



EQUIPE

Exemple

2008-01-17

Profil d'Equipe Arc-en-Ciel

Table des matières

Talents pour l'entreprise.....	3
Domaines d'amélioration de l'équipe :.....	4
Comparaison styles naturel et adapté.....	5
Indicateurs.....	7
Graphes des membres de l'équipe.....	9
La Moyenne des Couleurs de l'Equipe.....	11
Les Valeurs.....	12
Les valeurs des membres de l'équipe.....	13
La Moyenne des Valeurs de l'Equipe.....	14
Positions de l'équipe sur la Roue.....	15
Indice de dispersion.....	16

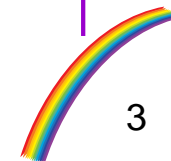


Talents pour l'entreprise :

Cette section définit les talents que l'équipe apporte collectivement à l'entreprise. Ce profil est un profil collectif parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes des membres de cette équipe qui peuvent parfois s'opposer.

Vérifiez si ceux-ci semblent bien utilisés ou demandez-vous, ensemble avec les autres membres de cette équipe, comment ils pourraient être mieux utilisés.

- ☆ A un sens positif de l'humour
- ☆ Est de bonne compagnie
- ☆ A une originalité créative
- ☆ Exprime son enthousiasme
- ☆ A une composante fiable
- ☆ A de la constance, de la patience et de la persévérance
- ☆ Est respectueuse des personnes
- ☆ Est plus indépendante que conformiste
- ☆ Sait ne pas s'enfermer dans les règlements
- ☆ Défend et apporte des idées neuves pour résoudre les problèmes
- ☆ Est tolérante
- ☆ Est plutôt coopérative
- ☆ Favorise le consensus



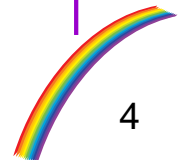
Domaines d'amélioration de l'équipe

Vous trouverez ci-dessous, par ordre décroissant, quelques pistes d'amélioration concernant l'équipe sous un angle collectif.

Là encore, ce profil est un profil collectif parmi des milliers de profils différenciés. Il tient compte de parts différentes des membres de cette équipe qui peuvent parfois s'opposer. Celles-ci sont plus ou moins encore d'actualité en fonction du travail que ces membres ont déjà effectué sur eux-mêmes.

L'équipe peut avoir tendance à :

- 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
- Trop faire les choses comme elles étaient faites auparavant
- Céder pour éviter la controverse
- Ne pas agir sans directives
- Ne pas assez prendre en compte la dimension de la réflexion
- Ne pas assez se conformer quand c'est nécessaire
- Manquer d'ordre
- Chercher à éviter tout climat antagoniste
- Hésiter à agir sur de nouveaux problèmes
- Etre sur la défensive quand il y a un risque



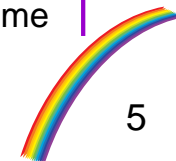
Comparaison entre le style naturel et le style adapté de l'équipe :

Cette section permet de connaître, d'analyser et de comprendre les différences qui peuvent exister entre le style naturel de l'équipe, résultant de la moyenne des styles naturels de ses membres correspondant à ce qu'ils sont, et le style adapté de l'équipe, résultant de la moyenne des styles adaptés de ses membres correspondant à ce qu'ils manifestent dans cette équipe.

Elle permet de prendre conscience des décalages qui peuvent exister entre ces deux styles et des risques de tension qui peuvent découler de cette adaptation.

Par rapport à son style naturel (caractéristiques générales et particulières), l'équipe paraît :

- Un peu moins coopérative, patiente et constante car le Vert diminue un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'elle se montre ni plus ni moins dirigiste, rapide et intrépide qu'elle ne l'est naturellement car le Rouge ne bouge pas significativement.
- Un peu moins relationnelle, conviviale et joviale car le Jaune diminue un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'elle se montre ni plus ni moins focalisée sur les résultats, exigeante et dure avec elle-même comme avec autrui qu'elle ne l'est naturellement car le Rouge ne bouge pas significativement.
- Un peu moins nuancée, paisible et à l'écoute des personnes car le Vert diminue un peu. Cette différence est renforcée par le fait qu'elle se montre aussi un peu plus précise, ordonnée et à la recherche d'informations factuelles car le Bleu augmente un peu.
- Un peu plus incisive, factuelle et logique car le Jaune diminue un peu. Cette différence est renforcée par le fait qu'elle se montre aussi un peu plus prévoyante, perfectionniste et administrative car le Bleu augmente un peu.
- Un peu plus analytique, conformiste et respectueuse des règles et procédures car le Bleu augmente un peu. Cette différence est appuyée par le fait qu'elle se montre ni plus ni moins pragmatique, combative et indépendante qu'elle ne l'est naturellement car le Rouge ne bouge pas significativement.
- Un peu plus contrôlée, réfléchie et réservée car le Jaune diminue un peu. En même temps et paradoxalement, elle se montre aussi un peu plus effervescente - parce que jonglant avec de nombreuses balles en même

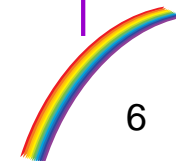


Comparaison entre le style naturel et le style adapté de l'équipe :

Cette section permet de connaître, d'analyser et de comprendre les différences qui peuvent exister entre le style naturel de l'équipe, résultant de la moyenne des styles naturels de ses membres correspondant à ce qu'ils sont, et le style adapté de l'équipe, résultant de la moyenne des styles adaptés de ses membres correspondant à ce qu'ils manifestent dans cette équipe.

Elle permet de prendre conscience des décalages qui peuvent exister entre ces deux styles et des risques de tension qui peuvent découler de cette adaptation.

temps - car le Vert aussi baisse un peu.



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 :

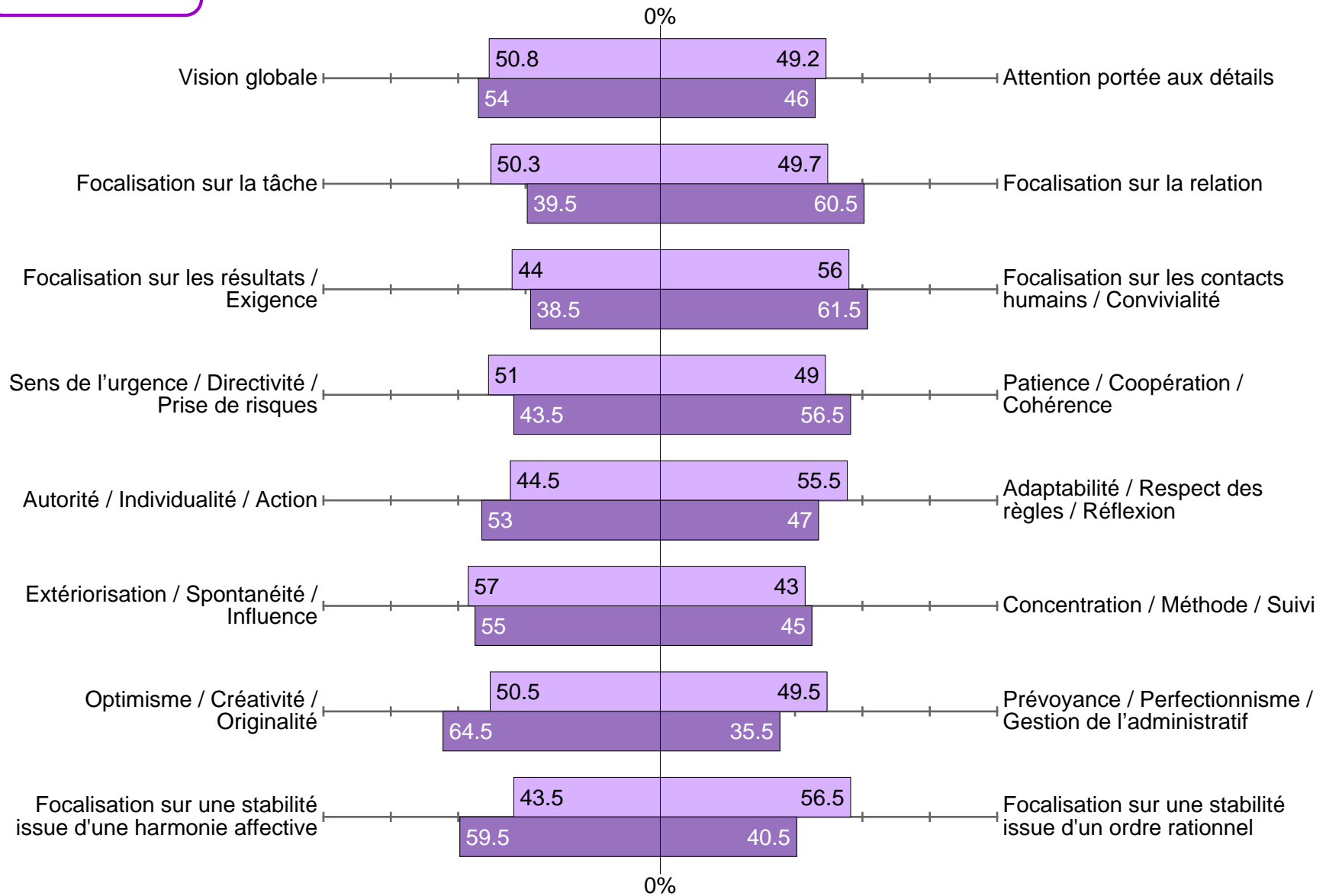
- Vision globale
- Attention portée aux détails
- Focalisation sur la tâche
- Focalisation sur la relation
- Focalisation sur les résultats/Exigence
- Focalisation sur les contacts humains/Convivialité
- Sens de l'urgence/Directivité/Prise de risques
- Patience/Coopération/Cohérence
- Autorité/Individualité/Action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

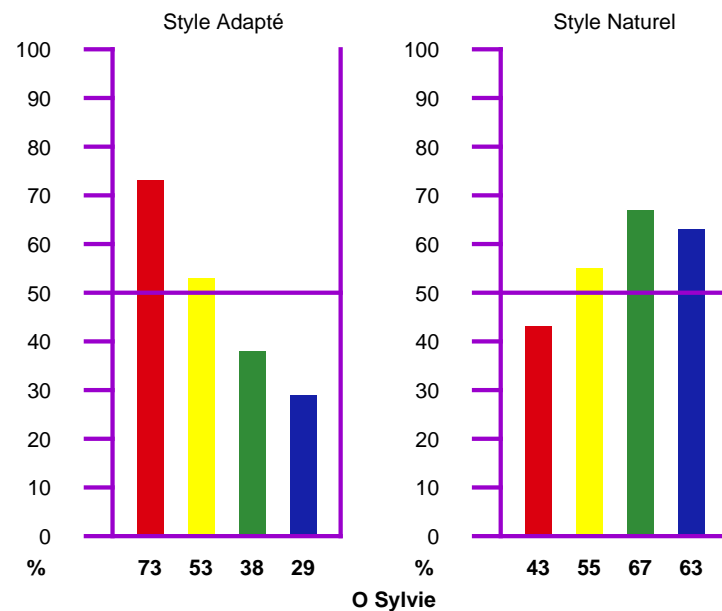
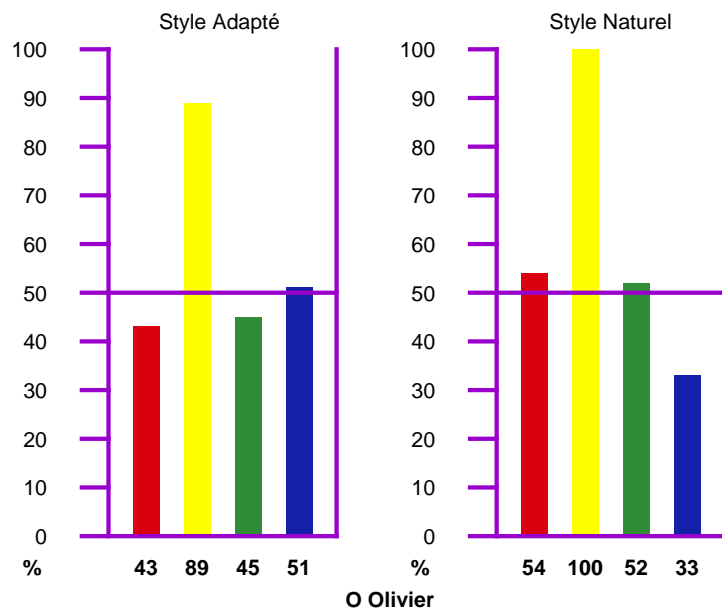
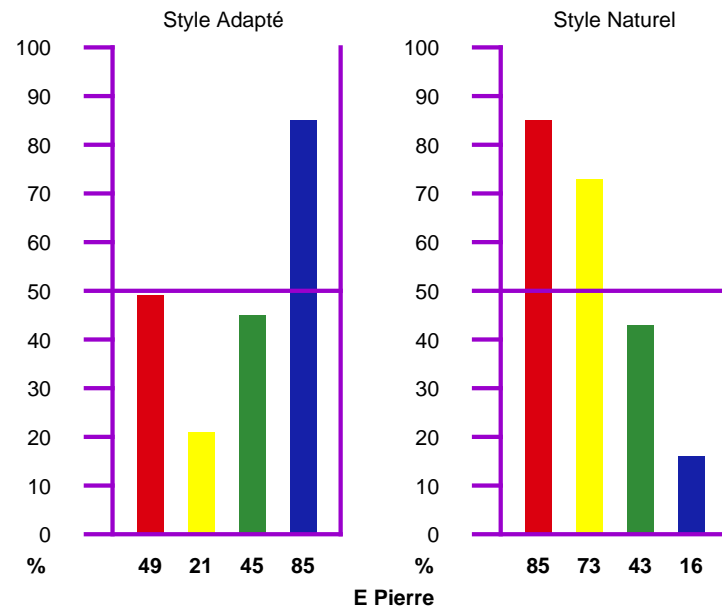
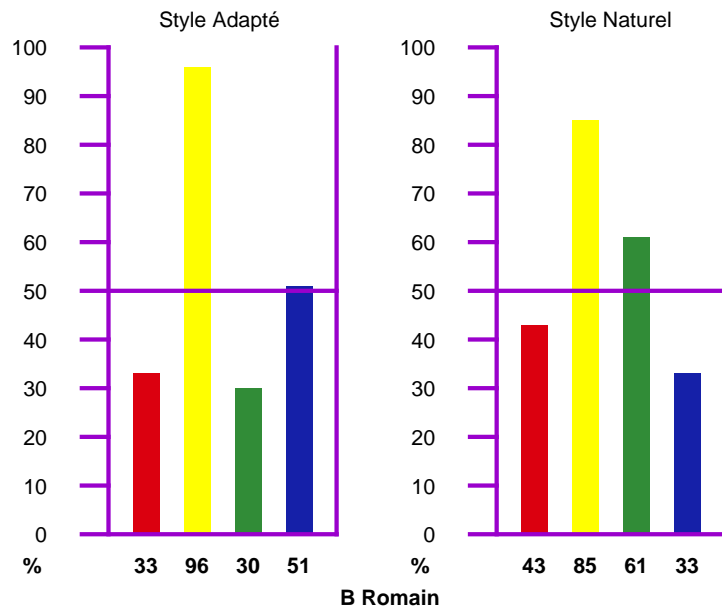
EQUIPE

Style Adapté
Style Naturel

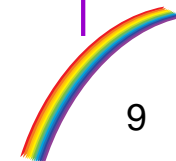


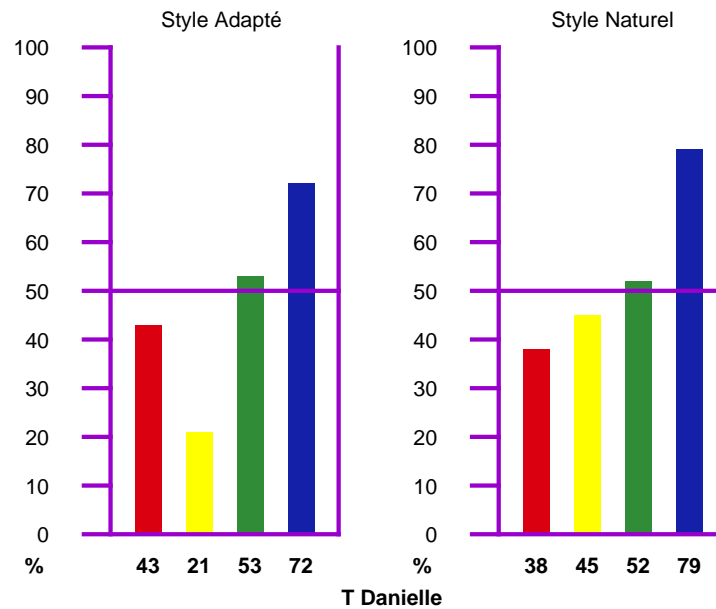
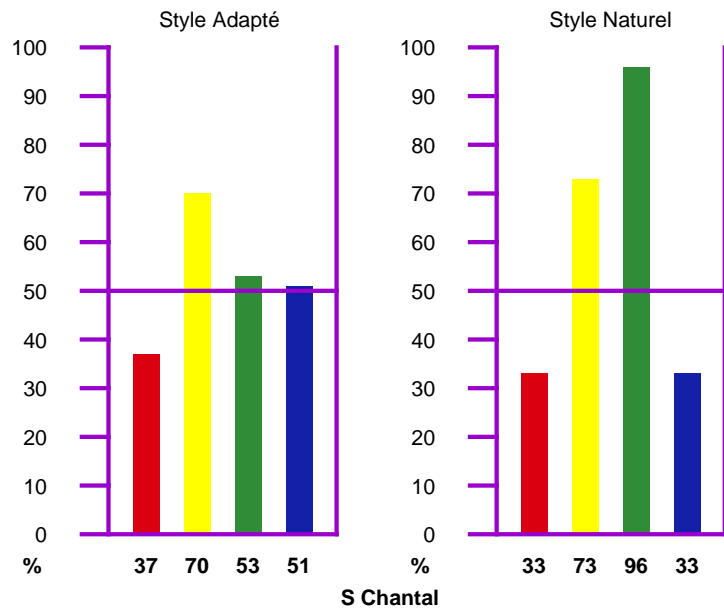
Indicateurs



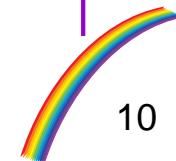


Graphes des membres de l'équipe



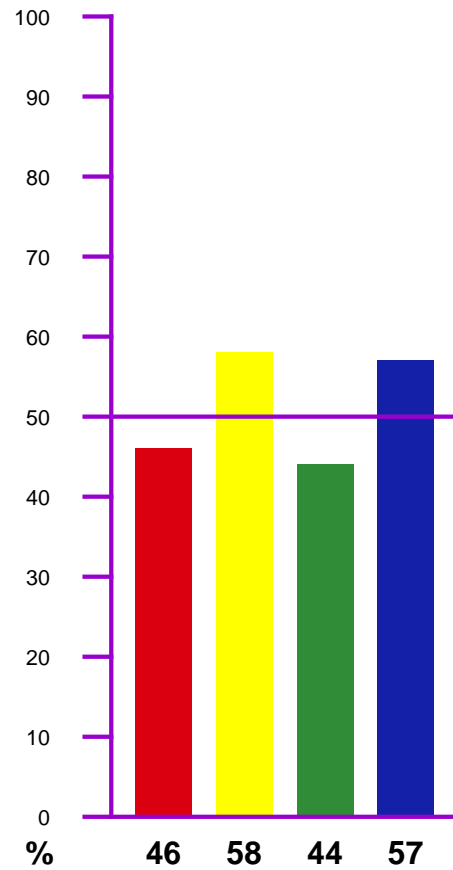


Graphes des membres de l'équipe

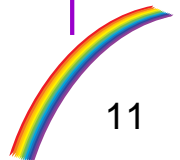
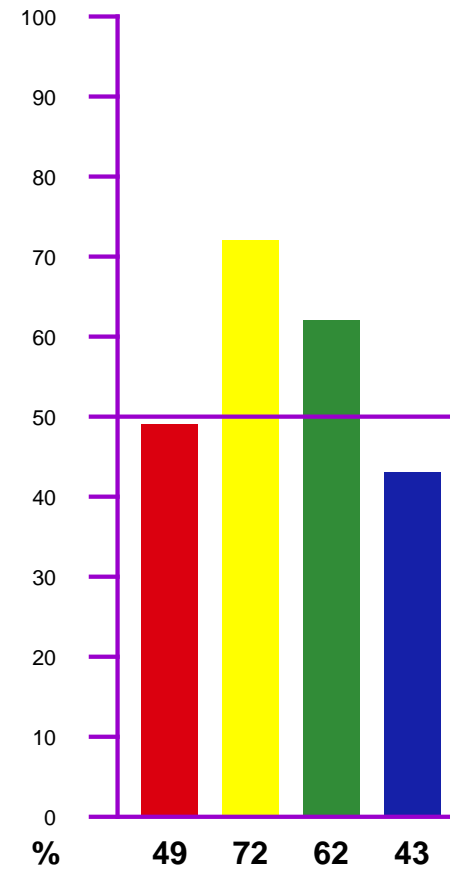


EQUIPE

Style Adapté



Style Naturel



Les Valeurs

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.**

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.

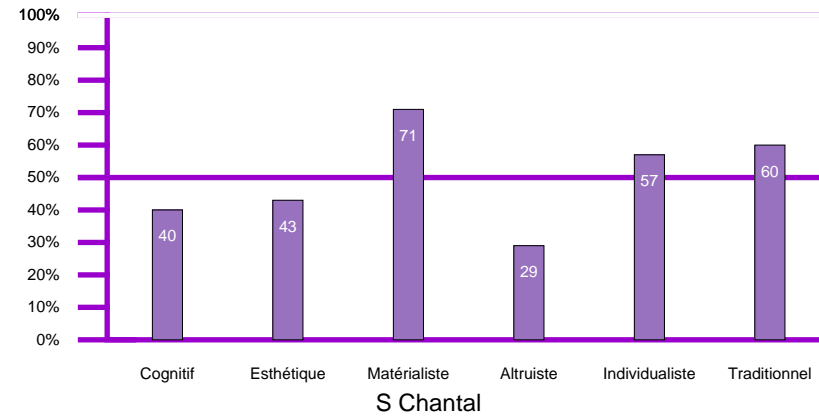
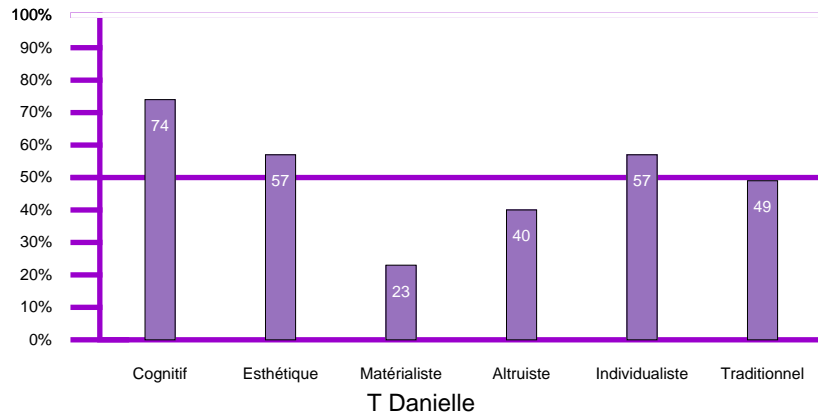
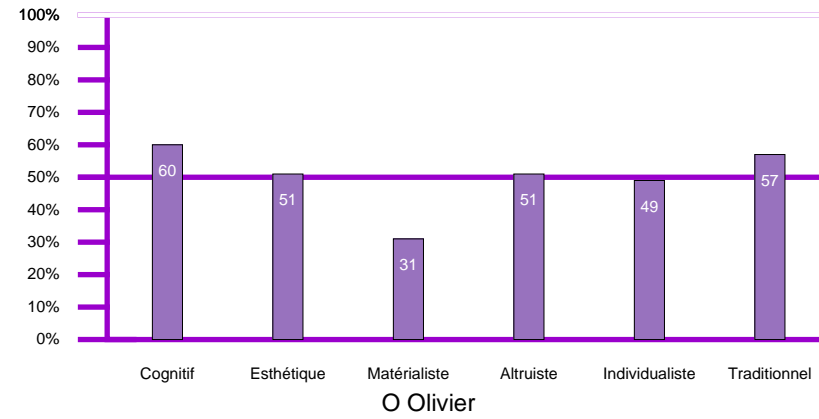
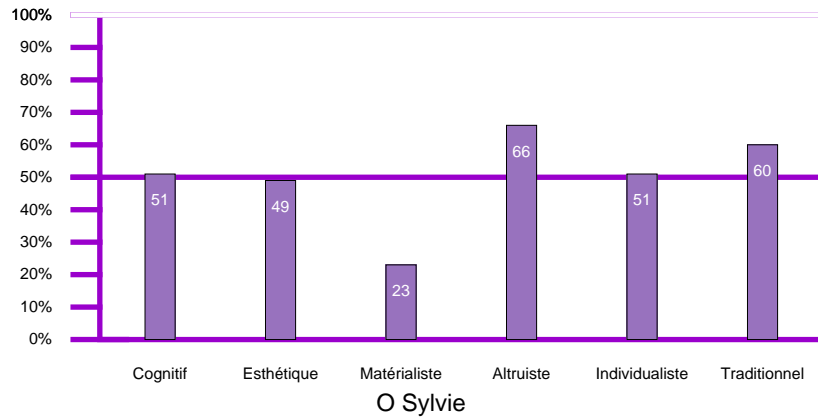
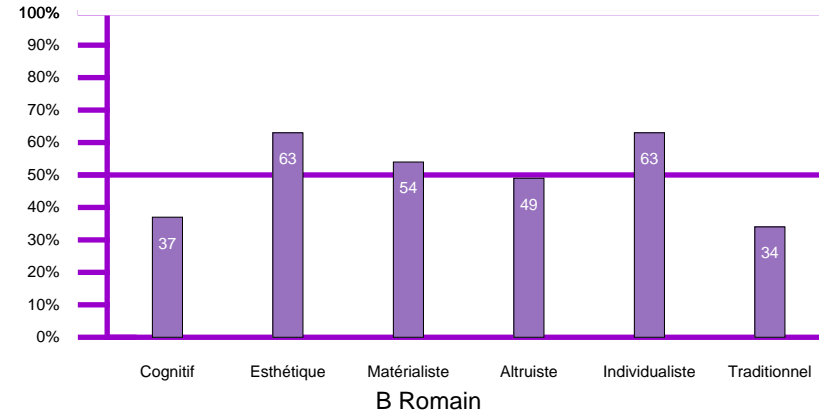
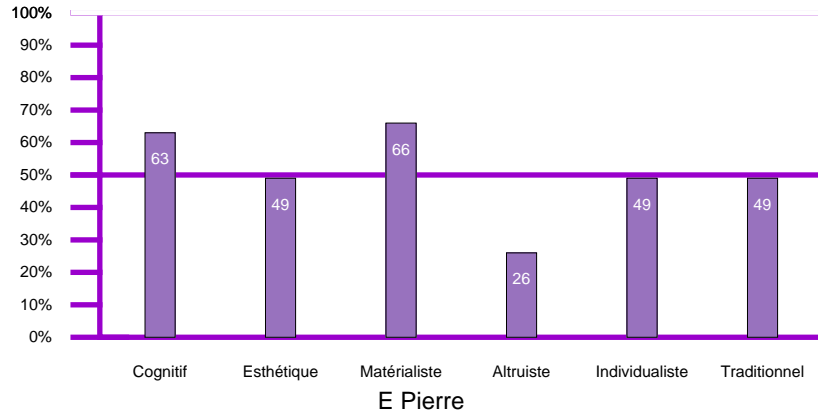
La motivation **Altruiste** concerne l'action désintéressée en vue d'aider autrui.

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.

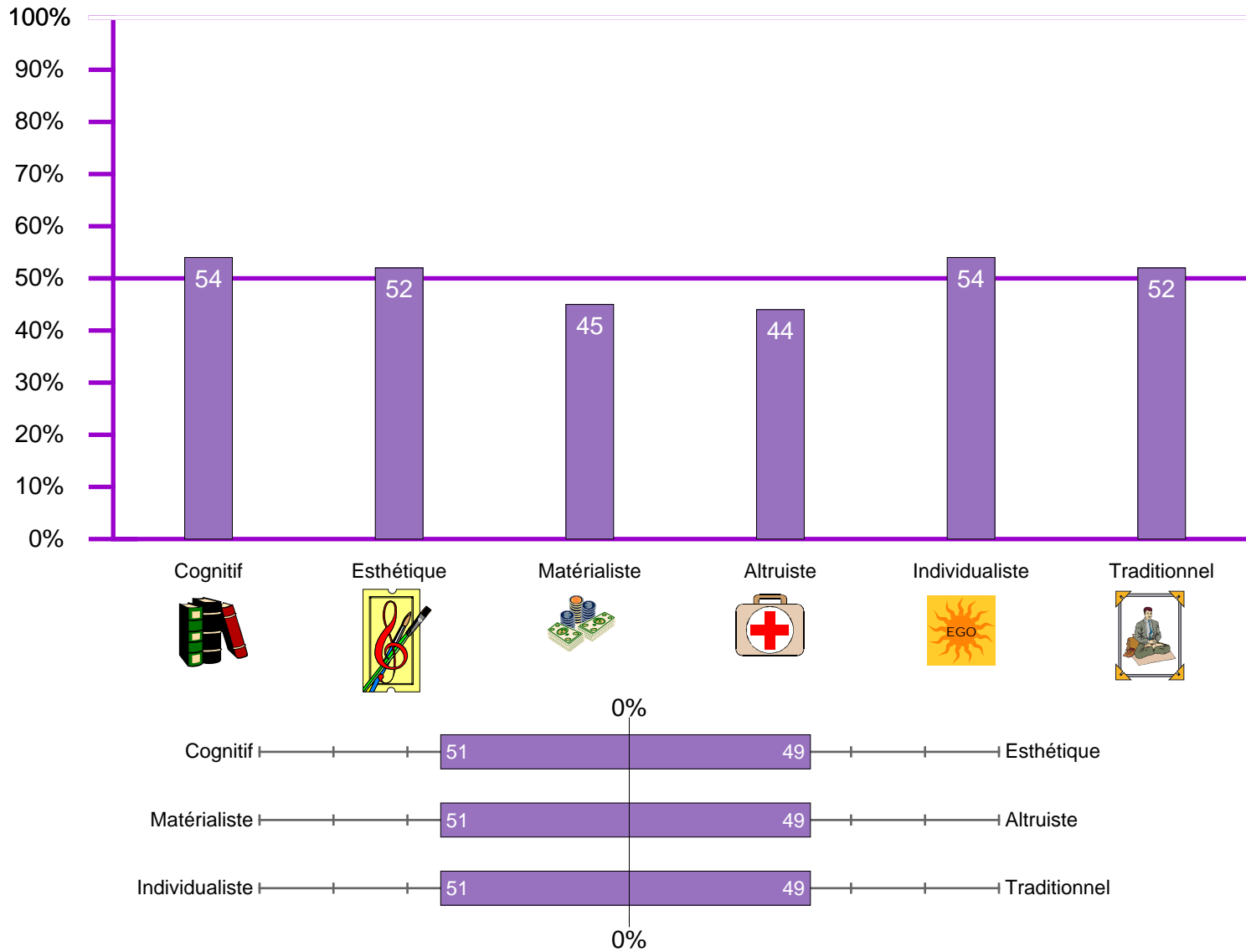
Pas plus qu'il n'y a de bonnes et de mauvaises couleurs, il n'y a pas de bonnes et mauvaises motivations. Il faut de l'argent pour aider autrui et garder le sens de la réalité économique. Le ressenti a besoin d'un contreponds rationnel pour le structurer et l'individualisme est nécessaire pour pouvoir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



Les valeurs des membres de l'équipe



EQUIPE



La Moyenne des Valeurs de l'Equipe

EQUIPE

☆ Style Adapté

○ Style Naturel

E Pierre : 7 - 12

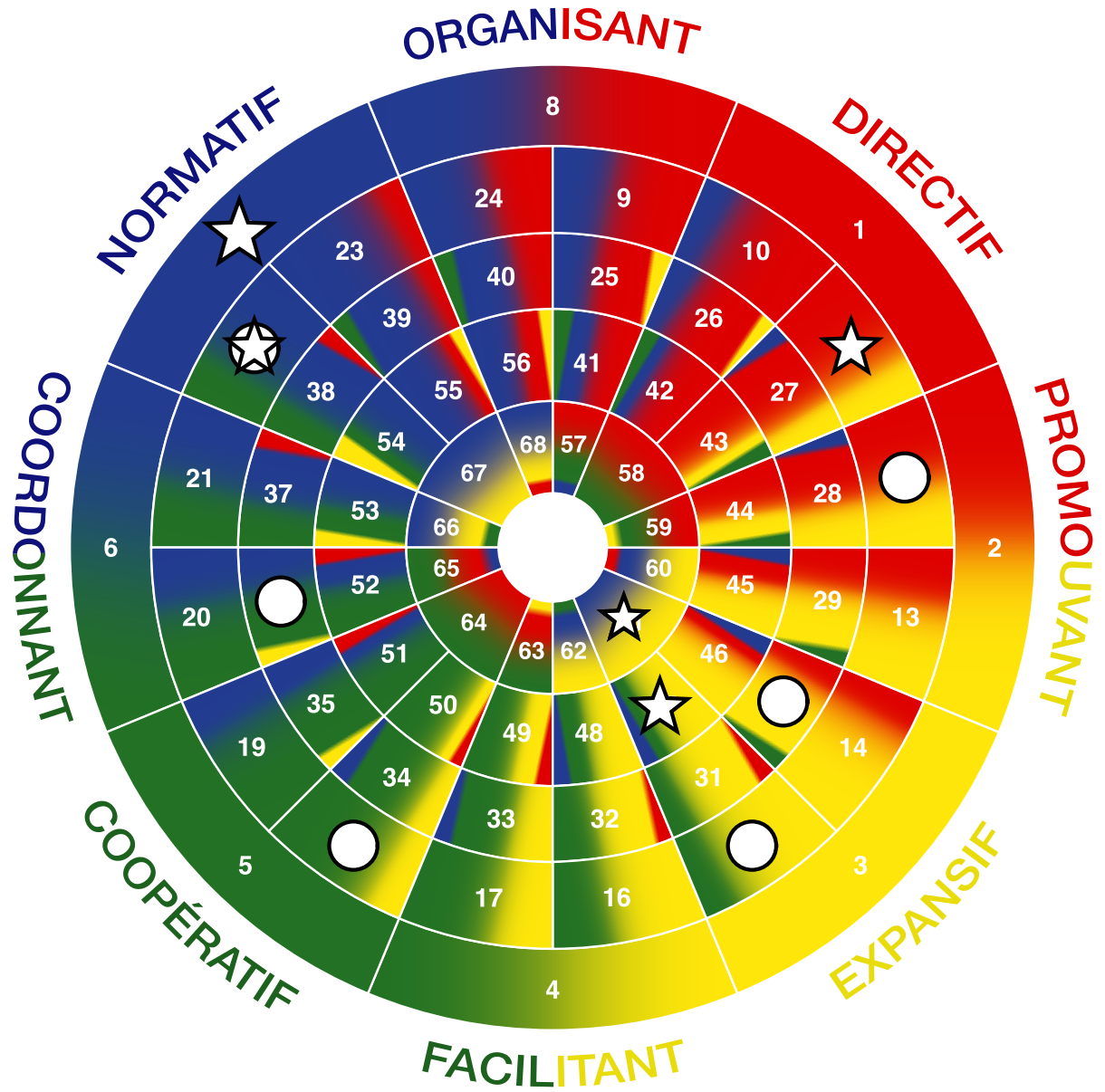
B Romain : 61 - 15

S Chantal : 47 - 18

T Danielle : 22 - 22

O Olivier : 61 - 30

O Sylvie : 11 - 36



Positions de l'équipe sur la Roue

Indice de dispersion

Il mentionne, pour chacune des quatre Couleurs, dans les Styles naturel et Adapté, ainsi que des six Valeurs, le score minimum, le score maximum et l'écart moyen avec la Moyenne de l'Equipe.

Cet écart est calculé en pourcentages et va de 0 à 50. Pour chacune des quatre Couleurs et des six Valeurs, plus le pourcentage est faible, plus l'Equipe est homogène, plus l'écart se rapproche de 50, plus l'Equipe est hétérogène.

0 à 5 : Très faible dispersion

5 à 10 : Faible dispersion

10 à 15 : Homogénéité relative

15 à 20 : Hétérogénéité relative

20 à 25 : Forte dispersion

25 à 50 : Très forte dispersion

Style Adapté

	Min	Max	Ecart
Rouge	33%	73%	12,94%
Jaune	21%	96%	29,75%
Vert	30%	53%	8,12%
Bleu	29%	85%	17,79%

Style Naturel

Rouge	33%	85%	17,17%
Jaune	45%	100%	18,13%
Vert	43%	96%	17,04%
Bleu	16%	79%	21,31%

Les Valeurs

Cognitif	37%	74%	12,98%
Esthétique	43%	63%	6,40%
Matérialiste	23%	71%	19,84%
Altruiste	26%	66%	13,67%
Individualiste	49%	63%	5,12%
Traditionnel	34%	60%	9,07%

