



**Pierre EXEMPLE**

Société Z

16/12/2005

Profil Personnel Arc-en-Ciel

## 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.**

Profil ne pouvant être utilisé en formation  
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

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

Ce qui vous caractérise en premier est votre intuition. Vous êtes le type de personne dont on dit : "Si elle n'existait pas, il faudrait l'inventer!", ce qui peut vous laisser percevoir comme unique et inimitable, mais aussi peut-être difficile à diriger, insaisissable et imprévisible à vos propres yeux comme aux yeux des autres. C'est le propre de l'intuition qui ne peut pas s'expliquer.

C'est votre façon de réconcilier et de gérer votre composante extravertie double, rationnelle et relationnelle, votre faculté de tenir compte des résultats concrets sans oublier les personnes affectives, ce qui constitue votre richesse en même temps que peut-être votre difficulté. De nature très extravertie, vous aimez motiver et promouvoir des projets en vous appuyant sur cette capacité intuitive. Vous aimez la difficulté qui vous stimule mais la notion de plaisir est importante pour vous. Vous aimez ce qui est dur mais pas austère.

Des objectifs élevés ne vous font pas peur et vous aimez prendre des risques. Vous aimez l'action, les défis, la victoire et travailler sous la pression. Vous aimez aussi les contacts humains où vous trouvez la reconnaissance et le plaisir.

Vous savez ce que vous voulez et vous savez l'obtenir. Vous arrivez à vos fins grâce à votre enthousiasme et votre aptitude à communiquer. Ceux-ci vous amènent naturellement à aimer innover, promouvoir et susciter l'intérêt d'autrui pour vos projets. Vous influencez autrui par votre optimisme, votre charisme et votre

Pierre EXEMPLE

## 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.***

Profil ne pouvant être utilisé en formation  
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

dynamisme, ce qui vous donne une position de pouvoir et une reconnaissance dont vous avez besoin et dont vous pouvez avoir tendance à abuser en vous mettant trop en avant.

Les possibilités et le futur vous attirent plus que la réalité présente ou passée. Les défis et les opportunités sont des éléments importants pour votre réussite. La projection de vos rêves et votre créativité vous stimulent. Votre recherche de l'innovation, de l'imprévu ainsi que des changements et votre manque d'intérêt pour les détails peuvent vous amener à étouffer dans les structures et la routine.

Vous aimez les activités variées dans un environnement relationnel et vous pouvez avoir peur de la monotonie et du silence intérieur et/ou extérieur. Vous avez besoin de mener plusieurs projets en même temps sans quoi vous vous ennuyez très vite. Vous avez la remarquable capacité à lancer et à 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 vous intéresser et vous pouvez avoir tendance à en chercher un autre.

Vous êtes du type peu terre-à-terre et avez peu le sens du concret et du tangible. Vous êtes le contraire de Saint Thomas qui a "besoin de toucher pour croire". Vous ne recherchez pas particulièrement l'harmonie affective qui peut vous paraître fade. Vous ne recherchez pas plus l'ordre rationnel qui peut vous paraître contraignant et austère. Vous auriez même plutôt tendance à les éviter car vous n'aimez pas trop la monotonie et le statut quo que vous considérez comme de l'inertie. Vous êtes particulièrement à l'aise dans ce que les autres peuvent considérer comme chaotique, parce que et du moment que ça bouge en permanence.

Pierre EXEMPLE

Vos caractéristiques générales

## **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.**

Profil ne pouvant être utilisé en formation  
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

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

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

Pierre EXEMPLE

Profil Orientation

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.***

Votre Opposé est plutôt du type "COORDONNANT". Sa couleur dominante est le Vert suivie de près par le Bleu.

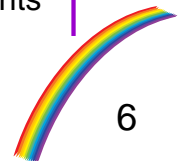
Ce qui le caractérise en premier est sa capacité à avoir les pieds sur terre dans les moindres détails qui le laissent percevoir comme profondément et discrètement fiable. C'est le propre de son sens de l'expérimentation pratique et concrète qui veut tout tester. C'est le type de personne sur laquelle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

C'est sa façon de réconcilier et de gérer sa composante introvertie double, affective et rationnelle, sa faculté de tenir compte des personnes sensibles sans oublier les faits analysés, ce qui constitue sa richesse en même temps que peut-être sa difficulté. De nature plutôt introvertie, il aime coordonner les personnes et les fonctions. Il recherche la justice et le bien-être pour les personnes sans oublier la justesse des faits et la qualité du travail.

Votre Opposé rassure autrui par son objectivité, sa prudence, sa diplomatie et son sens des nuances, ce qui lui donne une position de retrait et une sobriété qu'il recherche et qu'il peut avoir tendance à trop cultiver. Il désire se sentir nécessaire dans un environnement sécurisant.

Il a le sens de l'écoute et l'esprit d'équipe. Il est à l'écoute avec patience et nuances et avance avec méthode et rigueur, avec prudence et constance. Il travaille sans à-coups, sans prendre de grands risques. Il peut avoir du mal à affronter la pression et la compétition, à être dirigiste.

Sa composante persévérante, disciplinée, conventionnelle et son souci des détails peuvent l'amener à craindre le chaos et l'innovation, les conflits et les changements



## 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.***

brutaux, car il recherche avec persévérance l'harmonie affective mais aussi l'ordre rationnel. La patience et l'assiduité avec lesquelles il mène à bien ses actions lui permettent d'accomplir des tâches routinières. Votre Opposé est plus à l'aise dans la réalité présente ou passée que dans les hypothèses futuristes parce qu'il n'aime pas les situations floues, ambiguës ou improvisées.

Votre Opposé s'extériorise peu facilement et sa 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 il peut être critique envers ce qu'il considère comme des débordements affectifs extravertis ou des processus non maîtrisés.

Sa fiabilité et son réalisme discret l'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 ses propres yeux comme aux yeux des autres, et une réserve ennuyeuses et difficiles à enthousiasmer.

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

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



## Talents pour l'entreprise :

*Cette section définit les talents que vous apportez à l'entreprise.*

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

- ☆ Peut réagir avec rapidité
- ☆ A beaucoup d'aplomb
- ☆ A une originalité créative
- ☆ Est capable de mener plusieurs activités en même temps
- ☆ Manifeste une grande témérité
- ☆ Aime bien la mobilité et l'absence de routine
- ☆ N'a pas peur de bousculer les conventions si nécessaire
- ☆ Aime et aborde les défis ambitieux avec pragmatisme
- ☆ A un sens positif de l'humour
- ☆ Exprime son enthousiasme
- ☆ A un fort esprit de décision orienté vers les résultats
- ☆ Est de bonne compagnie
- ☆ Recherche avec exigence la difficulté qui le stimule
- ☆ Aime la compétition

Pierre EXEMPLE





## Environnement optimal

*Ceci est un aperçu succinct de l'environnement optimal qui correspond à certains de vos talents et besoins.*

*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.**

- ☆ Capacité à jongler avec plusieurs balles en même temps si nécessaire
- ☆ Liberté d'agir de façon indépendante
- ☆ Capacité de prendre des décisions impopulaires
- ☆ Pouvoir et autorité
- ☆ Très peu de travail de détail
- ☆ Rythme de travail rapide
- ☆ Capacité à travailler sur plusieurs projets
- ☆ Approche des problèmes du bon côté
- ☆ Goût du risque
- ☆ Pensée originale
- ☆ Résolution des problèmes humains
- ☆ Capacité à décider en l'absence de précédent
- ☆ Bonne communication orale permettant d'influencer ou de motiver les autres
- ☆ Poste de travail pouvant changer
- ☆ Focalisation sur les résultats
- ☆ Expression des pensées et des idées



## **Pierre, dans son style naturel de vente :**

*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 pour chacun(e) les points forts et les risques correspondants.*

*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.***

- Transmet un enthousiasme communicatif sur ses produits et sa société.
- A une approche commerciale tournée vers la conclusion dans laquelle il excelle car il se sent capable de vendre quoi que ce soit à qui que ce soit, au risque que cela ne corresponde pas au besoin de son interlocuteur.
- Pour lui, la vente est une façon de se mesurer en permanence avec lui-même et avec autrui. Il sait que les contrats signés sont la reconnaissance de ses compétences commerciales.
- N'est pas décontenancé par les objections mais peut donner l'impression de les traiter trop légèrement et manquer ainsi de sérieux
- Est particulièrement à l'aise dans la vente de produits et services originaux.
- Privilégie la vente à l'organisation administrative de la vente.
- Peut parfois être perçu comme « cow-boy » car il risque de plus tenir compte de lui-même et de la situation que d'autrui. Quand c'est le cas, ses prospects-clients peuvent percevoir ce comportement comme favorisant une vente forcée qui correspond plus aux besoins du vendeur et de son entreprise qu'à leurs propres besoins.
- Peut promettre des délais ou des remises irréalistes sur lesquels il devra revenir après la conclusion de la vente, ce qui risque d'entamer sa crédibilité.
- Considère les objections comme des défis mais peut être sur la défensive et réagir exagérément face à certaines objections car il a du mal à supporter qu'on lui résiste.
- N'a pas peur de "sortir son bon de commande et de tendre son stylo à son prospect/client pour qu'il signe. C'est même son meilleur moment dans la vente qui lui procure une exaltation car il aime gagner.
- Est très à l'aise dans un contexte commercial présentant des situations variées et/ou des circonstances de forte pression.
- N'a pas toujours conscience de la nécessité de supports de vente qu'il peut oublier ou ne pas utiliser en s'appuyant sur son sens de l'improvisation et sur sa faculté de parler.



- Est clair, précis et va droit au but car il n'aime pas perdre son temps.
- Répond aux objections sans toujours comprendre que ce peuvent être des excuses que ses prospects/clients utilisent pour ne pas signer parce qu'ils ont peur de lui.
- Cherche sans arrêt de nouvelles opportunités de vente avec créativité et innovation.
- A une tendance naturelle à faire usage de sa capacité d'influence.
- Ne considère pas assez l'importance du temps pour lui et pour ses prospects/clients.
- Peut mener différents types de vente en parallèle.
- Entretient et donne une impression certaine de confiance en soi qui rassure ses prospects/clients.
- Peut avoir tendance à trop parler et ne pas assez écouter.
- Peut parfois être parfois perçu comme « charmeur » car il risque de plus tenir compte de lui-même et d'autrui que de la situation. Quand c'est le cas, son manager peut percevoir ce comportement comme sympathique mais qui sera source de problèmes parce que la vente est trop fondée sur la relation et pas assez sur la réalité de l'entreprise (remises accordées, délais précisés, caractéristiques des produits ...).
- A une approche aussi peu conventionnelle que structurée de la vente.
- Risque de se concentrer sur des nouveaux prospects/clients car le suivi peut lui sembler monotone et ennuyeux s'il n'est pas accompagné de résultats gratifiants.
- N'attache pas d'importance à la rédaction et à la remise dans les délais de ses rapports d'activité permettant la mise en place de statistiques pertinentes et de ratios solides.
- Recherche de nouveaux contacts et aime ouvrir de nouveaux territoires.
- Son optimisme et sa confiance peuvent l'amener à penser que ses prospects/clients sont comme lui et à oublier

que certains ont besoin de preuves, de faits, de chiffres.

- Certains prospects/clients peuvent considérer sa rapidité et son sens de l'urgence comme un manque d'attention et d'écoute de leurs besoins
- Crée un climat relationnel positif et détendu.
- A besoin de secteurs et de produits qui le mettent constamment au défi.
- Aime et sait influencer ses prospects/clients en restant positif quelles que soient les objections.
- Aborde la vente d'une façon globale et peut sauter d'une phase à l'autre de la vente avec une certaine aisance.
- Ses clients apprécient sa capacité de réactivité en cas de problèmes pour trouver des solutions.

## Pierre, dans son style naturel de management :

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 :

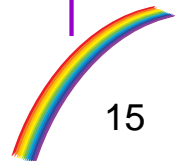
· soit une confusion entre les deux registres en juxtaposant un terme de chacun des deux « hiérarchie des personnes » **ou** « égalité des fonctions ».

· soit la prise en compte d'un de ces deux registres minimisant l'importance du second : « hiérarchie des fonctions » **ou** « égalité des personnes ».

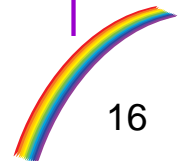
**Ce module détaille pour chacun(e) les points forts et les risques correspondants. Là encore, ce module tient compte de différents aspects de vous-même qui peuvent parfois se contredire et s'opposer, ce qui constitue une richesse en même temps qu'une éventuelle difficulté.**

**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.**

- Peut pratiquer une délégation restrictive parce qu'il ne fait pas suffisamment confiance aux compétences de ses collaborateurs : il risque de faire lui-même le travail à la place des autres et de leur reprocher leur incompétence.
- Motive son équipe dans l'envie de réaliser un projet en créant des zones de détente et de plaisir dans une ambiance conviviale et positive.
- Anime son équipe avec implication au risque d'en oublier l'importance des processus ou des résultats.
- Peut parfois répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il risque de dédramatiser la situation en disant que ce n'est pas grave, que la vie est belle, qu'il ne faut pas s'inquiéter ...
- Son équipe apprécie sa capacité de réactivité en cas de problèmes pour trouver une solution.
- Conduit avec une grande énergie son équipe vers la réalisation d'un projet, donne et garde le cap et constitue un point de repère notamment dans les tempêtes.
- Risque de ne pas suivre la politique établie.
- N'a pas une forte prédilection pour un management participatif.
- Risque de déléguer en donnant « 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.
- Accorde une très grande confiance à son équipe mais cette confiance risque de manquer de discernement car il a tendance à faire confiance à tout le monde.
- A tendance à remettre en cause les règles d'autorité.
- N'hésite pas, si la situation l'exige, à prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.



- Sait répondre en urgence aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- Peut être parfois perçu comme utopique dans une confusion de registres « égalité des fonctions ». Il risque alors de plus tenir compte de lui-même et d'autrui que de la situation. Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abandon de pouvoir fonctionnel.
- Est particulièrement à l'aise dans des contextes sortant de l'ordinaire.
- Excelle dans l'exercice du contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation. Cependant, il risque d'intervenir à l'intérieur du périmètre de délégation de son collaborateur plutôt que de laisser celui-ci expérimenter par essais-erreurs tant qu'il ne dépasse pas le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.
- Quand des problèmes accumulés en arrivent à créer un quasi point de non-retour, il peut avoir du mal à lever le nez du guidon et réunir son équipe autour d'une table pour s'expliquer entre être humains.
- Une de ses grandes qualités, sa focalisation sur les objectifs et sur les résultats, peut lui rendre difficile la prise en compte de ses collaborateurs dans leurs différences.
- A une forte prédilection pour un management directif.
- Sait, 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 très forte autorité naturelle qui s'exprime d'elle-même et que les autres lui reconnaissent.
- N'a pas une approche conventionnelle et structurée du management.
- Une de ses grandes qualités qu'est sa forte composante relationnelle peut lui donner des difficultés à assumer sa fonction hiérarchique parce qu'il entretient idéaliquement des relations trop affectives avec son équipe.
- Peut mener différents projets avec différentes équipes en parallèle.





- Peut être perçu comme autocrate dans une confusion de registres « hiérarchie des personnes ». Il risque alors de plus tenir compte de lui-même et de la situation que d'autrui. Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abus de pouvoir personnel.
- Assume avec une fermeté presque intransigeante un de ses pouvoirs indélégalables qu'est la décision finale mais risque de peu consulter son équipe auparavant.

Profil Orientation



## 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 :

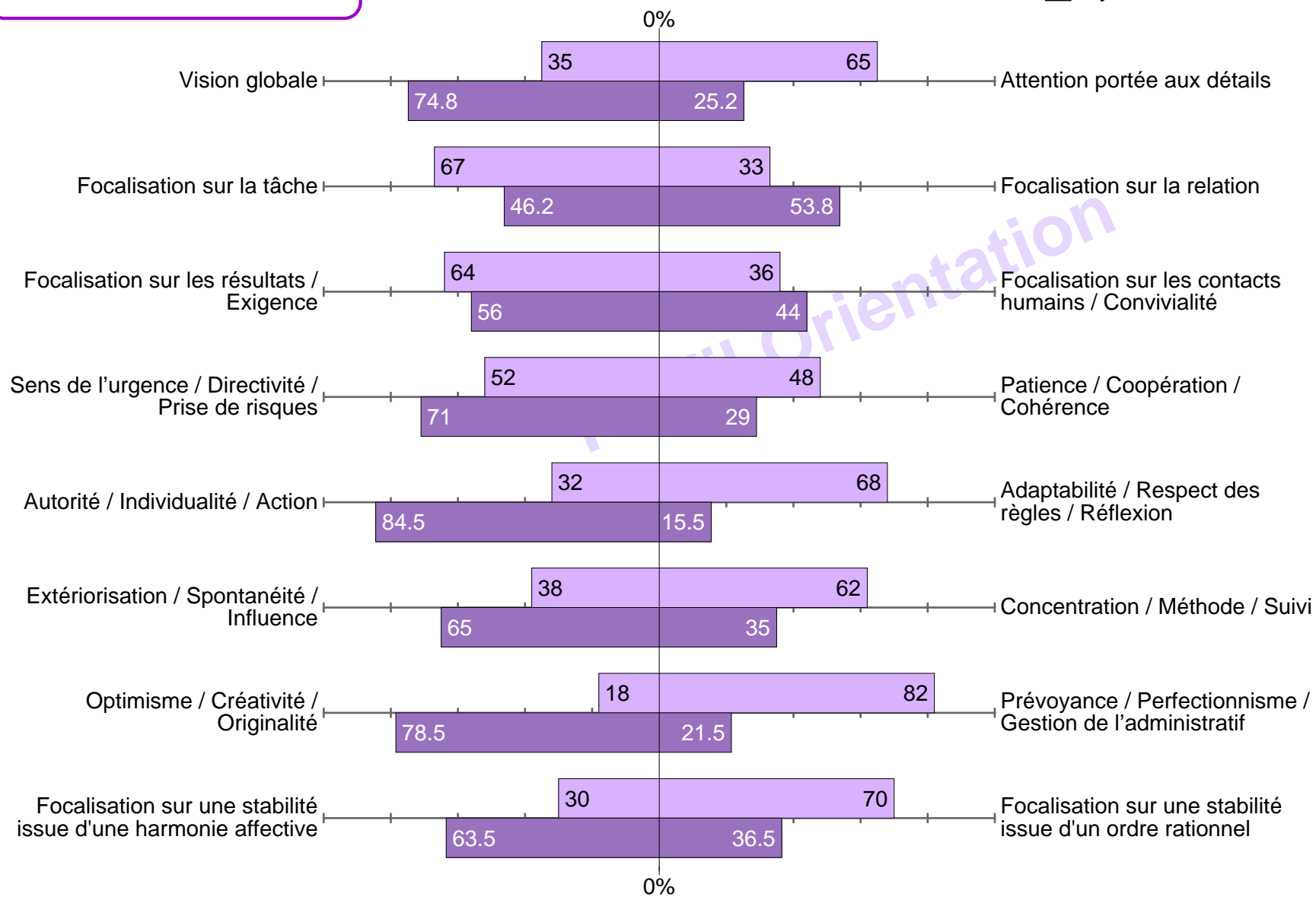
- Vision globale
- Attention portée aux détails
- Focalisation sur la tâche
- Focalisation sur la relation
- Focalisation sur les résultats/Exigence
- Focalisation sur les contacts humains/Convivialité
- Sens de l'urgence/Directivité/Prise de risques
- Patience/Coopération/Cohérence
- Autorité/Individualité/Action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

Style Adapté  
 Style Naturel

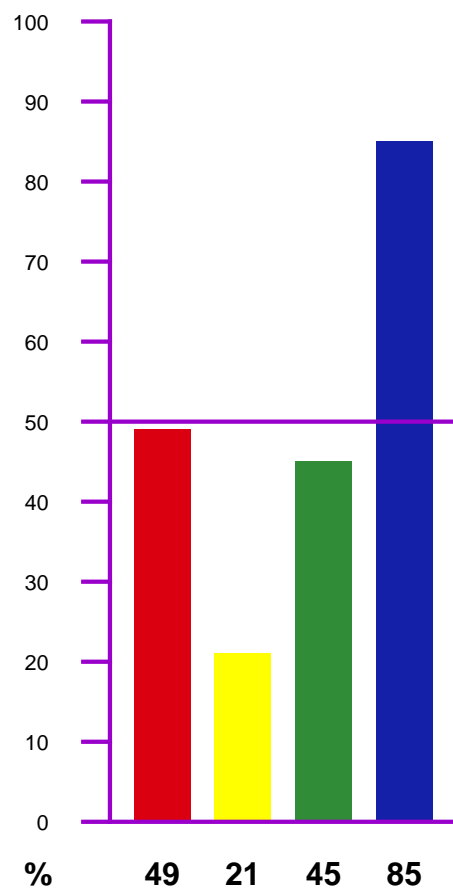


Indicateurs

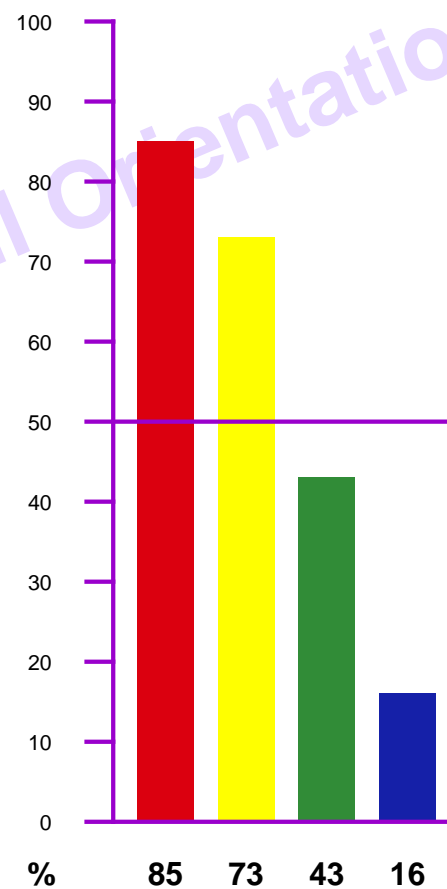


Pierre EXEMPLE

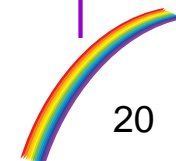
Style Adapté



Style Naturel



Vos Graphes



*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.*

*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.*

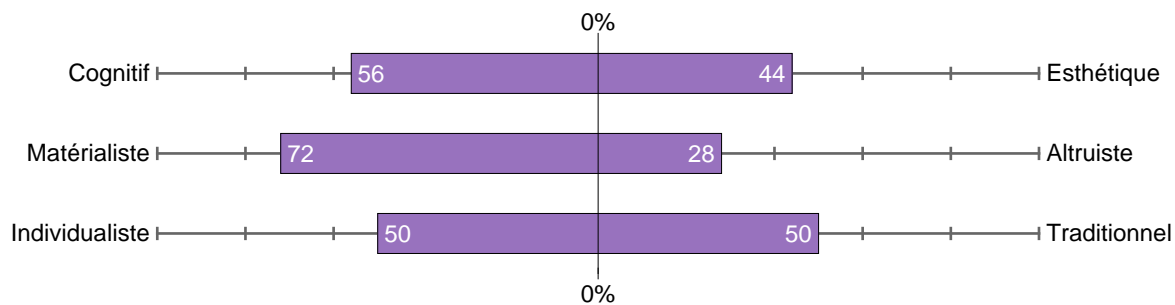
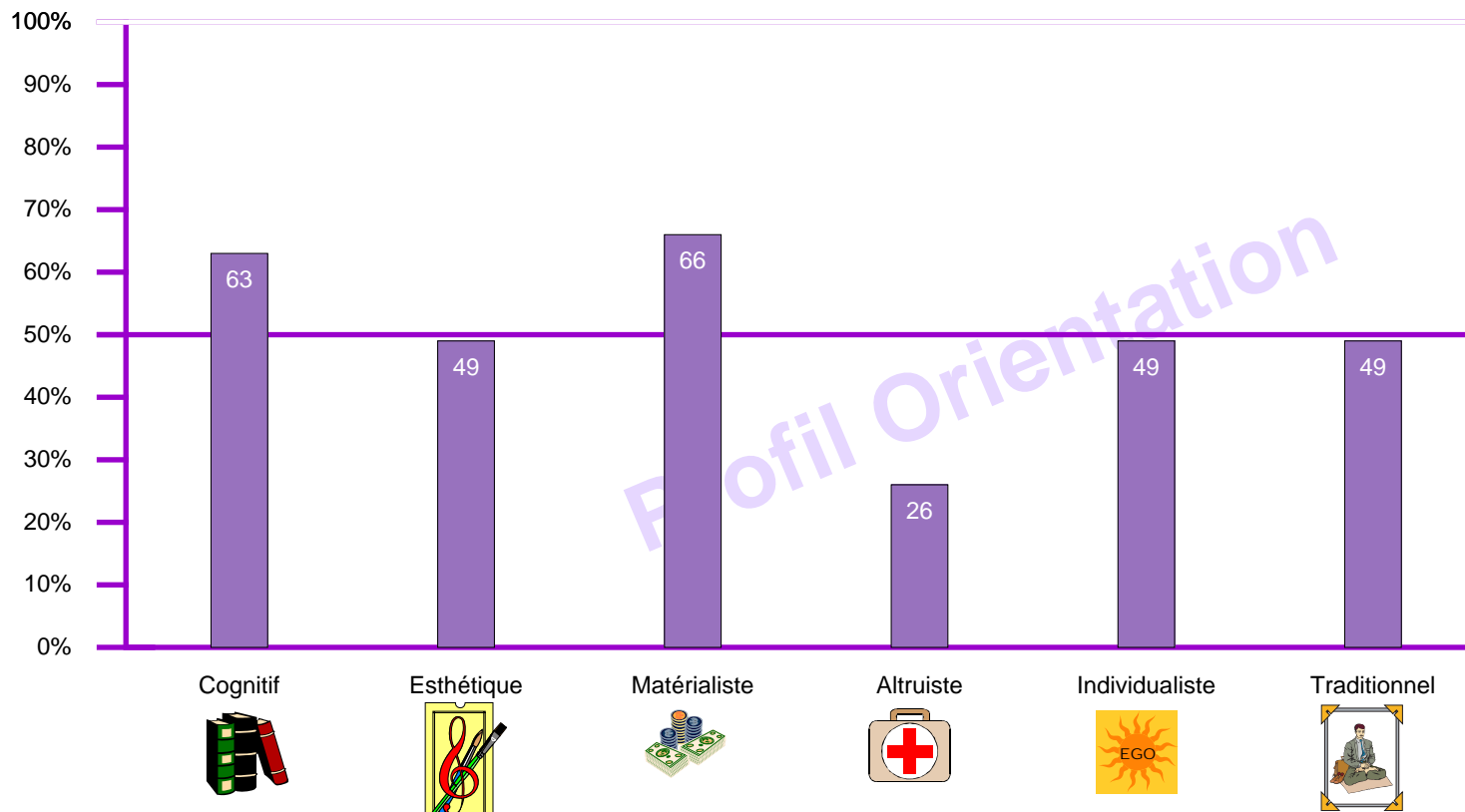
*La motivation **Individualiste** concerne la recherche du pouvoir et du contrôle de sa propre vie.*

*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 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.***

# Pierre EXEMPLE



Vos Valeurs

Profil ne pouvant être utilisé en formation  
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

Arc-en-Ciel RH - 19 rue Diderot- 92130 Issy les Moulineaux  
Tel : 01 55 95 84 84 www.arcencielrh.com



## 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 :

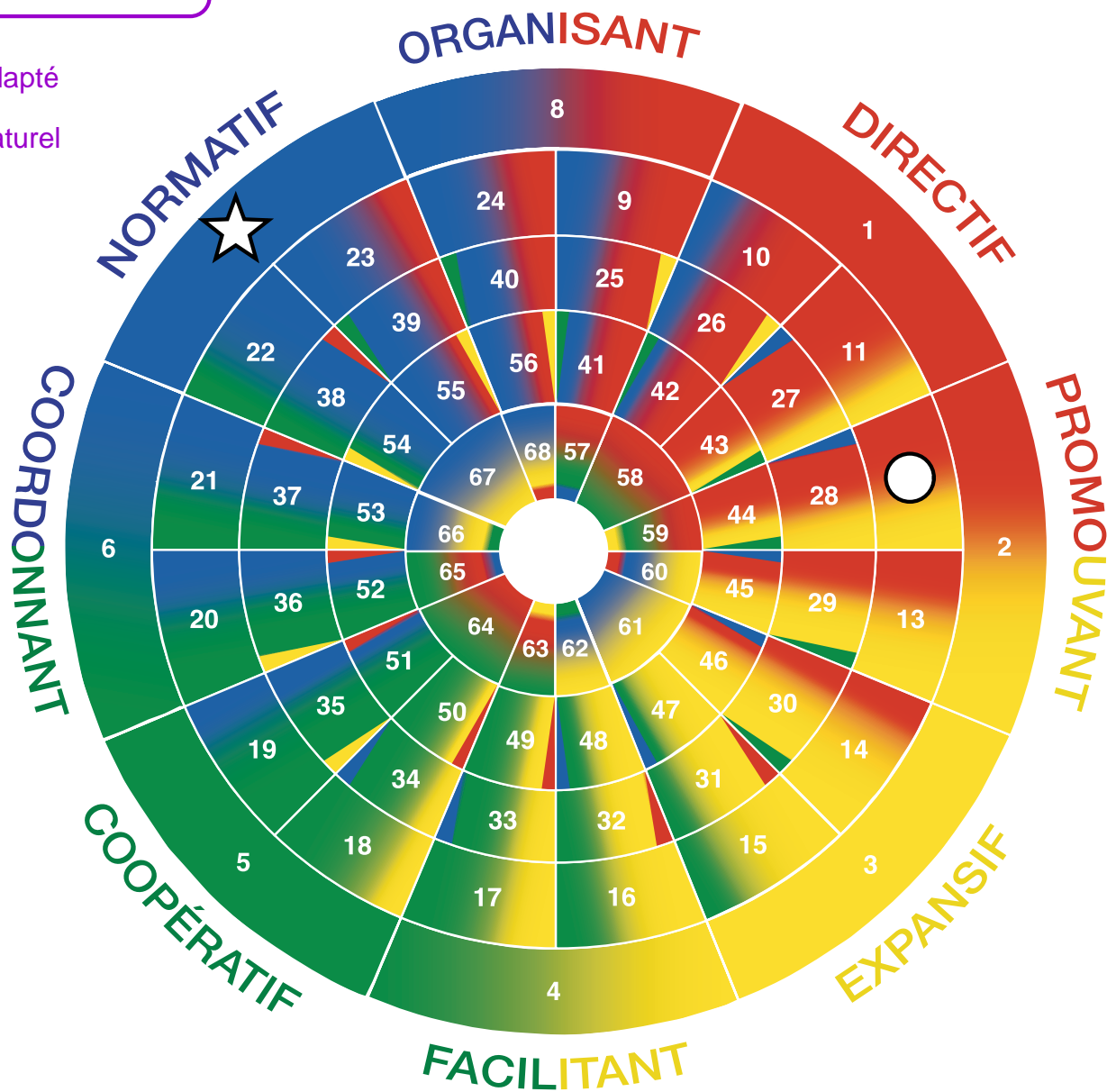
Style Adapté : **Normatif**, position 7

Style Naturel : **Promouvant**, position 12



Pierre EXEMPLE

- ☆ Votre style Adapté
- Votre style Naturel



Votre position sur la Roue