



Pierre DUPONT

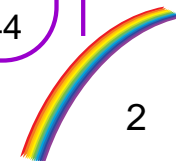
11/09/2006

**Vente
Management**

Profil Personnel Arc-en-Ciel

Table des matières

Introduction.....	3
Vos caractéristiques générales.....	4
Votre Opposé.....	7
Vos caractéristiques particulières.....	10
Talents pour l'entreprise.....	12
Environnement optimal.....	14
Mieux communiquer avec vous.....	15
A éviter avec vous.....	16
Perceptions.....	17
Comparaison Styles Naturel et Adapté.....	18
Clés de la motivation.....	19
Clés du management.....	20
Vos domaines d'amélioration.....	22
La Vente Interactive.....	24
Style Naturel de Vente.....	25
Style Adapté de Vente.....	28
Le Management Interactif.....	30
Style Naturel de Management.....	31
Style Adapté de Management.....	35
Indicateurs.....	38
Vos Graphes.....	40
Les Valeurs.....	41
Vos Valeurs.....	42
Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel.....	43
Votre Position sur la Roue.....	44



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®.

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.

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.

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 "COORDONNANT" sur la Roue Arc-en-Ciel qui est à la fin de votre Profil. Votre couleur dominante est le Vert suivie de près par le Bleu. Votre troisième couleur est le Jaune. C'est votre richesse et peut-être votre difficulté de gérer cette complexité. Ces trois couleurs doivent être nuancées en fonction de leur intensité en rapport avec celle de la quatrième couleur Rouge.

Ce qui vous caractérise en premier est votre capacité à avoir les pieds sur terre dans les moindres détails qui vous laisse percevoir comme profondément et discrètement fiable. C'est le propre de votre sens de l'expérimentation pratique et concrète qui veut tout tester. Vous êtes le type de personne sur laquelle on peut vraiment compter.

C'est votre façon de réconcilier et de gérer votre composante introvertie double, affective et rationnelle, votre faculté de tenir compte des personnes dans leur sensibilité sans oublier les faits analysés, ce qui constitue une part importante de cette richesse en même temps que de cette difficulté. De nature plutôt introvertie, vous aimez coordonner les personnes et les fonctions. Vous recherchez la justice et le bien-être pour les personnes sans oublier la justesse des faits et la qualité du travail. Vous avez aussi une composante relationnelle et conviviale.

Vous rassurez autrui par votre objectivité, votre prudence, votre diplomatie et votre sens des nuances, ce qui vous donne une position de retrait et une sobriété que vous recherchez et que vous pouvez avoir tendance à trop cultiver. Vous désirez vous sentir nécessaire dans un environnement sécurisant tout en mettant dans celui-ci une part d'originalité spontanée.

Vous avez le sens de l'écoute et l'esprit d'équipe. Vous êtes à l'écoute avec patience



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.

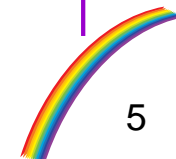
Elles seront affinées dans les pages suivantes en fonction de vos réponses au questionnaire qui donnent lieu à votre Profil personnel parmi des milliers de profils différenciés.

et nuances et avancez avec méthode et rigueur, avec prudence et constance. Vous travaillez sans à-coups, sans prendre de grands risques. Vous pouvez avoir du mal à affronter la pression et la compétition, à être dirigeant. Vous préférez influencer que contraindre les autres.

Votre composante persévérante, 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 avec persévérance l'harmonie affective mais aussi l'ordre rationnel. La patience et l'assiduité avec lesquelles vous menez à bien vos actions vous permettent d'accomplir des tâches routinières. Vous êtes plus à l'aise dans la réalité présente ou passée que dans les hypothèses futuristes parce que vous n'aimez pas trop les situations floues, ambiguës ou improvisées.

Vous vous extériorisez peu facilement et votre réserve est faite de patience, d'attention, de loyauté, de méthode et d'analyse approfondies et nuancées. Cette réserve peut également être perçue comme du conservatisme rigide car vous pouvez être critique envers ce que vous considérez comme des débordements affectifs extravertis ou des processus non maîtrisés. En même temps, vous avez un lutin intérieur qui parfois sort de sa boîte en vous étonnant autant qu'il peut étonner les autres.

Votre fiabilité et votre réalisme discret vous amènent naturellement à aimer coordonner les personnes et les procédures, ce qui peut laisser percevoir ces qualités comme un manque d'originalité et d'imagination, à vos propres yeux comme aux yeux des autres, et une réserve ennuyeuse et difficile à enthousiasmer quand votre lutin intérieur ne se manifeste pas.



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.

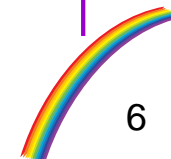
Elles seront affinées dans les pages suivantes en fonction de vos réponses au questionnaire qui donnent lieu à votre Profil personnel parmi des milliers de profils différenciés.

Le risque qui vous menace est de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte de vous-même, ce qui peut vous faire passer pour laxiste, ou d'autrui, ce qui peut aussi vous faire passer pour technocrate.

Vos risques de conflit les plus fréquents se produisent avec le "PROMOUVANT", votre Opposé, que vous pouvez considérer comme excentrique, autocrate et/ou utopiste, parce que son intuition exubérante contraste avec votre introversion discrète et "les pieds sur terre".

Profil démonstration

Vos caractéristiques générales



Votre Opposé :

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.

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

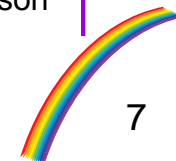
Votre Opposé est plutôt du type "PROMOUVANT". Sa couleur dominante est le Rouge suivie de près par le Jaune. Sa troisième couleur est le Bleu. C'est aussi sa richesse et peut-être sa difficulté de gérer cette complexité.

Ce qui le caractérise en premier est son intuition. C'est le type de personne dont on dit : "Si elle n'existait pas, il faudrait l'inventer!", ce qui peut le laisser percevoir comme unique et inimitable, mais aussi peut-être comme difficile à diriger, insaisissable et imprévisible à ses propres yeux comme aux yeux des autres. C'est le propre de l'intuition qui ne peut pas s'expliquer, même si celle-ci est nuancée par sa capacité à manifester une certaine rigueur objective.

C'est sa façon de réconcilier et de gérer sa composante extravertie double, rationnelle et relationnelle, sa faculté de tenir compte des résultats concrets sans oublier les personnes affectives, ce qui constitue une part importante de cette richesse en même temps que de cette difficulté. De nature très extravertie, il aime motiver et promouvoir des projets en s'appuyant sur cette capacité intuitive. Il aime la difficulté qui le stimule mais la notion de plaisir est importante pour lui. Il aime ce qui est dur et rationnel mais pas austère même s'il a un certain sens de l'ordre.

Des objectifs élevés ne lui font pas peur et il aime prendre des risques. Il aime l'action, les défis, la victoire et travailler sous la pression. Il aime aussi les contacts humains où il trouve la reconnaissance et le plaisir.

Il sait ce qu'il veut et il sait l'obtenir tout en tenant compte de la nécessité de règles. Il arrive à ses fins grâce à son enthousiasme et son aptitude à communiquer. Ceux-ci l'amènent naturellement à aimer innover, promouvoir et susciter l'intérêt d'autrui pour ses projets. Votre Opposé influence autrui par son optimisme, son



Votre Opposé :

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.

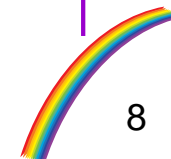
Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

charisme et son dynamisme, ce qui lui donne une position de pouvoir et une reconnaissance dont il a besoin et dont il peut avoir tendance à abuser en se mettant trop en avant.

Les possibilités et le futur l'attirent plus que la réalité présente ou passée. Les défis et les opportunités sont des éléments importants pour sa réussite. La projection de ses rêves et sa créativité le stimulent. Sa recherche de l'innovation, de l'imprévu ainsi que des changements et son intérêt relatif pour les détails peuvent l'amener à étouffer dans les structures et la routine. Il sait cependant quand c'est nécessaire s'appuyer sur son aptitude à la réflexion et sa capacité d'analyse.

Votre Opposé aime les activités variées dans un environnement relationnel et il peut avoir peur de la monotonie et du silence intérieur et/ou extérieur quand ils ne sont pas structurés. Il a besoin de mener plusieurs projets en même temps sans quoi il s'ennuie très vite. Il a la remarquable capacité à lancer et promouvoir ces nombreux projets simultanément et à susciter l'enthousiasme et l'adhésion d'autrui. Cependant, quand un de ceux-ci commence à prendre concrètement forme, il risque de ne plus intéresser votre Opposé qui peut avoir tendance à en chercher un autre.

Votre Opposé est du type peu terre-à-terre et a peu le sens du concret et du tangible. Il est le contraire de Saint Thomas qui a "besoin de toucher pour croire". Il n'est pas contre une certaine forme d'ordre rationnel mais il ne recherche pas particulièrement l'harmonie affective peut lui paraître fade. Il aurait même plutôt tendance à l'éviter car il n'aime pas trop la monotonie et le statut quo qu'il considère comme de l'inertie. Il est à l'aise dans ce que les autres peuvent considérer comme chaotique, parce que et du moment que ça bouge en permanence en s'appuyant sur son sens de l'ordre.



Votre Opposé :

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.

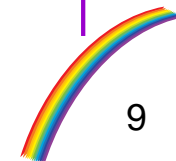
Elles vous parlent aussi de vous et de votre « Ombre » ainsi que la nommait Gustav Jung. Celle-ci est comme le négatif inversé de votre photo. Elle peut représenter vos points peu développés, ignorés ou cachés avec lesquels il vous est proposé de vous familiariser et peut-être de vous réconcilier.

Le risque qui le menace est de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte d'autrui, ce qui peut le faire passer pour autocrate, ou de la situation, ce qui peut aussi le faire passer pour utopiste.

Ses risques de conflit les plus fréquents se produisent avec vous, le "COORDONNANT", qu'il peut considérer comme laxiste et/ou technocrate, terne et ennuyeux parce que votre introversion discrète et " les pieds sur terre " contrastent avec son intuition exubérante.

Profil démonstration

Votre Opposé



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.

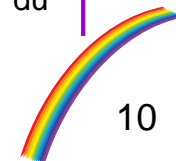
Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

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

Pierre n'aime pas du tout la pression et la recherche coûte que coûte de la difficulté et de l'efficacité, ce qui peut lui donner une apparence très tendre. Il a aussi une nature influente et relationnelle qui va de pair avec une recherche du plaisir. Son enthousiasme communicatif peut aussi lui donner une apparence relativement conviviale.

Pierre a une nature affective très intériorisée faite de nuance et de méthode, de maturation lente, discrète et progressive, de fiabilité, de constance. Il se sent à l'aise dans un environnement prévisible, détendu où le besoin de changer rapidement d'une activité à l'autre est réduit au minimum. Son aptitude certaine à contrôler ses émotions dans ses relations avec autrui peut lui donner une apparence très diplomate mais aussi très effacée. Il a aussi, quoique d'une façon moins prononcée, une nature affective extériorisée, démonstrative et enthousiaste. Il peut aimer illuminer les autres de son rayonnement. Il aime d'autant plus être leur soleil qu'il est reconnu comme tel. Ceux-ci peuvent également le percevoir comme relativement expansif et optimiste.

Pierre manifeste une très grande qualité d'écoute et peut se montrer très attentionné et consensuel. Il a aussi une nature très conciliante et tolérante qui n'aime pas du



Caractéristiques particulières de votre Style Naturel :

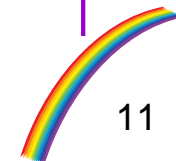
Les caractéristiques suivantes permettent de nuancer et d'affiner votre typologie. Elles se réfèrent aux réponses de votre questionnaire qui donnent lieu à des milliers de profils différenciés parmi lesquels le vôtre.

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.

tout les conflits. Les autres peuvent le percevoir comme une personne aussi humaniste que pacifique.

Pierre a une nature respectueuse des règles et des procédures qui peut lui donner une apparence plutôt conformiste. En même temps et paradoxalement, il a aussi une spontanéité créatrice et foisonnante ne s'embarrassant pas trop de détails qui peut le laisser percevoir comme relativement original. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Pierre de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Pierre est très peu enclin à l'action rapide sanctionnée par des résultats concrets ainsi qu'à la prise de risques accompagnant celle-ci. Les autres peuvent le percevoir comme une personne très peu pragmatique et très peu fonceuse. Il a aussi une nature plutôt réfléchi 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 également perçu comme une personne plutôt mesurée et assez analytique.

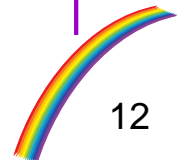


Talents pour l'entreprise :

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.

- ☆ Est pacifique et adaptable
- ☆ Manifeste une grande tolérance
- ☆ Respecte l'autorité
- ☆ Membre coopératif au sein de l'équipe
- ☆ Membre de l'équipe très fiable et cohérent
- ☆ Travaille pour un chef de file et une cause
- ☆ Est très attentionné et à l'écoute
- ☆ A une grande stabilité
- ☆ Recherche avec une grande patience et persévérance l'harmonie
- ☆ 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
- ☆ A l'esprit d'équipe
- ☆ Aime les contacts humains
- ☆ Est original



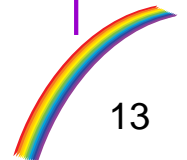
Talents pour l'entreprise :

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.

- ☆ Prend la vie du bon côté avec spontanéité

Profil démonstration



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.

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

- ☆ Participation très discrète à la prise de décision
- ☆ Cadre privilégiant une approche calme et paisible des crises et des changements
- ☆ Très peu de confrontations
- ☆ Maintien d'un rythme régulier et d'une performance constante
- ☆ Pas de changements soudains ou abrupts
- ☆ Sécurité de la situation professionnelle
- ☆ Nécessité de forte capacité à travailler en équipe et à s'identifier à celle-ci
- ☆ Poste de travail propre, net et organisé.
- ☆ Environnement de travail structuré
- ☆ Critères de contrôle de la qualité élevés
- ☆ Règlements et procédures à suivre
- ☆ Flexibilité et mouvement dans les activités
- ☆ Expression originale de soi-même encouragée
- ☆ Environnement de travail convivial
- ☆ Contacts relationnels



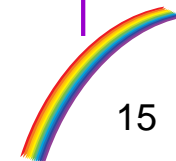
Ce qu'il faut faire pour mieux communiquer avec VOUS :

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 :

- Se montrez tendre et doux
- Prendre tout son temps
- Vous laisser vous exprimer à votre rythme
- Prendre le temps de briser la glace en s'impliquant personnellement
- Manifester un intérêt sincère pour vous, vous écouter et être sensible à vos propos
- Se déplacer de manière informelle et décontractée
- Mettre en place un plan d'action progressif : vous donner l'assurance qu'il n'y aura pas de surprise
- Faire attention de ne pas tomber dans des sujets de friction
- Donner des preuves solides, tangibles et concrètes
- Minimiser les risques en offrant des garanties
- Rester distant
- Avoir une démarche réfléchie et structurée
- Prendre le temps d'être bon vivant
- Etre plus spontané que protocolaire
- Vous écouter parler de vous



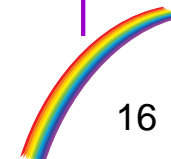
A éviter de faire pour mieux communiquer avec VOUS :

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 :

- ▶ Vous confronter avec brutalité
- ▶ Trop en demander ou imposer des délais et des résultats irréalistes
- ▶ Faire pression en invoquant le temps
- ▶ Foncer la tête la première dans le travail ou dans l'ordre du jour
- ▶ S'en tenir froidement et rigoureusement au travail en parlant exclusivement de faits et de chiffres
- ▶ Exiger en vous menaçant de son pouvoir hiérarchique ou personnel
- ▶ Etre rationnel, froid et dur
- ▶ Tergiverser
- ▶ S'impliquer affectivement de façon ostentatoire
- ▶ Parler pour ne rien dire
- ▶ Etre familier
- ▶ Etre réservé
- ▶ Oublier de vous mettre en valeur
- ▶ Trop s'embarrasser de formalités



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.

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

En temps normal, vous vous percevez comme :

- ▲ Fiable
- ▲ Patient
- ▲ Paisible
- ▲ Honnête
- ▲ Ordonné
- ▲ Conscientieux

Les autres peuvent aussi vous voir en situation de stress :

- ▼ Lent
- ▼ Terne
- ▼ Craintif
- ▼ Routinier
- ▼ Pointilleux
- ▼ Besogneux



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.

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.**

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

Par rapport à son Style Naturel (caractéristiques générales et particulières), Pierre paraît :

- Un peu plus analytique, conformiste et respectueux des règles et procédures car le Bleu augmente un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'il se montre ni plus ni moins pragmatique, combatif et indépendant qu'il ne l'est naturellement car le Rouge ne bouge pas significativement.
- Moins nuancé, paisible et à l'écoute des personnes car le Vert diminue significativement. Cette différence certaine est renforcée par le fait qu'il se montre aussi un peu plus précis, ordonné et à la recherche d'informations factuelles car le Bleu augmente un peu.
- Plus incisif, factuel et logique car le Jaune diminue significativement. Cette différence certaine est renforcée par le fait qu'il se montre aussi un peu plus prévoyant, perfectionniste et administratif car le Bleu augmente un peu.
- Moins coopératif, patient et constant car le Vert diminue significativement. Cette différence certaine est appuyée par le fait qu'il se montre ni plus ni moins dirigiste, rapide et intrépide qu'il ne l'est naturellement car le Rouge ne bouge pas significativement.
- Moins relationnel, convivial et jovial car le Jaune diminue significativement. Cette différence certaine est appuyée par le fait qu'il se montre ni plus ni moins focalisé sur les résultats, exigeant et dur avec lui-même comme avec autrui qu'il ne l'est naturellement car le Rouge ne bouge pas significativement.
- Plus contrôlé, réfléchi et réservé car le Jaune diminue significativement. En même temps et paradoxalement, il se montre aussi plus effervescent - parce que jonglant avec de nombreuses balles en même temps - car le Vert baisse aussi significativement.

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.

Pierre souhaite :

- ♥ Un patron qui donne envie de le suivre
- ♥ De la tranquillité et de l'harmonie
- ♥ Un environnement exempt de pressions
- ♥ Un management participatif
- ♥ Un avenir sûr
- ♥ La reconnaissance pour ses bons et loyaux services
- ♥ Un environnement sûr et sans risque et l'appartenance à une équipe
- ♥ Pas de changement brutal dans les méthodes de travail
- ♥ Des activités compatibles avec l'importance qu'il accorde à sa vie privée
- ♥ 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
- ♥ Un environnement agréable
- ♥ La possibilité d'exercer son influence
- ♥ Des missions qui lui plaisent

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.

Pierre a besoin de :

- Un climat propice à la participation
- Directives du patron et son appréciation quant au " prix " payé pour exécuter le travail
- Méthodes pour mettre ses idées à exécution
- Outils pour affronter les conflits
- Une aide pour savoir dire " non " quitte à susciter des réactions agressives
- Un soutien pour être plus catégorique
- La certitude qu'il fait du bon travail et des gratifications concrètes
- Une reconnaissance discrète de sa fiabilité
- Une ambiance de travail chaleureuse et amicale
- Des missions nécessitant de la méthode et de la patience
- Des conditions énoncées préalables à tout changement
- 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



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.

- Un appui pour sortir des sentiers battus ou prendre des décisions risquées
- Des appréciations régulières sur son travail
- Une ambiance agréable et peu conflictuelle
- Une liberté d'action à l'intérieur d'une structure
- Une gratification pour sa personne

Profil démonstration

Clés du management



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.

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

Pierre peut avoir tendance à :

- Se mettre systématiquement en retrait en cas de conflit
- Eviter les responsabilités
- Céder pour éviter la controverse
- Résister passivement à la pression et au changement dont il a horreur s'il estime qu'il n'est pas justifié
- Faire les choses auxquelles il n'adhère pas à contrecœur et en garder de la rancune
- Avoir besoin qu'on l'aide à choisir les priorités de nouvelles missions
- Avoir du mal à respecter les délais
- Considérer les critiques faites sur son travail comme un affront personnel
- 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



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.

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

- Etre trop optimiste quant aux résultats éventuels de ses projets
- Faire confiance trop facilement
- Ne pas toujours soigner les détails
- Oublier parfois l'heure de ses rendez-vous

Profil démonstration

Vos domaines d'amélioration



Pierre, dans l'exercice de la Vente Interactive

Une clé d'entrée de l'exercice de la vente est la capacité à faire preuve d'organisation de son secteur, de préparation de ses visites, d'écoute de son interlocuteur pour comprendre ses besoins, de présentation d'une offre correspondant à ces besoins, d'argumentation, de réponses aux objections et de signature d'une commande sans oublier le suivi de celle-ci. Les quatre couleurs y sont représentées.

Une autre clé d'entrée du commercial 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.

Le risque du commercial 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.

Ce module détaille, par ordre décroissant, pour chacun(e) les points génériques suivis des points forts puis des risques correspondants pour votre Style Naturel et pour votre Style Adapté.

Il analyse ceux-ci dans les phases suivantes de la vente : la préparation, la relation humaine, l'écoute et la détection des besoins, la réponse aux objections, l'argumentation, la conclusion et le suivi.

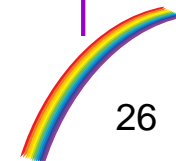
Là encore, ce module tient compte de différents aspects de vous-même qui peuvent parfois se contredire et s'opposer, ce qui constitue une richesse en même temps qu'une éventuelle difficulté.

Il tient également compte des perceptions d'autrui qui correspondent plus ou moins à votre réalité. Il est cependant important pour vous d'en avoir conscience même si ce ne sont que des perceptions.

- A une approche paisible de la vente.
- Aborde la vente d'une façon particulièrement méthodique et systématique en prenant tout son temps.
- A besoin d'un environnement commercial prévisible où il peut manifester sa patience détendue et persévérante.
- Est plus à l'aise dans le suivi de clients que dans la conquête de nouveaux clients : dans les deux cas, sa ténacité constitue un fort atout
- Ne veut pas être perçu comme quelqu'un de superficiel ou hypocrite.
- A une approche structurée de la vente, depuis la prospection jusqu'au suivi.
- ▲ Aime construire des relations solides avec ses prospects/clients qui apprécient ses remarquables capacités de suivi à la hauteur de sa fiabilité et de sa constance.
- ▲ Sait utiliser les supports de vente dont il a besoin pour crédibiliser son offre.
- ▲ A un sens aigu de l'écoute et de l'analyse des besoins de ses interlocuteurs au risque d'en oublier que sa fonction est aussi de vendre. Il peut alors être perçu comme « confesseur » car il risque alors de plus tenir compte d'autrui et de la situation que de lui-même.
- ▲ Met son interlocuteur à l'aise en lui laissant le temps de décider d'autant plus qu'il n'aime pas forcer la vente.
- ▲ A besoin de bien connaître ses produits pour pouvoir en parler et répondre aux objections. Sinon il risque de se sentir frustré.
- ▲ Est le type de personne qui comprend le mieux qu'on ne vend pas des caractéristiques mais des avantages et des bénéfices.
- ▲ Est loyal envers ses clients pour honorer la confiance qu'ils lui ont fait au risque de confondre loyauté et performance.



- ▲ Tient ses paroles et engagements sur les prix et délais qu'il propose avec prudence et réalisme.
- ▲ Prend parti pour son client si celui-ci n'est pas satisfait de son produit ou service à juste titre.
- ▲ Préfère pécher par excès de modestie plutôt qu'en rajouter en faisant des promesses exagérées.
- ▲ Ne fait pas de promesses qu'il ne peut pas tenir.
- ▲ Connaît bien ses produits en détail, ce qui constitue une arme sérieuse pour répondre aux objections.
- ▲ Est très à l'aise dans la vente de produits ou services complexes nécessitant une grande capacité d'analyse rationnelle ou un cycle de vente long.
- ▲ N'aborde jamais un entretien de vente sans s'être préparé à l'avance.
- ▲ Etablit des rapports de vente précis permettant la mise en place de statistiques pertinentes et de ratios solides.
- ▲ Rassure par sa grande connaissance de ses domaine et secteur de vente.
- ▲ Ses prospects apprécient sa rigueur même si celle-ci ne les fait peut-être pas assez rêver.
- ▲ Entretient et donne une impression de confiance en soi.
- ▲ Crée un climat relationnel positif et détendu.
- ▲ Sait influencer ses prospects/clients en utilisant l'émotion sans en abuser.
- ▲ Présente positivement et avec enthousiasme ses produits et sa société.
- ▼ A beaucoup de mal à conclure.
- ▼ A une approche très tendre de la vente qui peut rassurer certains prospects/clients mais peut aussi en énerver d'autres qui le trouvent trop doux.



- ▼ Peut être très mal à l'aise au moment de la conclusion : pour lui, c'est le prospect/client qui doit décider ou non d'acheter.
- ▼ A besoin de beaucoup de temps pour s'adapter à des situations nouvelles et/ou à des nouveaux produits.
- ▼ A besoin d'un fort soutien quand on le presse d'obtenir des résultats.
- ▼ Risque de plus tenir compte de lui-même et de la situation que d'autrui, ce qui peut le laisser percevoir comme un « vendeur savant » qui connaît plus les caractéristiques de ses produits que les besoins de ses clients.
- ▼ Risque d'argumenter froidement avec des caractéristiques au lieu de vendre des avantages en mettant ceux-ci en valeur.

Profil démonstration



- A une approche paisible de la vente.
- A une approche très structurée de la vente, depuis la prospection jusqu'au suivi.
- A une approche factuelle et logique de la vente.
- Aborde la vente avec méthode.
- Pour lui, la prise en compte des besoins de ses interlocuteurs est une part importante du processus de vente dans laquelle il est à l'aise.
- N'aime pas trop hâter et/ou forcer la vente.
- Préfère établir avec ses clients/prospects une relation de confiance et de loyauté.
- ▲ Connaît ses produits jusque dans les moindres détails, ce qui constitue une arme redoutable pour répondre aux objections.
- ▲ Est particulièrement à l'aise dans la vente de produits ou services complexes nécessitant une grande capacité d'analyse rationnelle ou un cycle de vente long.
- ▲ Rassure par sa très forte connaissance de son domaine et secteur de vente.
- ▲ Etablit des rapports de vente précis permettant la mise en place de statistiques pertinentes et de ratios solides.
- ▲ N'aborde jamais un entretien de vente sans s'être longuement préparé à l'avance.
- ▲ Ne fait pas de promesses qu'il ne peut pas tenir.
- ▲ Ses prospects apprécient sa rigueur même si celle-ci ne les fait pas rêver.
- ▲ A la capacité de prendre du recul dans des périodes de fortes pressions.



- ▲ Manifeste peu ses émotions, ce qui lui donne une apparence sérieuse qui rassure ses prospects/clients mais peut aussi les ennuyer.
- ▲ Ne cherche pas à influencer autrui mais plutôt à lui présenter les faits d'une façon logique qui lui permettront de s'influencer lui-même.
- ▼ A beaucoup de mal à conclure.
- ▼ A une approche très tendre de la vente qui peut rassurer certains prospects/clients mais peut aussi en énerver d'autres qui le trouvent trop doux.
- ▼ Peut être très mal à l'aise au moment de la conclusion : pour lui, c'est le prospect/client qui doit décider ou non d'acheter.
- ▼ A besoin de beaucoup de temps pour s'adapter à des situations nouvelles et/ou à des nouveaux produits.
- ▼ A besoin d'un fort soutien quand on le presse d'obtenir des résultats.
- ▼ Risque de plus tenir compte de lui-même et de la situation que d'autrui, ce qui peut le laisser percevoir comme un « vendeur savant » qui connaît plus les caractéristiques de ses produits que les besoins de ses clients.
- ▼ Risque d'argumenter froidement avec des caractéristiques au lieu de vendre des avantages en mettant ceux-ci en valeur en oubliant que les caractéristiques d'un produit ne présentent aucun intérêt si elles ne sont pas transformées en avantages correspondant aux besoins de l'interlocuteur ... sauf si les besoins de celui-ci sont de connaître avec précision les caractéristiques de ce qu'il va acheter.



Pierre, 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.

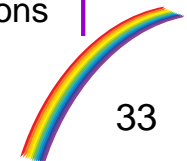
- A une approche non directive du management.
- Ne considère pas le management comme basé sur des rapports de force.
- A une forte prédilection pour un management participatif.
- A une approche plutôt conventionnelle et structurée du management.
- ▲ Sait déléguer sans intervenir dans le périmètre de délégation : il laisse le délégataire expérimenter par essais-erreurs mais à tendance à ne pas se rendre compte quand celui-ci dépasse le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.
- ▲ Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs : pour lui, le succès est toujours le résultat d'un travail d'équipe.
- ▲ Quand des problèmes accumulés en arrivent à créer un quasi point de non-retour, il a l'art de lever le nez du guidon et de réunir son équipe autour d'une table pour s'expliquer entre être humains.
- ▲ Crée une forte synergie dans son équipe en assurant équilibrage et équité.
- ▲ Privilégie le leadership par l'exemple.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de sa grande fiabilité et de son empathie.
- ▲ Sa remarquable qualité d'attention lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indéléguables qu'est l'orchestration générale.
- ▲ A le don et l'art d'écouter et de 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.



- ▲ 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 beaucoup de 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 beaucoup trop tendre et trop peu affirmé.
- ▼ A beaucoup de mal à donner et garder le cap et à constituer un point de repère.
- ▼ Est très mal à l'aise quand il doit, si la situation l'exige, prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▼ Ne se focalise pas assez sur les objectifs et les résultats.
- ▼ Ne prend que très peu en compte la nécessité du contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▼ A une grande difficulté à répondre en urgence aux situations d'urgence, par exemple, s'il y a le feu dans l'entreprise, prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- ▼ Peut être perçu comme laxiste en privilégiant le registre « égalité des personnes ». Il risque alors de plus tenir compte d'autrui et de la situation que de lui-même et de minimiser la nécessité d'une hiérarchie des fonctions. Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abandon de pouvoir personnel.
- ▼ Peut manquer de vision d'ensemble.



- ▼ Risque parfois de répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il peut convoquer son équipe pour décider consensuellement qui va appeler les pompiers ...
- ▼ Risque de ne pas exercer de contrôle au cours d'une délégation parce que le délégataire ne pratique pas le rendre-compte et qu'il n'intervient pas pour le lui demander expressément.
- ▼ Une de ses grandes qualités qu'est sa forte composante « centrée sur le consensus et la personne » peut lui faire oublier dans son altruisme participatif, la nécessité de créer et de respecter des organigrammes.
- ▼ Risque de ne pas maîtriser le processus des dispositifs de conduite d'entretien individuel ou de réunion collective par manque d'affirmation.
- ▼ 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'assistantat 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 ne pas assumer entièrement sa fonction hiérarchique parce qu'il entretient idéaliquement 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.

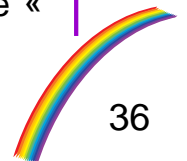
Profil démonstration



- A une approche non directive du management.
- Ne considère pas le management comme basé sur des rapports de force.
- A une approche très conventionnelle et structurée du management.
- A une approche logique et factuelle du management.
- ▲ Sait déléguer sans intervenir dans le périmètre de délégation : il laisse le délégataire expérimenter par essais-erreurs mais à tendance à ne pas se rendre compte quand celui-ci dépasse le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.
- ▲ Maîtrise avec perfection la logistique et les règles de réalisation d'un projet.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de son expertise qu'il perfectionne chaque jour.
- ▲ Se laisse peu griser par un succès ou démoraliser par un échec.
- ▲ Crée une synergie dans son équipe en assurant équilibrage 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.
- ▼ A beaucoup de mal à assumer un de ses pouvoirs indéléguables qu'est la décision finale après avoir consulté son équipe auparavant : son équipe peut percevoir ce comportement comme beaucoup trop tendre et trop peu affirmé.
- ▼ A beaucoup de mal à donner et garder le cap et à constituer un point de repère.



- ▼ Est très mal à l'aise quand il doit, si la situation l'exige, prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▼ Ne se focalise pas assez sur les objectifs et les résultats.
- ▼ Ne prend que très peu en compte la nécessité du contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▼ A une grande difficulté à répondre en urgence aux situations d'urgence, par exemple, s'il y a le feu dans l'entreprise, prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- ▼ Une de ses grandes qualités qu'est sa forte 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 venue de la faire.
- ▼ Risque d'exercer un contrôle de façon prématurée et non planifiée au cours d'une délégation parce que le délégataire le demande lui-même, ce qui peut 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.
- ▼ 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.

Profil démonstration

Style Adapté de Management



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 :

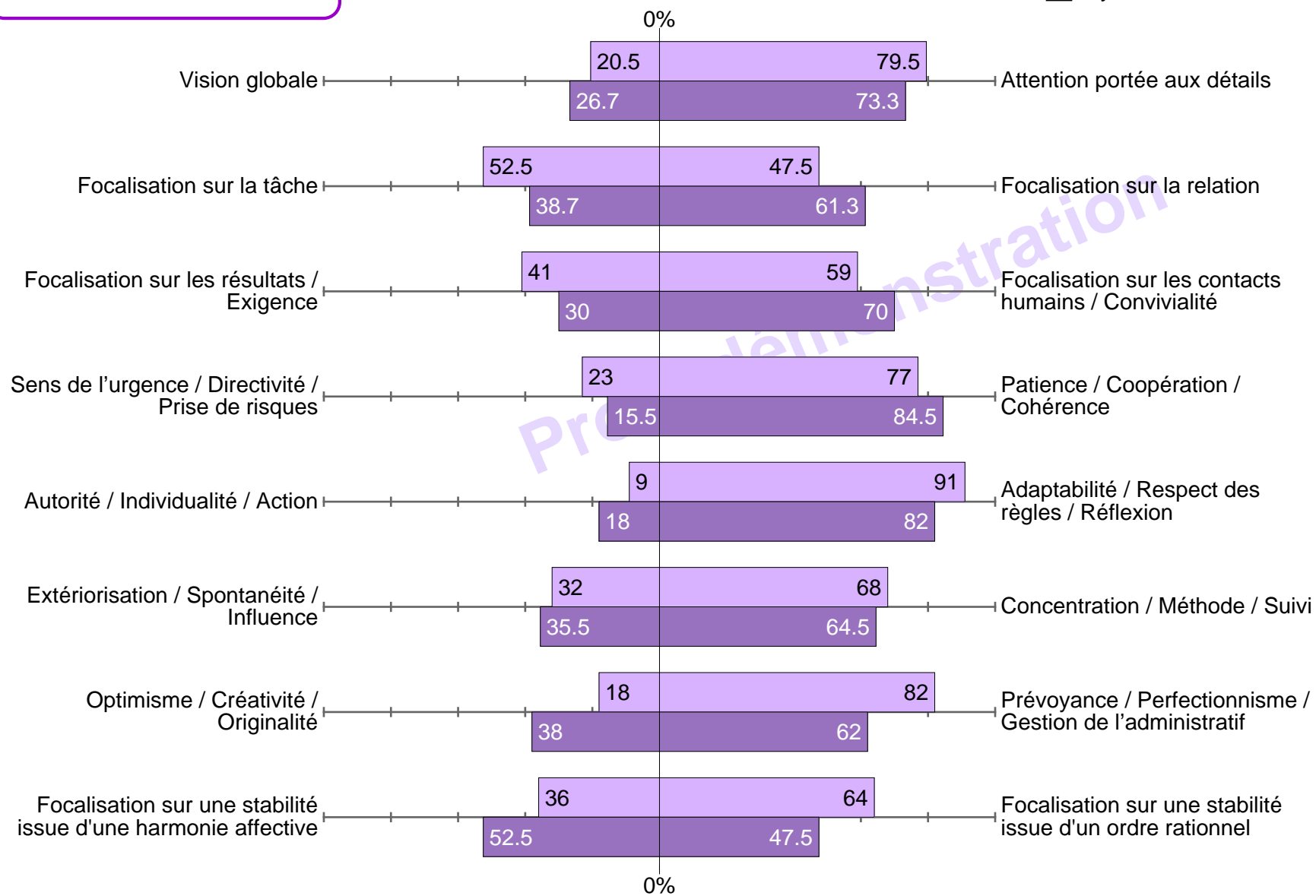
- Vision globale
- Attention portée aux détails
- Focalisation sur la tâche
- Focalisation sur la relation
- Focalisation sur les résultats/Exigence
- Focalisation sur les contacts humains/Convivialité
- Sens de l'urgence/Directivité/Prise de risques
- Patience/Coopération/Cohérence
- Autorité/Individualité/Action
- 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.

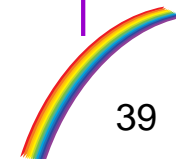
Là encore, il n'y a pas de bons ou de mauvais indicateurs, mais une représentation visuelle et quantifiée de la dynamique existant entre chacun des deux pôles concernant votre style naturel et votre style adapté.

Pierre DUPONT

Style Adapté
Style Naturel

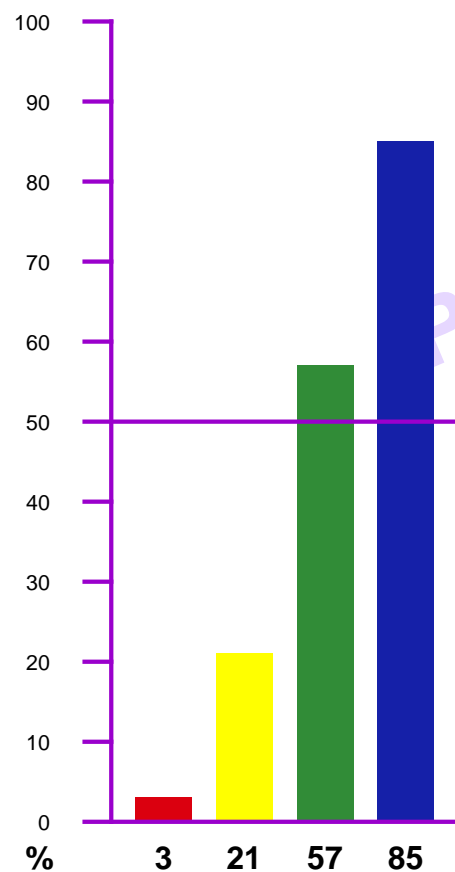


Indicateurs

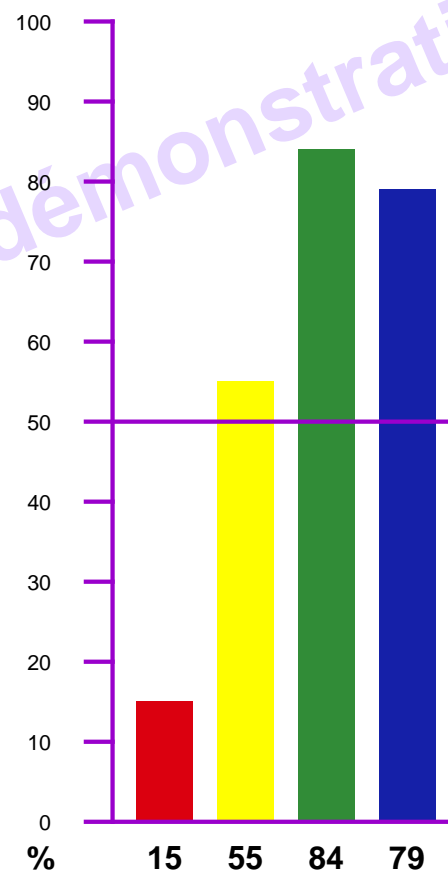


Pierre DUPONT

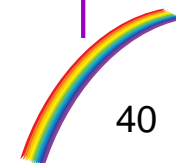
Style Adapté



Style Naturel



Vos Graphes



Les Valeurs

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 **Matérialiste** 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.

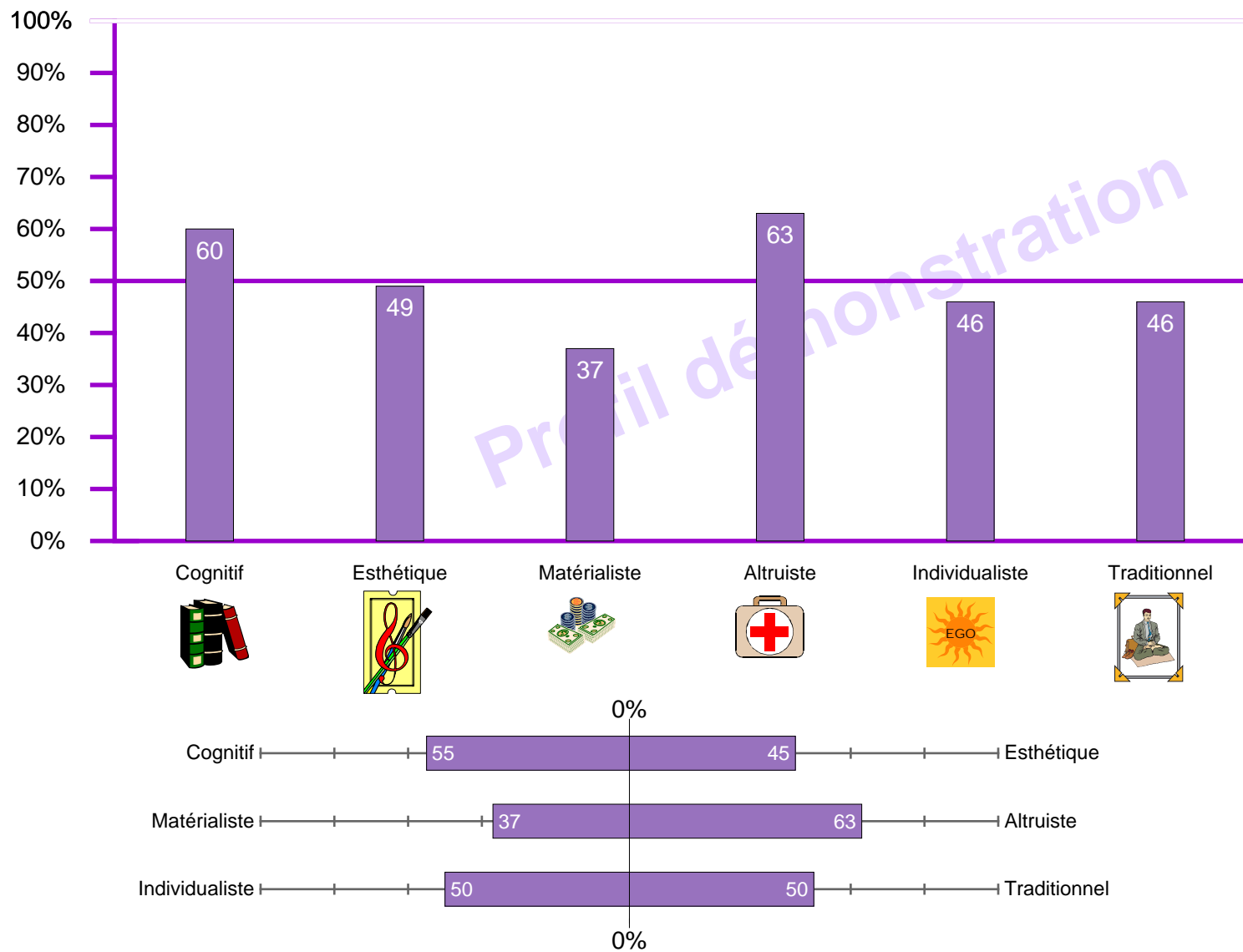
La Motivation **Individualiste** concerne la recherche du pouvoir et du contrôle de sa propre vie.

La Motivation **Traditionaliste** 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.

Pierre DUPONT



Vos Valeurs



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 :

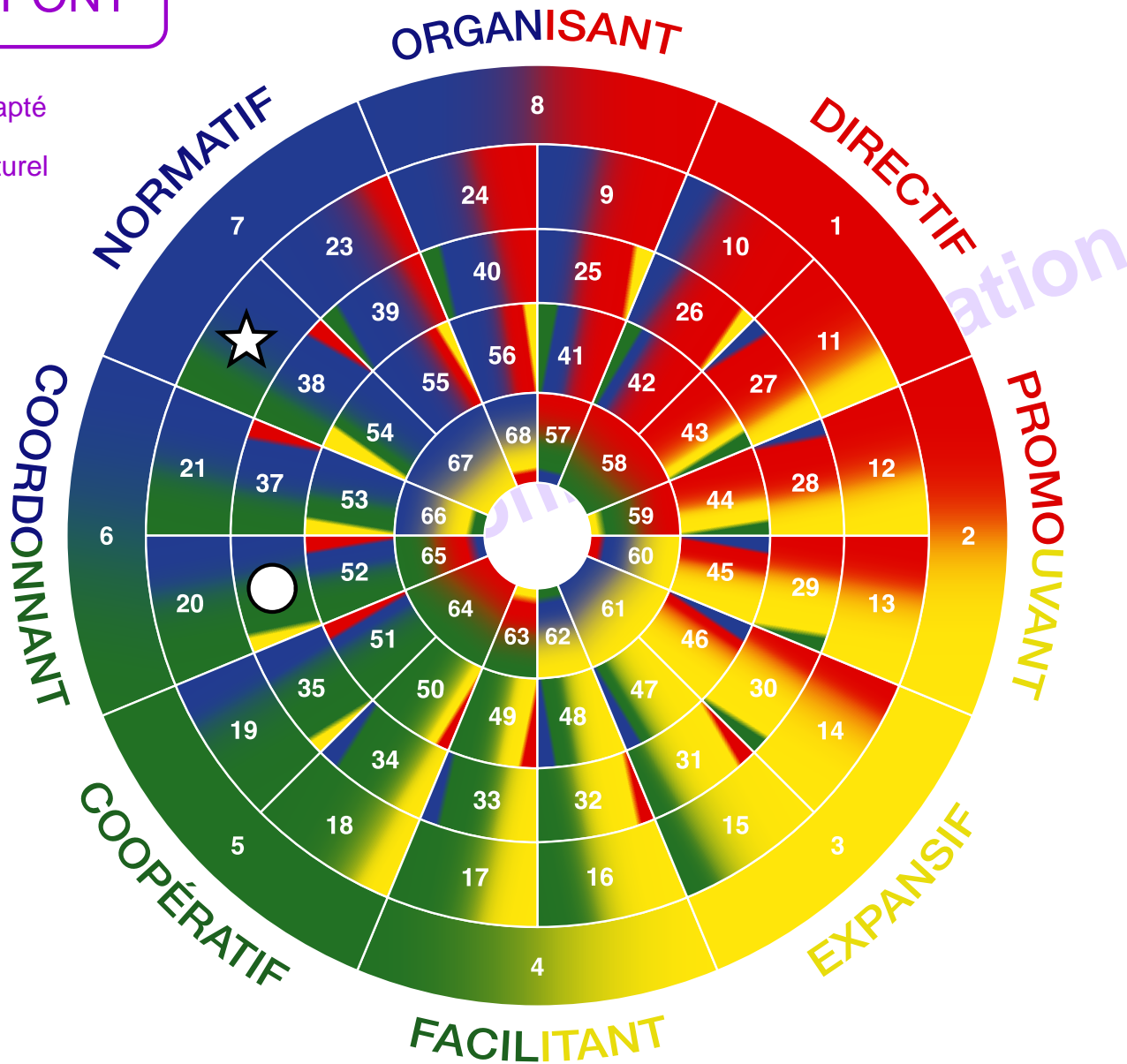
Style Adapté : **Normatif**, position 22

Style Naturel : **Coordonnant**, position 36



Pierre DUPONT

- ☆ Votre Style Adapté
- Votre Style Naturel



Votre Position sur la Roue