



Normand LOOTZAK

PNL lootzak

29/07/2009

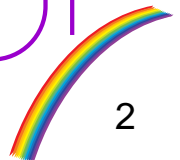
**Vente
Management**



Profil Personnel Arc-en-Ciel

Table des matières

Introduction.....	3
Vos caractéristiques générales.....	4
Votre Opposé.....	7
Vos caractéristiques particulières.....	10
Talents pour l'entreprise.....	12
Environnement optimal.....	13
Mieux communiquer avec vous.....	14
A éviter avec vous.....	15
Perceptions.....	16
Comparaison Styles Naturel et Adapté.....	17
Clés de la motivation.....	18
Clés du management.....	19
Vos domaines d'amélioration.....	20
La Vente Interactive.....	21
Style Naturel de Vente.....	22
Style Adapté de Vente.....	25
Le Management Interactif.....	27
Style Naturel de Management.....	28
Style Adapté de Management.....	31
Indicateurs.....	33
Vos Graphes.....	35
Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel.....	36
Votre Position sur la Roue.....	37
Les Valeurs qui nuancent les Couleurs.....	38
Vos Valeurs.....	39



Introduction

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

Marc-Aurèle

Ce profil vous propose de :

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

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

Ce profil est votre profil personnel, parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes de vous-même qui peuvent parfois s'opposer.

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

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

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

Caractéristiques générales de votre Style Naturel :

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

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

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

Ce qui vous caractérise en premier est votre composante sociable, expansive, votre recherche du plaisir ainsi que votre optimisme bien que vous ayez aussi une composante directive et dure beaucoup moins prononcée. Vous savez aussi manifester de l'écoute et de l'attention.

Vous aimez communiquer dans le plaisir et l'absence de règles, vous occupez volontiers le devant de la scène, ce qui vous apporte une popularité dont vous avez un grand besoin car vous attirez naturellement la sympathie grâce à votre nature gaie et votre enthousiasme que vous transmettez aux autres. Vous savez aussi manifester une certaine détermination à réaliser vos objectifs tout en pouvant faire preuve de respect pour les personnes.

Vous voyez plutôt le bon côté des personnes et des situations et vous vous faites facilement des amis qui apprécient votre jovialité, votre aisance relationnelle en même temps que votre assertivité et votre sens des nuances.

Vos grandes qualités sont votre facilité à communiquer et à influencer, votre sociabilité, votre tonicité, votre enthousiasme communicatif, votre originalité, le fait de savoir détendre une atmosphère lourde et pesante ou dérider une personne, d'aimer la vie et de donner aux autres l'envie d'avoir envie. Vous aimez le plaisir, la fête et la compagnie. Vous aimez aussi décider tout en recherchant le consensus.

Les gens pessimistes vous déconcertent. Vous avez toujours une anecdote à leur raconter pour vous et leur rappeler que la vie est formidable. Votre originalité ne s'encombre pas de détails. Vous faites confiance à vos qualités de contact et d'improvisation. Ce qui ne bouge pas vous ennueie très vite. Vous n'aimez pas plus la routine que le statut quo. Vous leur préférez des projets innovants



Caractéristiques générales de votre Style Naturel :

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

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

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

même s'ils représentent un risque dans la mesure où celui-ci ne vous confronte pas outre mesure. Vous pouvez aussi faire preuve de méthode pour réaliser ceux-ci.

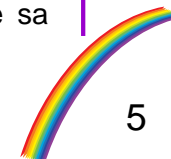
Vous manifestez une forte affectivité extravertie et relationnelle que vous aimez exprimer. Cependant, cette affectivité risque d'apparaître plus centrée sur vous-même que vers autrui. Elle peut paraître exubérante et indiscreète car le silence intérieur et/ou extérieur peut vous faire peur.

Votre motivation est d'autant plus tournée vers le plaisir et la liberté qu'elle va à l'encontre de la conformité et du respect des règles et procédures que vous n'aimez pas trop, si ce n'est pas du tout, ... surtout quand elles sont établies par d'autres que vous. Elles peuvent vous paraître étouffantes car vous êtes plutôt rebelle et réfractaire à toute forme d'autorité qui vous est imposée de l'extérieur. Vous vous conformez plutôt à vos propres règles, que vous vous êtes vous-même fixées, si elles vont dans le sens de votre recherche du plaisir. Les autres envient votre optimisme, votre spontanéité et votre composante "hors des sentiers battus".

Votre spontanéité et votre recherche du plaisir peuvent vous amener à être quelque peu 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 communiquer en référence à vous-même et à autrui et de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte de la situation, ce qui peut vous faire passer pour utopiste.

Vos risques de conflit les plus fréquents se produisent avec le "NORMATIF", votre Opposé, que vous pouvez considérer comme technocrate et "coupeur de cheveux en quatre" parce que sa



Caractéristiques générales de votre Style Naturel :

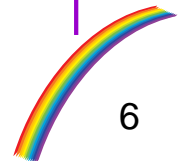
Les premières caractéristiques générales suivantes se réfèrent à votre position, parmi les 68 positions de la Roue Arc-en-Ciel située à la fin de votre Profil.

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.

rationalité analytique contraste avec votre spontanéité affective.

Profil démonstration

Vos caractéristiques générales



Votre Opposé :

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

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

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

Votre Opposé est plutôt du type "NORMATIF". Sa couleur dominante est le Bleu. Sa couleur auxiliaire est le Vert. Sa troisième couleur est le Rouge.

Ce qui le caractérise en premier est sa rigueur, sa prise de recul, son sérieux, son respect des règles, sa précision dans les moindres détails et sa capacité d'analyse avec lucidité. Il aborde les personnes et les situations avec diplomatie, de façon rationnelle et ordonnée, et a besoin de temps pour cela. Votre Opposé sait aussi se montrer sensible envers les personnes même si ce n'est pas sa qualité première. Il peut aussi manifester une exigence dans l'action et l'obtention des résultats accompagnant celle-ci.

Votre Opposé sait s'appuyer sur son respect des règles, des procédures et des lois pour exprimer sa créativité sur des bases solides et objectives. Il est plus à l'aise dans l'analyse des processus que dans l'obtention des résultats générés par ceux-ci même s'il comprend que les deux sont indispensables. Il a la capacité à prendre du recul avec objectivité, ce qui est particulièrement appréciable en période de crises.

Sa capacité à prendre des risques calculés avec prudence et réflexion est une de ses grandes qualités. Il ne prend des décisions sûres qu'après avoir engrangé toutes les informations dont il a besoin et, parfois, il risque de s'enliser dans la collecte de données. Son exigence sur la qualité peut le laisser percevoir comme perfectionniste et critique même s'il peut aussi manifester une qualité d'attention aux personnes.

Votre Opposé apprécie un environnement stable, clairement défini et structuré, avec des consignes précises. Il n'aime pas trop les variations soudaines dans son domaine d'activité et d'une façon générale tout ce qui n'est pas prévu et planifié à l'avance. Sa composante disciplinée, conventionnelle et son souci des détails peuvent l'amener à craindre le chaos et l'innovation, les conflits et les changements brutaux, car il recherche l'ordre et se méfie de tout ce qui peut menacer celui-ci.



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.

Cet ordre est fait de logique factuelle, de chiffres, de règles mais il doit, à ses yeux, être complété par une certaine harmonie affective. Votre Opposé est d'une certaine façon gardien des lois sur lesquelles il s'appuie pour innover. Il est le type de personne qui permet à l'être humain de voler grâce à l'aviation en s'appuyant sur les lois de la pesanteur.

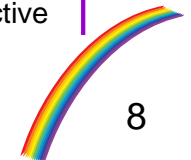
Il s'extériorise peu facilement et sa réserve est faite d'adaptabilité, de patience, de prudence et d'analyse approfondie. Il n'aime pas ce qui lui paraît d'ordre irrationnel ou désorganisé, à commencer par les manifestations émotionnelles de l'âme humaine surtout quand elles s'expriment sans retenue.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

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

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

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

Ses risques de conflit les plus fréquents se produisent avec vous, l' "EXPANSIF", qu'il peut considérer comme irréaliste, pour ne pas dire fanfaron, parce que votre spontanéité affective



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.

contraste avec sa froide rationalité analytique.

Profil démonstration

Votre Opposé



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.

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

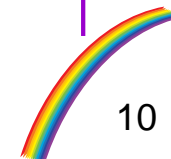
Normand a une nature plutôt dirigiste, directe et quelque peu provocatrice. Les conflits ne lui font pas peur. Il manifeste aussi une qualité d'écoute et peut se montrer attentionné et consensuel. Les autres peuvent le percevoir comme une personne plutôt directive mais relativement humaniste. C'est une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

Normand a une nature très affective extériorisée, très démonstrative et enthousiaste. Il a une très forte aptitude à illuminer les autres de son rayonnement. Il aime d'autant plus être leur soleil qu'il est reconnu comme tel. Il est très expansif et optimiste. Cependant, il a aussi, quoique d'une façon moins prononcée mais également présente, une nature affective intériorisée faite de nuance et de méthode, de maturation lente, discrète et progressive, de fiabilité.

Normand a une très grande spontanéité créatrice et foisonnante ne s'embarrassant pas de détails qui peut lui donner une apparence spécialement originale. Il n'aime pas les règles et les procédures et a une capacité certaine à remettre en cause l'ordre établi, ce qui peut aussi le laisser percevoir comme plutôt rebelle.

Normand n'aime pas particulièrement l'ordre, la planification et l'organisation, ce qui lui donne une apparence peu ordonnée. En même temps et paradoxalement, il recherche, quoique dans des proportions limitées, la stabilité, la cohérence et l'harmonie qu'il trouve dans un ressenti affectif et non dans une explication rationnelle. Les autres peuvent également le percevoir comme une personne relativement paisible.

Normand 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, fonceuse et impatiente. Il a une nature peu réfléchie ayant du mal à prendre du recul et à analyser l'information d'une façon précise et détaillée avant de prendre des décisions mesurées. Les autres peuvent aussi le percevoir comme une personne assez peu analytique.



Caractéristiques particulières de votre Style Naturel :

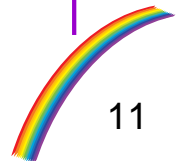
Les caractéristiques suivantes permettent de nuancer et d'affiner votre typologie. Elles se réfèrent aux réponses de votre questionnaire qui donnent lieu à des milliers de profils différenciés parmi lesquels le vôtre.

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.

Normand a une composante extravertie certaine. Il a une nature très influente et relationnelle. Il recherche intensément le plaisir et son fort enthousiasme communicatif peut lui donner une apparence très conviviale. Il recherche aussi 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. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Normand de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Profil démonstration

Vos caractéristiques particulières

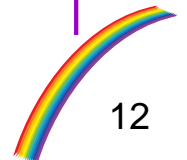


Talents pour l'entreprise :

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 très convivial et relationnel
- ☆ Fourmille d'idées originales
- ☆ Est très spontané et optimiste
- ☆ Arbitre les conflits
- ☆ Est intrépide et original
- ☆ Peut remettre en cause l'ordre établi s'il le faut
- ☆ Peut soutenir un projet ou s'y opposer vigoureusement
- ☆ Est novateur
- ☆ A l'esprit d'initiative
- ☆ Aime relever des défis élevés
- ☆ Prend ses décisions en pensant aux résultats
- ☆ Aime la compétition
- ☆ A une composante fiable
- ☆ A de la constance, de la patience et de la persévérance
- ☆ Est respectueux des personnes



Environnement optimal

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

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

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

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

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

- ☆ De nombreux contacts relationnels différents et variés
- ☆ Grande liberté de mouvement et d'actions
- ☆ Nécessité d'une expression originale de soi-même en dehors des sentiers battus
- ☆ Peu de travail de détail
- ☆ Peu de règles et de procédures à suivre
- ☆ Possibilité de contester voire remettre en question le statut quo, les règles et procédures
- ☆ Evaluation donnant une place importante aux résultats
- ☆ Large champ d'autorité
- ☆ Contexte de travail exigeant et confrontant
- ☆ Missions stimulantes qui permettent de relever des défis
- ☆ Performance plutôt constante
- ☆ Participation à l'équipe
- ☆ Pas trop de changements soudains ou abrupts

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 :

- Soutenir vos opinions, vos idées et vos rêves
- Vous laisser vous exprimer, vous adorez ça
- Reconnaître votre originalité
- Accorder une place prépondérante au plaisir
- Reconnaître et partager votre fort enthousiasme
- Laisser le protocole au vestiaire
- Ne pas s'appesantir sur des détails. Laisser la logique de côté
- Contester en cas de désaccord
- Etre concret et décisif
- Parler en termes d'actions et de résultats,
- Vous mettre au défi
- Vous apporter des solutions, pas des problèmes
- Etre simplement à votre écoute
- Vous respecter
- Soutenir vos sentiments en manifestant un intérêt personnalisé



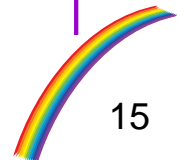
A éviter de faire pour mieux communiquer avec vous :

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 :

- ✦ Vous étouffer et vous enfermer dans des règles
- ✦ Etre bref, froid et coincé
- ✦ Vous prendre de haut
- ✦ Se laisser envahir par votre foisonnement
- ✦ Se montrer pessimiste
- ✦ Etre perfectionniste
- ✦ Se contrôler dans ses faits et gestes
- ✦ 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
- ✦ 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



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.

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

En temps normal, vous vous percevez comme :

- ▲ Optimiste
- ▲ Convivial
- ▲ Original
- ▲ Spontané
- ▲ Expansif
- ▲ Créatif

Les autres peuvent aussi vous voir en situation de stress :

- ▼ Irréaliste
- ▼ Superficiel
- ▼ Narcissique
- ▼ Impulsif
- ▼ Indiscret
- ▼ Bruyant

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.

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.**

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

Par rapport à son Style Naturel (caractéristiques générales et particulières), Normand paraît :

- Ni plus ni moins prévoyant, perfectionniste et administratif car le Bleu ne bouge pas significativement. Ni plus ni moins incisif et factuel si le Jaune Naturel est plutôt bas ou au contraire confiant et créatif si le Jaune Naturel est plutôt haut car le Jaune aussi ne bouge pas significativement.
- Un peu moins pragmatique, conflictuel et individualiste car le Rouge diminue un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'il se montre ni plus ni moins analytique, conformiste et respectueux des règles et procédures qu'il ne l'est naturellement car le Bleu ne bouge pas significativement.
- Moins coopératif, patient et constant car le Vert diminue significativement. Cette différence certaine est tempérée par le fait qu'il se montre aussi un peu moins dirigiste, rapide et intrépide car le Rouge aussi diminue un peu.
- Moins nuancé, paisible et à l'écoute des personnes car le Vert diminue significativement. Cette différence certaine est appuyée par le fait qu'il se montre ni plus ni moins précis, ordonné et à la recherche d'informations factuelles qu'il ne l'est naturellement car le Bleu ne bouge pas significativement.
- Un peu moins focalisé sur les résultats, exigeant et dur avec lui-même comme avec autrui car le Rouge diminue un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'il se montre ni plus ni moins relationnel, convivial et jovial qu'il ne l'est naturellement car le Jaune ne bouge pas significativement.
- Plus effervescent - parce que jonglant avec de nombreuses balles en même temps - car le Vert diminue significativement. Cette différence certaine est appuyée par le fait qu'il se montre ni plus ni moins expansif et spontané si le Jaune Naturel est plutôt haut ou au contraire contrôlé et réfléchi si le Jaune Naturel est plutôt bas car le Jaune ne bouge pas significativement.

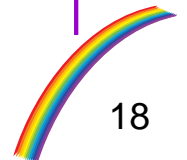
Clés de la motivation :

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.

Normand souhaite :

- ♥ Un climat laissant une grande place au plaisir
- ♥ Une reconnaissance sociale et une gratification publiques qui confortent ses rêves et désirs
- ♥ Des conditions qui lui laissent une grande liberté d'expression
- ♥ Des projets excitants
- ♥ Des projets innovants ne s'embarrassant pas de détails
- ♥ Ne pas être soumis à toutes sortes de directives et de règlements
- ♥ 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
- ♥ Le sentiment d'appartenir à une équipe
- ♥ Un environnement cohérent
- ♥ Des raisons logiques au changement



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.

Normand a besoin de :

- Une forte reconnaissance personnelle
- Une ambiance dans laquelle il peut rayonner
- Un encadrement respectant mais aussi contrôlant sa spontanéité optimiste
- Un patron tolérant
- Des missions indépendantes
- Une aide pour les détails, les délais et la documentation
- Admettre qu'il ne peut pas faire fi des restrictions et des règlements et savoir pourquoi
- Une assurance sur la vie et une mutuelle complémentaire à l'assurance Maladie
- 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
- Un climat paisible
- Se préparer quand la situation ou les personnes changent
- Outils et des méthodes



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.

Profil démonstration : ne peut être vendu ou utilisé en formation et recrutement
Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

Normand peut avoir tendance à :

- Trop rechercher une reconnaissance personnelle à travers sa convivialité
- Etre si expansif qu'il peut paraître envahissant et superficiel
- Etre si spontané et optimiste qu'il peut paraître irréaliste
- Avoir du mal à organiser et gérer son temps
- Etre inattentif aux détails
- Ignorer les instructions et les directions
- Prendre des décisions imprudentes par manque de réflexion
- 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
- Trop faire les choses comme elles étaient faites auparavant
- Céder pour éviter la controverse
- Ne pas agir sans directives



Normand, dans l'exercice de la Vente Interactive

Une clé d'entrée de l'exercice de la vente est la capacité à faire preuve d'organisation de son secteur, de préparation de ses visites, d'écoute de son interlocuteur pour comprendre ses besoins, de présentation d'une offre correspondant à ces besoins, d'argumentation, de réponses aux objections et de signature d'une commande sans oublier le suivi de celle-ci. Les quatre couleurs y sont représentées.

Une autre clé d'entrée du commercial est l'interaction suffisante et nécessaire à ajuster en permanence entre trois composantes : soi-même en tant que personne, autrui en tant que personne, et la situation du moment. La situation comprend les données objectives telles que le contexte, l'entreprise, les objectifs, le temps.

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

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

Il analyse ceux-ci dans les phases suivantes de la vente : la préparation, la relation humaine, l'écoute et la détection des besoins, la réponse aux objections, l'argumentation, la conclusion et le suivi.

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

Il tient également compte des perceptions d'autrui qui correspondent plus ou moins à votre réalité. Il est cependant important pour vous d'en avoir conscience même si ce ne sont que des perceptions.

- Recherche de nouveaux contacts et aime ouvrir de nouveaux territoires.
- A une approche peu conventionnelle et structurée de la vente.
- A besoin d'avoir ou de se donner les moyens d'atteindre ses objectifs de vente.
- A une approche ambitieuse de la vente qu'il aime conclure vite après en avoir surmonté les obstacles.
- Souhaite être reconnu à la hauteur de ses objectifs et de ses résultats.
- Aborde la vente avec méthode.
- Pour lui, la prise en compte des besoins de ses interlocuteurs est une part importante du processus de vente dans laquelle il est à l'aise.
- N'aime pas trop hâter et/ou forcer la vente.
- Préfère établir avec ses clients/prospects une relation de confiance et de loyauté.
- ▲ Entretient et donne une forte impression de confiance en soi qui rassure ses prospects/clients.
- ▲ Joue avec les objections qu'il réfute en les dédramatisant, ce qui peut déplaire à certains prospects/clients qui peuvent le trouver superficiel.
- ▲ Sait habilement influencer ses prospects/clients pour qu'ils achètent ses produits ou services.
- ▲ Est à l'aise et retombe facilement sur ses pieds, ce qui peut lui faire oublier l'importance de la préparation d'une visite commerciale.
- ▲ Est très à l'aise dans la vente de produits et services originaux.
- ▲ Une fois la vente terminée, il aime en faire une autre.
- ▲ Cherche de nouvelles opportunités de vente avec créativité et innovation.
- ▲ Les objections sont pour lui des opportunités de se battre et non des obstacles à éviter.



- ▲ A la remarquable capacité à conclure rapidement, parfois trop tôt.
- ▲ Est capable de se confronter avec un client.
- ▲ Aime convaincre ses prospects/clients quitte à les bousculer quand ce n'est pas les affronter. Aime pour cela argumenter d'une façon concise et percutante.
- ▲ Aime le défi que représente la vente. C'est pour lui l'occasion de se mesurer avec lui-même et avec autrui.
- ▼ N'a pas assez conscience de la nécessité de supports de vente qu'il a tendance à oublier ou ne pas utiliser en se reposant sur son sens de l'improvisation et sur sa faculté de parler.
- ▼ Son désir d'expression et son aisance relationnelle peuvent lui faire oublier l'importance de l'écoute dans la communication car il peut avoir tendance à trop parler de lui ou de ses produits.
- ▼ Entraîne ses prospects/clients dans ses rêves, mais certains de ceux-ci peuvent avoir besoin de plus de faits et de moins de paroles.
- ▼ Vend d'autant plus qu'il est enthousiasmé par ce qu'il vend. Il communique alors cet enthousiasme au risque d'importuner des prospects/clients pour qui il manque de sérieux.
- ▼ Peut parfois être parfois perçu comme « charmeur » car il risque de plus tenir compte de lui-même et d'autrui que de la situation. Quand c'est le cas, son manager peut percevoir ce comportement comme sympathique mais qui sera source de problèmes parce que la vente est trop fondée sur la relation et pas assez sur la réalité de l'entreprise (remises accordées, délais précisés, caractéristiques des produits ...).
- ▼ Risque d'agir de la même façon, qu'il ait dix minutes ou une heure d'entretien devant lui, car il a une notion floue et élastique du temps
- ▼ Peut promettre des délais ou des remises irréalistes sur lesquels il devra revenir après la conclusion de la vente, ce qui risque d'entamer sa crédibilité.
- ▼ N'attache pas assez d'importance à la rédaction et à la remise dans les délais de ses rapports d'activité permettant la mise en place de statistiques pertinentes et de ratios solides.



- ▼ Peut parfois être perçu comme « cow-boy » car il risque de plus tenir compte de lui-même et de la situation que d'autrui. Quand c'est le cas, ses prospects-clients peuvent percevoir ce comportement comme favorisant une vente forcée qui correspond plus aux besoins du vendeur et de son entreprise qu'à leurs propres besoins.
- ▼ Son approche rapide et directe peut être perçue comme brusque par certains clients/prospects.
- ▼ Son impatience peut se retourner contre lui et lui faire perdre la vente.
- ▼ Peut mettre trop de pression sur son interlocuteur et compromettre la vente si celui-ci est plutôt méthodique et nuancé.
- ▼ Risque d'assurer un suivi minimum si celui-ci n'est pas générateur de nouvelles ventes.

Profil démonstration

Style Naturel de Vente



- Recherche de nouveaux contacts et aime ouvrir de nouveaux territoires.
- A une approche peu conventionnelle et structurée de la vente.
- Aime mener différents types de vente en parallèle.
- Aborde la vente d'une façon globale et peut sauter d'une phase à l'autre de la vente avec une aisance certaine.
- A une approche dynamique de la vente sans être offensive.
- La conclusion n'est pas, pour lui, une fin en soi de la vente mais plutôt l'aboutissement d'un processus.
- Aborde la vente de façon directe sans mettre trop de pression.
- ▲ Entretient et donne une forte impression de confiance en soi qui rassure ses prospects/clients.
- ▲ Joue avec les objections qu'il réfute en les dédramatisant, ce qui peut déplaire à certains prospects/clients qui peuvent le trouver superficiel.
- ▲ Sait habilement influencer ses prospects/clients pour qu'ils achètent ses produits ou services.
- ▲ Est à l'aise et retombe facilement sur ses pieds, ce qui peut lui faire oublier l'importance de la préparation d'une visite commerciale.
- ▲ Est très à l'aise dans la vente de produits et services originaux.
- ▲ Ses clients apprécient sa grande capacité de réactivité en cas de problèmes pour trouver des solutions.
- ▲ Est créatif dans sa façon de résoudre les problèmes et de vendre.
- ▲ N'a pas peur des situations nouvelles et/ou de nouveaux produits qui le stimulent.
- ▼ N'a pas assez conscience de la nécessité de supports de vente qu'il a tendance à oublier ou ne pas utiliser en se reposant sur son sens de l'improvisation et sur sa faculté de parler.
- ▼ Son désir d'expression et son aisance relationnelle peuvent lui faire oublier l'importance de l'écoute dans la communication

car il peut avoir tendance à trop parler de lui ou de ses produits.

- ▼ Entraîne ses prospects/clients dans ses rêves, mais certains de ceux-ci peuvent avoir besoin de plus de faits et de moins de paroles.
- ▼ Vend d'autant plus qu'il est enthousiasmé par ce qu'il vend. Il communique alors cet enthousiasme au risque d'importuner des prospects/clients pour qui il manque de sérieux.
- ▼ Peut parfois être parfois perçu comme « charmeur » car il risque de plus tenir compte de lui-même et d'autrui que de la situation. Quand c'est le cas, son manager peut percevoir ce comportement comme sympathique mais qui sera source de problèmes parce que la vente est trop fondée sur la relation et pas assez sur la réalité de l'entreprise (remises accordées, délais précisés, caractéristiques des produits ...).
- ▼ Risque d'agir de la même façon, qu'il ait dix minutes ou une heure d'entretien devant lui, car il a une notion floue et élastique du temps
- ▼ Peut promettre des délais ou des remises irréalistes sur lesquels il devra revenir après la conclusion de la vente, ce qui risque d'entamer sa crédibilité.
- ▼ N'attache pas assez d'importance à la rédaction et à la remise dans les délais de ses rapports d'activité permettant la mise en place de statistiques pertinentes et de ratios solides.



Normand, dans l'exercice du Management Interactif

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- A une approche peu conventionnelle et structurée du management.
- A une prédilection pour un management directif.
- ▲ Accorde une très grande confiance à son équipe.
- ▲ A le don de motiver son équipe dans l'envie de réaliser un projet en créant des zones de détente et de plaisir dans une ambiance très conviviale et positive.
- ▲ Anime son équipe avec passion.
- ▲ Excelle, si son équipe est morose parce que les stocks ... la conjoncture..., bref, tout va mal, dans l'art de ne pas se joindre à la sinistrose et de faire passer son enthousiasme pour redonner le moral à son équipe.
- ▲ Est très à l'aise dans des contextes sortant de l'ordinaire.
- ▲ 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 indéléguables 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.
- ▲ Crée une synergie dans son équipe en assurant équilibre et équité.
- ▲ A une qualité d'attention qui lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indéléguables qu'est l'orchestration générale. Néanmoins, il peut manquer de vision d'ensemble.



- ▲ Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs.
- ▲ Sait écouter et comprendre ses collaborateurs en conduite d'entretien individuel ou de réunion collective.
- ▼ Sa confiance en son équipe risque de manquer de discernement car il a tendance à trop faire confiance à tout le monde.
- ▼ Peut être parfois perçu comme utopique dans une confusion de registres « égalité des fonctions ». Il risque alors de plus tenir compte de lui-même et d'autrui que de la situation. Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement comme un abandon de pouvoir fonctionnel.
- ▼ Une de ses grandes qualités qu'est sa forte composante relationnelle peut lui donner des difficultés à assumer sa fonction hiérarchique parce qu'il entretient idéaliquement des relations trop affectives avec son équipe.
- ▼ Peut déléguer en donnant « carte blanche » : il n'y a pas de périmètre de délégation, de règles du jeu et de mention de hors-jeu, et par conséquent pas de possibilité de contrôle et de « rendre-compte » qui sont la contrepartie indissociable de celle-ci.
- ▼ Peut parfois répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il risque de dédramatiser la situation en disant que ce n'est pas grave, que la vie est belle, qu'il ne faut pas s'inquiéter ...
- ▼ Risque de remettre en cause les règles d'autorité.
- ▼ Peut ne pas suivre la politique établie.
- ▼ 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.

- ▼ 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.

Profil démonstration

Style Naturel de Management

- A une approche peu conventionnelle et structurée du management.
- N'a pas une prédilection pour un management participatif.
- ▲ Accorde une très grande confiance à son équipe.
- ▲ A le don de motiver son équipe dans l'envie de réaliser un projet en créant des zones de détente et de plaisir dans une ambiance très conviviale et positive.
- ▲ Anime son équipe avec passion.
- ▲ Excelle, si son équipe est morose parce que les stocks ... la conjoncture..., bref, tout va mal, dans l'art de ne pas se joindre à la sinistrose et de faire passer son enthousiasme pour redonner le moral à son équipe.
- ▲ Est très à l'aise dans des contextes sortant de l'ordinaire.
- ▲ Aime mener différents projets avec différentes équipes en parallèle.
- ▲ Son équipe apprécie sa grande capacité de réactivité en cas de problèmes pour trouver une solution.
- ▲ 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.
- ▼ Sa confiance en son équipe risque de manquer de discernement car il a tendance à trop faire confiance à tout le monde.
- ▼ Peut être parfois perçu comme utopique dans une confusion de registres « égalité des fonctions ». Il risque alors de plus tenir compte de lui-même et d'autrui que de la situation. Quand c'est le cas, ses collaborateurs peuvent percevoir ce comportement

comme un abandon de pouvoir fonctionnel.

- ▼ Une de ses grandes qualités qu'est sa forte composante relationnelle peut lui donner des difficultés à assumer sa fonction hiérarchique parce qu'il entretient idéaliquement des relations trop affectives avec son équipe.
- ▼ Peut déléguer en donnant « carte blanche » : il n'y a pas de périmètre de délégation, de règles du jeu et de mention de hors-jeu, et par conséquent pas de possibilité de contrôle et de « rendre-compte » qui sont la contrepartie indissociable de celle-ci.
- ▼ Peut parfois répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il risque de dédramatiser la situation en disant que ce n'est pas grave, que la vie est belle, qu'il ne faut pas s'inquiéter ...
- ▼ Risque de remettre en cause les règles d'autorité.
- ▼ Peut ne pas suivre la politique établie.
- ▼ Quand des problèmes accumulés en arrivent à créer un quasi point de non-retour, il a du mal à lever le nez du guidon et réunir son équipe autour d'une table pour s'expliquer entre être humains.

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 :

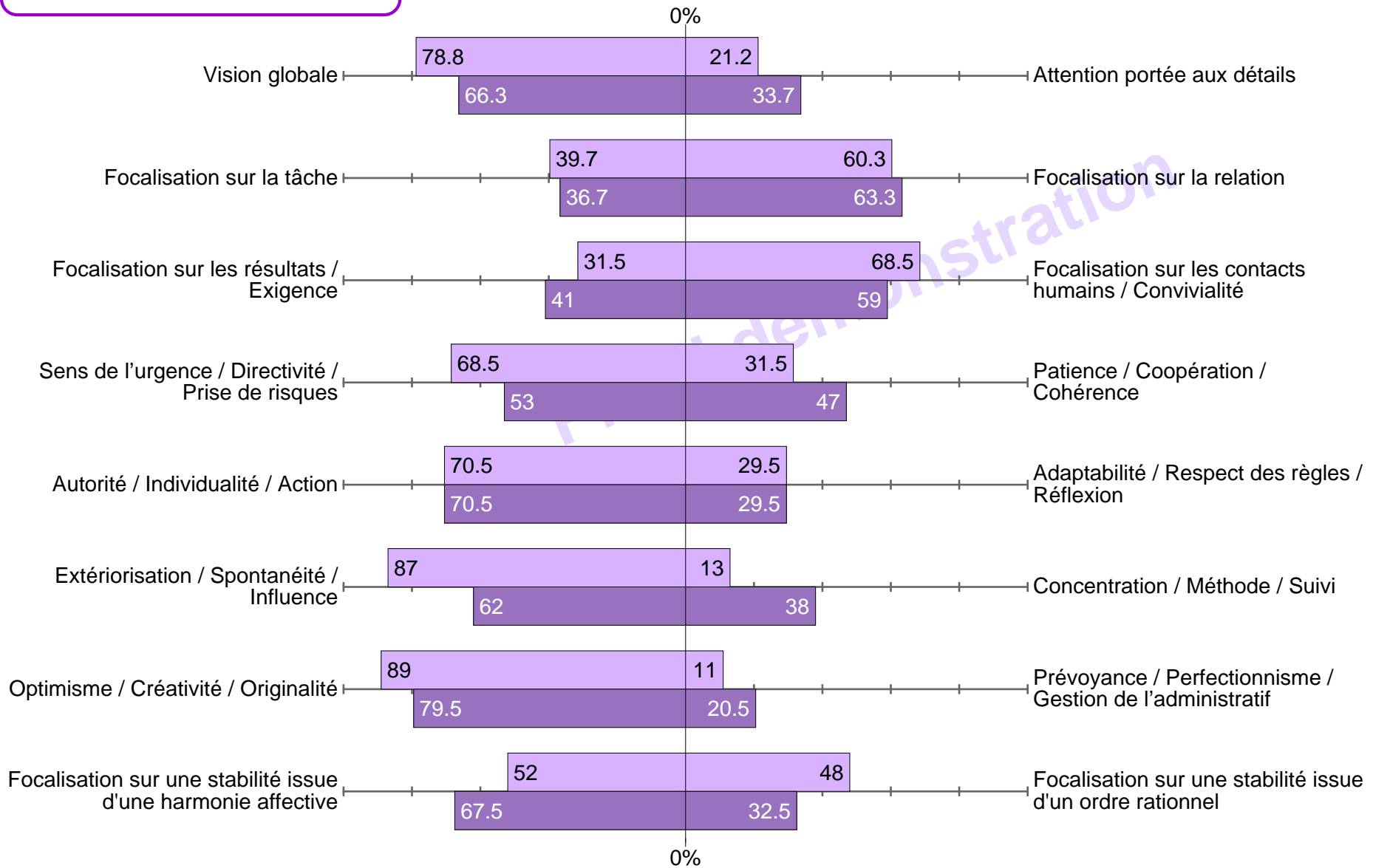
- Vision globale
- Attention portée aux détails
- Focalisation sur la tâche
- Focalisation sur la relation
- Focalisation sur les résultats/Exigence
- Focalisation sur les contacts humains/Convivialité
- Sens de l'urgence/Directivité/Prise de risques
- Patience/Coopération/Cohérence
- Autorité/Individualité/Action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

Normand LOOTZAK

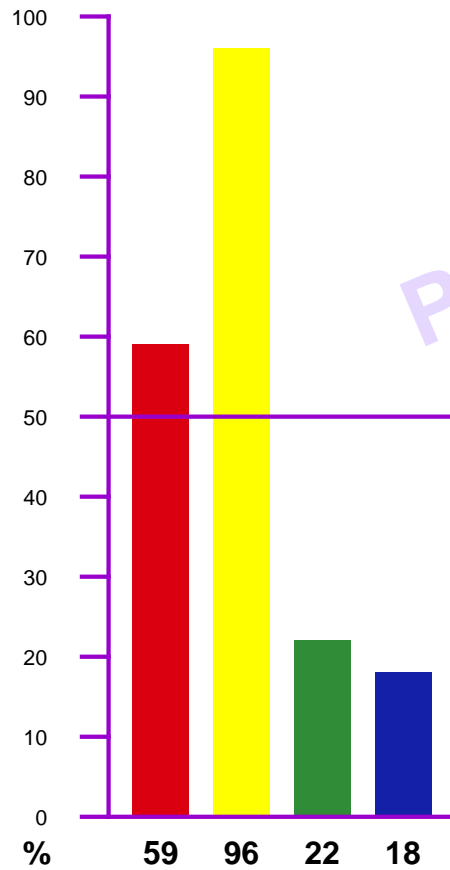
Style Adapté
Style Naturel



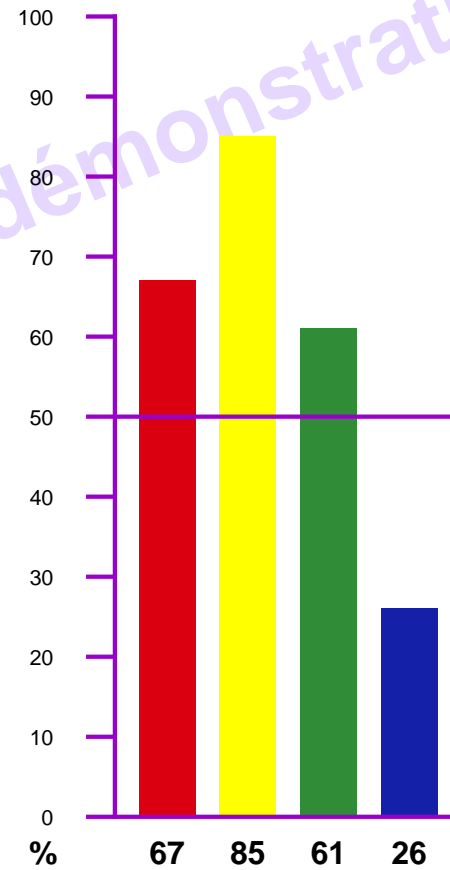
Indicateurs



Style Adapté

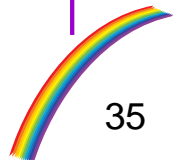


Style Naturel



Profil démonstration

Vos Graphes



Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel

Chaque personne est unique. La Méthode Arc-en-Ciel repose sur les recherches et les ouvrages de William Moulton Marston "Les émotions des gens normaux" publié en 1928, de Carl Gustav Jung "Les types psychologiques" publié en 1921 et d'Eduard Spranger « Les types de personnes » publié en 1928.

William Moulton Marston base sa théorie sur quatre comportements fondamentaux : Dominance, Influence, Stabilité et Conformité représentés par les quatre couleurs Rouge, Jaune, Vert et Bleu.

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

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

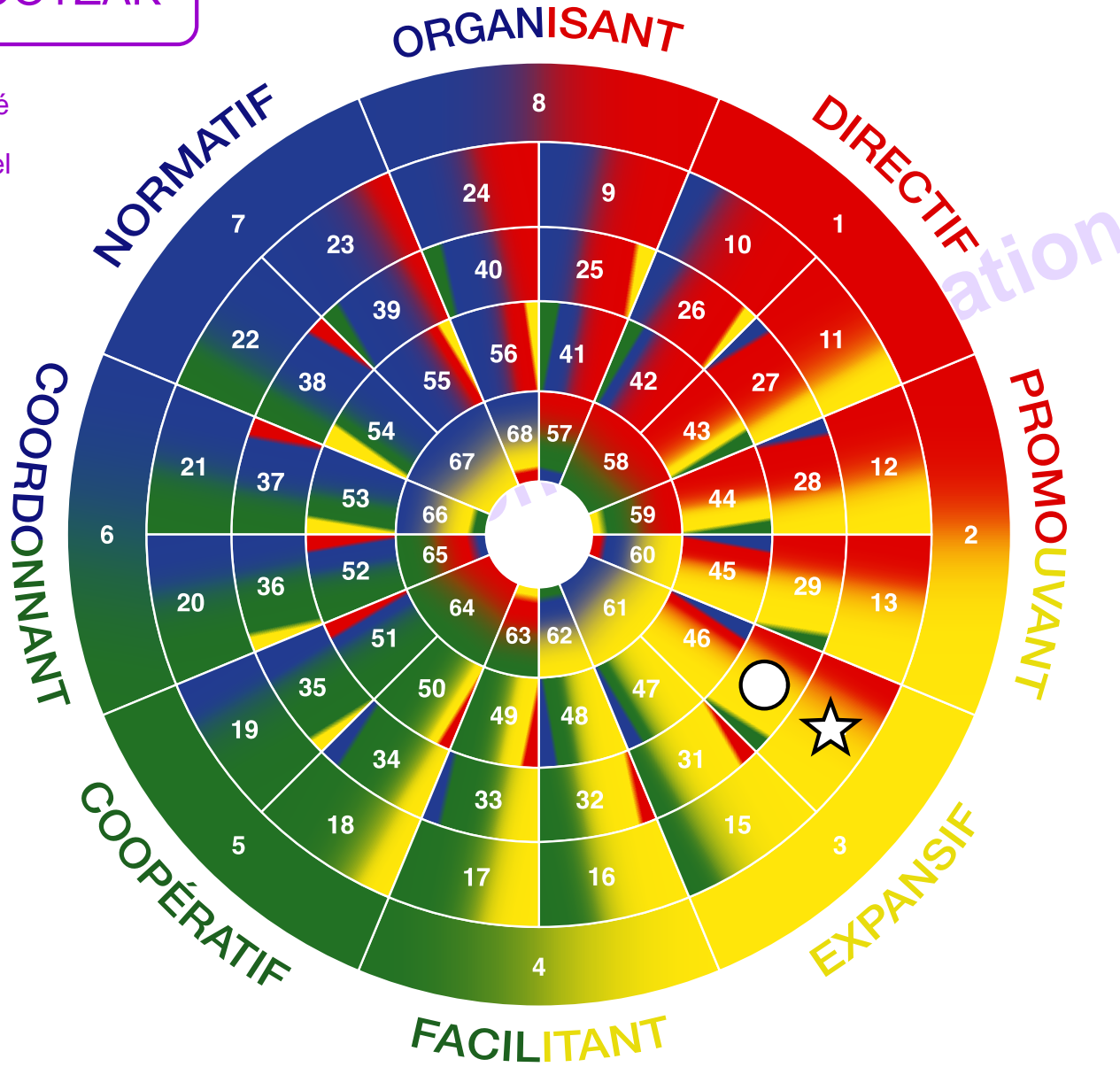
Vos Styles sur la Roue Arc-en-Ciel :

Style Adapté : **Expansif**, position 14

Style Naturel : **Expansif**, position 30

Normand LOOTZAK

- ☆ Votre Style Adapté
- Votre Style Naturel



Votre Position sur la Roue

Les Valeurs qui nuancent les Couleurs

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

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

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

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

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

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

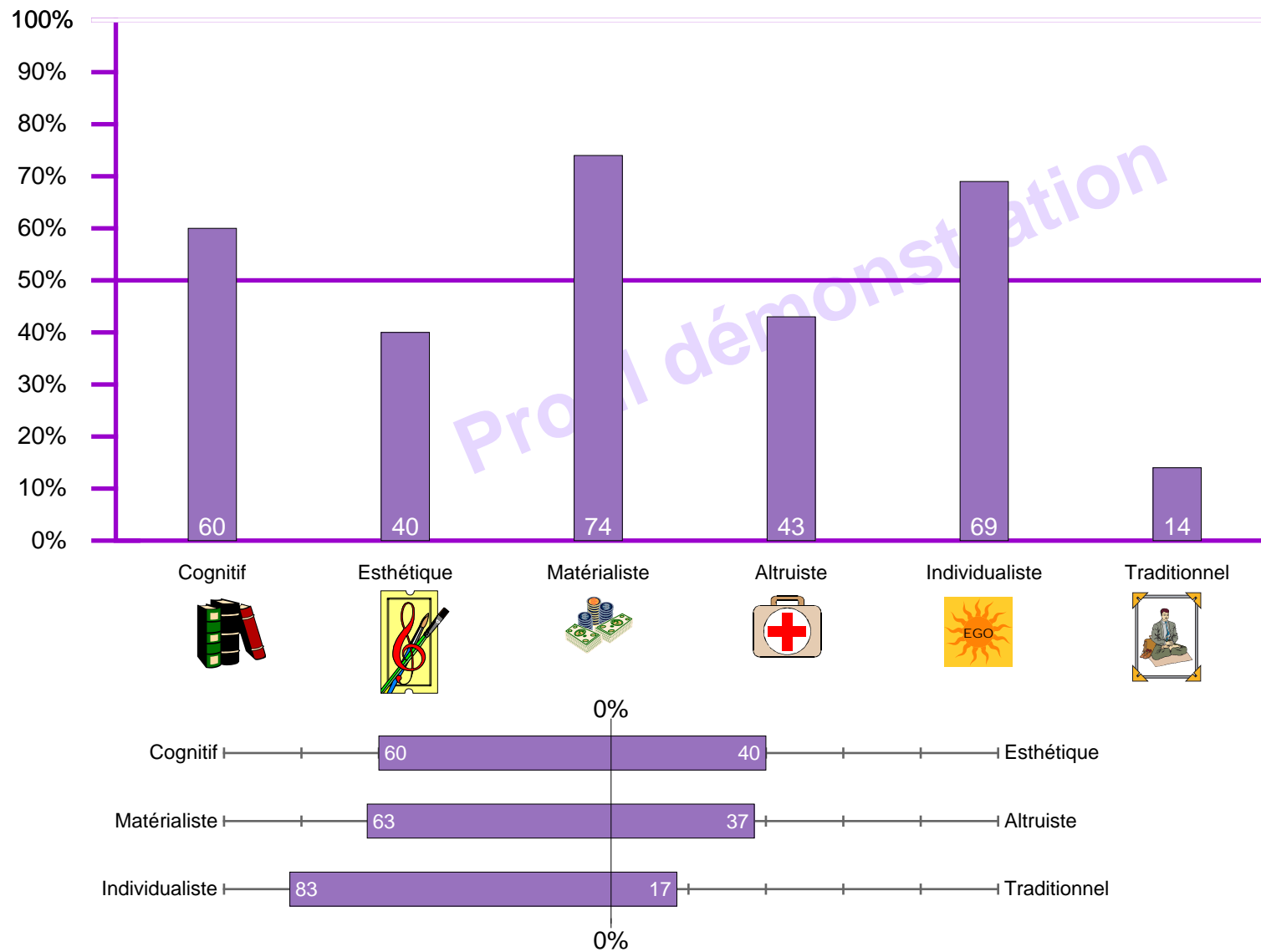
La Motivation **Individualiste** concerne la recherche du pouvoir et du contrôle de sa propre vie.

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

Elles correspondent aux grandes Valeurs de base reconnues par toute philosophie : la Vérité, la Beauté, l'Utilité, l'Amour, la Puissance et l'Unité. Ces Motivations profondes peuvent être opposées et analysées deux à deux : Cognitive – Esthétique, Matérialiste – Altruiste, Individualiste – Traditionaliste. Vous trouverez dans la page suivante ces six Valeurs développées par **Eduard Spranger** avec, en ce qui vous concerne, leur degré d'intensité pour chacune d'entre elles prise individuellement ainsi que la représentation, sous forme d'indicateurs, de ces trois couples.

Pas plus qu'il n'y a de bonnes et de mauvaises Couleurs, il n'y a pas de bonnes et mauvaises Motivations. Il faut de l'argent pour aider autrui et garder le sens de la réalité économique. Le ressenti a besoin d'un contrepoids rationnel pour le structurer et l'individualisme est nécessaire pour pouvoir se mettre au service de principes et d'organisations qui le dépassent. Chaque Motivation a aussi ses forces et ses faiblesses.

Normand LOOTZAK



Vos Valeurs