



Profil d'Equipe

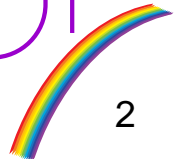
Société X

07/06/2008

Profil d'Equipe Arc-en-Ciel

Table des matières

Talents pour l'entreprise.....	3
Domaines d'amélioration de l'Equipe.....	4
Comparaison Styles Naturel et Adapté.....	5
Indicateurs.....	6
Les Couleurs des membres de l'Equipe.....	8
La Moyenne des Couleurs de l'Equipe.....	10
Positions de l'Equipe sur la Roue.....	11
Les Valeurs qui nuancent les Couleurs.....	13
Les Valeurs des membres de l'Equipe.....	14
La Moyenne des Valeurs de l'Equipe.....	16
Indices de dispersion.....	17

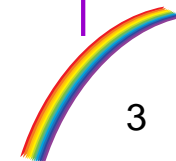


Talents pour l'entreprise :

Cette section définit les talents que l'équipe apporte collectivement à l'entreprise. Ce profil est un profil collectif parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes des membres de cette équipe qui peuvent parfois s'opposer.

Vérifiez si ceux-ci semblent bien utilisés ou demandez-vous, ensemble avec les autres membres de cette équipe, comment ils pourraient être mieux utilisés.

- ☆ A l'esprit d'équipe
- ☆ Aime les contacts humains
- ☆ Est originale
- ☆ Prend la vie du bon côté avec spontanéité
- ☆ A la capacité de prendre du recul avec objectivité
- ☆ Sait être organisée avec soin
- ☆ Peut se conformer avec diplomatie quand c'est nécessaire
- ☆ A une manière créative de résoudre les problèmes
- ☆ Sait prendre des risques s'il le faut
- ☆ Peut se montrer décisive
- ☆ Est entreprenante
- ☆ Est capable de mener plusieurs activités en même temps
- ☆ Aime bien la mobilité et l'absence de routine
- ☆ Peut réagir avec rapidité



Domaines d'amélioration de l'Equipe

Vous trouverez ci-dessous, par ordre décroissant, quelques pistes d'amélioration concernant l'équipe sous un angle collectif.

Là encore, ce profil est un profil collectif parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes des membres de cette équipe qui peuvent parfois s'opposer. Celles-ci sont plus ou moins encore d'actualité en fonction du travail que ces membres ont déjà effectué sur eux-mêmes.

L'Equipe peut avoir tendance à :

- Etre trop optimiste quant aux résultats éventuels de ses projets
- Faire confiance trop facilement
- Ne pas toujours soigner les détails
- Pouvoir oublier parfois l'heure de ses rendez-vous
- Vouloir des explications détaillées avant de procéder à des changements pour être sûre de comprendre
- S'inquiéter plus que nécessaire
- Laisser les autres décider
- Etre directive et manquer parfois de tolérance et de patience
- Pouvoir être trop tournée vers les résultats aux dépens d'autres critères
- Argumenter
- Avoir un rythme saccadé
- Privilégier l'innovation et la créativité au point d'en oublier l'importance des méthodes
- Pouvoir faire des remarques à l'improviste qui sont souvent perçues comme des aiguillons personnels



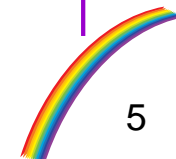
Comparaison entre le Style Naturel et le Style Adapté de l'Equipe :

Cette section permet de connaître, d'analyser et de comprendre les différences qui peuvent exister entre le style naturel de l'équipe, résultant de la moyenne des styles naturels de ses membres correspondant à ce qu'ils sont, et le style adapté de l'équipe, résultant de la moyenne des styles adaptés de ses membres correspondant à ce qu'ils manifestent dans cette équipe.

Elle permet de prendre conscience des décalages qui peuvent exister entre ces deux styles et des risques de tension qui peuvent découler de cette adaptation.

Par rapport à son Style Naturel (caractéristiques générales et particulières), l'Equipe paraît :

- Un peu moins focalisée sur les résultats, exigeante et dure avec elle-même comme avec autrui car le Rouge diminue un peu. En même temps et paradoxalement, elle se montre aussi un peu moins relationnelle, conviviale et joviale car le Jaune aussi diminue un peu.
- Un peu moins dirigiste, rapide et intrépide car le Rouge diminue un peu. Cette différence est renforcée par le fait qu'elle se montre aussi un peu plus coopérative, patiente et constante car le Vert augmente un peu.
- Un peu plus contrôlée, réfléchie et réservée car le Jaune diminue un peu. Cette différence est renforcée par le fait qu'elle se montre aussi un peu plus concentrée, méthodique et stable car le Vert augmente un peu.
- Un peu plus nuancée, paisible et à l'écoute des personnes car le Vert augmente un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'elle se montre ni plus ni moins précise, ordonnée et à la recherche d'informations factuelles qu'elle ne l'est naturellement car le Bleu ne bouge pas significativement.
- Un peu plus incisive, factuelle et logique car le Jaune diminue un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'elle se montre ni plus ni moins prévoyante, perfectionniste et administrative qu'elle ne l'est naturellement car le Bleu ne bouge pas significativement.
- Un peu moins pragmatique, conflictuelle et individualiste car le Rouge diminue un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'elle se montre ni plus ni moins analytique, conformiste et respectueuse des règles et procédures qu'elle ne l'est naturellement car le Bleu ne bouge pas significativement.



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 de l'Equipe. Ce sont :

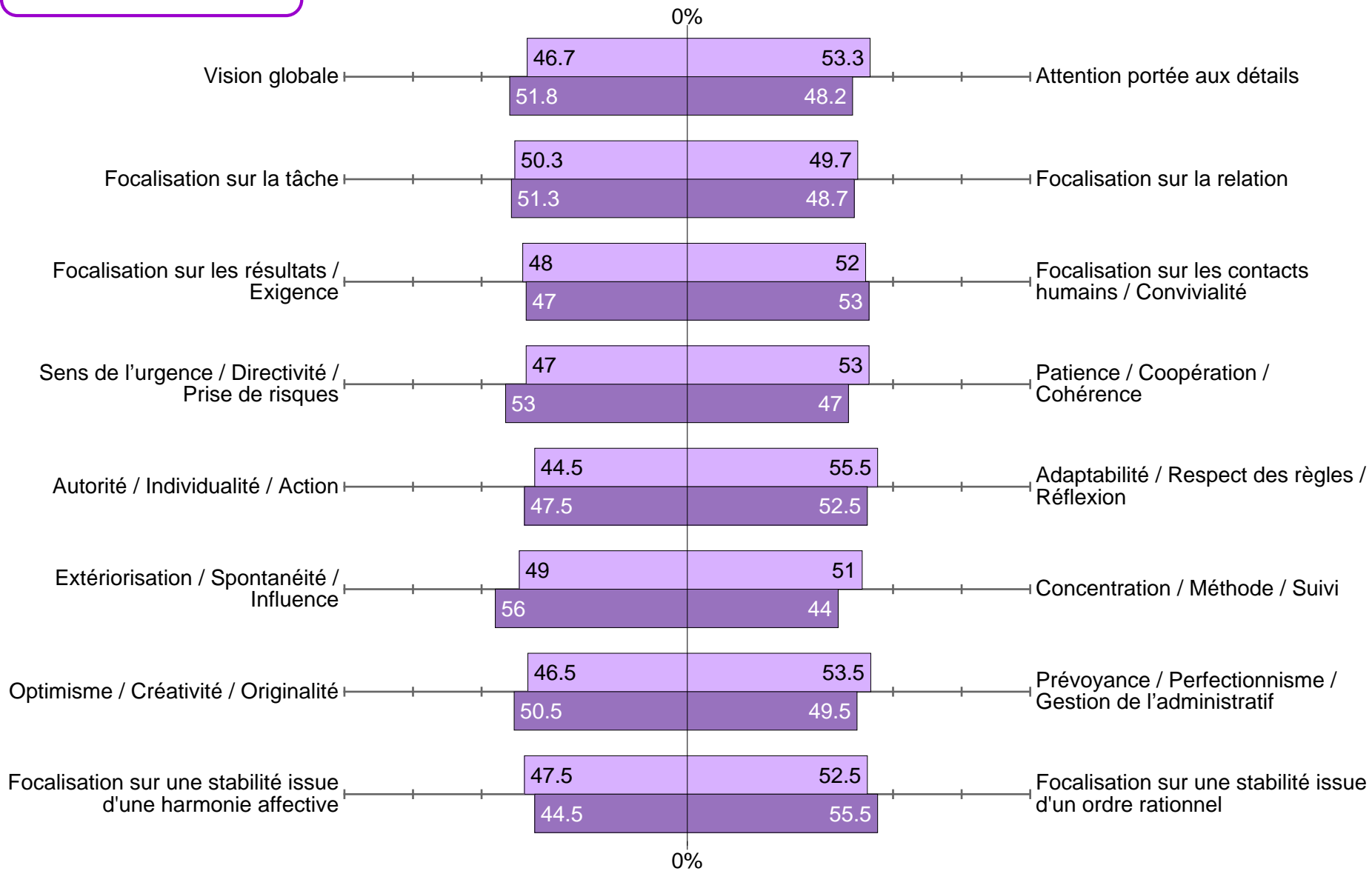
- Vision globale
- Attention portée aux détails
- Focalisation sur la tâche
- Focalisation sur la relation
- Focalisation sur les résultats/Exigence
- Focalisation sur les contacts humains/Convivialité
- Sens de l'urgence/Directivité/Prise de risques
- Patience/Coopération/Cohérence
- Autorité/Individualité/Action
- 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 les forces et les points à améliorer - qui en sont la contrepartie - de l'Equipe.

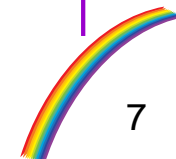
Là encore, il n'y a pas de bons ou de mauvais Indicateurs, mais une représentation visuelle et quantifiée de la dynamique existant entre chacun des deux pôles concernant le Style Naturel et le Style Adapté de l'Equipe.

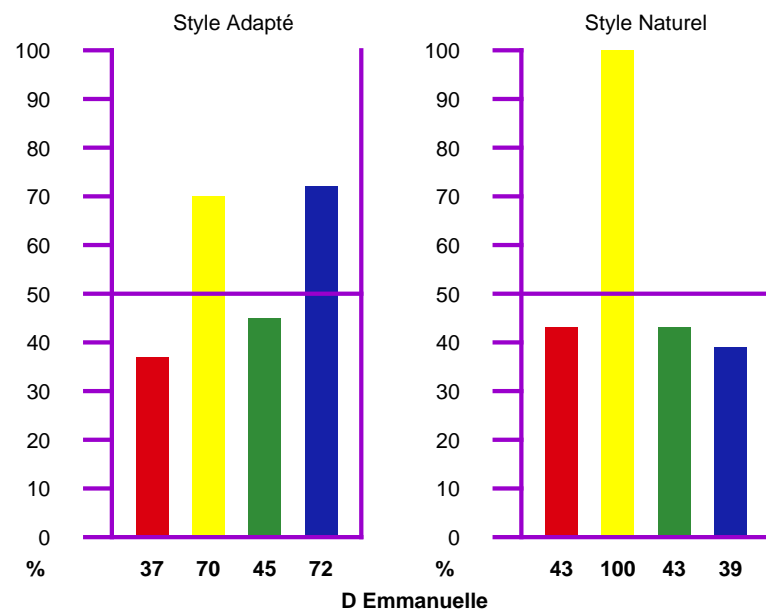
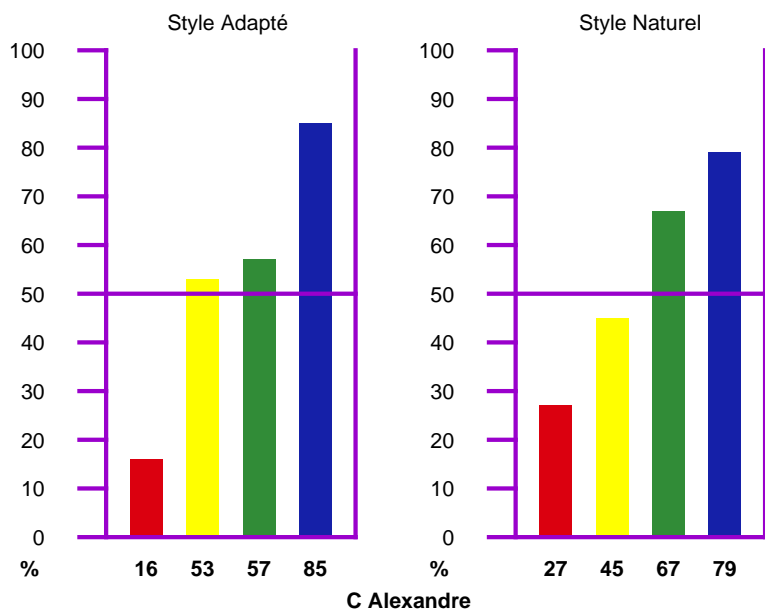
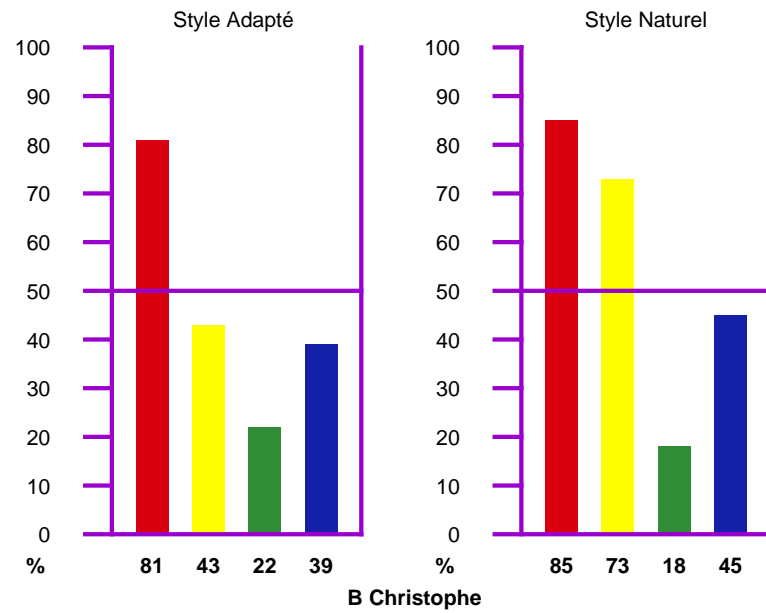
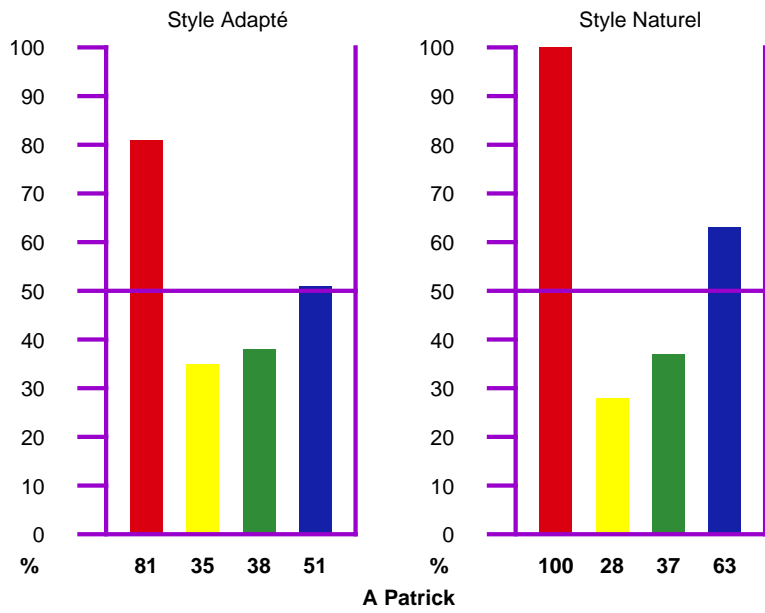
Profil d'Equipe

Style Adapté
 Style Naturel

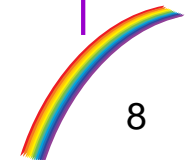


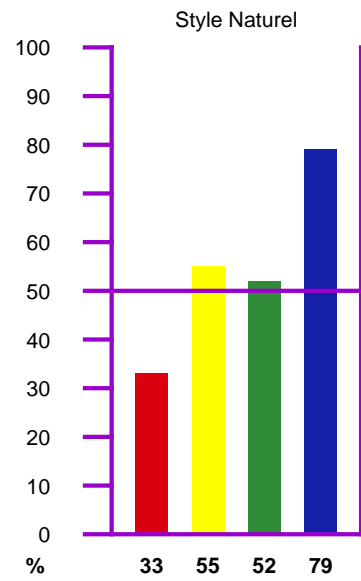
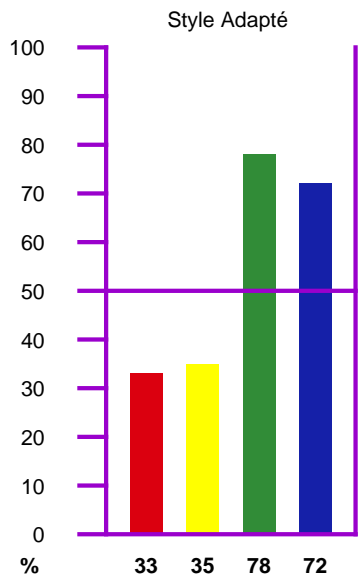
Indicateurs



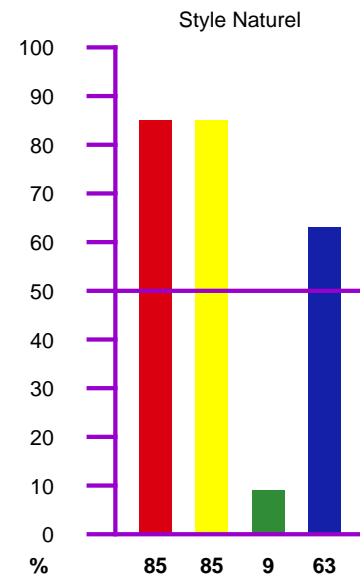
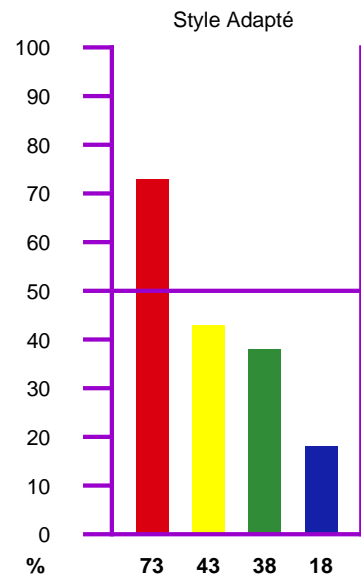


Les Couleurs des membres de l'Equipe

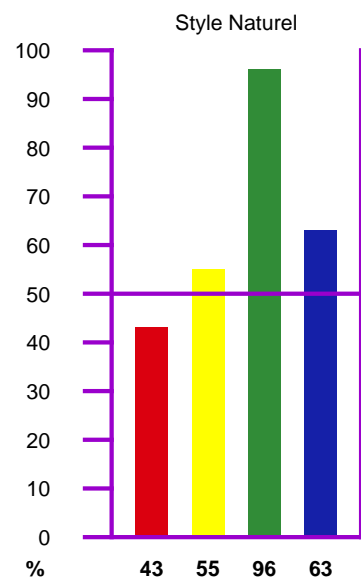
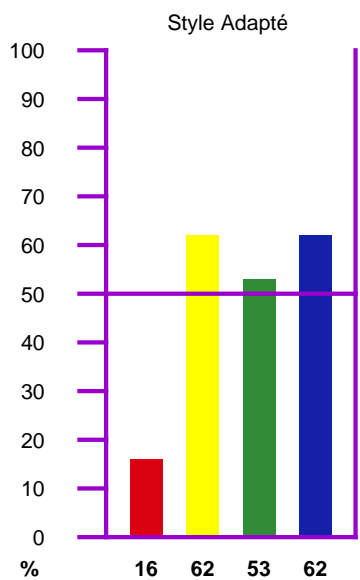




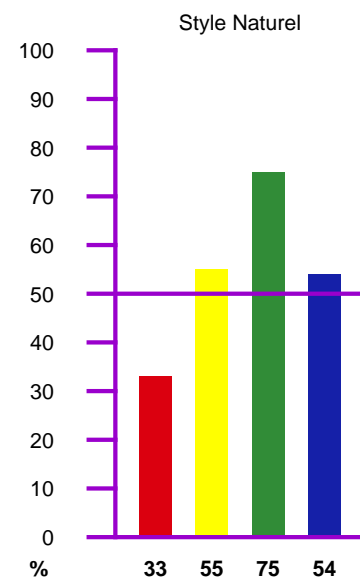
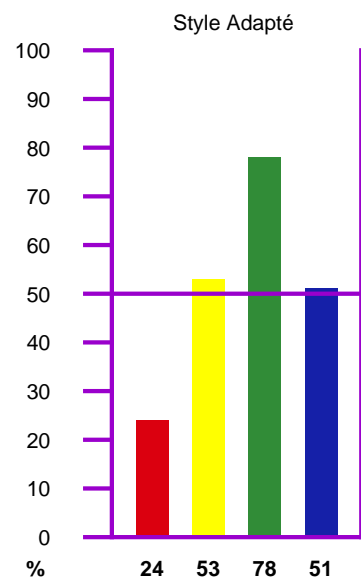
E Christian



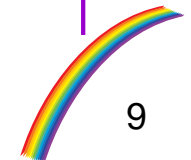
F Fabienne



G Séverine



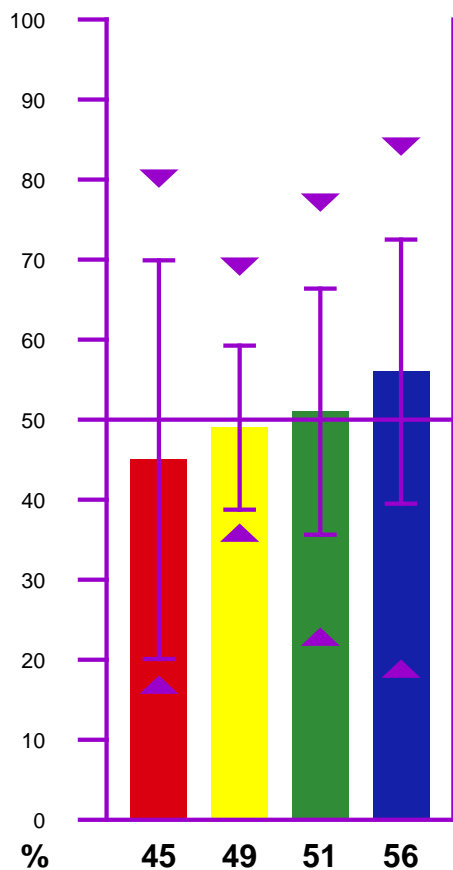
H Marie-Pierre



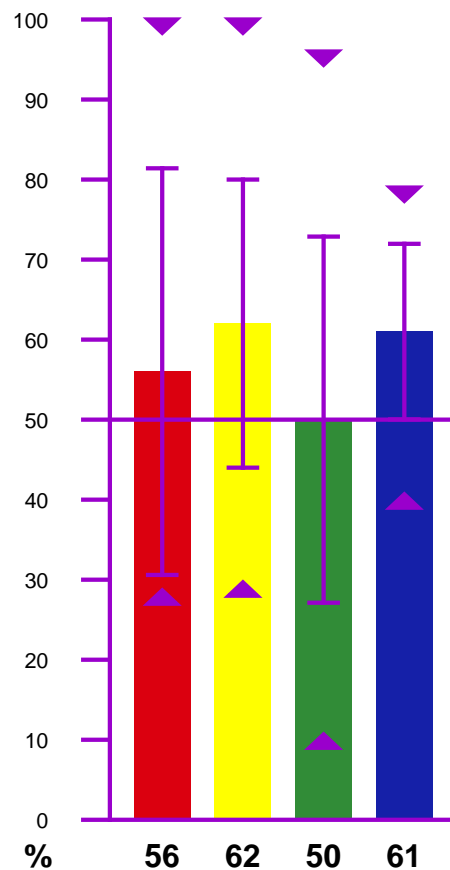
Profil d'Equipe

- ▼ : Max
- I : Ecart moyen
- ▲ : Min

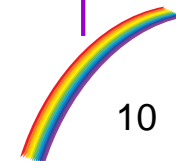
Style Adapté



Style Naturel



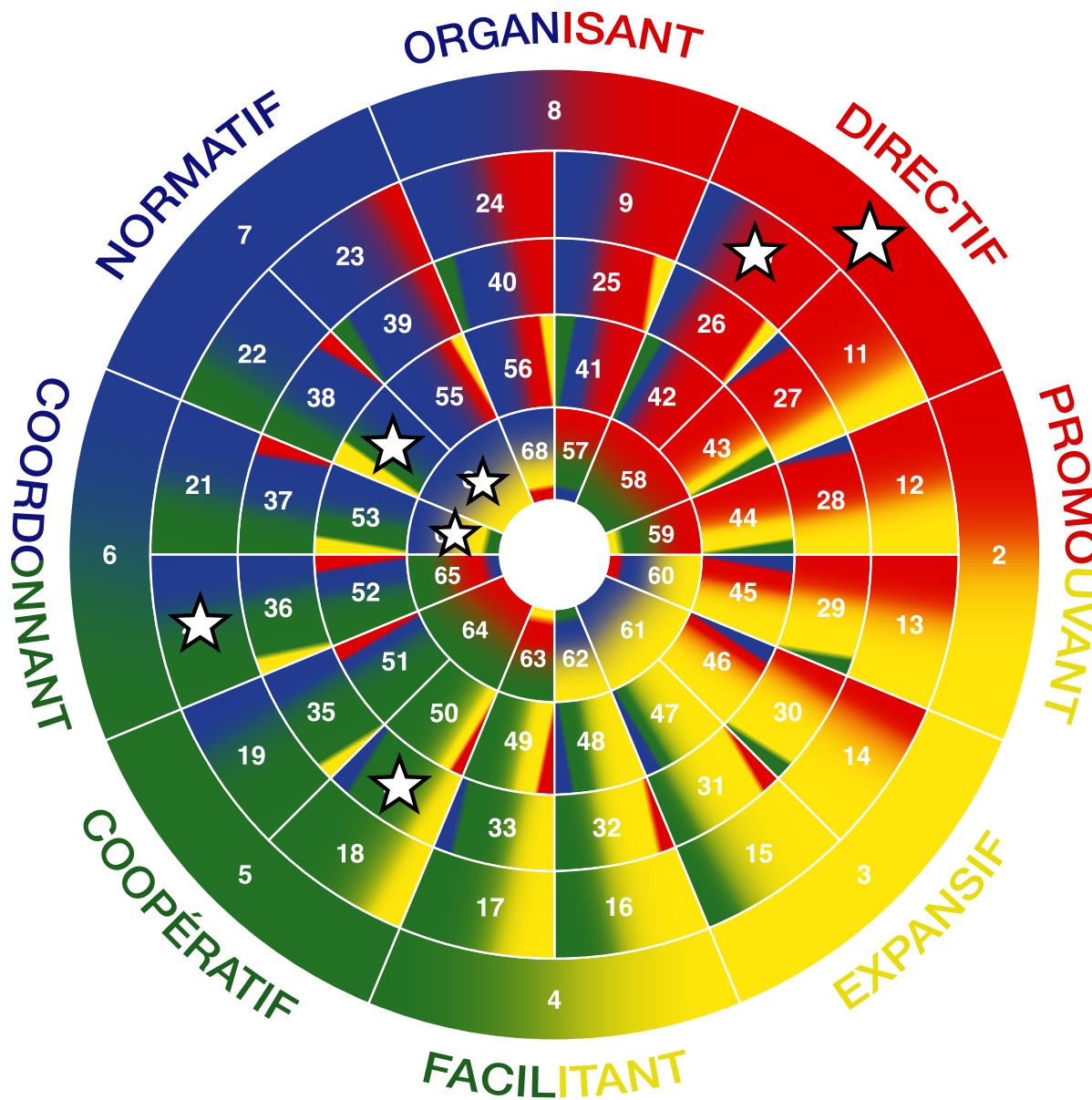
La Moyenne des Couleurs de l'Equipe



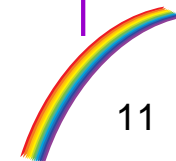
Profil d'Equipe

☆ Style Adapté

- A Patrick : 10
- B Christophe : 1
- C Alexandre : 54
- D Emmanuelle : 67
- E Christian : 20
- F Fabienne : 1
- G Séverine : 66
- H Marie-Pierre : 34



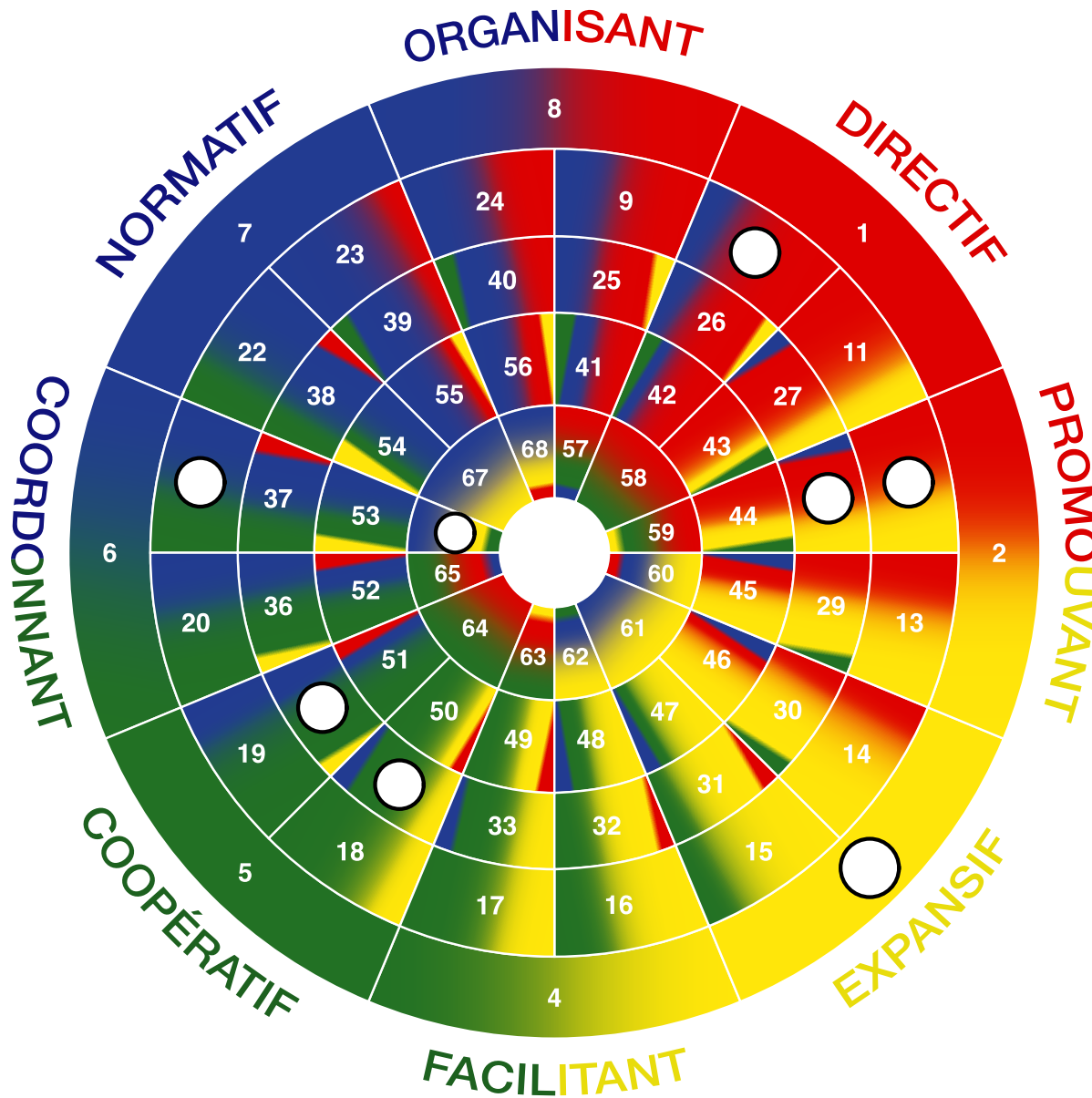
Positions de l'Equipe sur la Roue



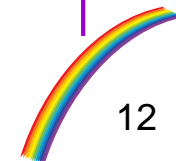
Profil d'Equipe

○ Style Naturel

- A Patrick : 10
- B Christophe : 12
- C Alexandre : 21
- D Emmanuelle : 3
- E Christian : 66
- F Fabienne : 28
- G Séverine : 35
- H Marie-Pierre : 34



Positions de l'Equipe sur la Roue



Les Valeurs qui nuancent les Couleurs

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

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.

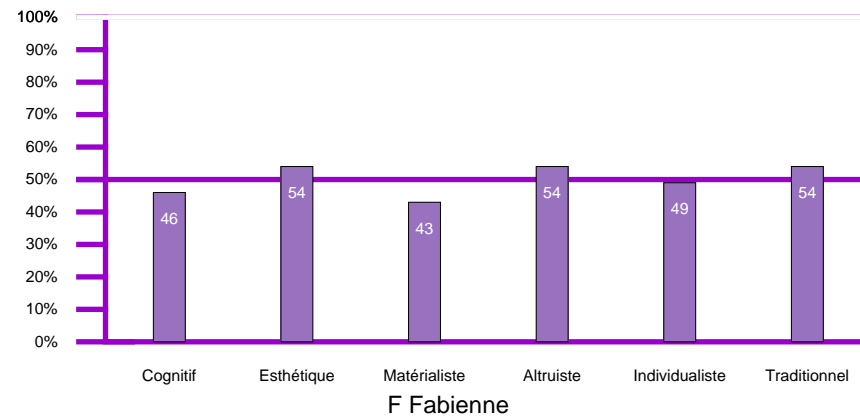
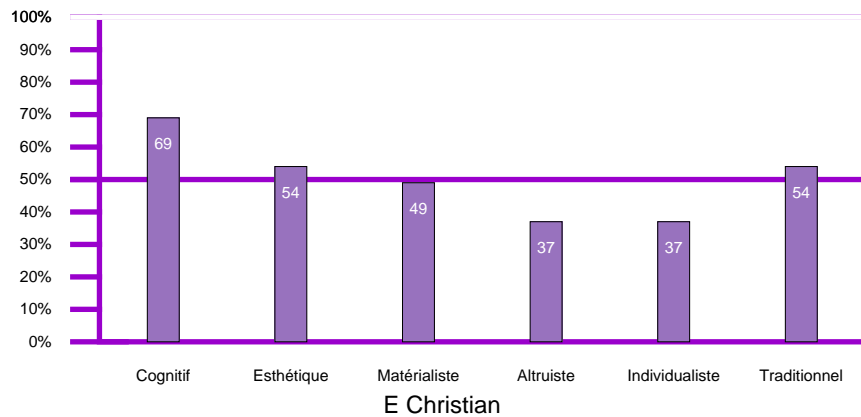
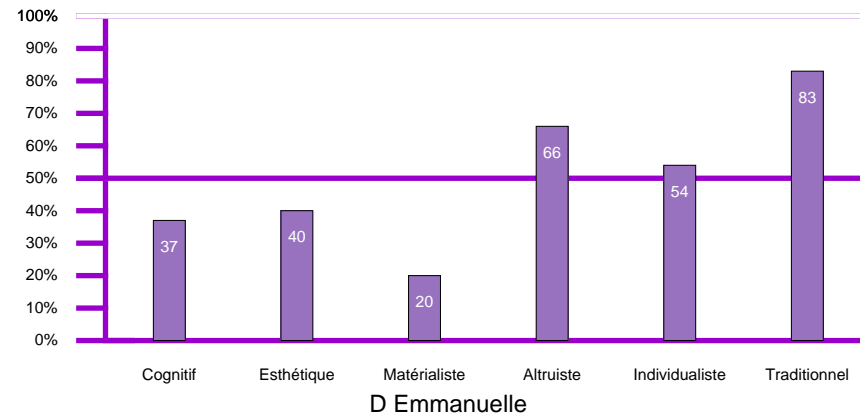
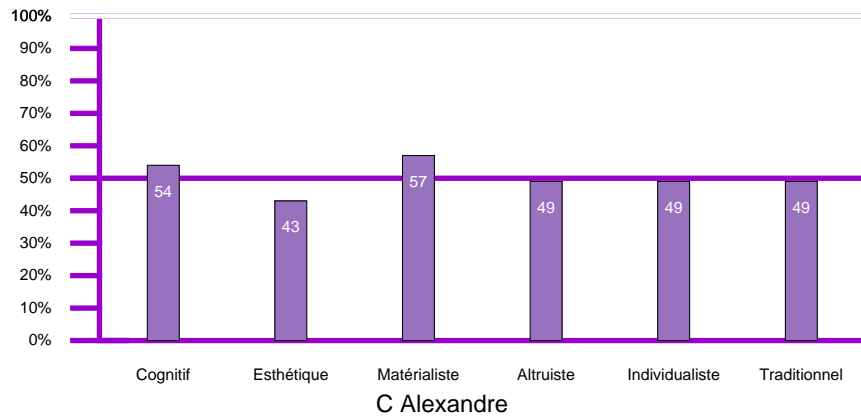
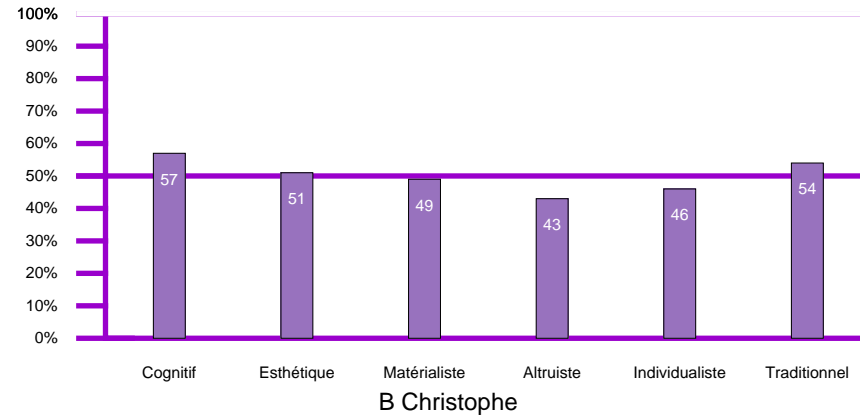
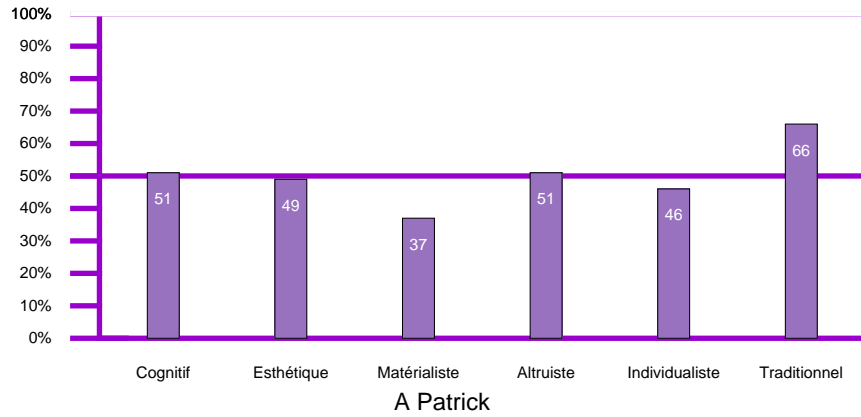
La Motivation **Altruiste** concerne l'action désintéressée en vue d'aider autrui.

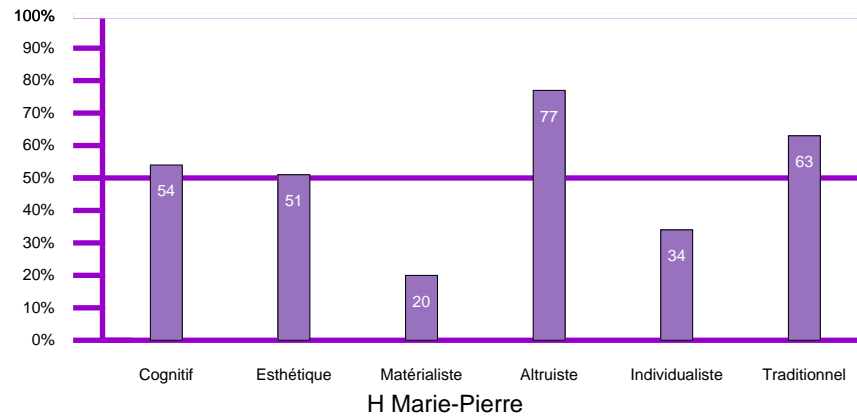
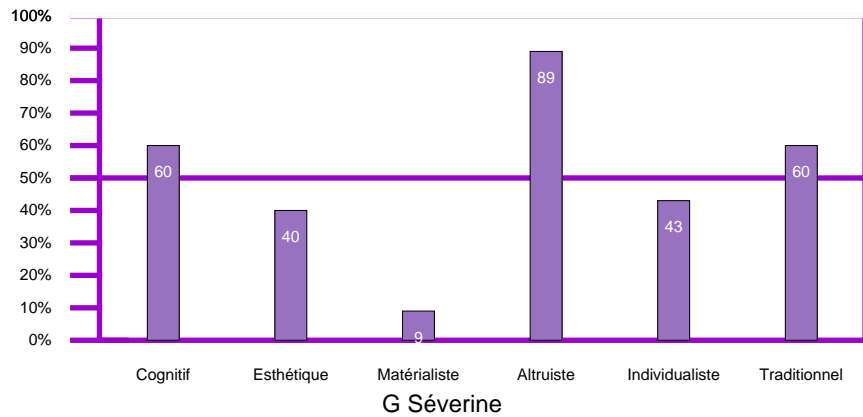
La Motivation **Individualiste** concerne la recherche du pouvoir et du contrôle de sa propre vie.

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.

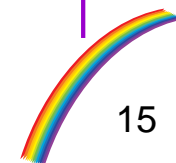
Elles correspondent aux grandes Valeurs de base reconnues par toute philosophie : la Vérité, la Beauté, l'Utilité, l'Amour, la Puissance et l'Unité. Ces Motivations profondes peuvent être opposées et analysées deux à deux : Cognitive – Esthétique, Matérialiste – Altruiste, Individualiste – Traditionaliste. Vous trouverez dans la page suivante ces six Valeurs développées par **Eduard Spranger** avec, en ce qui concerne votre Equipe, la Moyenne de 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.

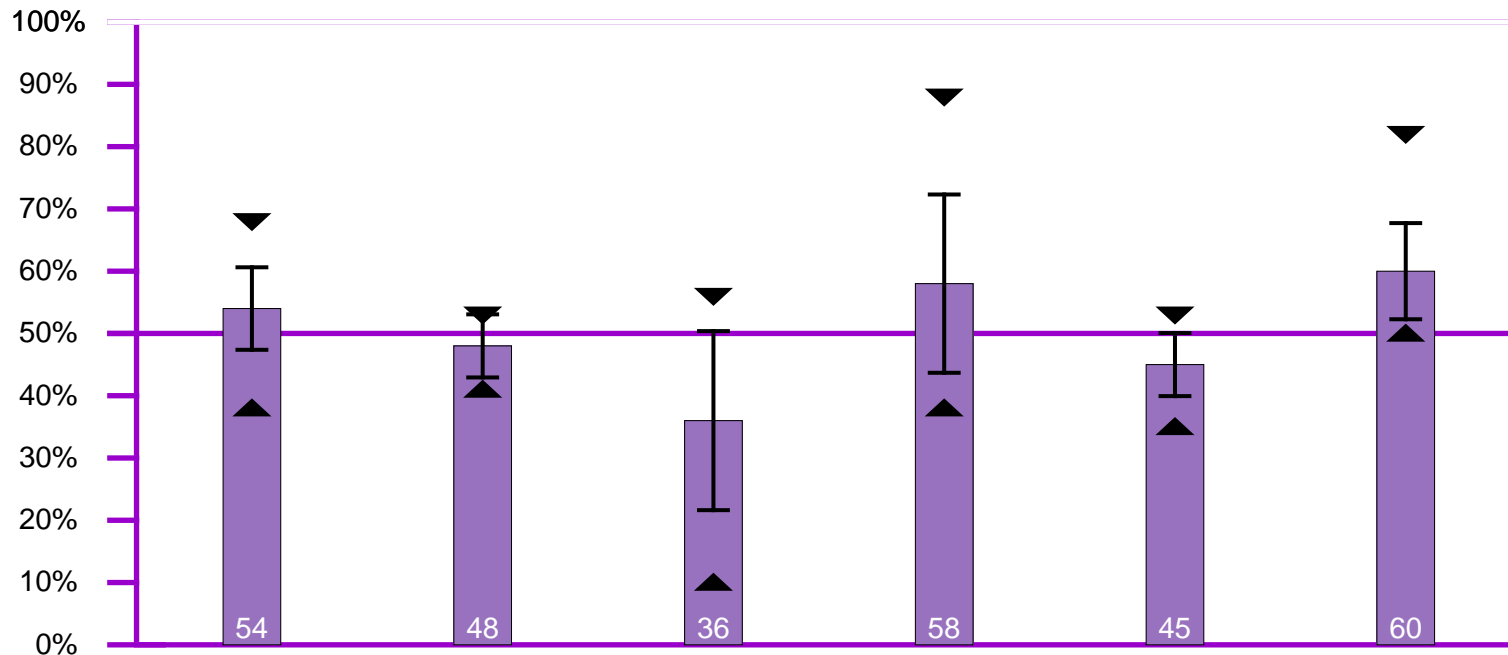




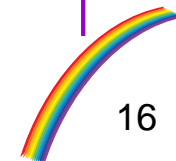
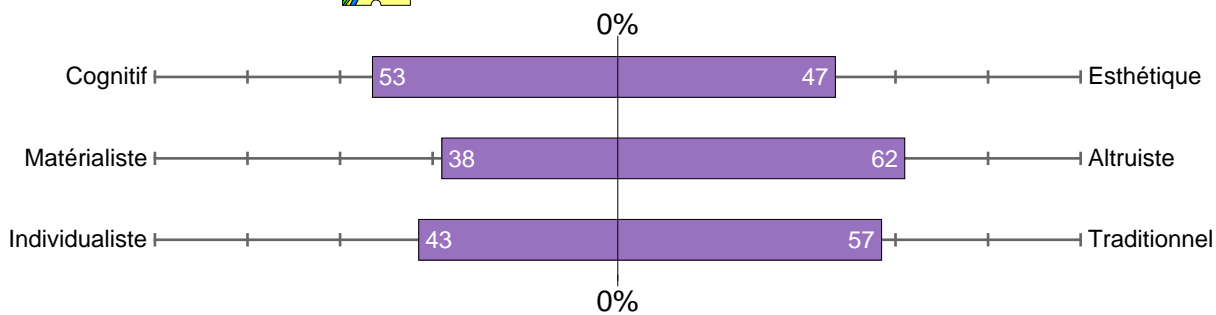
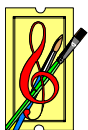
Les Valeurs des membres de l'Equipe



Profil d'Equipe



▼ : Max
 I : Ecart moyen
 ▲ : Min



Indices de dispersion

Ils mentionnent, pour chacune des quatre Couleurs, dans les Styles naturel et Adapté, ainsi que des six Valeurs, le score minimum, le score maximum, la Moyenne de l'Equipe et l'Ecart moyen avec la Moyenne de l'Equipe.

Cet écart va de 0 à 50. Pour chacune des quatre Couleurs et des six Valeurs, plus cet Ecart est faible, plus l'Equipe est homogène, plus l'Ecart se rapproche de 50, plus l'Equipe est hétérogène.

0 à 5 : Très faible dispersion

5 à 10 : Faible dispersion

10 à 15 : Homogénéité relative

15 à 20 : Hétérogénéité relative

20 à 25 : Forte dispersion

25 à 50 : Très forte dispersion

Style Adapté

	Profil d'Equipe			
	Min	Max	Moyenne	Ecart
Rouge	16	81	45	24,91
Jaune	35	70	49	10,25
Vert	22	78	51	15,38
Bleu	18	85	56	16,50

Style Naturel

Rouge	27	100	56	25,41
Jaune	28	100	62	18,00
Vert	9	96	50	22,88
Bleu	39	79	61	10,97

Les Valeurs

Cognitif	37	69	54	6,63
Esthétique	40	54	48	5,06
Matérialiste	9	57	36	14,38
Altruiste	37	89	58	14,31
Individualiste	34	54	45	5,06
Traditionnel	49	83	60	7,72

