

Profil Personnel Arc En Ciel DISC

Management

Jules MOREAU



Le questionnaire original de Cleaver utilisé pour déterminer les Profils AEC DISC a fait l'objet d'une validation rigoureuse par un organisme spécialisé : SVI. Survey Validation Institute a pour mission de valider la fiabilité des méthodes et évaluations utilisées dans l'analyse des données en sciences sociales. Cette validation garantit la crédibilité du questionnaire AEC DISC, assurant aux utilisateurs qu'ils peuvent compter sur une méthodologie scientifiquement éprouvée pour comprendre et améliorer la compréhension des comportements et optimiser les interactions au sein de leurs équipes et communautés.

Table des matières

Introduction.....	3
Présentation des couleurs.....	4
Synthèse de vos graphiques.....	5
Talents pour l'entreprise.....	6
Environnement optimal.....	7
Vos Valeurs associées aux Couleurs.....	8
Vos caractéristiques générales.....	10
Votre Opposé.....	12
Vos caractéristiques particulières.....	14
Perceptions.....	16
Mieux communiquer avec vous.....	17
A éviter avec vous.....	18
Clés de la motivation.....	19
Clés du management.....	20
Vos domaines d'amélioration.....	21
Indicateurs.....	22
Le Management Interactif.....	24
Style Naturel de Management.....	25
Style Adapté de Management.....	27
Vos Couleurs.....	29
Comparaison Styles Naturel et Adapté.....	30
Vos Styles sur la Roue Arc En Ciel DISC.....	31
Votre Position sur la Roue Arc En Ciel DISC.....	32
Les Valeurs qui nuancent les Couleurs.....	33
Vos caractéristiques générales.....	34
Vos caractéristiques particulières.....	36
Vos Valeurs.....	38

Introduction

*L'être humain accompli est celui qui a :
La force et le courage de changer ce qu'il peut changer
La sérénité d'accepter ce qu'il ne peut pas changer
La sagesse d'en faire la différence*

Marc-Aurèle

Ce profil vous propose de :

- ☆ Changer ce que vous pouvez changer en vous afin de vous améliorer en érodant vos faiblesses
- ★ Accepter ce que vous ne pouvez pas changer en vous, en respectant vos limites
- ⊛ Acquérir la sagesse d'en faire la différence en vous comprenant mieux dans vos forces, vos faiblesses et vos limites en relation avec autrui et l'environnement.

Novateur tout en étant déjà largement validé, il synthétise les travaux de Carl JUNG sur les types psychologiques et la théorie DISC de William MARSTON conjointement à une recherche sur les comportements associés aux couleurs : La Méthode des Couleurs®.

"Aucune méthodologie expérimentale n'a jamais réussi et ne réussira jamais à rendre l'essence de l'âme ni même à donner une représentation suffisamment fidèle de ses manifestations complexes." (Carl JUNG)

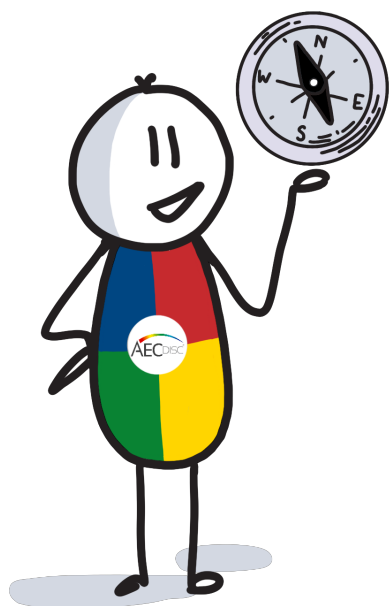
Ce profil ne prétend pas décrire la vérité en ce qui vous concerne. C'est plutôt une boussole vous permettant de mieux vous repérer.

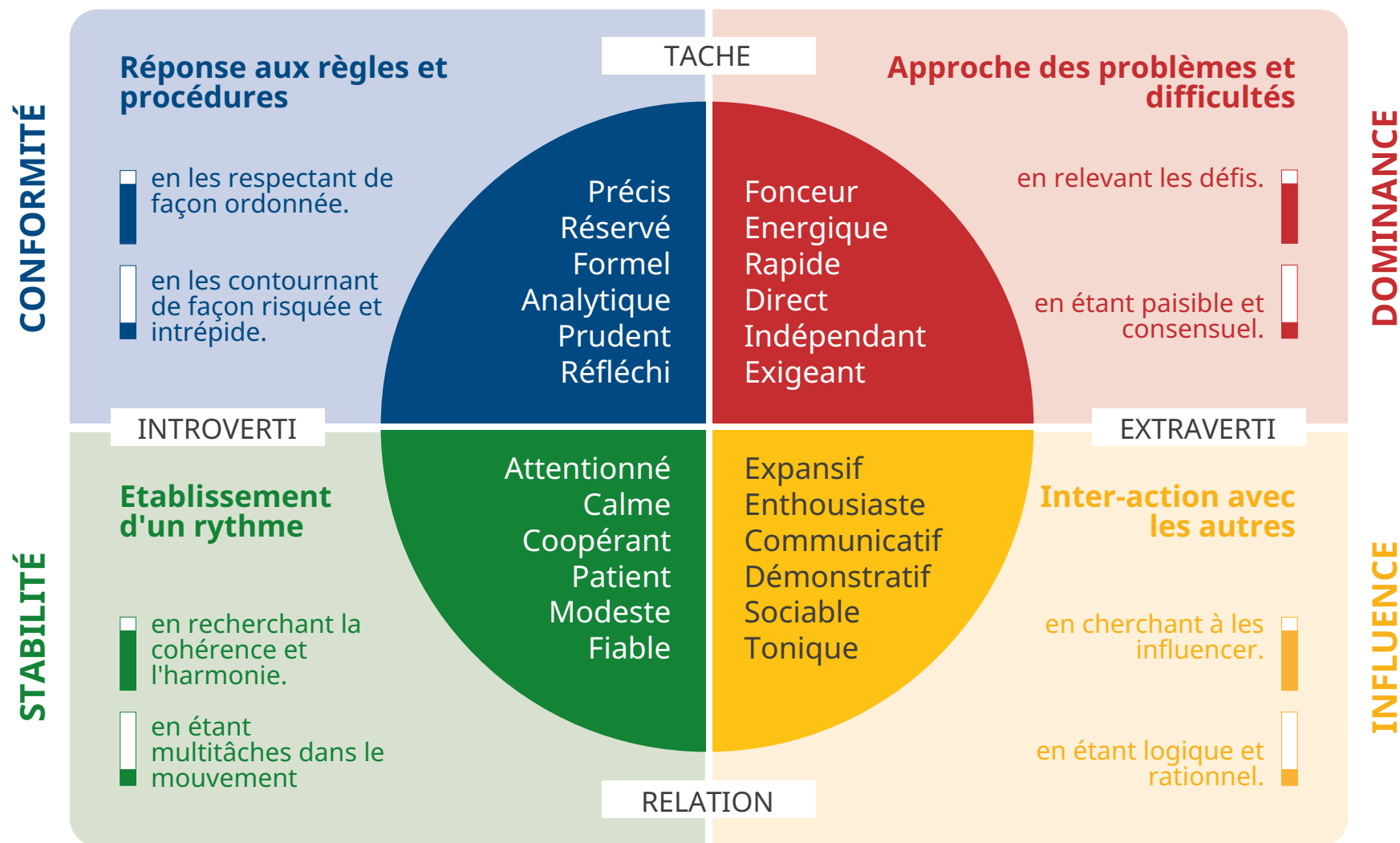
C'est votre profil personnel, parmi des milliers de profils différenciés. Aucun n'est meilleur qu'un autre. Il tient compte de parts différentes de vous-même qui peuvent parfois s'opposer.

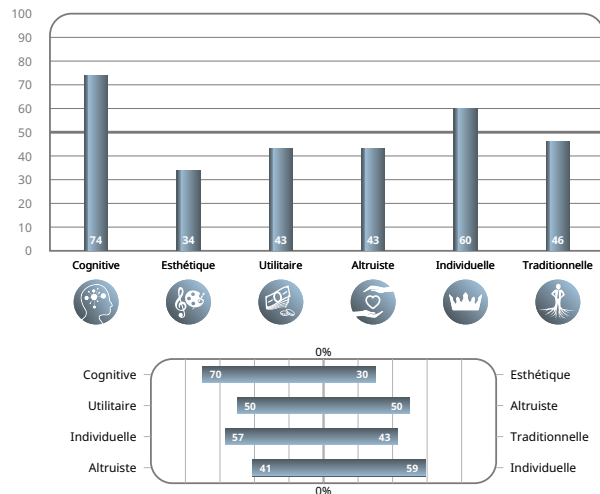
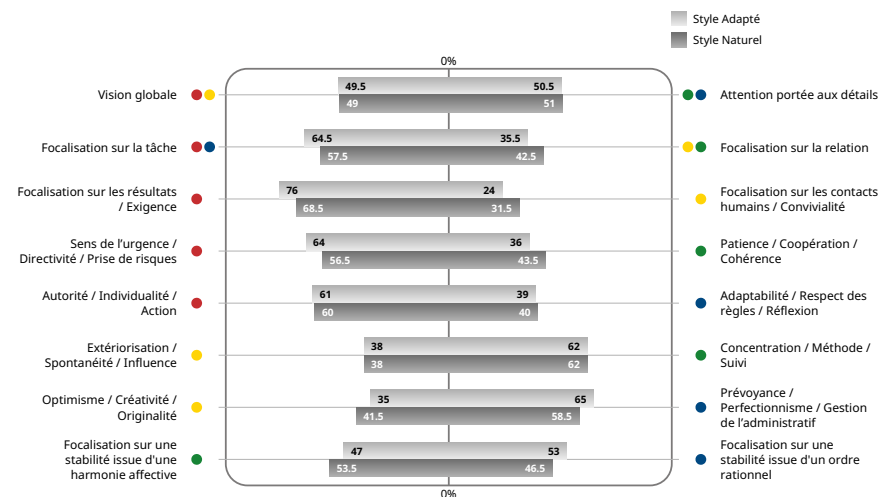
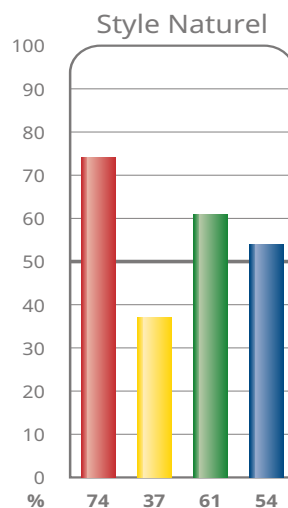
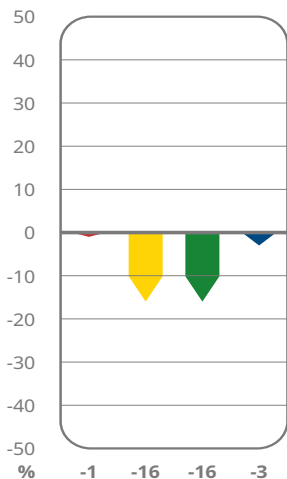
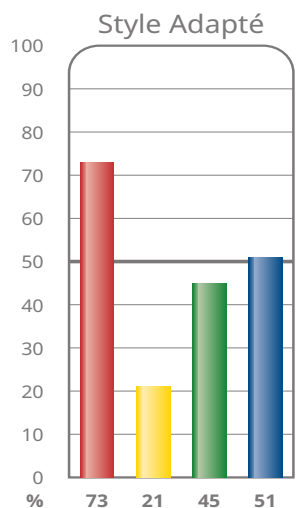
Si des phrases ou des mots vous gênent tout en faisant écho en vous, n'hésitez pas à les réécrire en employant vos propres mots, ceux qui ont un sens pour vous.

Ne tenez pas compte des éléments qui pourraient vous sembler inappropriés.

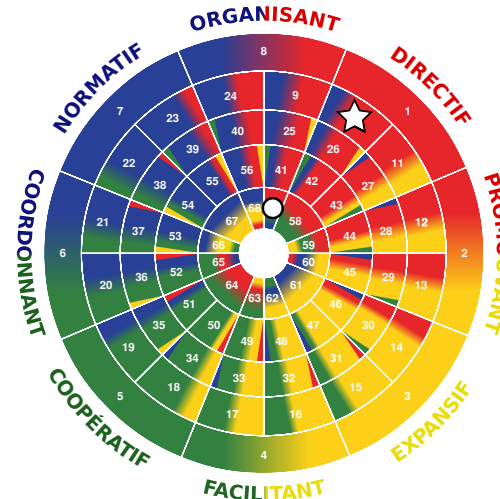
Vérifiez cependant auprès de personnes qui vous connaissent bien s'ils ne correspondent pas à une partie de vous-même que vous pourriez méconnaître.







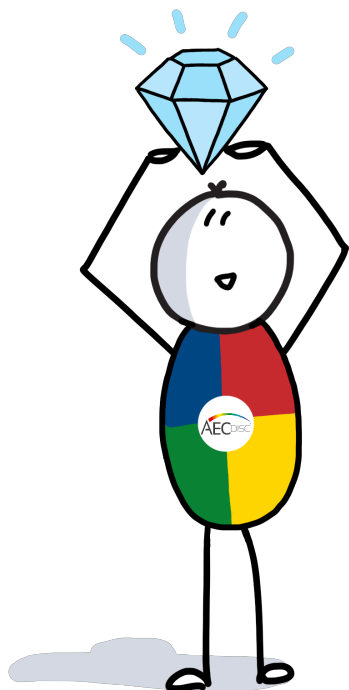
☆ Votre Style Adapté
○ Votre Style Naturel



Talents pour l'entreprise

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

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



- ☆ Est novateur
- ☆ A l'esprit d'initiative
- ☆ Aime relever des défis élevés
- ☆ Prend ses décisions en pensant aux résultats
- ☆ Est factuel et logique
- ☆ Est sérieux
- ☆ Ne se laisse pas emporter par son affectivité
- ☆ A une composante fiable
- ☆ A de la constance, de la patience et de la persévérance
- ☆ Est respectueux des personnes
- ☆ A la capacité de prendre du recul avec objectivité
- ☆ Sait être organisé avec soin
- ☆ Peut se conformer avec diplomatie quand c'est nécessaire

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.

- ☆ Missions stimulantes qui permettent de relever des défis
- ☆ Contexte de travail exigeant et confrontant
- ☆ Evaluation donnant une place importante aux résultats
- ☆ Large champ d'autorité
- ☆ Approche relativement logique et factuelle des problèmes
- ☆ Expression originale de soi-même limitée à l'intérieur d'un cadre
- ☆ Pas trop de contacts relationnels
- ☆ Participation à l'équipe
- ☆ Performance plutôt constante
- ☆ Pas trop de changements soudains ou abrupts
- ☆ Travail de détail qui requiert le respect de la qualité
- ☆ Poste de travail propre
- ☆ Critères établis à respecter

En complément de la partie "Les Valeurs qui nuancent les Couleurs" détaillée en fin de ce Profil, **cette partie met en relation et synthétise des Motivations profondes particulières** qui nous poussent à agir, représentées par les Valeurs, **et des comportements observables particuliers** qui indiquent comment nous agissons, représentés par les Couleurs.

Elle décrit les cohérences et les paradoxes entre les deux, soit en les renforçant soit en les nuancant.

Elle permet une vision plus large et globale de votre Profil.

Cette association doit être affinée en fonction des scores de vos Couleurs et de vos Valeurs.

Vos Valeurs associées aux Couleurs

Une composante directive et combative (Rouge supérieur à 50) de votre comportement :



Rend efficace votre rigueur intellectuelle



Est nuancée par votre minimisation de recherche de rentabilité qui n'est pas votre motivation principale



Renforce votre besoin de réussir votre vie avec détermination



Est nuancée par votre tolérance pour les systèmes de valeurs d'autrui

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



Renforce votre besoin de comprendre et de savoir intellectuel



Accompagne votre besoin de réussir votre vie sans pour autant être une "star"



Est associée à votre compréhension des points de vue différents

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



Manifeste votre recherche objective des faits dans la recherche d'un consensus



Est nuancée par votre besoin de vous affirmer méthodiquement et discrètement



Est associée à votre recherche du consensus en cohérence avec elle

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



Solidifie votre besoin de connaissances structurées

Vos Valeurs associées aux Couleurs

En complément de la partie "Les Valeurs qui nuancent les Couleurs" détaillée en fin de ce Profil, **cette partie met en relation et synthétise des Motivations profondes particulières** qui nous poussent à agir, représentées par les Valeurs, **et des comportements observables particuliers** qui indiquent comment nous agissons, représentés par les Couleurs.

Elle décrit les cohérences et les paradoxes entre les deux, soit en les renforçant soit en les nuanciant.

Elle permet une vision plus large et globale de votre Profil.

Cette association doit être affinée en fonction des scores de vos Couleurs et de vos Valeurs.



Exprime votre besoin de vous différencier, paradoxalement en conformité avec ces règles

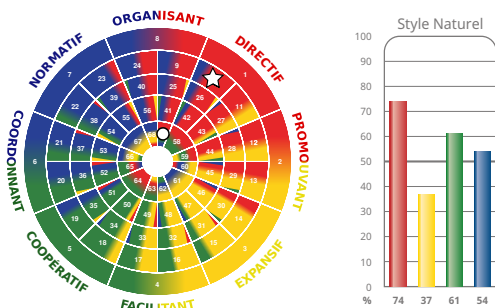


Manifeste, paradoxalement dans le respect d'un ordre factuel, votre ouverture à d'autres systèmes de valeurs que les vôtres

Vos caractéristiques générales

Les premières caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre position, parmi les 68 positions de la Roue Arc En Ciel DISC 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 "DIRECTIF" bien que votre position sur la Roue Arc En Ciel DISC située à la fin de votre Profil soit "ORGANISANT". Votre couleur dominante est le **Rouge**. Votre couleur auxiliaire est le **Vert**. Votre troisième couleur est le **Bleu**. C'est votre richesse et peut-être votre difficulté de gérer cette complexité. Regardez dans les pages suivantes la description de votre Opposé que vous êtes aussi, paradoxalement, plus ou moins... Ces trois couleurs doivent être nuancées en fonction de leur intensité en rapport avec celle de la quatrième couleur **Jaune**.

Ce qui vous caractérise en premier est votre indépendance, votre énergie, votre exigence, votre composante directe, concrète et opérationnelle, votre détermination malgré vents et tempêtes et votre capacité à prendre des décisions rapides et improvisées tout en sachant vous appuyer sur des informations précises. Vous avez, en effet, aussi une composante analytique et réfléchie. La difficulté vous stimule. En même temps et paradoxalement, vous savez manifester votre respect des personnes fait d'écoute, d'attention et de méthode nuancée.

Vous savez ce que vous voulez et vous y arrivez. Votre obstination pour aller de l'avant et atteindre vos objectifs élevés est à la hauteur de votre impatience. Cependant, les personnes qui vous connaissent peuvent aussi dire que vous êtes capable de patience et d'humanité.

Vous aimez l'action et la victoire. Vous aimez travailler sous la pression. Vous recherchez ce qui est inhabituel et aventureux et aimez prendre des risques élevés, tempérés par votre recherche de l'harmonie et votre réflexion, et relever des défis qui vous donnent le sentiment d'exister. Vous ne baissez pas facilement les bras et savez vous relever aussi vite et aussi souvent que vous pouvez tomber. On dit des personnes comme vous que ce sont des "battantes" qui savent aussi tenir compte des personnes dans leur recherche de résultats.

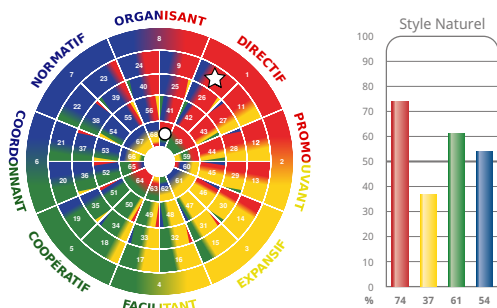
Vous aimez diriger avec une apparence plutôt carrée et déterminée tout en sachant manifester une certaine tolérance. Vous possédez une certaine autorité et attendez des autres qu'ils reconnaissent et acceptent cette autorité parce qu'elle n'est pas incompatible avec un esprit de coopération et une recherche du consensus. Vous êtes une personne de défis, de challenges sans lesquels vous risquez de vous ennuyer dans la routine, la lenteur et la monotonie si elles manquent d'harmonie ou ne sont pas structurées. S'il n'y a pas de problèmes qui vous mettent au défi, vous avez plutôt tendance à vous en créer vous-même pour pouvoir les résoudre et les dépasser.

Les mots "méthode", "prudence" et "consensus" font peu partie de votre vocabulaire mais vous pouvez les utiliser pour obtenir vos résultats. La confrontation, les conflits et la colère ne vous font pas peur. Vous les aimez comme vous aimez faire bouger les situations et les personnes en vous exprimant directement sans

Vos caractéristiques générales

Les premières caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre position, parmi les 68 positions de la Roue Arc En Ciel DISC 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.



mâcher vos mots avec un certain sens de la provocation que vous essayez de tempérer par votre recherche d'harmonie et de cohérence.

Vous résolvez les problèmes de façon logique et incisive. Vous voulez être libre de tout contrôle, supervision ou détail. Vous privilégiez l'action et la prise de décision à la réflexion, le risque à la prudence, les résultats à l'analyse des processus. Le mot "conformité" fait peu partie de votre vocabulaire mais vous savez l'utiliser quand c'est nécessaire. La diplomatie n'est pas votre point fort mais vous avez aussi la manifester si c'est nécessaire. Vous voulez que ça marche, moins vous importe comment. Vous savez cependant manifester votre intérêt pour les membres de l'équipe qui ont pour vous une importance certaine dans la réalisation d'un projet.

Vous jugez vos collaborateurs et vos collègues, comme vous vous jugez vous-même, sur les résultats tout en essayant de nuancer votre contrôle par vos capacités d'écoute et d'attention. L' "efficacité" est un de vos mots favoris. Votre exigence est aussi grande envers autrui qu'envers vous-même et vous pouvez vous montrer critique lorsque vos critères et votre exigence ne sont pas atteints. Votre affectivité vous permet de tempérer et d'essayer de faire passer cette exigence. Vous vous sentez plutôt invulnérable et une de vos peurs peut être de reconnaître vos faiblesses.

Le risque qui vous menace est de diriger en référence à vous-même et à la situation et de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte d'autrui, ce qui peut vous laisser percevoir comme individualiste et autocrate même si on vous reconnaît des qualités humaines indéniables.

Vos risques de conflit les plus fréquents se produisent avec le "COOPÉRATIF", votre Opposé, que vous pouvez considérer comme laxiste, pour ne pas dire mou, parce que sa douce affectivité introvertie contraste avec votre exigeante rationalité extravertie, même si celle-ci est teintée d'écoute et d'attention.

Votre Opposé

Votre Opposé est décrit au masculin, terme pris dans un sens générique, mais il peut représenter un homme ou une femme.

Les caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre typologie opposée, parmi les 68 positions sur la Roue Arc En Ciel DISC. 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, que vous êtes aussi paradoxalement plus ou moins, est plutôt du type "COOPERATIF" bien que sa position sur la Roue soit "FACILITANT". Sa couleur dominante est le **Vert**. Sa couleur auxiliaire est le **Rouge**. Sa troisième couleur est le **Jaune**. C'est aussi sa richesse et peut-être sa difficulté de gérer cette complexité.

Ce qui le caractérise en premier est sa sensibilité et son empathie, sa stabilité affable et réservée, sa patience, son attitude modérée et nuancée ainsi que sa capacité à faire ce "kilomètre de plus" pour aider quelqu'un qu'il considère comme un ami. En même temps et paradoxalement, il sait ce qu'il veut et peut manifester une exigence faite de décision, de directivité et d'efficacité qu'il essaie de faire passer grâce à sa convivialité relationnelle.

Votre Opposé a le sens de l'écoute et l'esprit d'équipe. Il est sensible aux autres, parfois jusqu'au dévouement. Il est à l'écoute avec patience et nuances et avance avec méthode, prudence et constance. Il travaille sans à-coups, sans prendre de grands risques sauf si c'est nécessaire, ce qui le rend discrètement fiable.

La "cohérence" est un de ses mots favoris, ainsi que la "confiance", la "loyauté" et la "fidélité". Son besoin d'harmonie l'amène à rechercher avec persévérance le consensus ou le compromis. Il ne s'énervait pas facilement. Sa profonde affectivité est introvertie et il ne partage pas facilement ses sentiments avec le premier venu. Il répond "Ca va" à ceux qui lui demandent s'il a passé une bonne journée, que celle-ci ait été bonne ou mauvaise. Il n'aime pas trop les personnes et les situations exubérantes dont il se méfie car il leur préfère le silence intérieur et/ou extérieur. Il y a cependant en lui un lutin qui sommeille et qui sort parfois de sa boîte.

Votre Opposé veille à prendre un chemin sûr, sans surprise et sans risque. Une de ses faiblesses concerne la prise de décision car il n'aime pas les conflits qui pourraient en découler, comme les changements rapides et brusques, l'impromptu, tout ce qui vient menacer une stabilité et qui peut avoir sur lui un effet paralysant. Il leur préfère une certaine forme de routine qui le sécurise. Il n'aime pas les pressions et il a parfois du mal à définir des priorités parce qu'il accorde la même importance à tout. Il peut avoir des difficultés à s'affirmer car il préfère nettement le consensus au dirigisme. Néanmoins, Il peut aussi faire preuve de fermeté d'une façon plus rationnelle et plus directe et sait remettre en cause l'ordre établi s'il le sent nécessaire.

Pour votre Opposé, la fin ne justifie pas les moyens parce que les personnes sont à ses yeux plus importantes que les chiffres, les ratios et les organigrammes organisationnels. Les gens viennent souvent le consulter car il sait écouter et suggérer des solutions avec un certain réalisme.

Votre Opposé

Votre Opposé est décrit au masculin, terme pris dans un sens générique, mais il peut représenter un homme ou une femme.

Les caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre typologie opposée, parmi les 68 positions sur la Roue Arc En Ciel DISC. Elles vous permettent de mieux comprendre celle-ci qui doit également être affinée en fonction de la personne concernée.

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

Sa tolérance et sa recherche de l'harmonie peuvent l'amener à être mal à l'aise avec une composante rationnelle, dure et froide de la réalité qu'il a tendance à négliger parce qu'elle est logique et arithmétique. Il peut cependant composer avec ce qui lui paraît d'ordre pragmatique ou centré sur l'efficacité comme la nécessité d'objectifs et de résultats, mais il ne prend peut-être pas suffisamment en compte ce qui lui paraît d'ordre rationnel ou organisé comme la nécessité de règles et de structures dans la réalisation de tout projet collectif.

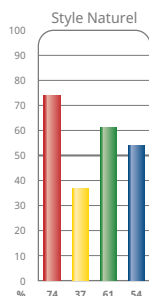
Le risque qui menace votre Opposé est de se focaliser sur un égalitarisme des personnes et de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte de lui-même, ce qui peut le faire passer pour laxiste.

Ses risques de conflit les plus fréquents se produisent avec vous, le "DIRECTIF", qu'il peut considérer comme autocrate parce que votre dure rationalité extravertie contraste avec sa douce affectivité introvertie.

Vos caractéristiques particulières

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.



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

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

Jules a une nature plutôt dirigiste, directe et quelque peu provocatrice. Les conflits ne lui font pas peur. Il manifeste aussi une qualité d'écoute et peut se montrer attentionné et consensuel. Les autres peuvent le percevoir comme une personne plutôt directive mais relativement humaniste. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Jules de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Jules recherche avec une exigence certaine la difficulté qui le stimule dans la réalisation des objectifs élevés qu'il se fixe. Il peut parfois se sentir invulnérable. Les autres peuvent aussi le percevoir comme plutôt dur vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis d'autrui. Il n'est pas très relationnel et convivial, est relativement méfiant et contrôlé et peut ainsi apparaître comme relativement austère.

Jules a une composante rationnelle. Il a une prédilection certaine pour l'action rapide sanctionnée par des résultats concrets ainsi que pour la prise de risques accompagnant celle-ci. Les autres peuvent le percevoir comme une personne plutôt pragmatique, fondeuse et impatiente. Il a aussi une nature relativement réfléchie qui peut prendre du recul et analyser l'information avant de prendre des décisions avec prudence. Il peut également être perçu comme une personne relativement mesurée et analytique. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Jules de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

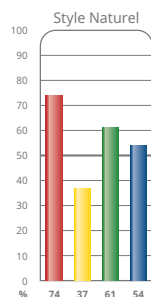
Jules a une nature respectueuse des règles et des procédures qui peut lui donner une apparence relativement conformiste. Il a aussi une composante logique et factuelle qui ne laisse pas trop de place à

Vos caractéristiques particulières

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.

l'originalité ou à l'émotivité et peut le laisser percevoir comme un peu rigoriste.



Il est important de comprendre que les autres peuvent nous percevoir, surtout quand nous sommes sous stress, différemment et plus sévèrement que nous nous percevons nous-mêmes. C'est d'autant plus possible qu'ils sont différents de nous et qu'ils se rapprochent de notre Opposé.

Même si les perceptions que les autres peuvent avoir de vous ne correspondent pas toujours à ce que vous êtes, il est cependant important pour vous d'en prendre conscience.

Cette page vous informe sur les risques de décalage qui peuvent exister entre ces deux perceptions.

En temps normal, vous vous percevez comme :

- ▲ Sérieux
- ▲ Réaliste
- ▲ Objectif
- ▲ Fort
- ▲ Structuré
- ▲ Concret

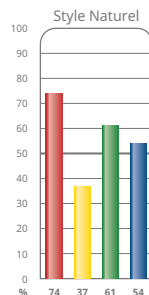
Les autres peuvent aussi vous voir en situation de stress :

- ▼ Froid
- ▼ Insensible
- ▼ Critique
- ▼ Inhumain
- ▼ Distant
- ▼ Exigeant

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.



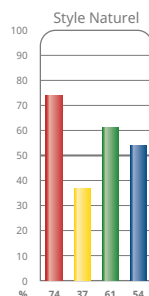
Votre interlocuteur devrait :

- Etre concret et décisif
- Parler en termes d'actions et de résultats,
- Vous mettre au défi
- Vous apporter des solutions, pas des problèmes
- Contrôler son émotivité
- Ne pas s'éparpiller
- Etre simplement à votre écoute
- Vous respecter
- Soutenir vos sentiments en manifestant un intérêt personnalisé
- Etre clair, précis et factuel
- Ne pas se montrer trop proche
- Ne pas se laisser absorber par son affectivité

A éviter 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 :

- Laisser trop de place au hasard et pas assez à la volonté personnelle
- Se montrer hésitant
- Décider à votre place
- Manquer d'assurance
- Trop jouer sur les sentiments
- Trop jouer sur les sentiments
- Vous toucher quand il vous parle
- Se répéter
- Vous obliger à répondre rapidement à sa façon crûment exposée de voir les choses
- Ne pas vous laisser le temps de réfléchir
- Faire des promesses qu'il ne peut pas tenir
- Affirmer sans prouver
- Etre désinvolte
- Trop parler de ses états d'âme

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.

Jules souhaite :

- ♥ Relever des défis à la mesure de sa volonté de gagner
- ♥ La possibilité d'exercer son autorité naturelle et d'agir en conséquence
- ♥ Etre tenu pour responsable de ses résultats
- ♥ Peu de contrôles qui entravent son action
- ♥ Une vie relationnelle restreinte
- ♥ La possibilité de se concentrer
- ♥ Un environnement prédictible où il n'a pas à montrer son affectivité
- ♥ Des informations logiques
- ♥ Le sentiment d'appartenir à une équipe
- ♥ Un environnement cohérent
- ♥ Des raisons logiques au changement
- ♥ Un travail de précision à faire
- ♥ Des consignes claires
- ♥ Une planification et peu de changements dans l'organisation
- ♥ Des arguments logiques

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.

Jules a besoin de :

- Connaître les résultats escomptés afin de les réaliser
- Missions difficiles qui le stimulent parce qu'elles autorisent peu d'excuses
- Adapter son énergie à l'intensité de la situation
- Mesurer son impact sur autrui
- Temps pour rassembler des faits et des données
- Exprimer ses idées avec plus d'enthousiasme
- Acquérir plus de confiance en lui
- Temps pour se familiariser avec autrui
- Savoir ce que pensent les autres
- Un climat paisible
- Se préparer quand la situation ou les personnes changent
- Outils et des méthodes
- Un travail concret
- Peu de changements dans l'organisation
- Un cadre prévisible et structuré

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.

Vos domaines d'amélioration

Jules peut avoir tendance à :

- Fixer des critères trop élevés pour les autres et pour lui-même
- S'appuyer sur des situations de crise
- Avoir du mal à déléguer car personne n'est aussi efficace que lui
- Se focaliser sur les résultats en oubliant l'importance des personnes, des processus ou des détails
- Se montrer renfermé sur lui-même et manquer de sympathie
- Etre trop concentré
- Paraître trop distant
- Ne pas assez rire
- Trop faire les choses comme elles étaient faites auparavant
- Céder pour éviter la controverse
- Ne pas agir sans directives
- Vouloir des explications détaillées avant de procéder à des changements pour être sûr de comprendre
- S'inquiéter plus que nécessaire
- Laisser les autres décider

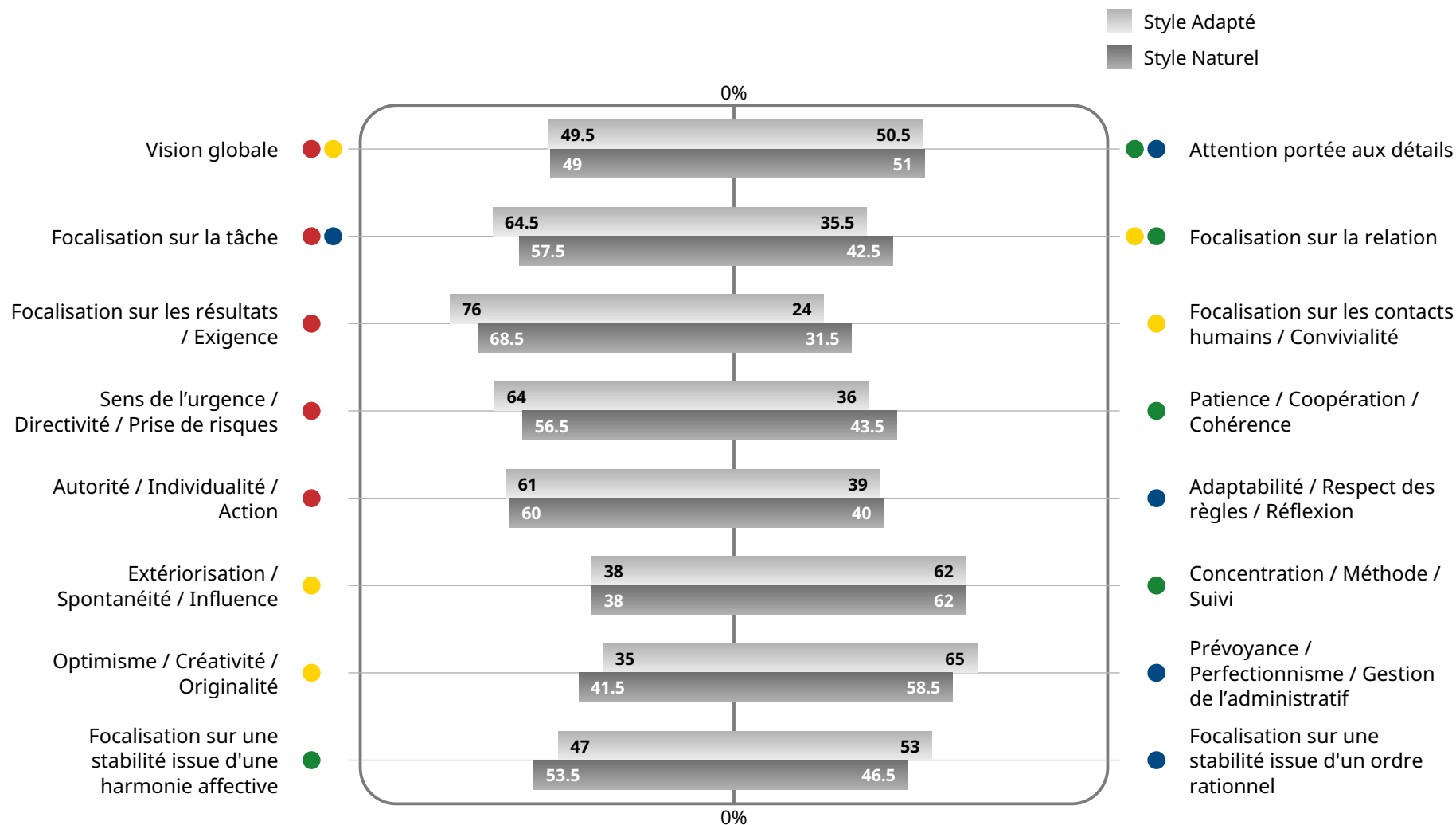
Cette page a pour objet de synthétiser et de schématiser votre profil en 16 indicateurs, opposés 2 à 2, qui ne mesurent pas l'intensité des couleurs, comme c'est le cas avec les graphes, mais le rapport qu'elles ont entre elles.

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.



Jules, 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.

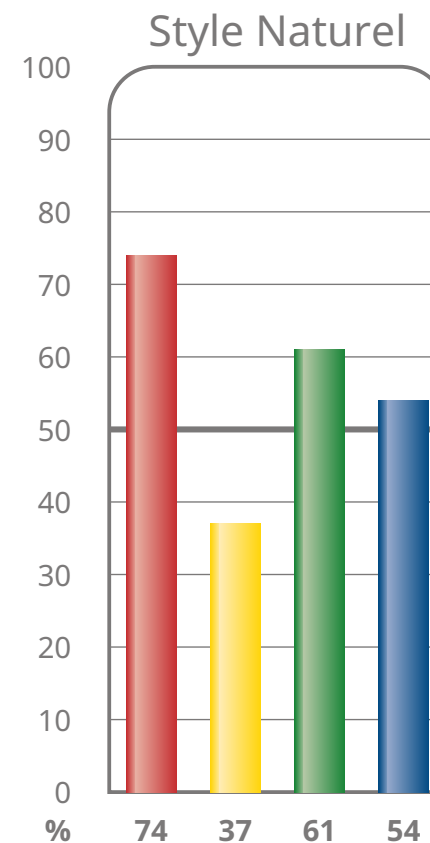
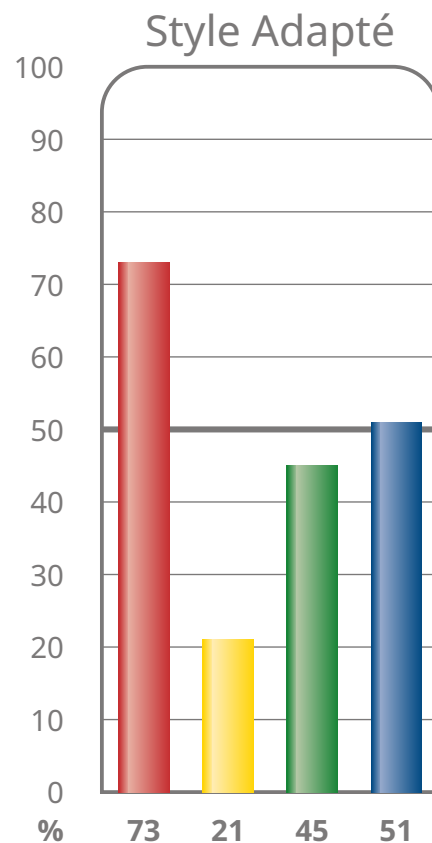
- A une prédilection pour un management directif.
- A une approche plutôt logique et factuelle du management.
- A une composante relativement conventionnelle et structurée du management.
- ▲ Sait exercer le contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▲ A une autorité grande naturelle qui s'exprime d'elle-même et que les autres lui reconnaissent.
- ▲ Sait, si la situation l'exige, prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▲ Assume fermement un de ses pouvoirs indélégalables qu'est la décision finale mais ne consulte peut-être pas assez son équipe auparavant.
- ▲ Conduit avec énergie son équipe vers la réalisation d'un projet, donne et garde le cap et constitue un point de repère notamment dans les difficultés.
- ▲ Sait répondre en urgence aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- ▲ Ne se laisse pas facilement griser par un succès ou démoraliser par un échec.
- ▲ Crée une synergie dans son équipe en assurant équilibre et équité.
- ▲ A une qualité d'attention qui lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indélégalables qu'est l'orchestration générale. Néanmoins, il peut manquer de vision d'ensemble.
- ▲ Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs.
- ▲ Sait écouter et comprendre ses collaborateurs en conduite d'entretien individuel ou de réunion collective.
- ▲ Assure la logistique et les règles de réalisation d'un projet.
- ▲ Son expertise l'aide à assumer son pouvoir et son autorité.
- ▼ Peut ne pas assez déléguer 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 à leur reprocher leur manque de compétence.
- ▼ 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.

- ▼ Risque d'intervenir à l'intérieur d'un périmètre de délégation plutôt que laisser le délégataire expérimenter par essais-erreurs tant qu'il ne dépasse pas le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.
- ▼ Peut 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.
- ▼ Ne prend peut-être pas assez en compte l'importance de motiver son équipe ou a du 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.
- ▼ Peut exercer un contrôle de façon prématurée et non planifiée au cours d'une délégation parce que son collaborateur le demande lui-même, ce qui risque de créer une forme d'assistanat paternaliste.

- A une approche logique et factuelle du management.
- A une prédilection pour un management directif.
- N'a pas une forte prédilection pour un management participatif.
- Peut mener différents projets avec différentes équipes en parallèle.
- A une composante relativement conventionnelle et structurée du management.
- ▲ Se laisse peu griser par un succès ou démoraliser par un échec.
- ▲ Sait exercer le contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▲ A une autorité grande naturelle qui s'exprime d'elle-même et que les autres lui reconnaissent.
- ▲ Sait, si la situation l'exige, prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▲ Assume fermement un de ses pouvoirs indélégalables qu'est la décision finale mais ne consulte peut-être pas assez son équipe auparavant.
- ▲ Conduit avec énergie son équipe vers la réalisation d'un projet, donne et garde le cap et constitue un point de repère notamment dans les difficultés.
- ▲ Sait répondre en urgence aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- ▲ Son équipe apprécie sa capacité de réactivité en cas de problèmes pour trouver une solution.
- ▲ Assure la logistique et les règles de réalisation d'un projet.
- ▲ Son expertise l'aide à assumer son pouvoir et son autorité.
- ▼ Ne prend pas assez en compte l'importance de motiver son équipe ou a beaucoup de mal à le faire.
- ▼ Peut ne pas assez déléguer 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 à leur reprocher leur manque de compétence.
- ▼ 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.
- ▼ Risque d'intervenir à l'intérieur d'un périmètre de délégation plutôt que laisser le délégataire expérimenter par essais-erreurs tant

qu'il ne dépasse pas le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.

- ▼ Peut 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.
- ▼ 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.
- ▼ Peut exercer un contrôle de façon prématurée et non planifiée au cours d'une délégation parce que son collaborateur le demande lui-même, ce qui risque de créer une forme d'assistanat paternaliste.



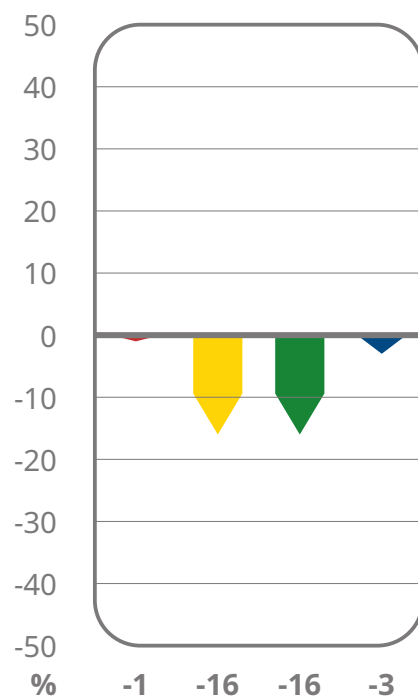
Comparaison Styles Naturel et Adapté

Cette section vous permet de connaître, d'analyser et de comprendre les différences qui peuvent exister entre votre Style Naturel, ce que vous êtes, et votre Style Adapté, ce que vous paraissez être.

La signification générale des Couleurs est à moduler en fonction de l'intensité des mouvements de celles-ci.

Elle vous permet de prendre conscience des risques de tension qui peuvent exister dans ces décalages et de comprendre si cette adaptation est plutôt :

- une stratégie consciente de réussite de votre initiative parce que l'environnement vous le demande,
- une stratégie de survie plus subie et moins consciente parce que l'environnement ne vous en laisse pas le choix, ce qui peut révéler un malaise plus ou moins profond.



Signification générale des Couleurs qui augmentent

Rouge : plus exigeant avec soi-même et autrui, orienté vers les résultats, combatif et dirigiste

Jaune : plus expansif, convivial, relationnel et spontané

Vert : plus coopératif, méthodique, concentré, constant, stable, cohérent, nuancé et patient

Bleu : plus centré sur les règles et procédures, perfectionniste, prévoyant, ordonné et réfléchi

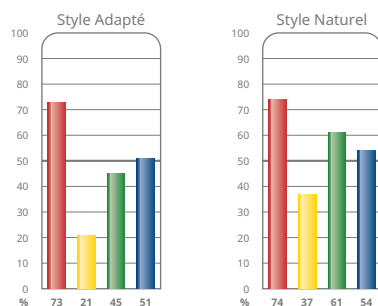
Signification générale des Couleurs qui diminuent

Rouge : plus conciliant, à l'écoute et paisible

Jaune : plus incisif, factuel, logique, solitaire, réservé et contrôlé

Vert : plus effervescent, rapide et multi-tâches

Bleu : plus intrépide, novateur et indépendant



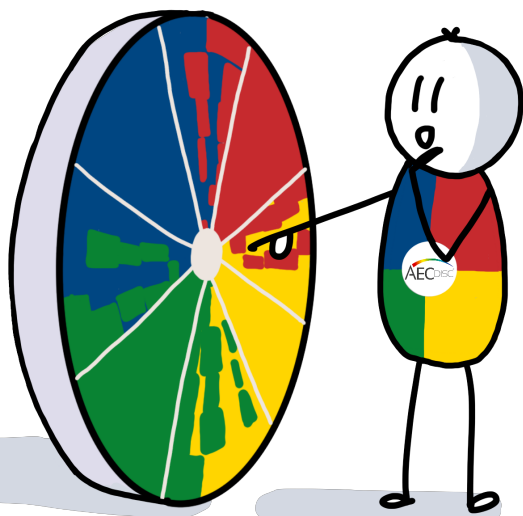
Vos Styles sur la Roue Arc En Ciel DISC

Chaque personne est unique. La Méthode Arc En Ciel DISC 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.

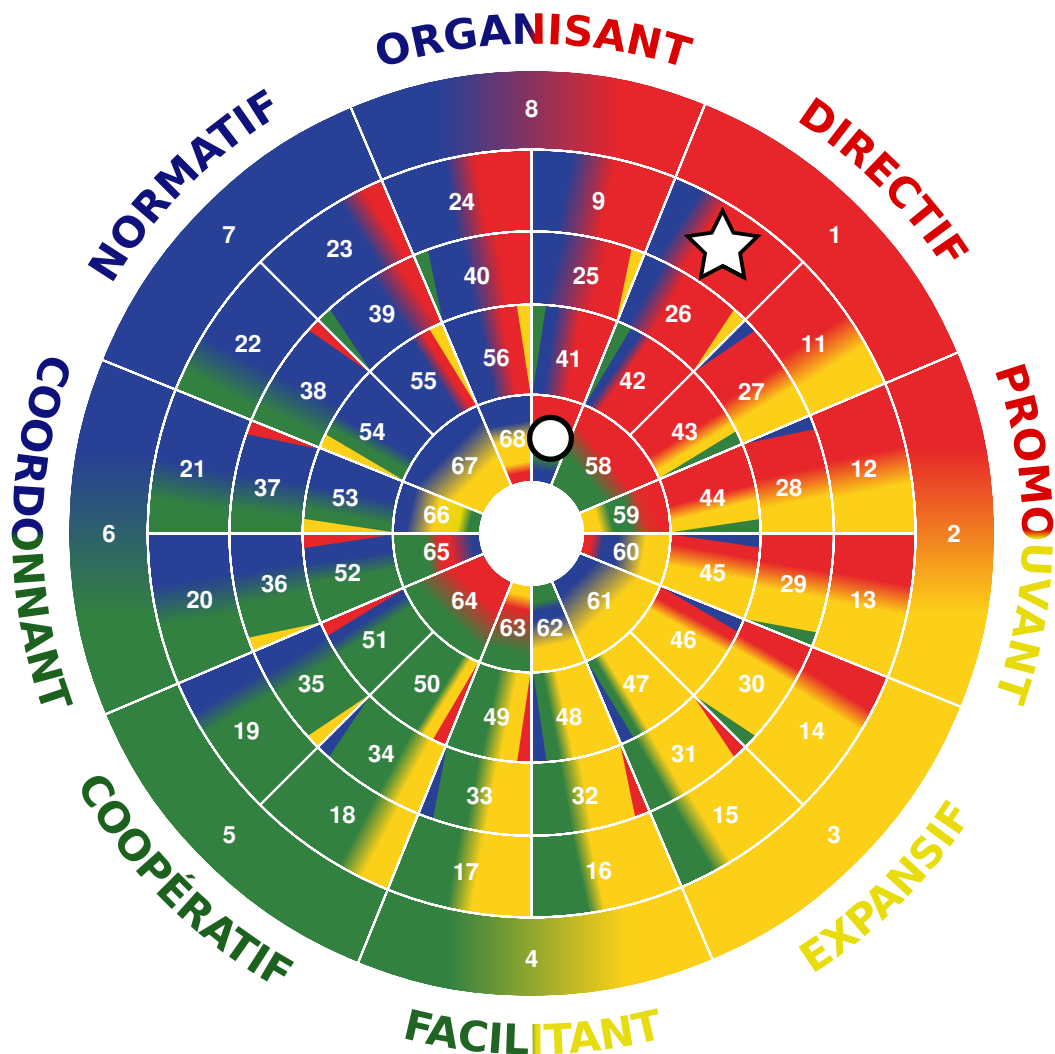
La Roue Arc En Ciel DISC est la représentation visuelle de 68 combinaisons principales de ces quatre couleurs en fonction de leurs différences d'intensité, regroupées selon ces huit types, pour le style naturel et pour le style adapté. **Elle ne tient compte que des intensités supérieures à 50%, et est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



Vos Styles sur la Roue Arc En Ciel DISC :

- ☆ Style Adapté : **Directif** position 10
- Style Naturel : **Organisant** position 57

- ☆ Votre Style Adapté
- Votre Style Naturel





Cognitive



Esthétique



Utilitaire



Altruiste



Individuelle



Traditionnelle

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 **Utilitaire** concerne la recherche de l'utilité, de la rentabilité et du retour sur investissement.

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

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

La Motivation **Traditionnelle** concerne toute personne qui place au-dessus d'elle un fort système de valeurs et des principes ayant une visée universelle. Elle situe l'individu dans un cadre éprouvé par le temps qui le dépasse.

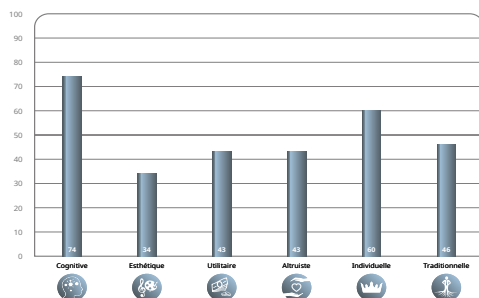
Elles correspondent aux grandes Valeurs de base reconnues par toute philosophie : la Vérité, la Beauté, l'Utilité, l'Amour, la Puissance et l'Unité. Ces Motivations profondes peuvent être opposées et analysées deux à deux : Cognitive – Esthétique, Utilitaire – Altruiste, Individuelle – Traditionnelle. 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.

Vos caractéristiques générales

En complément de la partie "Vos Valeurs associées aux Couleurs", cette partie décrit vos Motivations qui vous poussent à agir, représentées par vos Valeurs hautes, moyennes et basses, **considérées une par une dans leurs aspect positifs.**

Elle permet une vision plus large et globale de votre Profil en lien avec vos Couleurs.
Cette association doit être affinée en fonction des pourcentages de vos Couleurs et de vos Valeurs.



Une Motivation Cognitive forte :

- ☆ Recherche la vérité objective avec une grande curiosité
- ☆ Apprécie fortement lorsque la vérité peut être prouvée, validée et systématisée
- ☆ A un grand besoin d'apprendre et acquérir des connaissances intellectuelles
- ☆ Est très respectueux des théories rationnelles
- ☆ Recherche l'expertise dans ses études et ses domaines professionnel et/ou personnel
- ☆ Pose beaucoup de questions pour assouvir son besoin de comprendre
- ☆ Aime être cultivé par ses lectures et ses formations



Une Motivation Esthétique basse :

- ☆ A plutôt tendance à se fier et faire confiance principalement à l'objectivité
- ☆ Préfère se baser sur la réalité, les faits concrets et les connaissances vérifiées
- ☆ Peut avoir tendance à éviter de donner de l'importance à son intuition et à ses ressentis



Une Motivation Utilitaire basse :

- ☆ A plutôt tendance à être détaché du matériel et des gains économiques
- ☆ L'aspect financier peut être pour lui une source de conflit ou stress



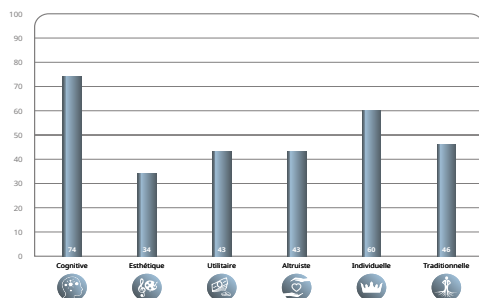
Une Motivation Altruiste basse :

- ☆ Peut avoir tendance à avoir une distance émotionnelle et un détachement face au bien-être d'autrui

Vos caractéristiques générales

En complément de la partie "Vos Valeurs associées aux Couleurs", cette partie décrit vos Motivations qui vous poussent à agir, représentées par vos Valeurs hautes, moyennes et basses, **considérées une par une dans leurs aspect positifs.**

Elle permet une vision plus large et globale de votre Profil en lien avec vos Couleurs.
Cette association doit être affinée en fonction des pourcentages de vos Couleurs et de vos Valeurs.



☆ A la capacité de se dissocier du facteur humain



Une Motivation Individuelle forte :

- ☆ Recherche le pouvoir et la maîtrise sur soi, sa vie et les autres
- ☆ Aspire à avoir un statut élevé
- ☆ Apprécie grandement être reconnu pour ce qu'il est
- ☆ A un grand besoin d'autonomie et d'indépendance
- ☆ Peut se considérer comme autodidacte
- ☆ Cherche constamment à progresser et à faire évoluer sa position
- ☆ A beaucoup de leadership naturel qu'il aime exercer
- ☆ A besoin de se différencier et de se sentir unique
- ☆ Peut avoir du mal à accepter l'autorité si elle n'est pas justifiée à ses yeux



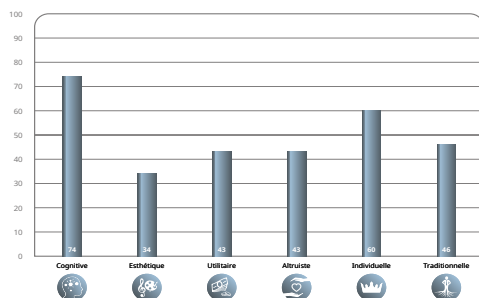
Une Motivation Traditionnelle basse :

- ☆ Accorde peu d'importance aux systèmes de références traditionnels
- ☆ Son système de valeurs n'influence pas beaucoup sa vie et il peut être changeant
- ☆ Est tolérant et ouvert face aux systèmes de valeurs d'autrui
- ☆ Est plutôt flexible et ouvert à des croyances différentes des siennes

En complément de la partie "Vos Valeurs associées aux Couleurs", cette partie décrit vos Motivations qui vous poussent à agir, représentées par vos Valeurs hautes, moyennes et basses considérées **deux à deux**.

Elle permet une vision plus large et globale de votre Profil en lien avec vos Couleurs.

Cette association doit être affinée en fonction des pourcentages de vos Couleurs et de vos Valeurs.



Vos caractéristiques particulières

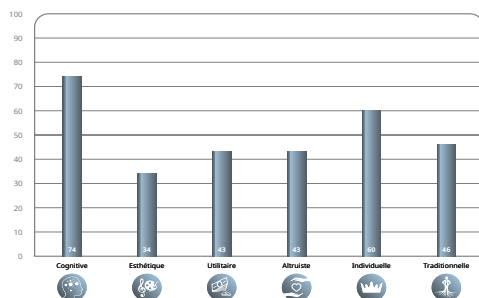
-   Fait principalement confiance à ses acquis cognitifs
-   Aime acquérir des connaissances dans tous les domaines sans chercher une utilité à celles-ci
-   Apprend pour le plaisir d'apprendre
-   Est orienté principalement vers les faits et les données plutôt que vers autrui et ses sentiments
-   Analyse les données avec objectivité et sang froid
-   A besoin d'être reconnu pour ses connaissances intellectuelles
-   Recherche à devenir un expert dans son domaine
-   A besoin d'autonomie dans ses recherches et son recueil d'informations et de connaissances
-   Peut rechercher à se former dans des écoles renommées
-   Apprécie avoir des diplômes et respecte ceux qui en ont
-   A une grande ouverture d'esprit face à la découverte de nouvelles connaissances
-   Recherche de façon objective comment faire avancer sa position et son statut social
-   Peut outrepasser l'harmonie afin d'acquérir davantage de pouvoir
-   Sa valorisation se base principalement sur sa personne plutôt que sur sa situation financière ou ses accomplissements matériels
-   Sa personne est au premier plan dans sa vie

Vos caractéristiques particulières

En complément de la partie "Vos Valeurs associées aux Couleurs", cette partie décrit vos Motivations qui vous poussent à agir, représentées par vos Valeurs hautes, moyennes et basses considérées **deux à deux**.

Elle permet une vision plus large et globale de votre Profil en lien avec vos Couleurs.

Cette association doit être affinée en fonction des pourcentages de vos Couleurs et de vos Valeurs.



Peut facilement exercer son pouvoir et son leadership en gardant une distance par rapport aux émotions et ressentis d'autrui



Lui seul a le pouvoir sur sa vie qu'il cherche à contrôler sans influence extérieure morale



Peut avoir tendance à être plutôt rebelle contre tout principe qu'il juge contraignant

