



**Frédéric WILLIAMS**

Capgemini

15/01/2021

Management

---

Profil Personnel Arc En Ciel DISC

## Table des matières

Introduction.....	3
Présentation des couleurs.....	4
Synthèse de vos graphiques.....	5
Talents pour l'entreprise.....	6
Environnement optimal.....	7
Vos Valeurs associées aux Couleurs.....	8
Vos caractéristiques générales.....	10
Votre Opposé.....	12
Vos caractéristiques particulières.....	14
Perceptions.....	16
Mieux communiquer avec vous.....	17
A éviter avec vous.....	18
Clés de la motivation.....	19
Clés du management.....	20
Vos domaines d'amélioration.....	21
Indicateurs.....	23
Le Management Interactif.....	25
Style Naturel de Management.....	26
Style Adapté de Management.....	30
Vos Couleurs.....	33
Comparaison Styles Naturel et Adapté.....	34
Vos Styles sur la Roue Arc En Ciel DISC.....	35
Votre Position sur la Roue Arc En Ciel DISC.....	36
Les Valeurs qui nuancent les Couleurs.....	37
Vos caractéristiques générales.....	38
Vos caractéristiques particulières.....	41
Vos Valeurs.....	42

## 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)**

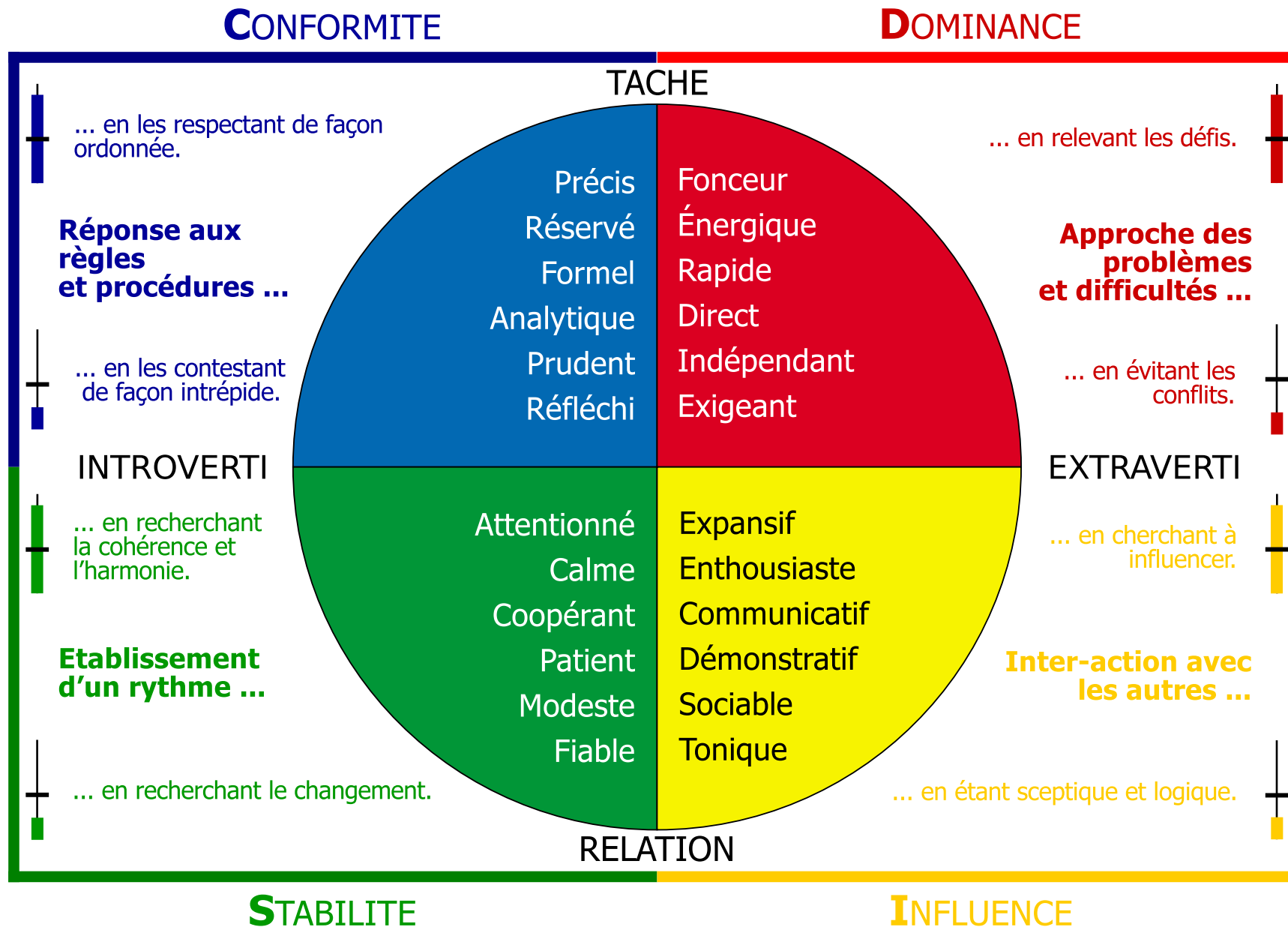
**Ce profil ne prétend pas décrire la vérité en ce qui vous concerne. C'est plutôt une boussole vous permettant de mieux vous repérer.**

**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.**

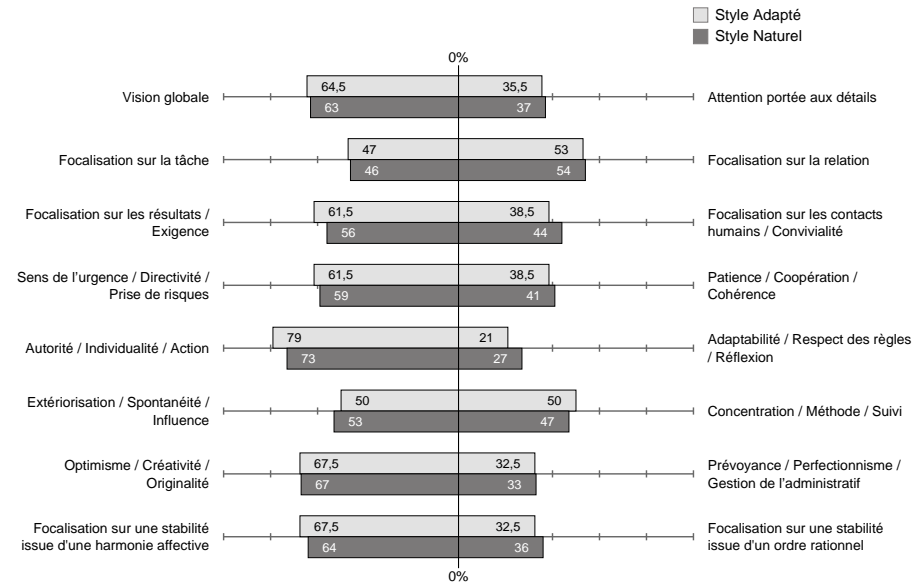
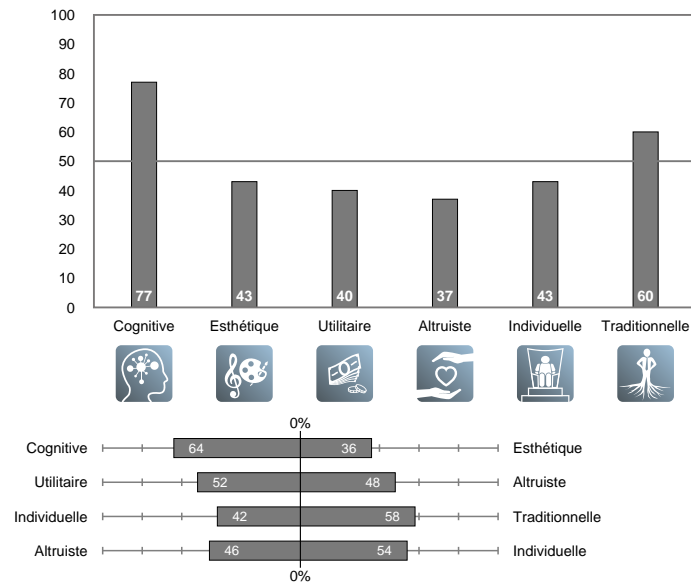
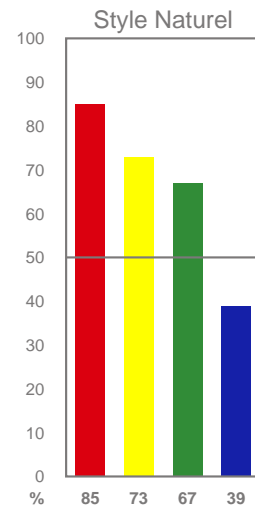
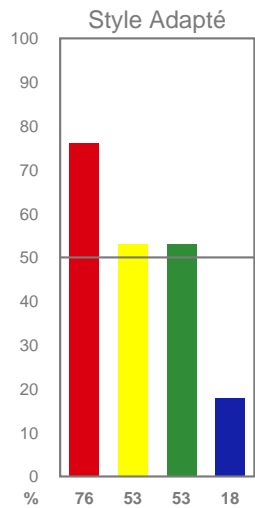
**Si des phrases ou des mots vous gênent tout en faisant écho en vous, n'hésitez pas à les réécrire en employant vos propres mots, ceux qui ont un sens pour vous.**

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

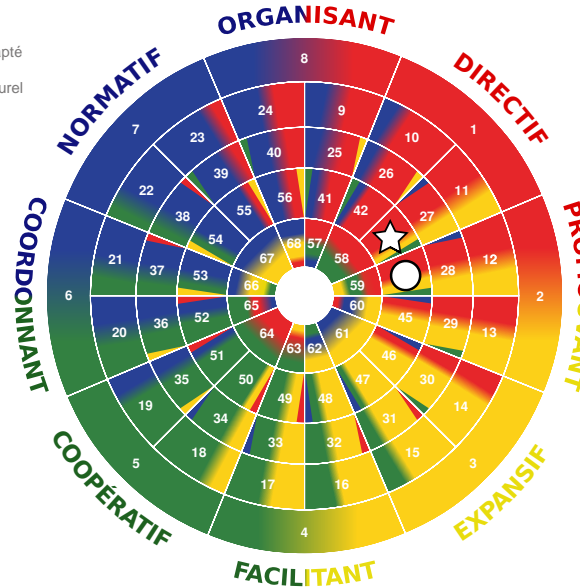
**Vérifiez cependant auprès de personnes qui vous connaissent bien s'ils ne correspondent pas à une partie de vous-même que vous pourriez méconnaître.**



Présentation des couleurs



☆ Votre Style Adapté  
○ Votre Style Naturel



# Synthèse de vos graphiques

## ***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.***

- ☆ Recherche avec exigence la difficulté qui le stimule
- ☆ A un fort esprit de décision orienté vers les résultats
- ☆ Aime et aborde les défis ambitieux avec pragmatisme
- ☆ Aime la compétition
- ☆ A un sens positif de l'humour
- ☆ Est de bonne compagnie
- ☆ A une originalité créative
- ☆ Exprime son enthousiasme
- ☆ 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

## 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.**

- ☆ Contexte de travail particulièrement exigeant et confrontant
- ☆ Evaluation axée sur les résultats
- ☆ Pleine autorité pour assumer ses responsabilités
- ☆ Nécessité d'anticiper et de résoudre des problèmes et des crises
- ☆ Des missions qui favorisent les contacts humains
- ☆ Expression originale de soi-même favorisée
- ☆ Liberté de mouvement et d'actions
- ☆ Ambiance chaleureuse et loyale de travail d'équipe
- ☆ Cadre de travail stable et sûr
- ☆ Nécessité de patience et de constance
- ☆ Peu de changements soudains ou abrupts
- ☆ Pas trop de contrôle et de supervision directe
- ☆ Possibilité de tester de nouvelles idées
- ☆ Pas trop de travail de détail

## Vos Valeurs associées aux Couleurs

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

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

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

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

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

- ☆ Rend efficace votre rigueur intellectuelle
- ☆ Est nuancée par votre minimisation de recherche de rentabilité qui n'est pas votre motivation principale
- ☆ Est relativisée par votre besoin modéré d'affirmation de soi
- ☆ Est tempérée par votre soumission à des valeurs morales mais peut aussi renforcer l'exigence de celles-ci

### Une composante extravertie et conviviale (Jaune supérieur à 50) de votre comportement :

- ☆ Est tempérée par votre besoin de comprendre et de savoir intellectuel qui donnent une densité objective à votre originalité expansive
- ☆ Met au service d'autrui votre effacement de l'ego qui la nuance
- ☆ Est tempérée, dans son aspect pouvant paraître superficiel, par votre éthique morale

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

- ☆ Manifeste votre recherche objective des faits dans la recherche d'un consensus
- ☆ Conforte votre besoin modéré de vous affirmer
- ☆ Est alliée à votre recherche d'intégrité en cohérence avec elle

### Une composante novatrice (Bleu inférieur à 50) de votre comportement :



## Vos Valeurs associées aux Couleurs

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

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

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

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

- ☆ Exprime, paradoxalement à travers une apparence pas très organisée, votre besoin de connaissances structurées
- ☆ Est tempérée paradoxalement par votre besoin modéré de mise en avant de soi
- ☆ Manifeste, paradoxalement et contrairement à son anticonformisme rationnel, vos hautes valeurs morales

## 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 DISC située à la fin de votre Profil.

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

Vous êtes plutôt du type "PROMOUVANT" sur la Roue Arc En Ciel DISC qui est à la fin de votre Profil. Votre couleur dominante est le Rouge suivie de près par le Jaune. Votre troisième couleur est le Vert. C'est votre richesse et peut-être votre difficulté de gérer cette complexité. Ces trois couleurs 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 intuition. Vous êtes le type de personne dont on dit : "Si elle n'existait pas, il faudrait l'inventer!", ce qui peut vous laisser percevoir comme unique et inimitable, mais aussi peut-être difficile à diriger, insaisissable et imprévisible à vos propres yeux comme aux yeux des autres. C'est le propre de l'intuition qui ne peut pas s'expliquer, même si celle-ci est tempérée par votre sens des nuances et votre composante méthodique.

C'est votre façon de réconcilier et de gérer votre composante extravertie double, rationnelle et relationnelle, votre faculté de tenir compte des résultats concrets sans oublier les personnes affectives, ce qui constitue une part importante de cette richesse en même temps que de cette difficulté. De nature très extravertie, vous aimez motiver et promouvoir des projets en vous appuyant sur cette capacité intuitive. Vous aimez la difficulté qui vous stimule mais la notion de plaisir est importante pour vous. Vous aimez ce qui est dur mais pas austère. Vous avez aussi besoin de cohérence.

Des objectifs élevés ne vous font pas peur et vous aimez prendre des risques. Vous aimez l'action, les défis, la victoire et travailler sous la pression. Vous aimez aussi les contacts humains où vous trouvez la reconnaissance et le plaisir.

Vous savez ce que vous voulez et vous savez l'obtenir tout en tenant compte des personnes. Vous arrivez à vos fins grâce à votre enthousiasme, votre aptitude à communiquer et aussi grâce à une relative mais certaine qualité d'attention et d'écoute. Ceux-ci vous amènent naturellement à aimer innover, promouvoir et susciter l'intérêt d'autrui pour vos projets. Vous influencez autrui par votre optimisme, votre charisme et votre dynamisme, ce qui vous donne une position de pouvoir et une reconnaissance dont vous avez besoin et dont vous pouvez avoir tendance à abuser en vous mettant trop en avant. Vous savez cependant manifester des qualités d'attention et d'écoute.

Les possibilités et le futur vous attirent plus que la réalité présente ou passée. Les défis et les opportunités sont des éléments importants pour votre réussite. La projection de vos rêves et votre créativité vous stimulent. Votre recherche de l'innovation, de l'imprévu ainsi que des changements et votre manque d'intérêt pour les détails peuvent vous amener à étouffer dans les structures et la routine

## 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 DISC située à la fin de votre Profil.

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

quand elles manquent d'harmonie.

Vous aimez les activités variées dans un environnement relationnel et vous pouvez avoir peur de la monotonie et du silence intérieur et/ou extérieur s'ils vous paraissent trop secs et rationnels. Vous avez besoin de mener plusieurs projets en même temps sans quoi vous vous ennuyez très vite. Vous avez la remarquable capacité à lancer et à promouvoir ces nombreux projets simultanément et à susciter l'enthousiasme et l'adhésion d'autrui. Cependant, quand un de ceux-ci commence à prendre concrètement forme, il risque de ne plus vous intéresser et vous pouvez avoir tendance à en chercher un autre.

Vous êtes du type peu terre-à-terre et avez peu le sens du concret et du tangible. Vous êtes le contraire de Saint Thomas qui a "besoin de toucher pour croire". Vous n'êtes pas insensible à une certaine harmonie affective qui vous paraît paisible mais vous ne recherchez pas l'ordre rationnel qui peut vous paraître contraignant et austère. Vous auriez même plutôt tendance à l'éviter car vous n'aimez pas trop la monotonie et le statu quo que vous considérez comme de l'inertie. Vous êtes à l'aise dans ce que les autres peuvent considérer comme chaotique, parce que et du moment que ça bouge en permanence en vous appuyant sur une certaine sérénité et fiabilité.

Le risque qui vous menace est de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte d'autrui, ce qui peut vous faire passer pour autocrate, ou de la situation, ce qui peut aussi vous faire passer pour utopiste.

Vos risques de conflit les plus fréquents se produisent avec le "COORDONNANT", votre Opposé, que vous pouvez considérer comme laxiste et/ou technocrate, terne et ennuyeux parce que son introversion discrète et "les pieds sur terre" contrastent avec votre intuition exubérante.

## Votre Opposé

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

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

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

Votre Opposé est plutôt du type "COORDONNANT". Sa couleur dominante est le Vert suivie de près par le Bleu. Sa troisième couleur est le Rouge. C'est aussi sa richesse et peut-être sa difficulté de gérer cette complexité.

Ce qui le caractérise en premier est sa capacité à avoir les pieds sur terre dans les moindres détails qui le laisse percevoir comme profondément et discrètement fiable. C'est le propre de son sens de l'expérimentation pratique et concrète qui veut tout tester. C'est le type de personne sur laquelle on peut vraiment compter.

C'est sa façon de réconcilier et de gérer sa composante introvertie double, affective et rationnelle, sa faculté de tenir compte des personnes sensibles sans oublier les faits analysés, ce qui constitue une part importante de cette richesse en même temps que de cette difficulté. De nature plutôt introvertie, il aime coordonner les personnes et les fonctions. Il recherche la justice et le bien-être pour les personnes sans oublier la justesse des faits et la qualité du travail. Il y a aussi en lui une part qui aime diriger avec une certaine exigence tournée vers l'obtention de résultats concrets.

Votre Opposé rassure autrui par son objectivité, sa prudence, sa diplomatie et son sens des nuances, ce qui lui donne une position de retrait et une sobriété qu'il recherche et qu'il peut avoir tendance à trop cultiver. Il désire se sentir nécessaire dans un environnement sécurisant tout en pouvant prendre des décisions innovantes pour aller de l'avant.

Il a le sens de l'écoute et l'esprit d'équipe. Il est à l'écoute avec patience et nuances et avance avec méthode et rigueur, avec prudence et constance. Il travaille sans à-coups, sans prendre de grands risques sauf quand c'est nécessaire. Il peut avoir du mal à affronter la pression et la compétition, à être dirigeant. Ce ne sont pas ses qualités premières même s'il peut manifester celles-ci occasionnellement.

Sa composante persévérante, 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 avec persévérance l'harmonie affective mais aussi l'ordre rationnel. La patience et l'assiduité avec lesquelles il mène à bien ses actions lui permettent d'accomplir des tâches routinières. Votre Opposé est plus à l'aise dans la réalité présente ou passée que dans les hypothèses futuristes parce qu'il n'aime pas trop les situations floues, ambiguës ou improvisées.

Votre Opposé s'extériorise peu facilement et sa réserve est faite de patience, d'attention, de loyauté,

## Votre Opposé

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

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

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

de méthode et d'analyse approfondies et nuancées. Cette réserve peut également être perçue comme du conservatisme rigide car il peut être critique envers ce qu'il considère comme des débordements affectifs extravertis ou des processus non maîtrisés. Il peut alors manifester une rationalité froide qui vient recouvrir et cacher son profond humanisme.

Sa fiabilité et son réalisme discret l'amènent naturellement à aimer coordonner les personnes et les procédures, ce qui peut laisser percevoir ces qualités comme un manque d'originalité et d'imagination, à ses propres yeux comme aux yeux des autres, et une réserve ennuyeuses et difficiles à enthousiasmer.

Le risque qui le menace est de ne pas tenir suffisamment et nécessairement compte de lui-même, ce qui peut le faire passer pour laxiste, ou d'autrui, ce qui peut aussi le faire passer pour technocrate.

Ses risques de conflit les plus fréquents se produisent avec vous, le "PROMOUVANT", qu'il peut considérer comme excentrique, autocrate et/ou utopiste, parce que votre intuition exubérante contraste avec son introversion discrète et "les pieds sur terre".

## 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.***

Frédéric a une nature affective assez extériorisée, démonstrative et enthousiaste. Il peut être assez expansif et optimiste et avoir une certaine aptitude à illuminer les autres de son rayonnement. Il aime d'autant plus être leur soleil qu'il est reconnu comme tel. En même temps et paradoxalement, il a aussi 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 également lui donner une apparence assez diplomate mais aussi assez effacée. C'est une des richesses, mais aussi une des difficultés de Frédéric de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Frédéric 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.

Frédéric a une nature très dirigiste, directe et quelque peu provocatrice. Les conflits ne lui font pas du tout peur. En même temps et paradoxalement, il manifeste aussi, quoique d'une façon moins prononcée, une grande qualité d'écoute et peut se montrer plutôt attentionné et consensuel. Les autres peuvent le percevoir comme une personne très directive mais plutôt humaniste. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Frédéric de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

Frédéric a une spontanéité créatrice et foisonnante s'embarrassant peu de détails qui peut lui donner une apparence plutôt originale. Il n'aime pas trop les règles et les procédures et a une capacité à remettre en cause l'ordre établi qui peut aussi le laisser percevoir comme un peu rebelle.

Frédéric a une composante extravertie certaine. Il recherche avec une très grande exigence la difficulté qui le stimule dans la réalisation des objectifs ambitieux qu'il se fixe. Il a tendance à se sentir invulnérable. Les autres peuvent le percevoir comme implacable vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis d'autrui. Il a aussi une nature plutôt influente et relationnelle qui va de pair avec une recherche du plaisir. Son enthousiasme communicatif peut également lui donner une apparence plutôt conviviale. C'est une des richesses, mais peut-être aussi une des difficultés, de Frédéric de savoir réconcilier et gérer ces deux composantes opposées de lui-même.

## **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.***

Frédéric WILLIAMS  
15/01/2021

Frédéric a une forte prédilection 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 particulièrement 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 relativement peu analytique.



## 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 :

- ▲ Motivant
- ▲ Positif
- ▲ Innovateur
- ▲ Intuitif
- ▲ Charismatique
- ▲ Dynamique

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

- ▼ Insaisissable
- ▼ Utopique
- ▼ Impulsif
- ▼ Indiscret
- ▼ Instable
- ▼ Narcissique



## ***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 :**

- Etre direct et percutant
- Justifier ses actions par des résultats probants
- Ne pas hésiter à vous confronter : vous aimez ça
- Aller à l'essentiel
- Vous laisser du temps pour bavarder et se distraire
- Vous faire des compliments sur vous
- Ne pas s'embarrasser de formalités
- Etre optimiste. Les gens pessimistes vous déconcertent
- 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

## ***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 :**

- Invoquer le hasard ou la malchance pour justifier ses échecs : " quand on veut, on peut "
- Tourner autour du pot
- Vous imposer sa décision
- Manquer d'affirmation : vous avez besoin d'interlocuteur de votre trempe
- Vous apporter des problèmes et non des solutions
- Essayer d'établir une relation personnelle
- S'approprier vos idées
- Vous parler d'austérité
- Etre impersonnel et exclusivement centré sur la tâche
- Etre intériorisé
- 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

## 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.***

### Frédéric souhaite :

- ♥ Des défis exigeants qui le stimulent d'autant plus qu'ils lui paraissent difficiles sinon impossibles
- ♥ Des missions lui donnant la possibilité d'exercer sa volonté de diriger, de prendre et d'assumer énergiquement des décisions
- ♥ Etre considéré comme le chef
- ♥ Une évaluation axée sur ses résultats
- ♥ Supprimer les contrôles qui entravent son action
- ♥ Une ambiance où il fait bon vivre
- ♥ Des personnes qui le reconnaissent
- ♥ La liberté d'exprimer son originalité
- ♥ Des missions qui l'enthousiasment
- ♥ 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

## 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.***

### Frédéric a besoin de :

- Négocier un engagement de face-à-face
- Etre pris à partie quand il enfreint le règlement
- S'identifier à ceux qui gagnent aux prix d'intenses efforts
- Assumer son pouvoir tout en comprenant que sa directivité risque de rendre certaines personnes moins efficaces plutôt que le contraire
- Une reconnaissance personnelle
- Exprimer son originalité enthousiaste à l'intérieur d'un cadre qui la tempère
- Un climat relationnel et convivial favorisant la détente
- 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

## 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.***

### Frédéric peut avoir tendance à :

- Etre réticent à travailler en équipe à moins d'en être le chef
- Outrepasser l'autorité et les prérogatives
- Abuser de la crainte pour créer l'émulation en se montrant trop exigeant
- Etre d'un tempérament explosif et n'avoir pas la patience de négocier
- Prendre des décisions basées sur une analyse trop superficielle
- Se faire une idée irréaliste de la valeur d'une personne
- Agir impulsivement
- Ne pas prêter assez d'attention aux détails
- Faire confiance à tout le monde
- Avoir du mal à organiser et gérer son temps
- Maintenir le statu 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

## 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.***

→ Manquer d'ordre

## Indicateurs

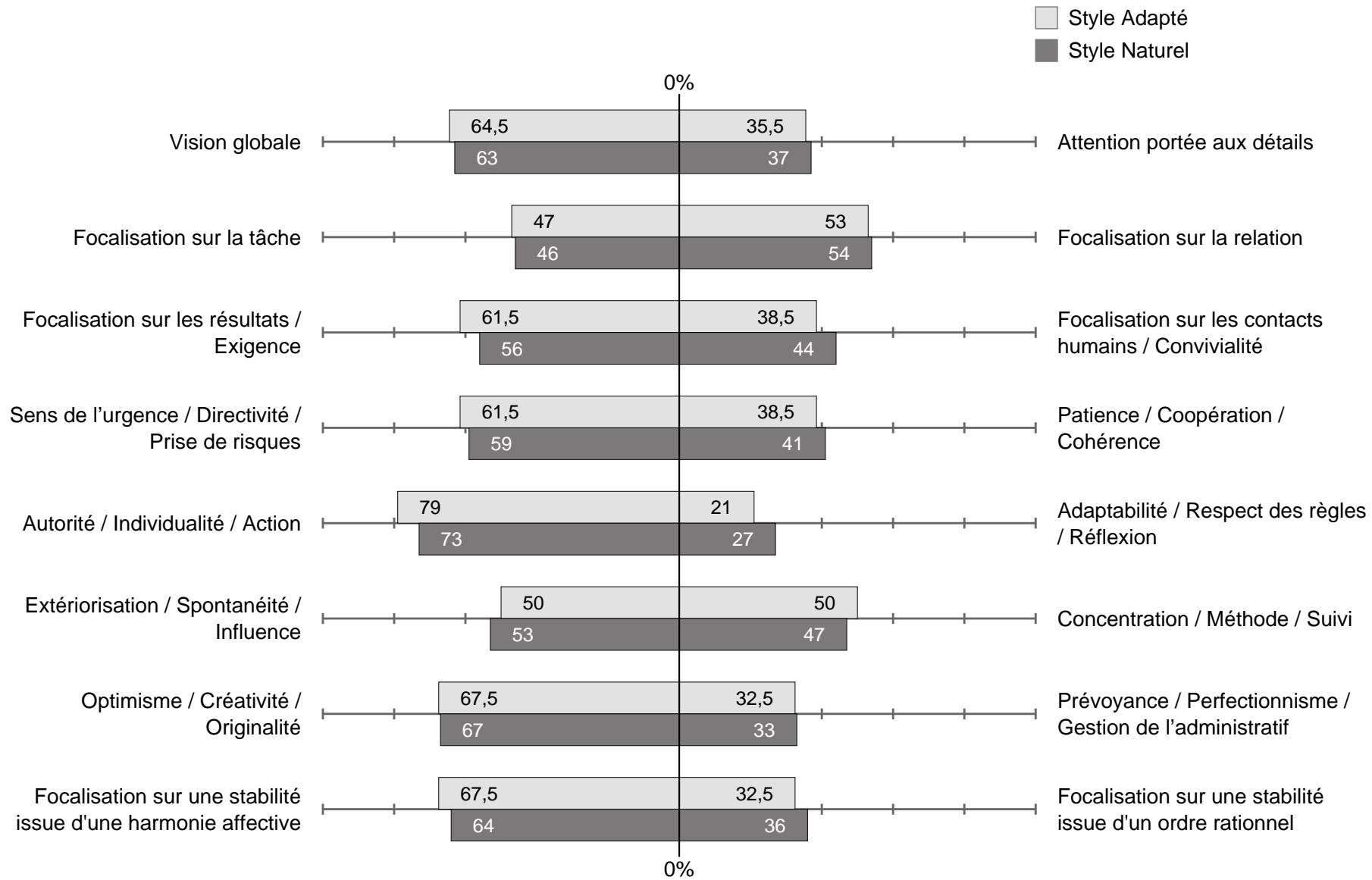
*Cette page a pour objet de synthétiser et de schématiser votre profil en 16 indicateurs, opposés 2 à 2, qui ne mesurent pas l'intensité des couleurs, comme c'est le cas avec les graphes, mais le rapport qu'elles ont entre elles.*

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.





## Frédéric, 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 forte prédilection pour un management directif.
- .
- 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.
- ▲ Conduit avec une grande énergie son équipe vers la réalisation d'un projet, donne et garde le cap et constitue un point de repère notamment dans les tempêtes.
- ▲ N'hésite pas, si la situation l'exige, à prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▲ A une très forte autorité naturelle qui s'exprime d'elle-même et que les autres lui reconnaissent.
- ▲ Excelle dans l'exercice du contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation. Cependant, il risque d'intervenir à l'intérieur du périmètre de délégation de son collaborateur plutôt que de laisser celui-ci expérimenter par essais-erreurs tant qu'il ne dépasse pas le coût maximal de l'erreur tolérable dont peuvent découler des conséquences graves.
- ▲ Sait répondre en urgence aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- ▲ Accorde une très grande confiance à son équipe.
- ▲ Motive son équipe dans l'envie de réaliser un projet en créant des zones de détente et de plaisir dans une ambiance conviviale et positive.

- ▲ Anime son équipe avec implication.
- ▲ Sait, si son équipe est morose parce que les stocks ... la conjoncture..., bref, tout va mal, ne pas se joindre à la sinistrose et faire passer son enthousiasme pour redonner le moral à son équipe.
- ▲ 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.
- ▼ 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.
- ▼ Peut pratiquer une délégation restrictive 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 de leur reprocher leur incompétence.
- ▼ 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.

▼ Sa confiance en son équipe risque de manquer de discernement car il a tendance à 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 idéalement des relations trop affectives avec son équipe.

▼ Risque de 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 ...

▼ 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.

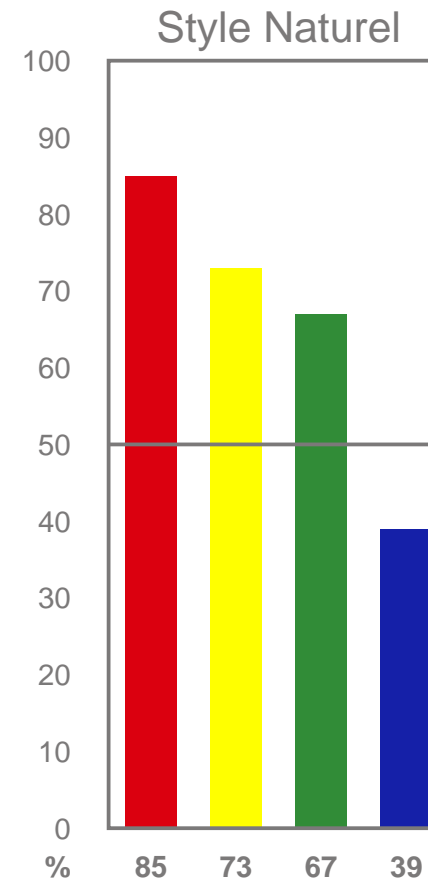
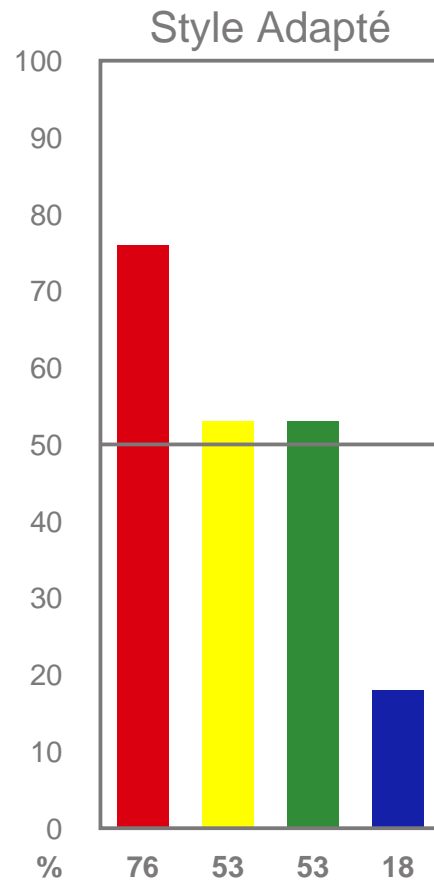
- ▼ Peut manquer de vision d'ensemble.
- ▼ Risque parfois de répondre d'une façon inappropriée aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, il peut convoquer son équipe pour décider consensuellement qui va appeler les pompiers ...
- ▼ Risque de ne pas exercer de contrôle au cours d'une 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.

- A une prédilection pour un management directif.
- A une approche peu conventionnelle et structurée du management.
- ▲ Sait exercer le contrôle qui est la contrepartie indissociable de la délégation.
- ▲ A une autorité grande naturelle qui s'exprime d'elle-même et que les autres lui reconnaissent.
- ▲ Sait, si la situation l'exige, prendre des décisions difficiles et mal perçues par les autres.
- ▲ Assume fermement un de ses pouvoirs indélégalables qu'est la décision finale mais ne consulte peut-être pas assez son équipe auparavant.
- ▲ Conduit avec énergie son équipe vers la réalisation d'un projet, donne et garde le cap et constitue un point de repère notamment dans les difficultés.
- ▲ Sait répondre en urgence aux situations d'urgence : s'il y a le feu dans l'entreprise, prendre un extincteur et appeler les pompiers.
- ▲ Fait confiance en son équipe.
- ▲ Sait donner à l'équipe l'envie de réaliser un projet en créant des zones de détente et de plaisir dans une ambiance conviviale.
- ▲ Sait animer son équipe en s'impliquant lui-même.
- ▲ Peut, si son équipe est morose parce que les stocks ... la conjoncture..., bref, tout va mal, ne pas se joindre à la sinistrose et faire passer son enthousiasme pour redonner le moral à son équipe.
- ▲ Crée une synergie dans son équipe en assurant équilibre et équité.

- ▲ A une qualité d'attention qui lui donne la capacité d'assumer un de ses pouvoirs indélégalables qu'est l'orchestration générale. Néanmoins, il peut manquer de vision d'ensemble.
- ▲ Intègre son équipe dans la réalisation de ses objectifs.
- ▲ Sait écouter et comprendre ses collaborateurs en conduite d'entretien individuel ou de réunion collective.
- ▲ Est très à l'aise dans des contextes sortant de l'ordinaire.
- ▼ 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 assumer entièrement sa fonction hiérarchique parce qu'il entretient idéalement des relations affectives avec son équipe.

- ▼ Peut parfois donner facilement « carte blanche » : il n'y a pas de périmètre de délégation, de règles du jeu et de mention de hors-jeu, et par conséquent pas de possibilité de contrôle et de « rendre-compte » qui sont la contrepartie indissociable de celle-ci.
- ▼ 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.
- ▼ Risque de remettre en cause les règles d'autorité.
- ▼ Peut ne pas suivre la politique établie.





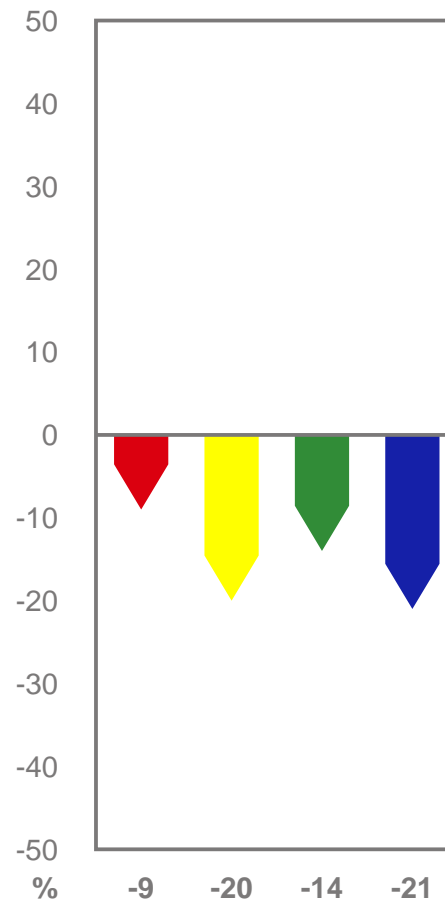
## Comparaison entre votre Style Naturel et votre Style Adapté

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.*



### 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 DISC

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

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

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

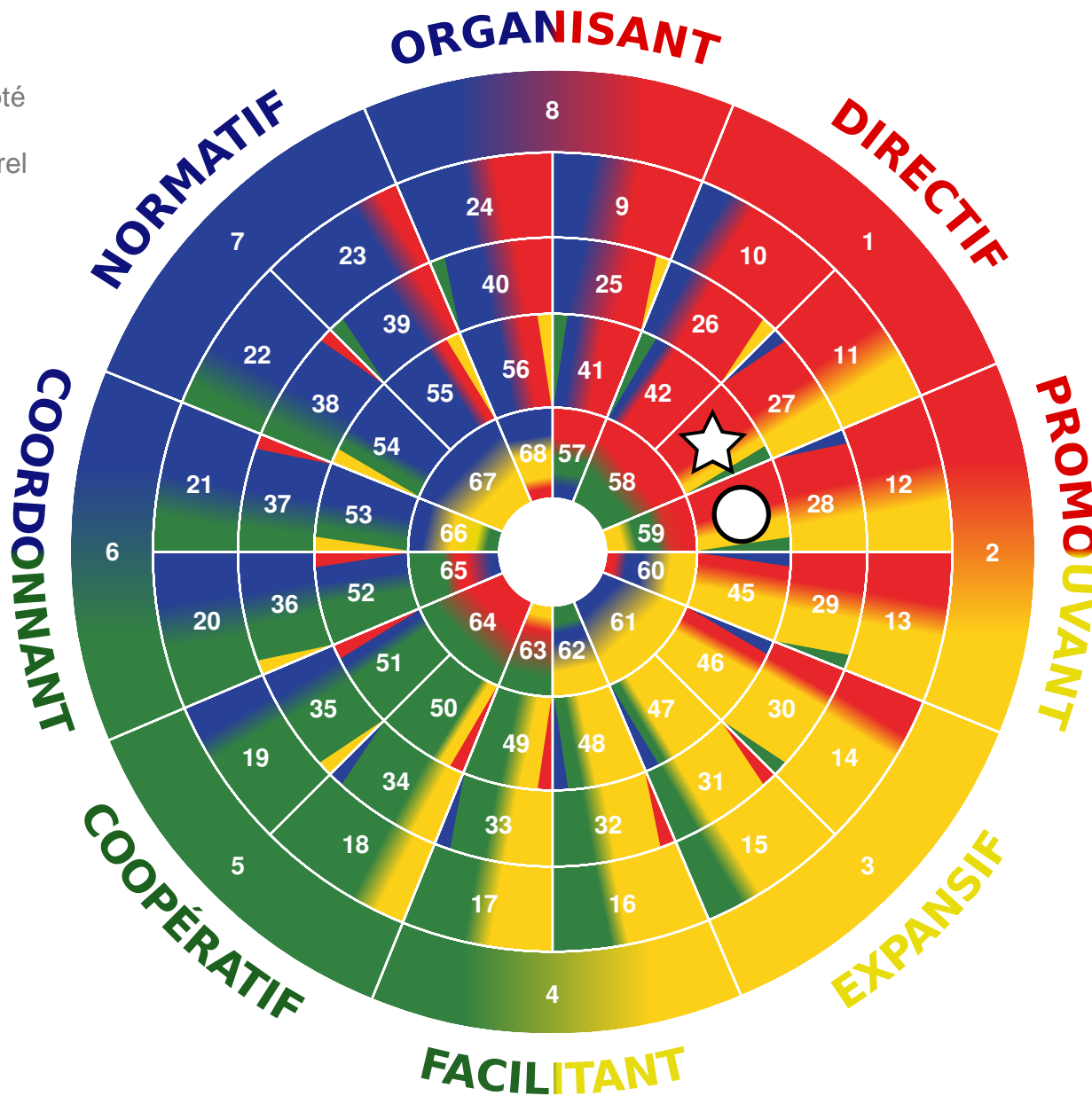
La Roue Arc En Ciel DISC est la représentation visuelle de 68 combinaisons principales de ces quatre couleurs en fonction de leurs différences d'intensité, regroupées selon ces huit types, pour le style naturel et pour le style adapté. **Elle ne tient compte que des intensités supérieures à 50%, et est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

### Vos **Styles** sur la Roue Arc En Ciel DISC :

Style **Adapté** : **Directif** position 43

Style **Naturel** : **Promouvant** position 44

- ☆ Votre Style Adapté  
○ Votre Style Naturel



Votre Position sur la Roue Arc En Ciel DISC

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

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

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

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

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

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

**Une Motivation Cognitive forte :**

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

**Une Motivation Esthétique basse :**

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

**Une Motivation Utilitaire basse :**

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

**Une Motivation Altruiste basse :**

- ☆ Peut avoir tendance à avoir une distance émotionnelle et un détachement face au bien-être d'autrui
- ☆ A la capacité de se dissocier du facteur humain

**Une Motivation Individuelle basse :**

- ☆ Est détaché de l'approbation des autres
- ☆ Peut rester en arrière plan
- ☆ Peut être un excellent joueur d'équipe
- ☆ A plutôt tendance à être humble et modeste
- ☆ Laisse facilement le pouvoir et la reconnaissance aux autres
- ☆ Peut avoir tendance à s'oublier
- ☆ Est peu enclin à vouloir le pouvoir
- ☆ Accepte l'autorité avec facilité

**Une Motivation Traditionnelle forte :**

- ☆ Place au-dessus de soi un fort système de valeurs ayant une visée universelle tel que : la famille, la justice, l'environnement, le respect des traditions-coutumes, l'intégrité, l'éthique, la religion, la spiritualité. Peut s'engager et s'impliquer beaucoup pour celui-ci et sa cause
- ☆ Se concentre sur la façon dont son système de valeurs améliore le monde. Vit en alignement avec celui-ci auquel il peut être tenté de convertir les autres

- ☆ Peut réagir si ses croyances sont remises en cause
- ☆ Recherche à faire ce qui est juste et en accord avec un code de conduite
- ☆ Accorde beaucoup d'importance au sens de la vie dans sa globalité
- ☆ Peut avoir tendance à être peu ouvert au changement et aux différents points de vues s'ils vont à l'encontre de son éthique



- ☆ Fait principalement confiance à ses acquis cognitifs
- ☆ Aime acquérir des connaissances dans tous les domaines sans chercher une utilité à celles-ci
- ☆ Apprend pour le plaisir d'apprendre
- ☆ Est orienté principalement vers les faits et les données plutôt que vers autrui et ses sentiments
- ☆ Analyse les données avec objectivité et sang froid
- ☆ Recherche à avoir beaucoup de connaissances intellectuelles mais ne recherche pas la reconnaissance à travers celles-ci
- ☆ Cherche à acquérir beaucoup de connaissances principalement en lien avec son système de valeurs
- ☆ Cherche les références théoriques qui peuvent prouver la véracité de ses croyances
- ☆ N'est pas particulièrement ouvert aux affirmations et aux opinions subjectives d'autrui surtout si celles-ci vont à l'encontre de son système de références
- ☆ A tendance à défendre son système de références par des preuves objectives et rationnelles
- ☆ Peut outrepasser l'harmonie pour défendre son système de valeurs
- ☆ L'aspect financier et matériel l'intéresse peu car il est dédié principalement à sa cause et son système de valeurs
- ☆ Cherche à s'investir principalement au service de sa cause et de son système de valeurs
- ☆ Peut, si nécessaire, avoir tendance à outrepasser le bien-être d'autrui pour servir sa cause
- ☆ Très dévoué à sa cause, il peut facilement avoir tendance à s'oublier et placer son système de valeurs au centre de sa vie
- ☆ Donne son pouvoir à son système de valeurs

