



**Anouar ATMANI**

jadh

20/07/2012

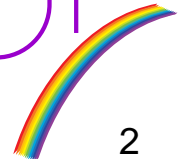
**Management**



Profil Personnel Arc-en-Ciel

## Table des matières

Introduction.....	3
Présentation des couleurs.....	4
Synthèse de vos graphiques.....	5
Talents pour l'entreprise.....	6
Environnement optimal.....	7
Vos caractéristiques générales.....	8
Votre Opposé.....	10
Vos caractéristiques particulières.....	12
Perceptions.....	14
Mieux communiquer avec vous.....	15
A éviter avec vous.....	16
Clés de la motivation.....	17
Clés du management.....	18
Vos domaines d'amélioration.....	19
Indicateurs.....	20
Le Management Interactif.....	22
Style Naturel de Management.....	23
Style Adapté de Management.....	25
Vos Couleurs.....	28
Comparaison Styles Naturel et Adapté.....	29
Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel.....	30
Votre Position sur la Roue.....	31
Les Valeurs qui nuancent les Couleurs.....	32
Vos caractéristiques générales.....	33
Vos caractéristiques particulières.....	35
Vos Valeurs.....	37



## 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)**

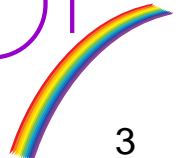
**Ce profil ne prétend pas décrire la vérité en ce qui vous concerne. C'est plutôt une boussole vous permettant de mieux vous repérer.**

**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.**

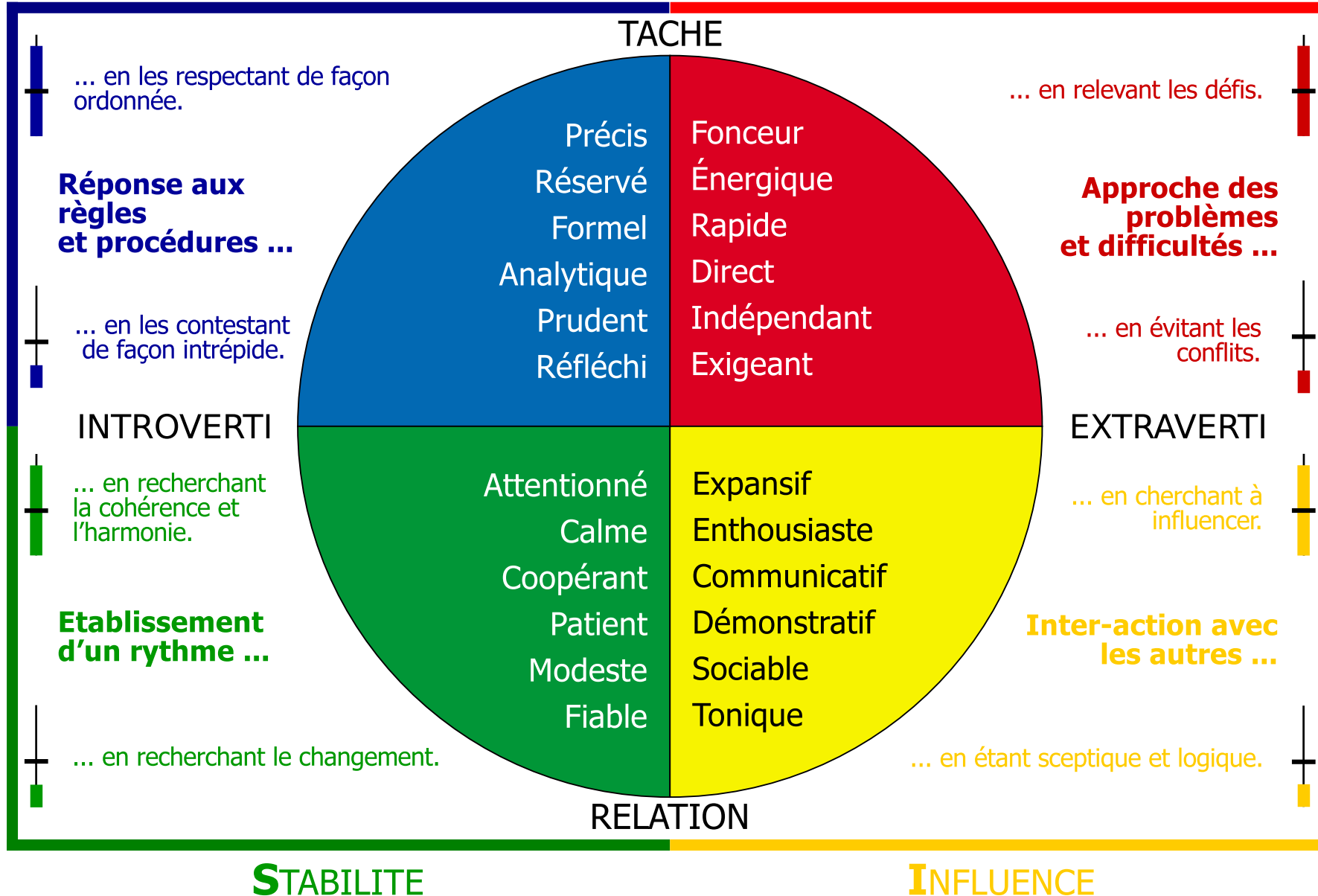
**Ne tenez pas compte des éléments qui pourraient vous sembler inappropriés.**

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

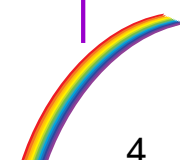


**CONFORMITE**

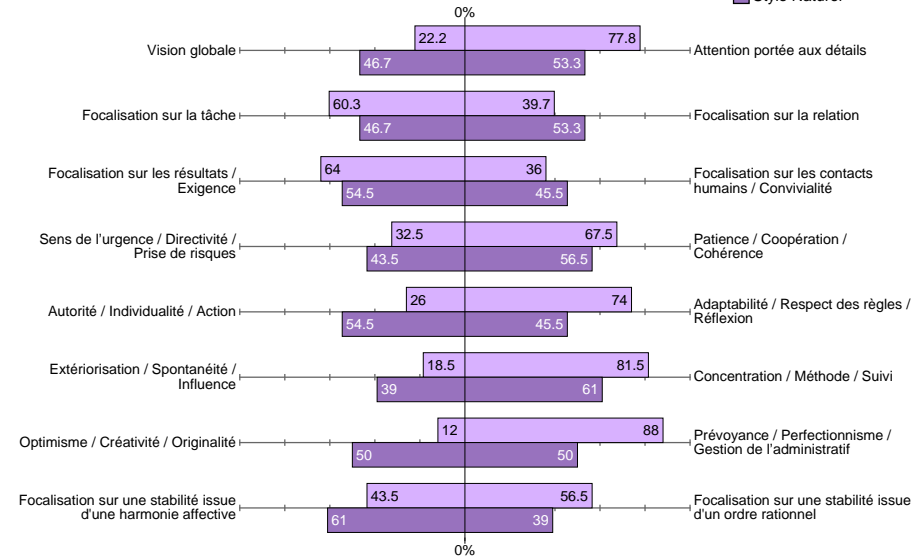
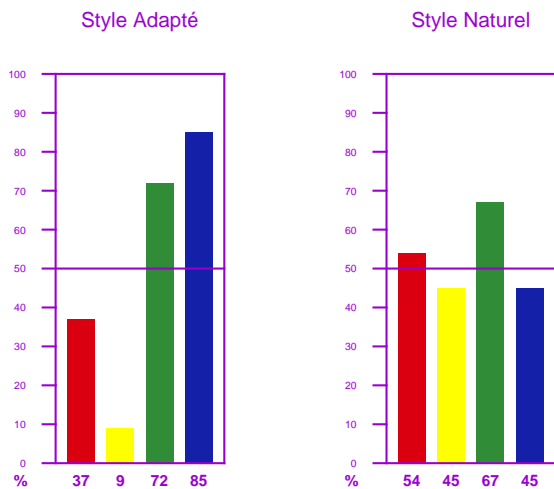
**DOMINANCE**



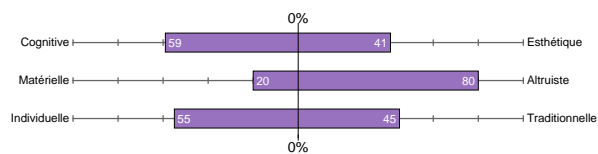
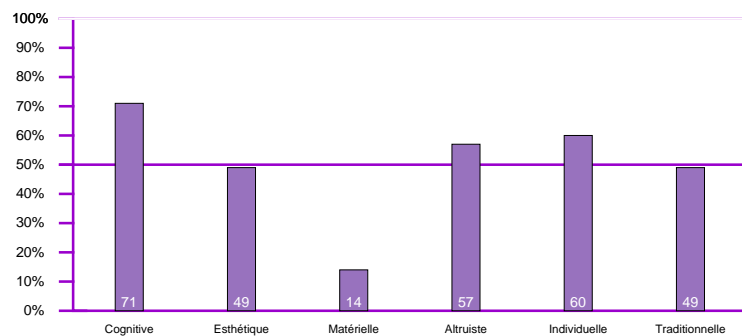
Présentation des couleurs



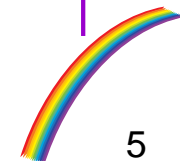
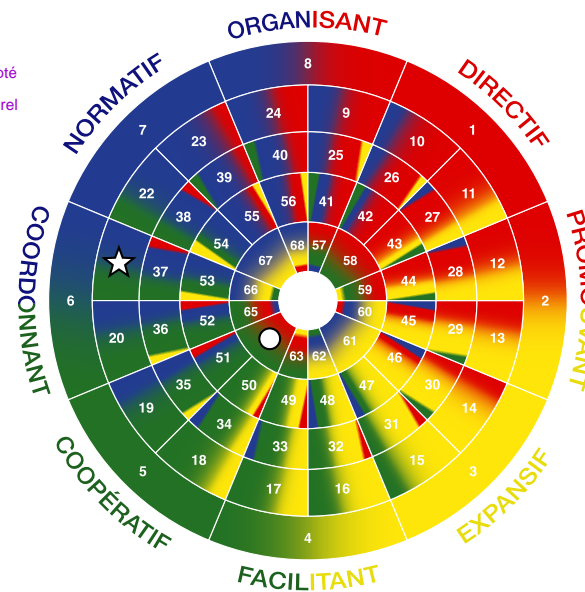
Style Adapté  
Style Naturel



Synthèse de vos graphiques



☆ 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.***

- ☆ A une bonne écoute
- ☆ Est stable, patient et compréhensif
- ☆ Est méthodique, cohérent et persévérant
- ☆ Est apaisant et contribue à apaiser les conflits
- ☆ Est plus indépendant que conformiste
- ☆ Sait ne pas s'enfermer dans les règlements
- ☆ Défend et apporte des idées neuves pour résoudre les problèmes
- ☆ Est factuel et logique
- ☆ Est sérieux
- ☆ Ne se laisse pas emporter par son affectivité
- ☆ A une manière créative de résoudre les problèmes
- ☆ Sait prendre des risques s'il le faut
- ☆ Peut se montrer décisif
- ☆ Est entreprenant



## 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.**

- ☆ Cadre de travail stable et sûr
- ☆ Ambiance chaleureuse et loyale de travail d'équipe
- ☆ Peu de changements soudains ou abrupts
- ☆ Nécessité de patience et de constance
- ☆ Pas trop de travail de détail
- ☆ Possibilité de tester de nouvelles idées
- ☆ Pas trop de contrôle et de supervision directe
- ☆ Pas trop de contacts relationnels
- ☆ Approche relativement logique et factuelle des problèmes
- ☆ Expression originale de soi-même limitée à l'intérieur d'un cadre
- ☆ Autorité correspondant aux responsabilités du poste
- ☆ Participation à la prise de décision
- ☆ Amorce et soutien du changement



## Caractéristiques générales de votre Style Naturel

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

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

Vous êtes plutôt du type "COOPERATIF" sur la Roue Arc-en-Ciel qui est à la fin de votre Profil. Votre couleur dominante est le Vert. Votre couleur auxiliaire est le Rouge. C'est votre richesse et peut-être votre difficulté de gérer ces deux composantes opposées et complémentaires de vous-même. Regardez dans les pages suivantes la description de votre Opposé que vous êtes aussi, paradoxalement, plus ou moins... Ces deux couleurs doivent être nuancées en fonction de leur intensité en rapport avec celle des deux autres couleurs Jaune et Bleu.

Ce qui vous caractérise en premier est votre sensibilité et votre empathie, votre stabilité affable et réservée, votre patience, votre attitude modérée et nuancée ainsi que votre capacité à faire ce "kilomètre de plus" pour aider quelqu'un que vous considérez comme un ami. En même temps et paradoxalement, vous savez ce que vous voulez et pouvez manifester une exigence faite de décision, de directivité et d'efficacité.

Vous avez le sens de l'écoute et l'esprit d'équipe. Vous êtes sensible aux autres, parfois jusqu'au dévouement. Vous êtes à l'écoute avec patience et nuances et avancez avec méthode, prudence et constance. Vous travaillez sans à-coups, sans prendre de grands risques sauf si c'est nécessaire, ce qui vous rend discrètement fiable.

La "cohérence" est un de vos mots favoris, ainsi que la "confiance", la "loyauté" et la "fidélité". Votre besoin d'harmonie vous amène à rechercher avec persévérance le consensus ou le compromis. Vous ne vous énervez pas facilement. Votre profonde affectivité est introvertie et vous ne partagez pas facilement vos sentiments avec le premier venu. Vous répondez "Ca va" à ceux qui vous demandent si vous avez passé une bonne journée, que celle-ci ait été bonne .... ou mauvaise. Vous n'aimez pas trop les personnes et les situations exubérantes dont vous vous méfiez car vous leur préférez le silence intérieur et/ou extérieur. Vous pouvez alors vous mettre en retrait et paraître paradoxalement détaché, suspicieux, factuel et logique.

Vous veillez à prendre un chemin sûr, sans surprise et sans risque. Une de vos faiblesses concerne la prise de décision car vous n'aimez pas les conflits qui pourraient en découler,





## Caractéristiques générales de votre Style Naturel

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

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

comme les changements rapides et brusques, l'impromptu, tout ce qui vient menacer une stabilité et qui peut avoir sur vous un effet paralysant. Vous leur préférez une certaine forme de routine qui vous sécurise. Vous n'aimez pas les pressions. Vous avez parfois du mal à définir des priorités parce que vous accordez la même importance à tout. Vous pouvez avoir des difficultés à vous affirmer car vous préférez nettement le consensus au dirigisme. Néanmoins, vous pouvez aussi faire preuve de fermeté d'une façon plus rationnelle et plus directe et savez remettre en cause l'ordre établi si vous le sentez nécessaire.

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

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

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

Vos risques de conflit les plus fréquents se produisent avec le "DIRECTIF", votre Opposé, que vous pouvez considérer comme autocrate parce que sa dure rationalité extravertie contraste avec votre douce affectivité introvertie.



## Votre Opposé

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

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

Votre Opposé, que vous êtes aussi paradoxalement plus ou moins, est plutôt du type "DIRECTIF". Sa couleur dominante est le Rouge. Sa couleur auxiliaire est le Vert. C'est aussi sa richesse et peut-être sa difficulté de gérer ces deux composantes opposées et complémentaires de lui-même.

Ce qui le caractérise en premier est son indépendance, son énergie, son exigence, sa composante directe, concrète et opérationnelle, sa détermination malgré vents et tempêtes et sa capacité à prendre des décisions rapides et improvisées. La difficulté le stimule. En même temps et paradoxalement, Il sait manifester son respect des personnes fait d'écoute, d'attention et de méthode nuancée.

Votre Opposé sait ce qu'il veut et il y arrive. Son obstination pour aller de l'avant et atteindre ses objectifs élevés est à la hauteur de son impatience. Cependant, les personnes qui le connaissent peuvent aussi dire qu'il est capable de patience et d'humanité.

Il aime l'action et la victoire. Il aime travailler sous la pression. Il recherche ce qui est inhabituel et aventureux et aime prendre des risques élevés, tempérés par sa recherche d'harmonie, et relever des défis qui lui donnent le sentiment d'exister. Il ne baisse pas facilement les bras et sait se relever aussi vite et aussi souvent qu'il peut tomber. On dit des personnes comme lui que ce sont des " battantes " qui savent aussi tenir compte des personnes dans leur recherche de résultats.

Votre Opposé aime diriger avec une apparence plutôt carrée et déterminée tout en sachant manifester une certaine tolérance. Il possède une certaine autorité et attend 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. C'est une personne de défis, de challenges sans lesquels il risque de s'ennuyer dans la routine, la lenteur et la monotonie si elles manquent d'harmonie. S'il n'y a pas de problèmes qui le mettent au défi, il a plutôt tendance à s'en créer lui-même pour pouvoir les résoudre et les dépasser.

Les mots "méthode", "prudence" et "consensus" font peu partie de son vocabulaire mais il peu les



## Votre Opposé

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

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

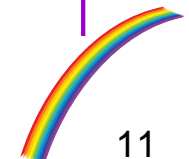
utiliser pour obtenir ses résultats. La confrontation, les conflits et la colère ne lui font pas peur. Il les aime comme il aime faire bouger les situations et les personnes en s'exprimant directement sans mâcher ses mots avec un certain sens de la provocation qu'il essaie de tempérer par son recherche d'harmonie et de cohérence.

Votre Opposé résout les problèmes de façon logique et incisive. Il veut être libre de tout contrôle, supervision ou détail. Il privilégie 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 son vocabulaire. La diplomatie n'est pas son point fort. Il veut que ça marche, peu lui importe comment. Il sait cependant manifester son intérêt pour les membres de l'équipe qui ont pour lui une importance certaine dans la réalisation d'un projet.

Il juge ses collaborateurs et ses collègues, comme il se juge lui-même, sur les résultats tout en essayant de nuancer son contrôle par son écoute et son attention. L' "efficacité" est un de ses mots favoris. Son exigence est aussi grande envers autrui qu'envers lui-même et il peut se montrer critique lorsque ses critères et son exigence ne sont pas atteints. Son affectivité lui permet de tempérer et d'essayer de faire passer cette exigence. Il se sent plutôt invulnérable et une de ses peurs peut être de reconnaître ses faiblesses.

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

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



## Caractéristiques particulières de votre Style Naturel

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

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

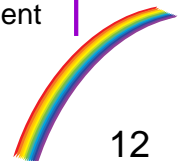
Anouar a une composante logique et factuelle qui ne laisse pas trop de place à l'originalité ou à l'émotivité et peut lui donner une apparence un peu rigoriste. En même temps et paradoxalement, il n'aime pas trop les règles et les procédures et peut avoir une capacité à remettre en cause l'ordre établi qui peut aussi le laisser percevoir comme un peu rebelle. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Anouar de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Anouar a une nature affective assez intériorisée faite de nuance et de méthode, de maturation lente, discrète et progressive, de fiabilité, de constance. Il se sent à l'aise dans un environnement prévisible, détendu où il n'y a que peu de projets en cours simultanément. Son aptitude certaine à contrôler ses émotions dans ses relations avec autrui peut lui donner une apparence assez diplomate mais aussi assez effacée. Il est relativement peu expansif et n'aime pas trop se mettre en avant de la scène. Il préfère travailler seul au sein d'une équipe. Les autres peuvent le percevoir comme plutôt introspectif.

Anouar aime bien la difficulté qui le stimule dans la réalisation des objectifs qu'il se fixe. Les autres peuvent le percevoir comme dur relativement vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis d'autrui. Il n'est pas très relationnel et convivial, est plutôt méfiant et contrôlé et peut ainsi apparaître comme aussi relativement austère.

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

Anouar aime l'action rapide sanctionnée par des résultats concrets ainsi que la prise de risques accompagnant celle-ci. Les autres peuvent le percevoir comme une personne relativement



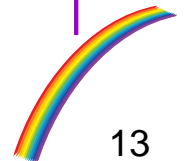
## Caractéristiques particulières de votre Style Naturel

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

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

pragmatique, fonceuse et impatiente. Il n'a pas une nature particulièrement réfléchie sachant prendre du recul et analyser l'information d'une façon précise et détaillée avant de prendre des décisions mesurées. Les autres peuvent aussi le percevoir comme une personne aussi relativement peu analytique.

Anouar recherche profondément la cohérence, la stabilité et l'harmonie qu'il trouve dans un ressenti affectif et non dans une explication rationnelle, ce qui lui donne une apparence plutôt paisible. En même temps et paradoxalement, il n'aime pas trop l'ordre, la planification et l'organisation. Les autres peuvent également le percevoir comme une personne pas très ordonnée.



## Perceptions

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

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

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

**En temps normal, vous vous percevez comme :**

- ▲ Stable
- ▲ Cohérent
- ▲ Attentionné
- ▲ Méthodique
- ▲ Nuancé
- ▲ Coopératif

**Les autres peuvent aussi vous voir en situation de stress :**

- ▼ Craintif
- ▼ Rigide
- ▼ Lent
- ▼ Non affirmé
- ▼ Tournant autour du pot
- ▼ Laxiste



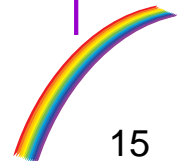
## Ce qu'il faut faire pour mieux communiquer avec vous

*Cette section décrit ce qu'il convient de faire pour mieux communiquer avec vous, par ordre décroissant.*

***Il vous est conseillé de la montrer aux personnes avec lesquelles vous êtes en relation et avec lesquelles vous avez des difficultés de communication.***

### **Votre interlocuteur devrait :**

- Faire attention de ne pas tomber dans des sujets de friction
- Exprimer ses sentiments personnels avec simplicité, sincérité et sobriété
- Créer un environnement amical non menaçant
- Vous accordez le temps de lui faire confiance
- Vous offrir des assurances personnelles
- Discuter en cas de désaccord
- Avancer sans formalité
- Contrôler son émotivité
- Ne pas s'éparpiller
- Etre concret et pragmatique
- Vous montrer qu'il est capable de prendre des décisions
- Avoir un objectif et le poursuivre avec vous



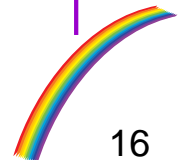
## **A éviter de faire pour mieux communiquer avec vous**

*Cette section décrit ce qu'il convient d'éviter pour mieux communiquer avec vous, par ordre décroissant.*

***Il vous est conseillé de la montrer aux personnes avec lesquelles vous êtes en relation et avec lesquelles vous avez des difficultés de communication.***

### **Votre interlocuteur devrait éviter de :**

- ▶ Etre incohérent
- ▶ Se montrer insensible
- ▶ Etre trop rapide et abrupt
- ▶ Offrir des assurances ou des garanties qu'il ne peut pas honorer
- ▶ Forcer votre décision
- ▶ Invoquer les règlements pour justifier ses actions et résultats
- ▶ Analyser dans les détails
- ▶ Trop jouer sur les sentiments
- ▶ Vous toucher quand il vous parle
- ▶ Se répéter
- ▶ Trop réfléchir et pas assez agir
- ▶ Poser des questions pour la forme ou des questions inutiles qui ne servent à rien
- ▶ Se montrer évasif et flou
- ▶ Etre directif ou donner des ordres





## 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.***

### Anouar souhaite :

- ♥ Une appréciation constante et un sentiment de sécurité dans l'équipe
- ♥ Un environnement prévisible et limité
- ♥ Du temps pour s'adapter aux changements
- ♥ Des activités qu'il peut mener jusqu'au bout
- ♥ Des projets sortant de l'ordinaire
- ♥ Pas d'étroite surveillance ou de contrôle
- ♥ Une vie relationnelle restreinte
- ♥ La possibilité de se concentrer
- ♥ Un environnement prédictible où il n'a pas à montrer son affectivité
- ♥ Des informations logiques
- ♥ Des situations auxquelles il peut se confronter : de nouveaux défis ou problèmes à régler
- ♥ La possibilité de décider et de diriger quand c'est nécessaire
- ♥ Une reconnaissance de ses résultats concrets



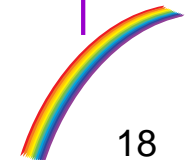
## Clés du management

*Cette section représente quelques éléments, par ordre décroissant, qui vous permettent de donner le meilleur de vous-même grâce à un management adapté.*

***Parlez-en à votre manager afin qu'il puisse éventuellement réajuster sa façon de vous manager.***

### Anouar a besoin de :

- Etre présenté quand il intègre une nouvelle équipe
- Situations qui ne le mettent pas en avant
- Une ambiance de coopération
- Relations sincères
- La reconnaissance de sa loyauté
- Collègues de travail avec lesquels il aime travailler
- Un patron tolérant
- Une liberté pour créer de nouveaux projets
- Une aide pour les détails
- 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
- Comprendre son rôle dans l'équipe : soit en être un membre soit en être le chef
- Avoir des pouvoirs de décision en rapport à sa motivation
- Savoir que son efficacité est un paramètre significatif de son évaluation



## Vos domaines d'amélioration

*Vous trouverez ci-dessous quelques pistes d'amélioration, par ordre décroissant, concernant votre Style Naturel.*

***Là encore, ce profil est votre profil personnel parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes de vous-même qui peuvent parfois s'opposer. Celles-ci sont plus ou moins encore d'actualité en fonction du travail que vous avez déjà effectué sur vous-même.***

***Choisissez une à trois de ces recommandations qui vous paraissent le plus s'appliquer à vous et élaborer un plan d'action qui vous permettra de vous exercer à suivre celles-ci.***

### Anouar peut avoir tendance à :

- Maintenir le statut quo et attendre les directives pour agir
- Prendre du temps avant d'accepter le changement
- Se contenter des choses telles qu'elles sont
- Avoir du mal à établir des priorités
- Résister à toute pression d'accélérer son allure
- Ne pas assez prendre en compte la dimension de la réflexion
- Ne pas assez se conformer quand c'est nécessaire
- Manquer d'ordre
- Se montrer renfermé sur lui-même et manquer de sympathie
- Etre trop concentré
- Paraître trop distant
- Ne pas assez rire
- Etre directif et manquer parfois de tolérance et de patience
- Pouvoir être trop tourné vers les résultats aux dépens d'autres critères
- Argumenter



## 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.*

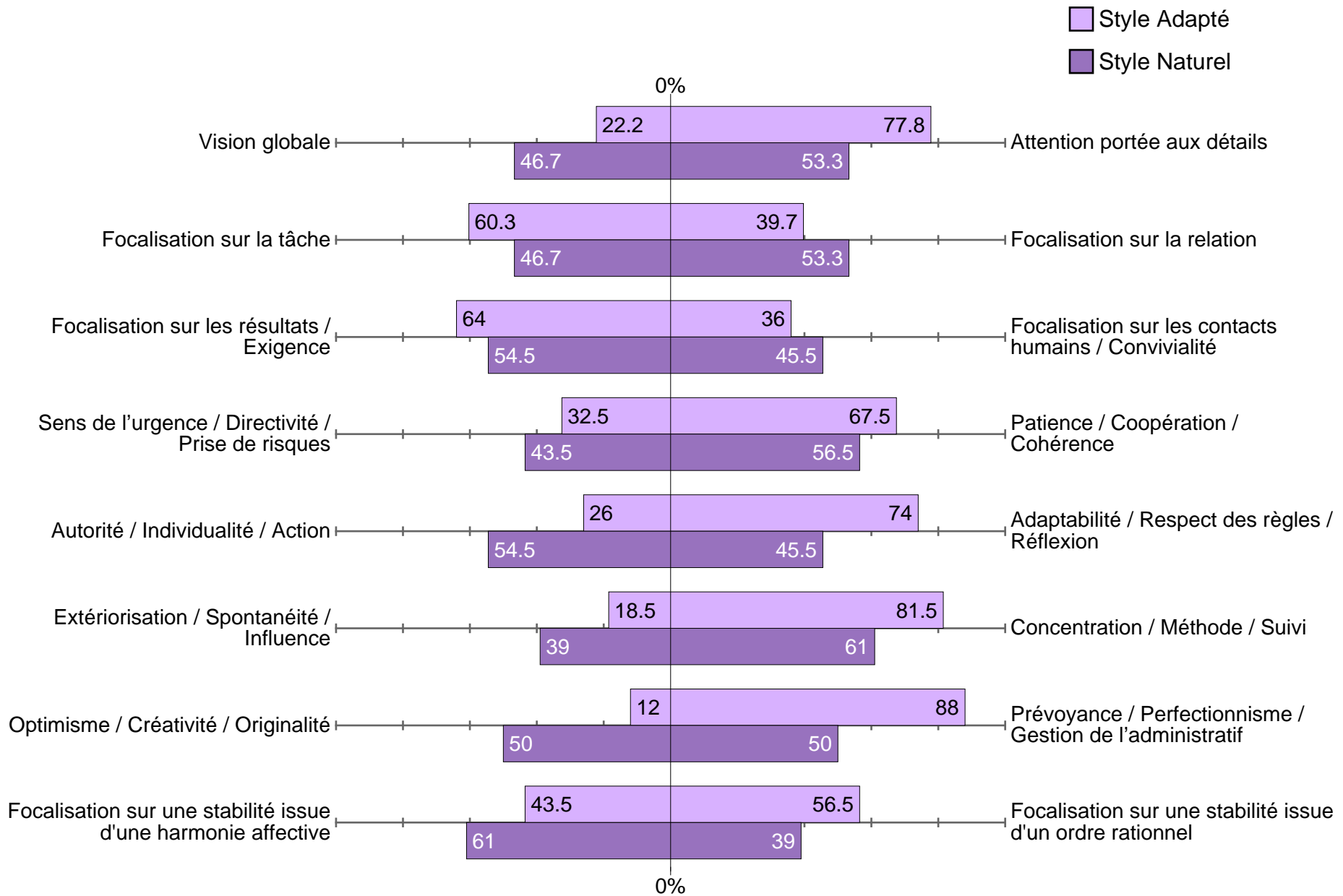
*Ces indicateurs sont représentés sous forme de ratios en pourcentages de 0 à 100 sur deux échelles graduées correspondant aux Styles Naturel et Adapté. Ce sont :*

- 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.***





Indicateurs



## Anouar, 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 certaine pour un management participatif.
- N'a pas une approche particulièrement conventionnelle et structurée du management.
- Est à l'aise dans des contextes sortant de l'ordinaire.
- A une approche plutôt logique et factuelle du management.
- Peut assumer un de ses pouvoirs indélégalables qu'est la décision finale.
- Garde le cap et constitue un point de repère dans la réalisation d'un projet.
- Peut, si la situation l'exige, prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- Se tient à ses objectifs.
- A une autorité naturelle.
- Sait exercer le contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▲ Crée une forte synergie dans son équipe en assurant équilibre et équité.
- ▲ Privilégie le leadership par l'exemple.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de sa fiabilité et de son empathie.
- ▲ Sa qualité d'attention lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indélégalables qu'est l'orchestration générale même.
- ▲ Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs : pour lui, le succès est le résultat d'un travail d'équipe.
- ▲ Quand des problèmes accumulés en arrivent à créer un quasi point de non-retour, il sait lever le nez du guidon et réunir son équipe autour d'une table pour s'expliquer entre être humains.



- ▲ Ecoute et comprend ses collaborateurs en conduite d'entretien individuel ou de réunion collective.
- ▲ Ne se laisse pas facilement griser par un succès ou démoraliser par un échec.
- ▼ Peut être perçu comme laxiste en privilégiant le registre « égalité des personnes ». Il risque alors de plus tenir compte d'autrui et de la situation que de lui-même et de minimiser la nécessité d'une hiérarchie des fonctions. Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abandon de pouvoir personnel.
- ▼ Peut manquer de vision d'ensemble.
- ▼ Risque parfois de répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il peut convoquer son équipe pour décider consensuellement qui va appeler les pompiers ...
- ▼ Risque de ne pas exercer de contrôle au cours d'une délégation parce que le délégataire ne pratique pas le rendre-compte et qu'il n'intervient pas pour le lui demander expressément.
- ▼ Une de ses qualités qu'est sa composante « centrée sur le consensus et la personne » peut lui faire oublier, dans son altruisme participatif, la nécessité de créer et de respecter des organigrammes.
- ▼ Risque de ne pas maîtriser le processus des dispositifs d'entretien individuel ou de réunion collective par manque d'affirmation.
- ▼ Peut remettre en cause les règles d'autorité.
- ▼ Peut être tenté de ne pas suivre la politique établie.
- ▼ Ne prend peut-être pas assez en compte l'importance de motiver son équipe ou a du mal à le faire.



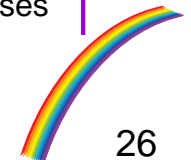


- A une approche très logique et factuelle du management.
- A une approche très conventionnelle et structurée du management.
- A une prédilection certaine pour un management participatif.
- A une approche relativement peu directive du management.
- Ne considère pas le management comme uniquement basé sur des rapports de force.
- Ne se focalise pas sur les objectifs et les résultats, peut-être pas assez.
- ▲ Ne se laisse pas griser par un succès ou démoraliser par un échec.
- ▲ Maîtrise avec perfection la logistique et les règles de réalisation d'un projet.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de son expertise qu'il perfectionne chaque jour.
- ▲ Crée une forte synergie dans son équipe en assurant équilibrage et équité.
- ▲ Privilégie le leadership par l'exemple.
- ▲ Détient son pouvoir et son autorité de sa fiabilité et de son empathie.
- ▲ Sa qualité d'attention lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indélébiles qu'est l'orchestration générale même.
- ▲ Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs : pour lui, le succès est le résultat d'un travail d'équipe.
- ▲ Quand des problèmes accumulés en arrivent à créer un quasi point de non-retour, il sait lever le nez du guidon et réunir son équipe autour d'une table pour s'expliquer entre être humains.
- ▲ Ecoute et comprend ses collaborateurs en conduite d'entretien individuel ou de réunion



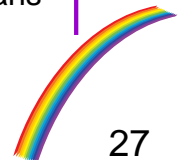
collective.

- ▲ 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.
- ▼ Ne prend pas assez en compte l'importance de motiver son équipe ou ne sait pas le faire.
- ▼ Une de ses grandes qualités qu'est sa forte composante « centrée sur les règles » peut lui faire oublier, dans une technocratie normative, la nécessité de considérer les personnes dans leur sensibilité et leur fragilité humaines.
- ▼ Peut être perçu comme technocrate en privilégiant le registre « hiérarchie des fonctions ». Il risque alors de plus tenir compte de lui-même et de la situation que d'autrui et de minimiser une « égalité des personnes ». Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abus de pouvoir fonctionnel.
- ▼ Peut parfois répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il risque de faire une enquête pour en déterminer les causes au lieu d'appeler les pompiers ... Il excelle cependant dans cette analyse quand le moment est venu de la faire.
- ▼ Risque d'exercer un contrôle de façon prématurée et non planifiée au cours d'une délégation parce que le délégataire le demande lui-même, ce qui peut créer une forme d'assistanat paternaliste.
- ▼ Risque de se servir des règles et des procédures pour se protéger d'autrui. Il peut répondre à un collaborateur qui souhaite le rencontrer : « Faites-moi une note en trois exemplaires »...
- ▼ Peut être perçu comme laxiste en privilégiant le registre « égalité des personnes ». Il risque alors de plus tenir compte d'autrui et de la situation que de lui-même et de minimiser la nécessité d'une hiérarchie des fonctions. Quand c'est le cas, ses

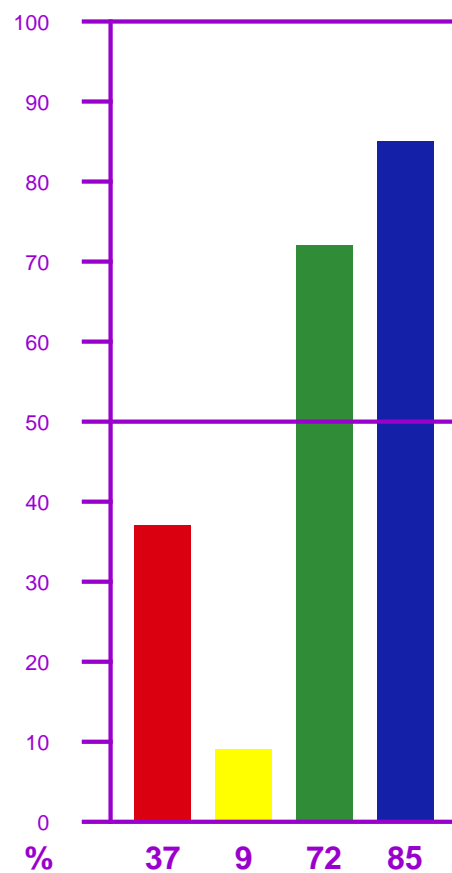


collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abandon de pouvoir personnel.

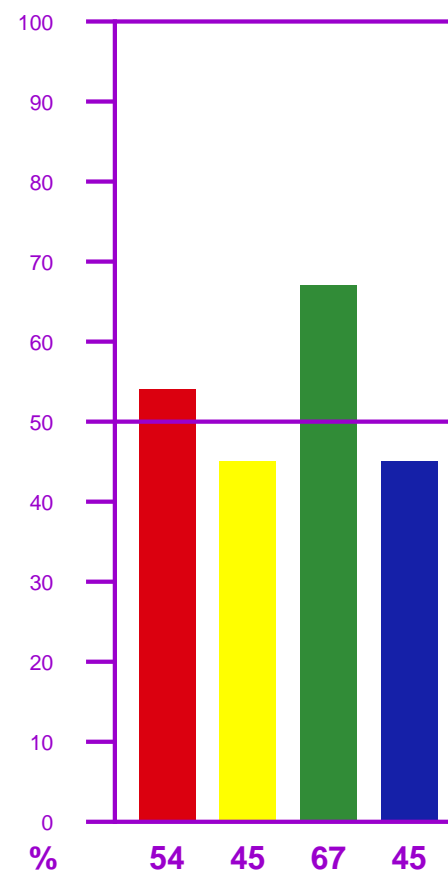
- ▼ Peut manquer de vision d'ensemble.
- ▼ Risque parfois de répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il peut convoquer son équipe pour décider consensuellement qui va appeler les pompiers ...
- ▼ Risque de ne pas exercer de contrôle au cours d'une délégation parce que le délégataire ne pratique pas le rendre-compte et qu'il n'intervient pas pour le lui demander expressément.
- ▼ Une de ses qualités qu'est sa composante « centrée sur le consensus et la personne » peut lui faire oublier, dans son altruisme participatif, la nécessité de créer et de respecter des organigrammes.
- ▼ Risque de ne pas maîtriser le processus des dispositifs d'entretien individuel ou de réunion collective par manque d'affirmation.
- ▼ Peut avoir du mal à assumer un de ses pouvoirs indélégalables qu'est la décision finale après avoir consulté son équipe auparavant : son équipe peut percevoir ce comportement comme 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.



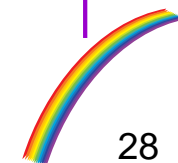
Style Adapté



Style Naturel



Vos Couleurs



## Comparaison entre votre Style Naturel et votre Style Adapté

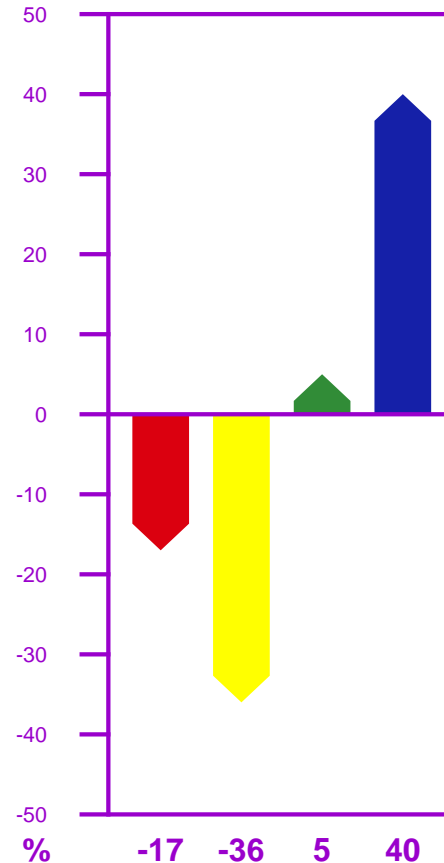
Cette section vous permet de connaître, d'analyser et de comprendre les différences qui peuvent exister entre votre Style Naturel, ce que vous êtes, et votre Style Adapté, ce que vous paraissez être.

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.**

Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005



### Signification générale des Couleurs qui augmentent et inverse de celles qui diminuent

**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 et inverse de celles qui augmentent

**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

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.

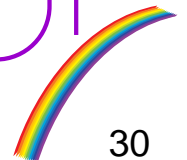
**Carl Gustav Jung** définit deux attitudes (introversion, extraversion) et quatre fonctions (pensée, sentiment, sensation, intuition), identifiant ainsi huit types distincts.

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 :

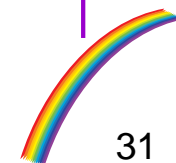
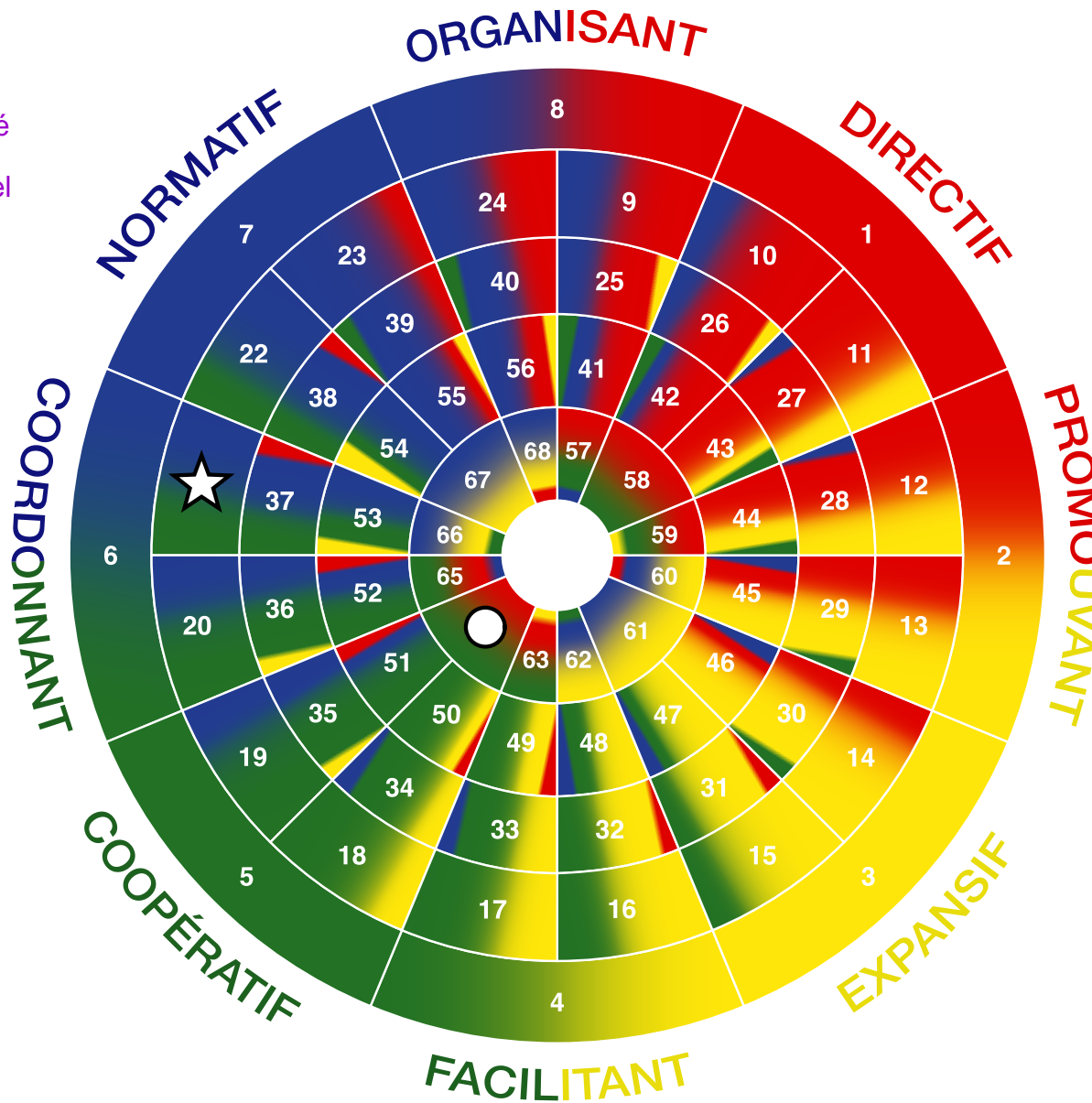
Style **Adapté** : **Coordonnant**, position 21

Style **Naturel** : **Coopératif**, position 64



Votre Position sur la Roue

- ☆ Votre Style Adapté
- Votre Style Naturel



## 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 **Matérielle** 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, 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.**





## Vos caractéristiques générales

- ☆ 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
- ☆ Apprécie la beauté et l'harmonie dans son environnement personnel et professionnel
- ☆ Apprécie la réalisation de soi
- ☆ Peut être intuitif, créatif, sensible et profond
- ☆ Apprécie l'expression artistique et la créativité
- ☆ 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
- ☆ Recherche à s'investir pour aider et servir autrui
- ☆ A un fort besoin de se sentir utile aux autres
- ☆ Aime le don de soi et l'action désintéressée
- ☆ A un grand sens de l'humanisme et de la justice sociale
- ☆ Cherche à développer le potentiel des autres



## Vos caractéristiques générales

- ☆ Apprécie fortement contribuer au bien-être des autres
- ☆ A une grande générosité et entraide
- ☆ Aspire à la paix et l'amour pour l'humanité
- ☆ 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
- ☆ Accorde de l'importance à son système de valeurs qui a une influence certaine au sein de sa vie
- ☆ Peut réagir si ses croyances et principes ne sont pas respectés par autrui
- ☆ A une certaine ouverture aux systèmes de croyances d'autrui

Vos caractéristiques générales



## Vos caractéristiques particulières

- ☆ Peut avoir tendance à rechercher des preuves aux intuitions qu'il ressent
- ☆ 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
- ☆ Aime acquérir des connaissances dans tous les domaines sans chercher une utilité à celles-ci
- ☆ Apprend pour le plaisir d'apprendre
- ☆ Peut avoir une forte propension à enseigner, éduquer et informer les autres
- ☆ A une grande capacité à comprendre les autres de façon objective
- ☆ Recherche comment ses connaissances peuvent contribuer aux autres
- ☆ Aime le don de soi à travers le partage de ses connaissances
- ☆ Analyse comment il peut développer le potentiel des autres
- ☆ Apprécie particulièrement les connaissances qui sont liées avec ses croyances et valeurs
- ☆ Peut être sceptique face à toute affirmation subjective qui va à l'encontre de son système de références
- ☆ Se réalise en ayant le pouvoir sur sa vie



## Vos caractéristiques particulières

- ☆ Aime ressentir sa beauté intérieure et extérieure et a besoin que les autres la reconnaissent
- ☆ Peut rechercher une certaine hygiène de vie pour lui-même telle que santé, sport, alimentation
- ☆ Peut se fier à son intuition et ressenti pour faire avancer sa position
- ☆ Aime diriger les autres avec facilité et harmonie
- ☆ Se réalise en s'investissant beaucoup pour autrui
- ☆ Sa valorisation se base principalement sur sa personne plutôt que sur sa situation financière ou ses accomplissements matériels
- ☆ S'investit beaucoup pour les autres sans attendre en retour
- ☆ A besoin d'avoir un statut élevé afin d'être en mesure de servir et aider les autres
- ☆ A un grand pouvoir de leadership humaniste
- ☆ Peut à la fois penser à lui et aux autres
- ☆ A la capacité à donner sans s'oublier
- ☆ A un grand besoin d'être au service des autres tout en respectant ses valeurs et principes
- ☆ A besoin d'être en contrôle de sa vie tout en laissant ses principes et valeurs avoir une certaine influence sur celle-ci

Vos caractéristiques particulières

