le Rouge.

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 sait aussi faire preuve de directivité si nécessaire.

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 mais aussi une certaine détermination.

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 dérider 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 même s'ils représentent un risque dans la mesure où celui-ci ne le confronte pas outre mesure.

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.

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.

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 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 peut cependant composer avec ce qui lui paraît d'ordre pragmatique ou centré sur l'efficacité comme la nécessité d'objectifs et de résultats, mais il ne prend peut-être pas suffisamment en compte ce qui lui paraît d'ordre rationnel ou organisé comme la nécessité 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.

Andre 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 certaine qui laisse peu de place à l'originalité ou à l'émotivité et peut le laisser percevoir comme assez rigoriste.

Andre a une nature un peu dirigiste, directe et quelque peu provocatrice. Les conflits ne lui font pas vraiment peur. En même temps et paradoxalement, il manifeste aussi une qualité d'écoute et peut se montrer attentionné et consensuel. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Andre de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

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

Andre a une composante introvertie. Il a une prédilection certaine pour l'ordre, la planification et l'organisation, ce qui lui donne une apparence plutôt ordonnée. Il recherche aussi, quoique dans des proportions limitées, la stabilité, la cohérence et l'harmonie qu'il trouve dans un ressenti affectif et non dans une explication rationnelle. Les autres peuvent également le percevoir comme une personne relativement paisible. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Andre de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Andre 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 Andre de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Andre a une nature affective intériorisée plutôt faite de nuance et de méthode, de maturation lente,

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.

discrète et progressive, de fiabilité, de constance. Il accepte de changer si ce changement a un sens et s'il est cohérent avec la situation antérieure. Son aptitude à contrôler ses émotions dans ses relations avec autrui peut lui donner une apparence diplomate mais aussi effacée. Il est peu expansif et n'aime pas se mettre en avant de la scène. Il préfère travailler seul tout en appréciant la présence d'une équipe. Les autres peuvent aussi le percevoir comme assez introspectif.

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
- ▼ Pessimiste
- ▼ Technocrate

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
- Etre concentré et sérieux
- Ne pas en faire trop
- Etre concret et pragmatique
- Vous montrer qu'il est capable de prendre des décisions
- Avoir un objectif et le poursuivre avec vous
- Etre simplement à votre écoute
- Vous respecter
- Soutenir vos sentiments en manifestant un intérêt personnalisé

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
- ▶ S'immiscer dans votre sphère privée
- ▶ Manifester une affection que vous trouvez déplacée
- ▶ 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
- ▶ Vous obliger à répondre rapidement à sa façon crûment exposée de voir les choses
- ▶ Ne pas vous laisser le temps de réfléchir
- ▶ Faire des promesses qu'il ne peut pas tenir

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.

Andre 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
- ♥ Le respect de sa quiétude
- ♥ La possibilité de s'intérioriser
- ♥ De l'objectivité
- ♥ Pouvoir avoir des conversations franches
- ♥ Un environnement sécurisant et non émotionnel
- ♥ 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
- ♥ Le sentiment d'appartenir à une équipe
- ♥ Un environnement cohérent
- ♥ Des raisons logiques au changement

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.

Andre 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
- Un patron objectif
- Savoir se montrer plus chaleureux et moins pessimiste
- Temps pour réfléchir avant d'agir
- Pouvoir clarifier et comprendre le pourquoi des choses
- Des informations sincères de la part d'autrui
- 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
- Un climat paisible
- Se préparer quand la situation ou les personnes changent
- Outils et des méthodes

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.

Andre peut avoir tendance à :

- Trop se focaliser sur les détails et se noyer dans un verre d'eau
- 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
- Manquer de convivialité. Il devrait s'autoriser à rire beaucoup plus souvent
- Etre si contrôlé qu'il en devient froid et critique
- Etre suspicieux
- Etre directif et manquer parfois de tolérance et de patience
- Pouvoir être trop tourné vers les résultats aux dépens d'autres critères
- Argumenter
- Trop faire les choses comme elles étaient faites auparavant
- Céder pour éviter la controverse
- Ne pas agir sans directives

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.

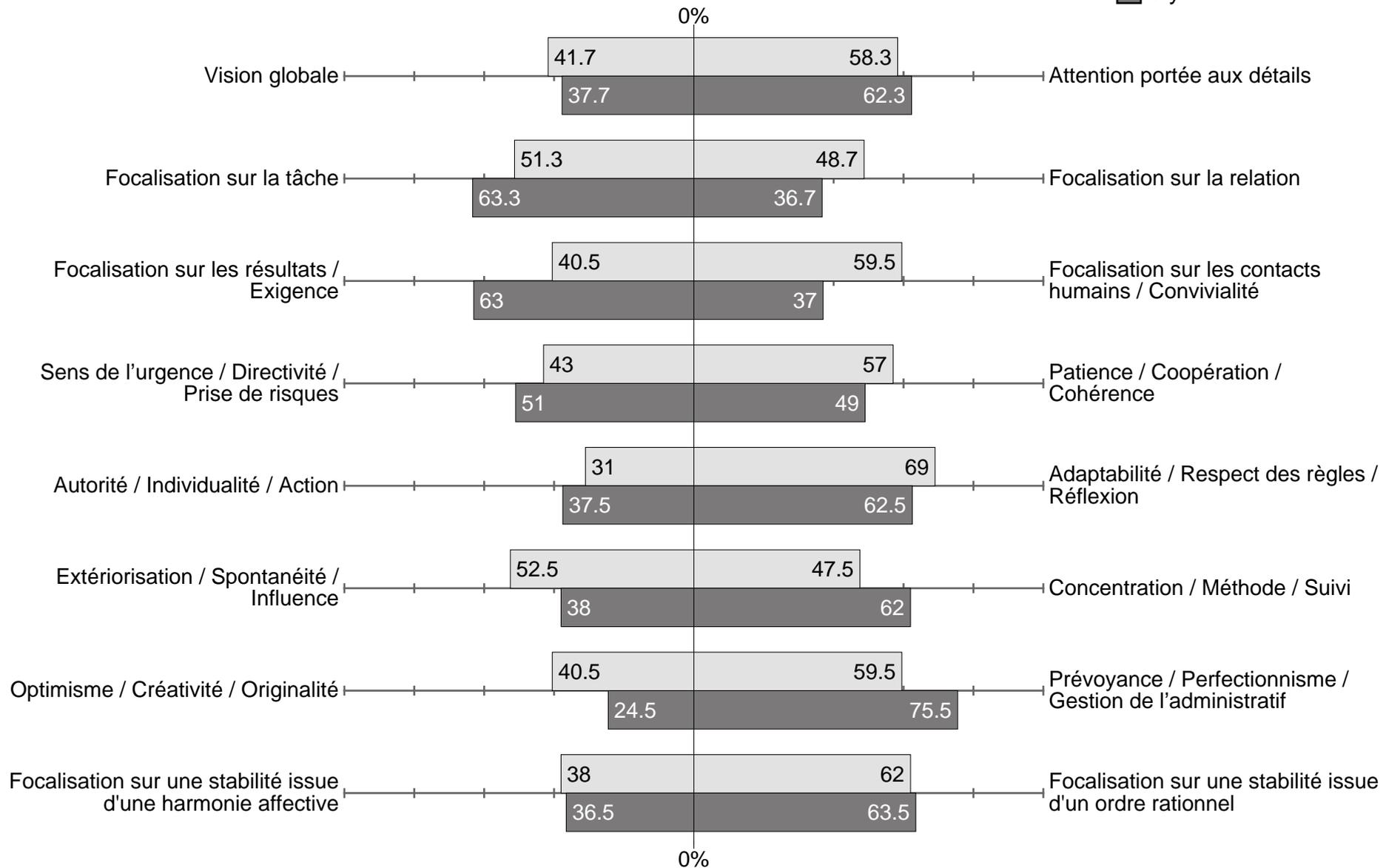
Ces indicateurs sont représentés sous forme de ratios en pourcentages de 0 à 100 sur deux échelles graduées correspondant aux Styles Naturel et Adapté. Ce sont :

- 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.

Style Adapté
Style Naturel



Indicateurs

Andre, 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 conventionnelle et structurée du management.
- A une approche logique et factuelle du management.
- 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.
- Crée une synergie dans son équipe en assurant équilibre et équité.
- A une qualité d'attention qui lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indéléguables qu'est l'orchestration générale. Néanmoins, il peut manquer de vision d'ensemble.
- Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs.
- Sait écouter et comprendre ses collaborateurs en conduite d'entretien individuel ou de réunion collective.
- ▲ Maîtrise avec perfection la logistique et les règles de réalisation d'un projet.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de son expertise.
- ▲ Se laisse peu griser par un succès ou démoraliser par un échec.
- ▲ Peut ne pas exercer de contrôle au cours d'une délégation parce que son collaborateur ne pratique pas le « rendre-compte » et qu'il n'intervient pas pour le lui demander expressément.

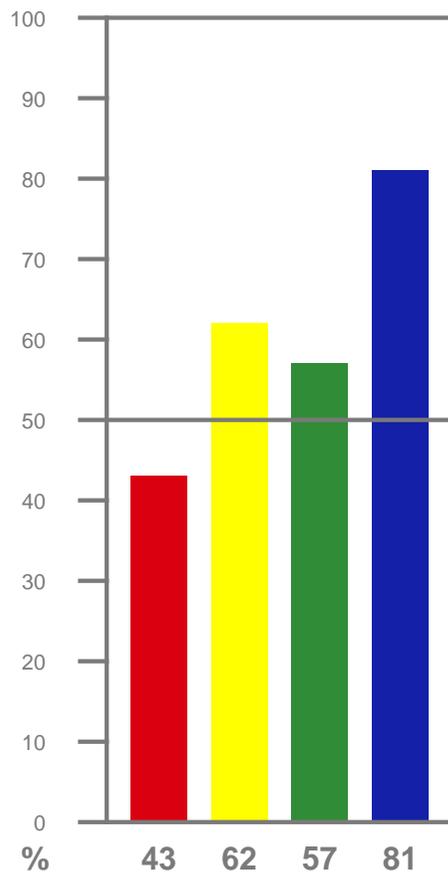
- ▼ Une de ses qualités qu'est sa composante « centrée sur les règles » peut lui faire oublier, dans une technocratie normative, la nécessité de considérer les personnes dans leur sensibilité et leur fragilité humaines.
- ▼ Peut être perçu comme technocrate en privilégiant le registre « hiérarchie des 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 » ...
- ▼ Ne prend pas assez en compte l'importance de motiver son équipe ou a beaucoup de mal à le faire.

- A une approche plutôt conventionnelle et structurée du management.
- 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.
- A une approche relativement peu directive du management.
- Ne considère pas le management comme uniquement basé sur des rapports de force.
- Ne se focalise pas sur les objectifs et les résultats, peut-être pas assez.
- Crée une synergie dans son équipe en assurant équilibre et équité.
- A une qualité d'attention qui lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indélégalables qu'est l'orchestration générale. Néanmoins, il peut manquer de vision d'ensemble.
- Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs.
- Sait écouter et comprendre ses collaborateurs en conduite d'entretien individuel ou de réunion collective.
- ▲ Maîtrise avec perfection la logistique et les règles de réalisation d'un projet.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de son expertise.
- ▲ Peut ne pas assumer entièrement sa fonction hiérarchique parce qu'il entretient idéalement des relations affectives avec son équipe.

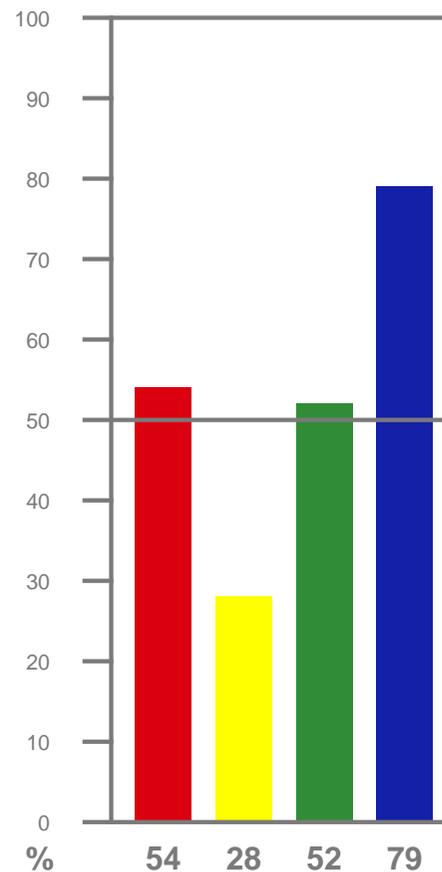
- ▲ Peut parfois donner facilement « carte blanche » : il n'y a pas de périmètre de délégation, de règles du jeu et de mention de hors-jeu, et par conséquent pas de possibilité de contrôle et de « rendre-compte » qui sont la contrepartie indissociable de celle-ci.
- ▲ Sait déléguer sans intervenir dans le périmètre de délégation : il laisse le délégataire expérimenter par essais-erreurs tant qu'il ne dépasse pas le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.
- ▲ Peut ne pas exercer de contrôle au cours d'une délégation parce que son collaborateur ne pratique pas le « rendre-compte » et qu'il n'intervient pas pour le lui demander expressément.
- ▼ 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 » ...

- ▼ Peut avoir du mal à assumer un de ses pouvoirs indélégalables qu'est la décision finale après avoir consulté son équipe auparavant : son équipe peut percevoir ce comportement comme manquant de fermeté.
- ▼ Peut avoir du mal à donner et garder le cap et à constituer un point de repère notamment dans les tempêtes.
- ▼ Hésite, si la situation l'exige, à prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▼ Peut minimiser la nécessité du contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▼ Peut ne pas répondre en urgence aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, à prendre un extincteur et appeler les pompiers.

Style Adapté



Style Naturel



Vos Couleurs

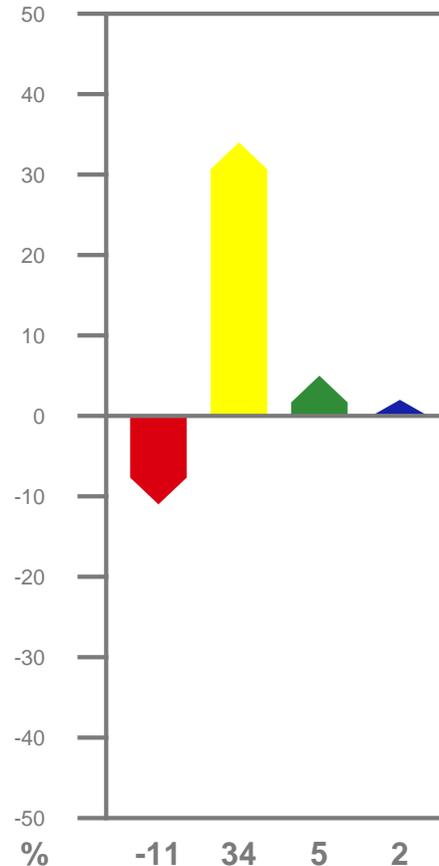
Comparaison entre votre Style Naturel et votre Style Adapté

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.

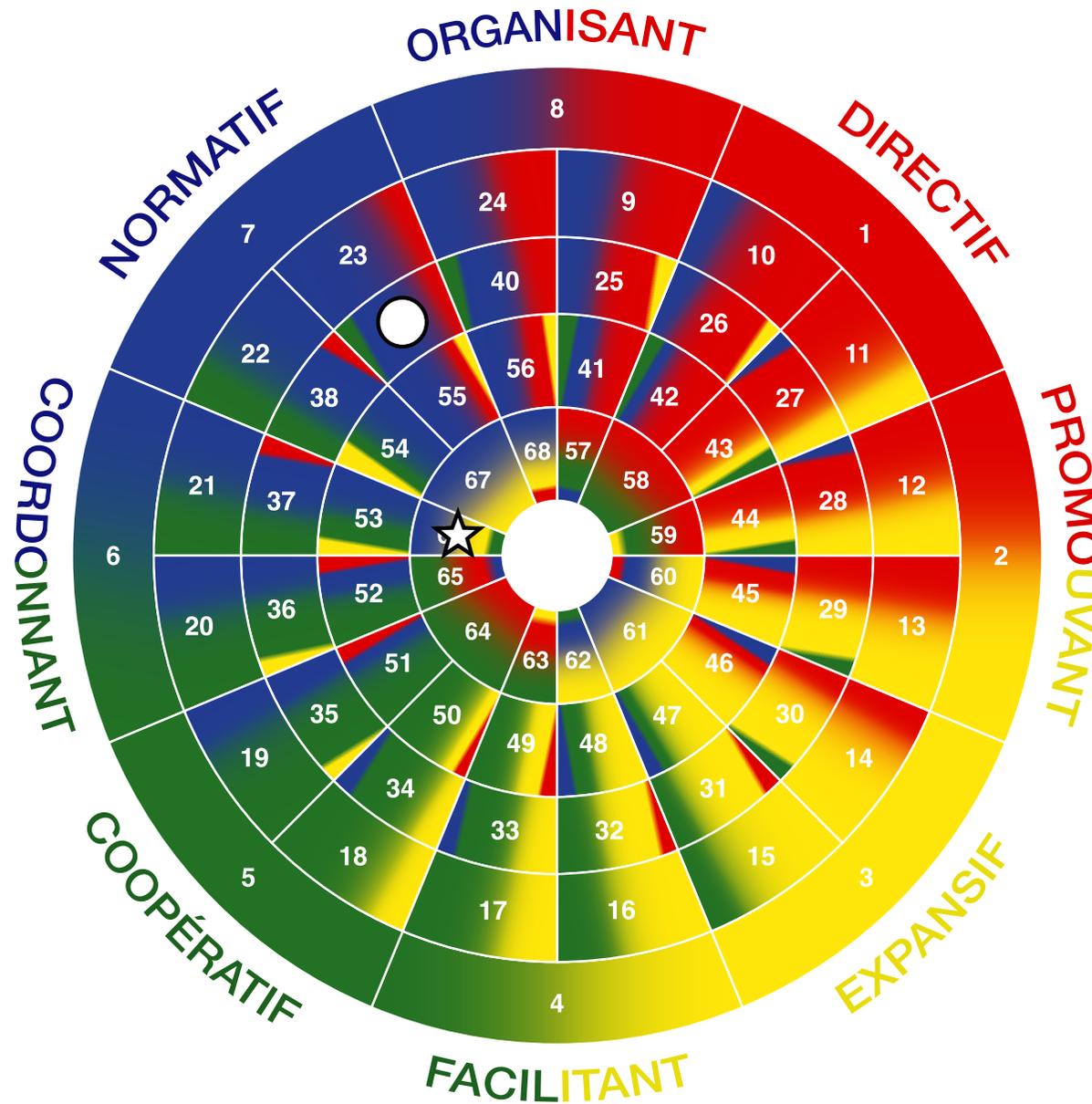
La Roue Arc-en-Ciel est la représentation visuelle de 68 combinaisons principales de ces quatre couleurs en fonction de leurs différences d'intensité, regroupées selon ces huit types, pour le style naturel et pour le style adapté. **Elle ne tient compte que des intensités supérieures à 50%, et est indissociable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

Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel :

Style Adapté : **Coordonnant**, position 66

Style Naturel : **Normatif**, position 39

- ☆ 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 **Matérielle** 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 contreponds 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.

- ☆ Recherche la vérité objective avec une grande curiosité
- ☆ Apprécie fortement lorsque la vérité peut être prouvée, validée et systématisée
- ☆ A un grand besoin d'apprendre et acquérir des connaissances intellectuelles
- ☆ Est très respectueux des théories rationnelles
- ☆ Recherche l'expertise dans ses études et ses domaines professionnel et/ou personnel
- ☆ Pose beaucoup de questions pour assouvir son besoin de comprendre
- ☆ Aime être cultivé par ses lectures et ses formations
- ☆ Apprécie la beauté et l'harmonie dans son environnement personnel et professionnel
- ☆ Apprécie la réalisation de soi
- ☆ Peut être intuitif, créatif, sensible et profond
- ☆ Apprécie l'expression artistique et la créativité
- ☆ A plutôt tendance à être détaché du matériel et des gains économiques
- ☆ L'aspect financier peut être pour lui une source de conflit ou stress
- ☆ Aime partager et donner
- ☆ Est serviable et attentionné
- ☆ Est sensible aux autres
- ☆ A le sens de l'humanisme
- ☆ Apprécie se sentir utile

- ☆ Apprécie contribuer au bien-être de ses proches
- ☆ Est détaché de l'approbation des autres
- ☆ Peut rester en arrière plan
- ☆ Peut être un excellent joueur d'équipe
- ☆ A plutôt tendance à être humble et modeste
- ☆ Laisse facilement le pouvoir et la reconnaissance aux autres
- ☆ Peut avoir tendance à s'oublier
- ☆ Est peu enclin à vouloir le pouvoir
- ☆ Accepte l'autorité avec facilité
- ☆ Place au-dessus de soi un fort système de valeurs ayant une visée universelle tel que : la famille, la justice, l'environnement, le respect des traditions-coutumes, l'intégrité, l'éthique, la religion, la spiritualité. Peut s'engager et s'impliquer beaucoup pour celui-ci et sa cause
- ☆ Se concentre sur la façon dont son système de valeurs améliore le monde. Vit en alignement avec celui-ci auquel il peut être tenté de convertir les autres
- ☆ Peut réagir si ses croyances sont remises en cause
- ☆ Recherche à faire ce qui est juste et en accord avec un code de conduite
- ☆ Accorde beaucoup d'importance au sens de la vie dans sa globalité
- ☆ Peut avoir tendance à être peu ouvert au changement et aux différents points de vues s'ils vont à l'encontre de son éthique

- ☆ Peut avoir tendance à rechercher des preuves aux intuitions qu'il ressent
- ☆ Recherche à avoir beaucoup de connaissances intellectuelles mais ne recherche pas la reconnaissance à travers celles-ci
- ☆ Aime acquérir des connaissances dans tous les domaines sans chercher une utilité à celles-ci
- ☆ Apprend pour le plaisir d'apprendre
- ☆ A un grand besoin de recueillir beaucoup de connaissances et de pouvoir les faire partager à son entourage
- ☆ Apprécie comprendre les autres
- ☆ A la capacité d'être objectif même s'il est touché par les sentiments d'autrui
- ☆ Cherche à acquérir beaucoup de connaissances principalement en lien avec son système de valeurs
- ☆ Cherche les références théoriques qui peuvent prouver la véracité de ses croyances
- ☆ N'est pas particulièrement ouvert aux affirmations et aux opinions subjectives d'autrui surtout si celles-ci vont à l'encontre de son système de références
- ☆ A tendance à défendre son système de références par des preuves objectives et rationnelles
- ☆ Son fort système de valeurs peut être influencé par sa sensibilité
- ☆ L'aspect financier et matériel l'intéresse peu car il est dédié principalement à sa cause et son système de valeurs
- ☆ A un fort système de valeurs ancré qui influence beaucoup ses relations avec autrui
- ☆ A besoin de sentir que les autres respectent son système de valeurs
- ☆ Peut chercher à convertir ses proches à son système de croyances avec un désir de contribuer à leur bien
- ☆ Très dévoué à sa cause, il peut facilement avoir tendance à s'oublier et placer son système de valeurs au centre de sa vie

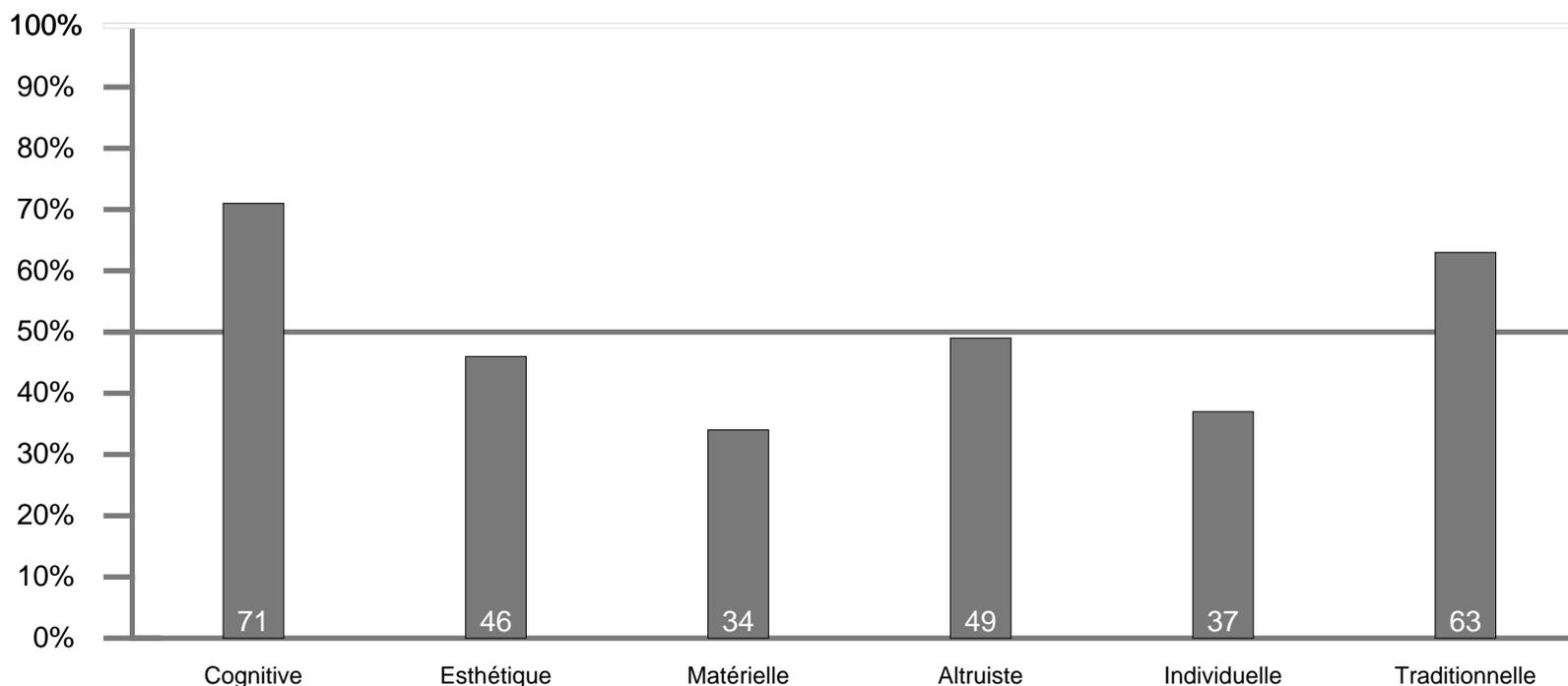


☆ Donne son pouvoir à son système de valeurs

Andre DEMO
28/04/2015

Vos caractéristiques particulières

lanepaban.corine@wanadoo.fr - www.vistapartners.fr



lanepaban.corine@wanadoo.fr - www.vistapartners.fr

Vos Valeurs