



**Paul DURAND**

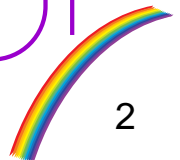
20/07/2005

**Vente  
Management**

Profil Orientation

# Table des matières

Introduction.....	3
Vos caractéristiques globales.....	4
Talents pour l'entreprise.....	6
Environnement optimal.....	7
La Vente Interactive.....	8
Style Naturel de Vente.....	9
Style Adapté de Vente.....	11
Le Management Interactif.....	13
Style Naturel de Management.....	14
Style Adapté de Management.....	16
Indicateurs.....	18
Vos Graphes.....	20
Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel.....	21
Votre Position sur la Roue.....	22
Les Valeurs qui nuancent les Couleurs.....	23
Vos Valeurs.....	24



# 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 globales de votre Style Naturel :

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

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

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

Ce qui vous caractérise en premier est votre rigueur, votre prise de recul, votre sérieux, votre respect des règles, votre précision dans les moindres détails et votre capacité d'analyse avec lucidité. Vous abordez les personnes et les situations avec diplomatie, de façon rationnelle et ordonnée, et avez besoin de temps pour cela. Vous savez aussi vous montrer sensible envers les personnes même si ce n'est pas votre qualité première.

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

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

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

Cet ordre est fait de logique factuelle, de chiffres, de règles mais il doit, à vos yeux, être complété



## Caractéristiques globales de votre Style Naturel :

*Les premières caractéristiques globales 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.**

Paul DURAND

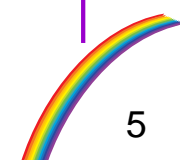
par une certaine harmonie affective. Vous êtes d'une certaine façon gardien des lois sur lesquelles vous vous appuyez pour innover. Vous êtes le type de personne qui permet à l'être humain de voler grâce à l'aviation en vous appuyant sur les lois de la pesanteur.

Vous vous extériorisez peu facilement et votre réserve est faite d'adaptabilité, de patience, de prudence et d'analyse approfondie. Vous n'aimez pas ce qui vous paraît d'ordre irrationnel ou désorganisé, à commencer par les manifestations émotionnelles de l'âme humaine surtout quand elles s'expriment sans retenue. Votre rigueur vous amène à ne pas vous laisser emporter par celles-ci au point de pouvoir vous ériger souvent en juge envers vous-même et envers autrui. Cette grande force peut être aussi une de vos faiblesses.

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

Une des pistes d'amélioration vous concernant serait peut-être de vous ouvrir encore plus à la sensibilité humaine qui ne peut pas être mise en équations. Vous le ressentez bien mais pouvez avoir du mal à le mettre en application.

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

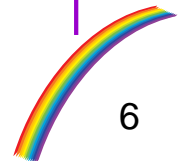


## Talents pour l'entreprise :

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

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

- ☆ Sait analyser les problèmes pour les résoudre
- ☆ Prend des décisions sûres
- ☆ S'appuie sur les règles pour faire un travail de qualité
- ☆ Est ordonné et précis
- ☆ Est consciencieux et sérieux
- ☆ Présente les faits sans montrer d'états d'âme
- ☆ Est très concentré, logique et factuel
- ☆ Est capable de travailler seul
- ☆ Est tolérant
- ☆ Est plutôt coopératif
- ☆ Favorise le consensus
- ☆ A une composante fiable
- ☆ A de la constance, de la patience et de la persévérance
- ☆ Est respectueux des personnes



## Environnement optimal

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

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

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

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

- ☆ Environnement de travail structuré
- ☆ Poste de travail propre, net et organisé.
- ☆ Règlements et procédures à suivre
- ☆ Critères de contrôle de la qualité élevés
- ☆ Expression originale de soi-même limitée
- ☆ Données à analyser
- ☆ Nécessité de capacité à travailler seul
- ☆ Cadre limitant les contacts relationnels
- ☆ Cadre permettant une approche plutôt calme et paisible des crises et des changements évitant les confrontations
- ☆ Participation au changement conduit par d'autres personnes
- ☆ Performance plutôt constante
- ☆ Participation à l'équipe
- ☆ Pas trop de changements soudains ou abrupts



## Paul, 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.*

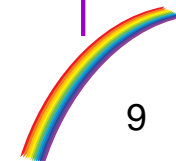
***Ce module détaille, par ordre décroissant, pour chacun(e) les points génériques suivis des points forts puis des risques correspondants pour votre Style Naturel et pour votre Style Adapté.***

***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.***

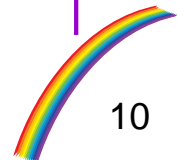
***Là encore, ce module tient compte de différents aspects de vous-même qui peuvent parfois se contredire et s'opposer, ce qui constitue une richesse en même temps qu'une éventuelle difficulté.***

***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.***

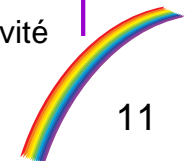
- A une approche structurée de la vente, depuis la prospection jusqu'au suivi.
- A une approche factuelle et logique de la vente.
- Ne considère pas la vente comme uniquement basée sur des rapports de force ou financiers.
- Aborde la vente avec méthode.
- Pour lui, la prise en compte des besoins de ses 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.
- ▲ 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.
- ▲ 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.



- ▲ Ne force pas le client et n'entraîne pas de réactions consécutives à une vente forcée.
- ▲ Rassure en prenant le temps qu'il faut.
- ▲ Répond aux objections d'une façon non agressive
- ▼ 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.
- ▼ Peut avoir du mal à conclure.
- ▼ Peut énerver certains prospects/clients qui ne le trouvent pas assez rapide et percutant.
- ▼ Peut manquer de conviction.



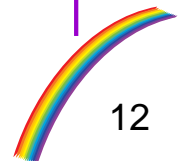
- Ne considère pas la vente comme uniquement basée sur des rapports de force ou financiers.
- N'a pas une approche particulièrement conventionnelle et structurée de la vente.
- Aborde la vente avec méthode.
- Pour lui, la prise en compte des besoins de ses interlocuteurs est une part importante du processus 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.
  - ▲ Ne force pas le client et n'entraîne pas de réactions consécutives à une vente forcée.
  - ▲ Rassure en prenant le temps qu'il faut.
  - ▲ Répond aux objections d'une façon non agressive
  - ▲ Est à l'aise dans la vente de produits et services originaux.
  - ▲ 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.
  - ▼ Peut avoir du mal à conclure.
  - ▼ Peut énerver certains prospects/clients qui ne le trouvent pas assez rapide et percutant.
  - ▼ Peut manquer de conviction.
  - ▼ Risque de ne pas attacher une importance suffisante 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.

Profil Orientation

Style Adapté de Vente



## Paul, dans l'exercice du Management Interactif

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

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

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

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

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

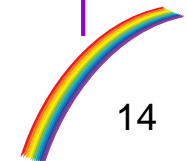
La tâche est d'autant plus risquée que des distorsions sont possibles :

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

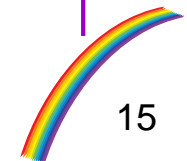
**Ce module détaille pour chacun(e) les points génériques suivis des points forts puis des risques correspondants pour votre Style Naturel et ensuite pour votre Style Adapté. Là encore, ce module tient compte de différents aspects de vous-même qui peuvent parfois se contredire et s'opposer, ce qui constitue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

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

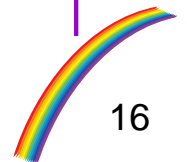
- A une approche plutôt conventionnelle et structurée du management.
- A une approche logique et factuelle du management.
- A une approche relativement peu directive du management.
- Ne considère pas le management comme uniquement basé sur des rapports de force.
- Ne se focalise pas sur les objectifs et les résultats, peut-être pas assez.
- ▲ Maîtrise avec perfection la logistique et les règles de réalisation d'un projet.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de son expertise.
- ▲ Se laisse peu griser par un succès ou démoraliser par un échec.
- ▲ Sait déléguer sans intervenir dans le périmètre de délégation : il laisse le délégataire expérimenter par essais-erreurs tant qu'il ne dépasse pas le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.
- ▲ Crée une synergie dans son équipe en assurant équilibre et équité.
- ▲ A une qualité d'attention qui lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indélébiles 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.
- ▼ Une de ses qualités qu'est sa composante « centrée sur les règles » peut lui faire oublier, dans une technocratie normative, la nécessité de considérer les personnes dans leur sensibilité et leur fragilité humaines.
- ▼ Peut être perçu comme technocrate en privilégiant le registre « hiérarchie des fonctions ». Il risque alors de plus tenir compte de lui-même et de la situation que d'autrui et de minimiser une « égalité des personnes ». Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abus de pouvoir fonctionnel.



- ▼ Peut parfois répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il risque de faire une enquête pour en déterminer les causes au lieu d'appeler les pompiers ... Il excelle cependant dans cette analyse quand le moment est venu de la faire.
- ▼ Peut exercer un contrôle de façon prématurée et non planifiée au cours d'une délégation parce que le délégataire le demande lui-même, ce qui risque de créer une forme d'assistanat paternaliste.
- ▼ Risque de se servir des règles et des procédures pour se protéger d'autrui. Il peut répondre à un collaborateur qui souhaite le rencontrer : « Faites-moi une note en trois exemplaires » ...
- ▼ Ne prend pas assez en compte l'importance de motiver son équipe ou a beaucoup de mal à le faire.
- ▼ Peut avoir du 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 manquant de fermeté.
- ▼ Peut avoir du mal à donner et garder le cap et à constituer un point de repère notamment dans les tempêtes.
- ▼ Hésite, si la situation l'exige, à prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▼ Peut minimiser la nécessité du contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▼ Peut ne pas répondre en urgence aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, à prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- ▼ 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.



- A une approche relativement peu directive du management.
- Ne considère pas le management comme uniquement basé sur des rapports de force.
- Ne se focalise pas sur les objectifs et les résultats, peut-être pas assez.
- N'a pas une approche particulièrement conventionnelle et structurée du management.
- Est à l'aise dans des contextes sortant de l'ordinaire.
- ▲ Sait déléguer sans intervenir dans le périmètre de délégation : il laisse le délégataire expérimenter par essais-erreurs tant qu'il ne dépasse pas le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.
- ▲ Crée une synergie dans son équipe en assurant équilibre et équité.
- ▲ A une qualité d'attention qui lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indéléguables qu'est l'orchestration générale. Néanmoins, il peut manquer de vision d'ensemble.
- ▲ Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs.
- ▲ Sait écouter et comprendre ses collaborateurs en conduite d'entretien individuel ou de réunion collective.
- ▲ 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.
- ▼ Peut avoir du 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 manquant de fermeté.
- ▼ Peut avoir du mal à donner et garder le cap et à constituer un point de repère notamment dans les tempêtes.



- ▼ Hésite, si la situation l'exige, à prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▼ Peut minimiser la nécessité du contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▼ Peut ne pas répondre en urgence aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, à prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- ▼ Peut remettre en cause les règles d'autorité.
- ▼ Peut être tenté de ne pas suivre la politique établie.
- ▼ 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.
- ▼ 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.



## Indicateurs

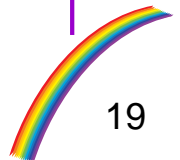
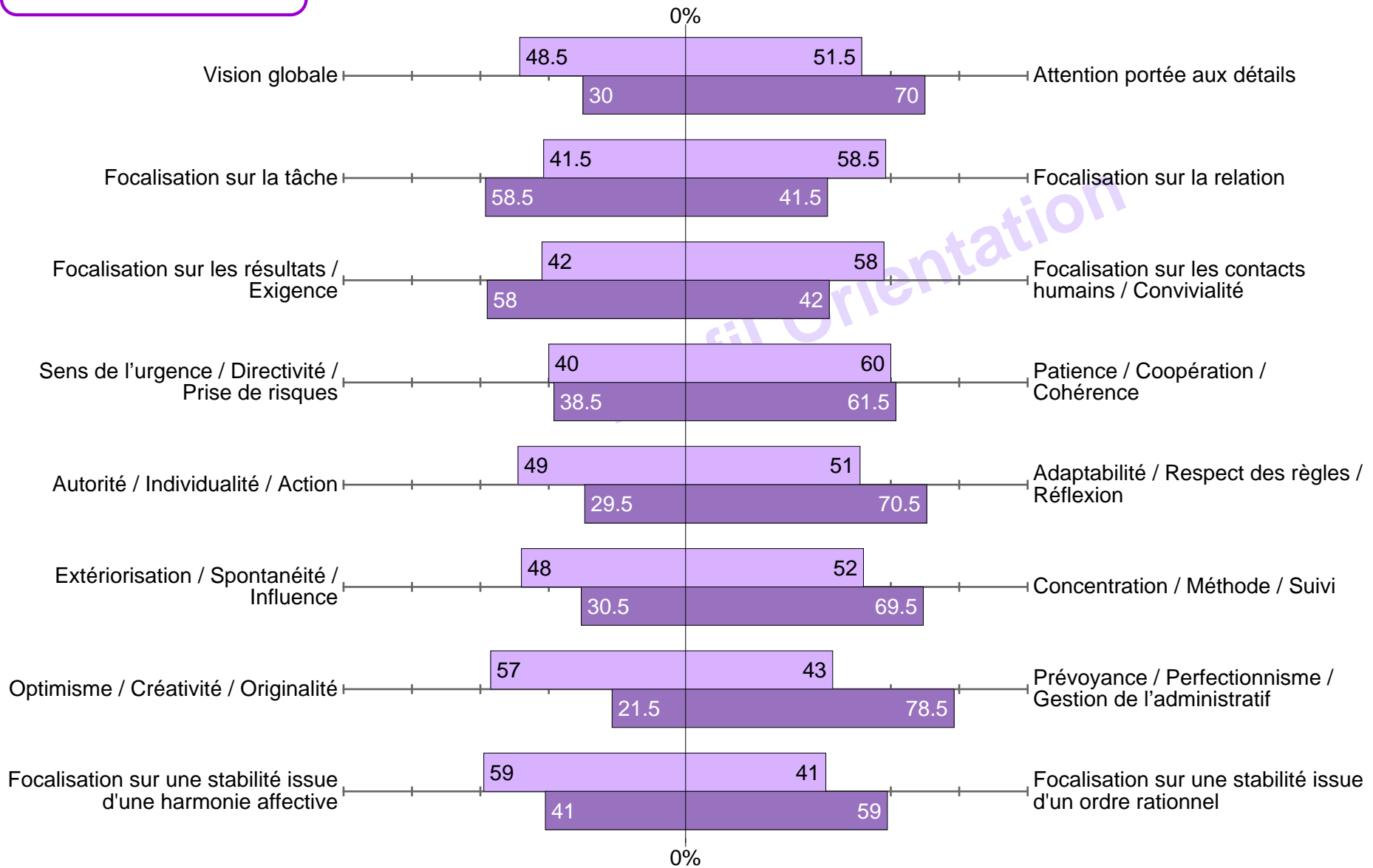
*Cette page a pour objet de synthétiser et de schématiser votre profil en 16 indicateurs, opposés 2 à 2, qui ne mesurent pas l'intensité des couleurs, comme c'est le cas avec les graphes, mais le rapport qu'elles ont entre elles.*

*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

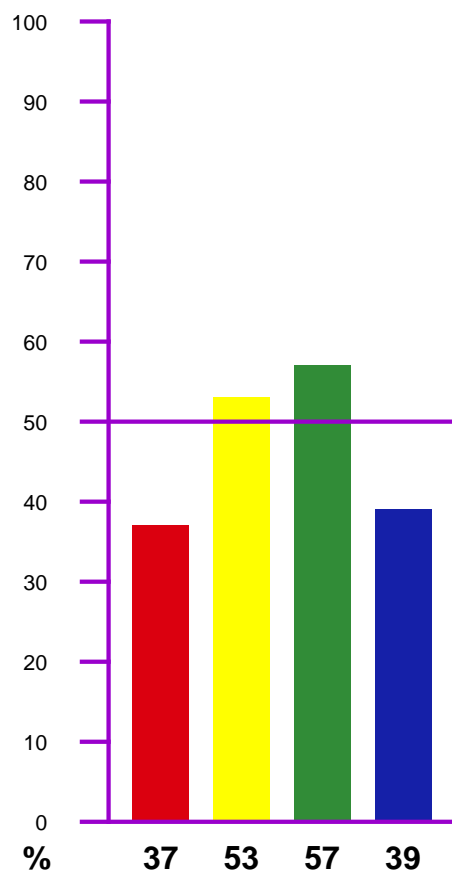
***Vous pouvez ainsi visualiser rapidement vos forces et vos points à améliorer qui en sont la contrepartie.***

***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.***

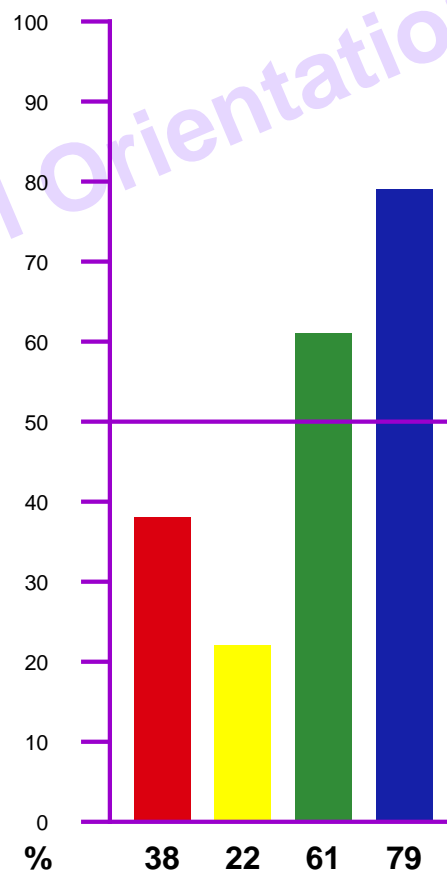


Paul DURAND

Style Adapté

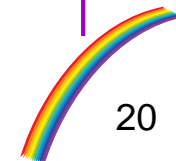


Style Naturel



Profil Orientation

Vos Graphes



## 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 :

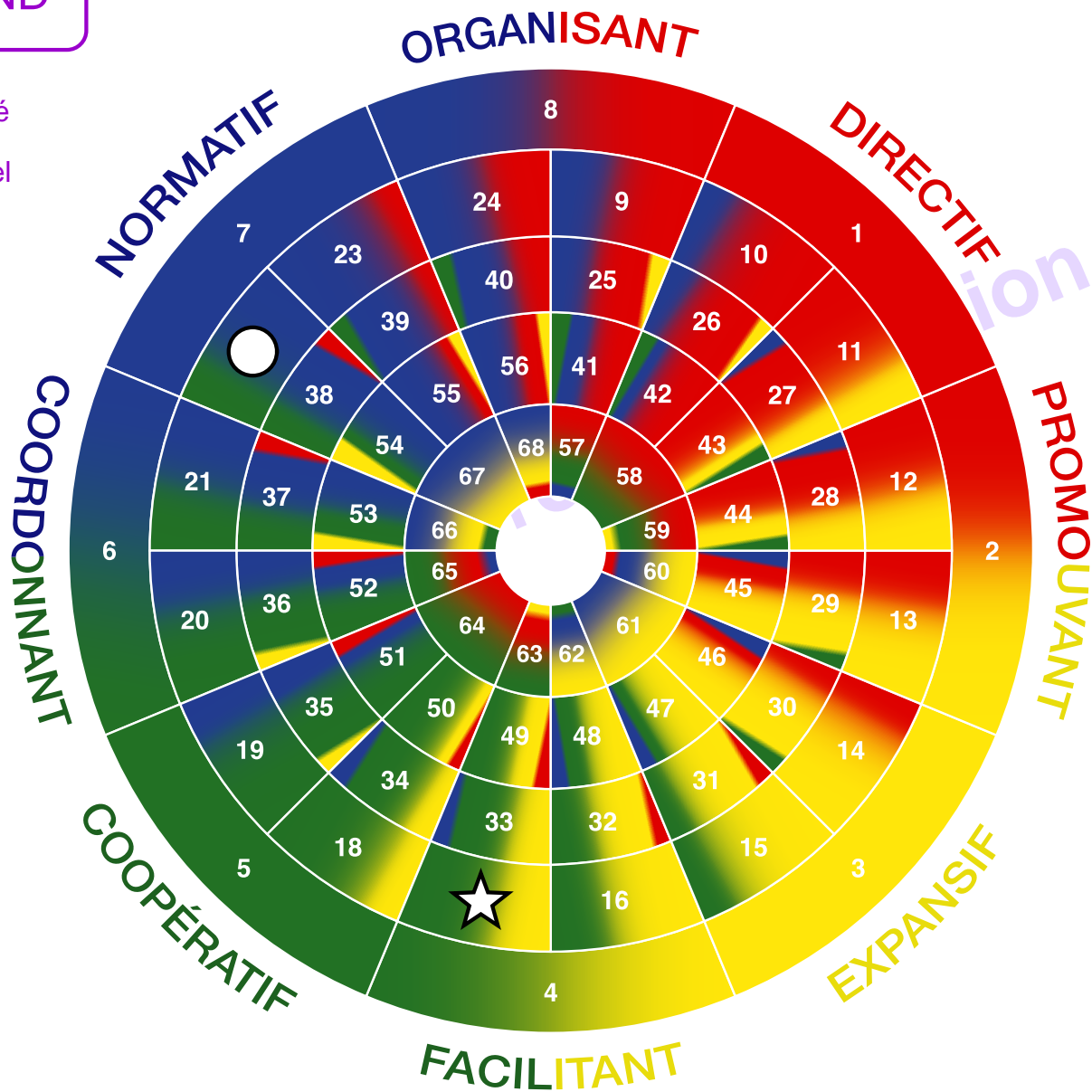
Style Adapté : **Facilitant**, position 17

Style Naturel : **Normatif**, position 22

Paul DURAND

☆ Votre Style Adapté

○ Votre Style Naturel



Votre Position sur la Roue

## Les Valeurs qui nuancent les Couleurs

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

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

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

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

La Motivation **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.

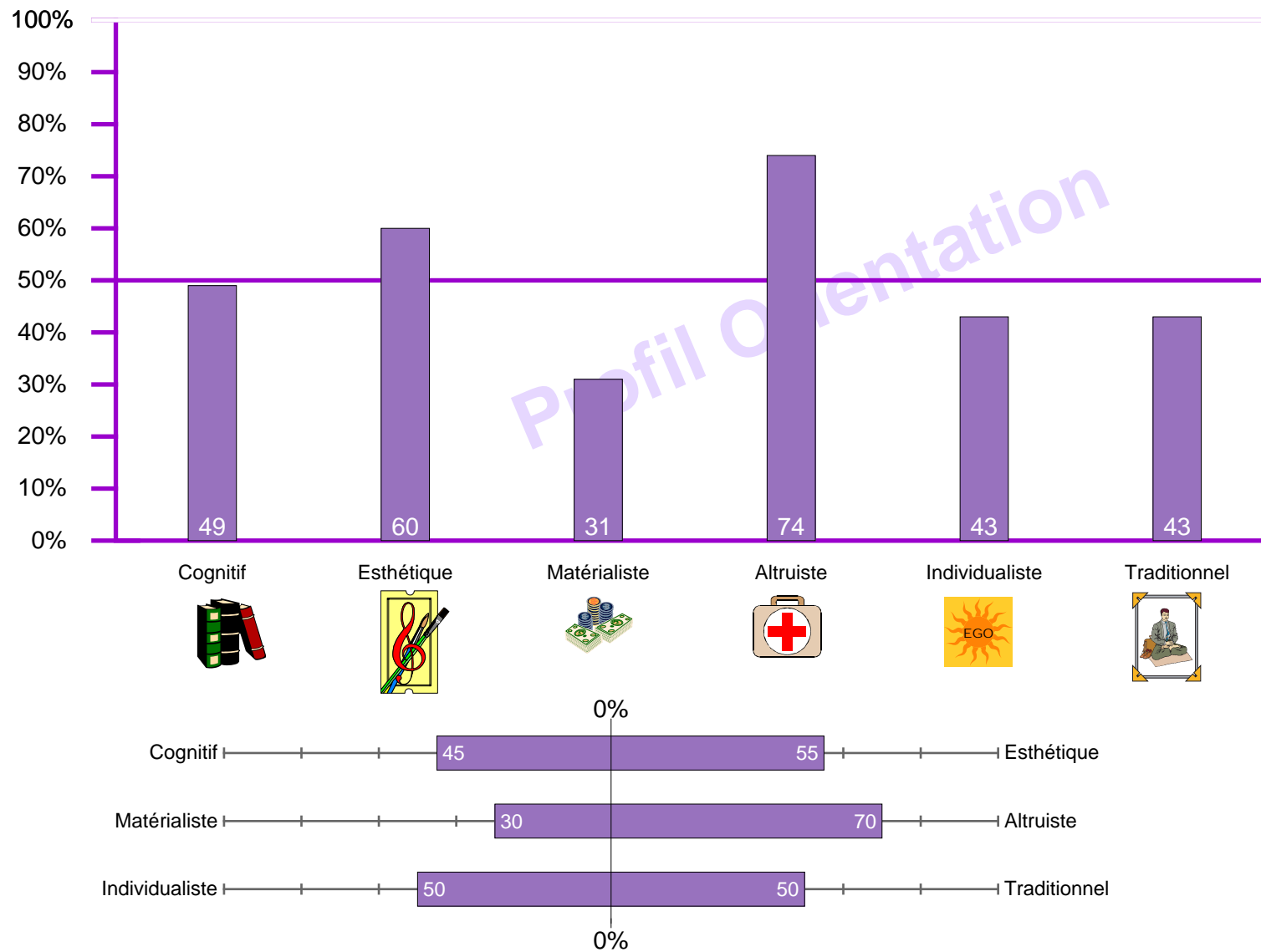
La Motivation **Individualiste** concerne la recherche du pouvoir et du contrôle de sa propre vie.

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.**

Paul DURAND



Vos Valeurs

