



Exemple Profil d'Equipe

Société Y

Profil d'Equipe Arc En Ciel DISC

Table des matières

| | |
|---|----|
| Talents pour l'entreprise..... | 3 |
| Domaines d'amélioration de l'Equipe..... | 4 |
| Indicateurs..... | 5 |
| Les Couleurs des membres de l'Equipe..... | 7 |
| La Moyenne des Couleurs de l'Equipe..... | 10 |
| Comparaison Styles Naturel et Adapté..... | 11 |
| Positions de l'Equipe sur la Roue..... | 12 |
| Les Valeurs..... | 14 |
| La Moyenne des Valeurs de l'Equipe..... | 15 |
| Indices 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 l'esprit d'équipe
- ☆ Aime les contacts humains
- ☆ Est originale
- ☆ Prend la vie du bon côté avec spontanéité
- ☆ Est tolérante
- ☆ Est plutôt coopérative
- ☆ Favorise le consensus
- ☆ A une composante fiable
- ☆ A de la constance, de la patience et de la persévérance
- ☆ Est respectueuse des personnes
- ☆ A la capacité de prendre du recul avec objectivité
- ☆ Sait être organisée avec soin
- ☆ Peut se conformer avec diplomatie quand c'est nécessaire

Domaines d'amélioration de l'Equipe

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'Equipe peut avoir tendance à :

- Etre trop optimiste quant aux résultats éventuels de ses projets
- Faire confiance trop facilement
- Ne pas toujours soigner les détails
- Chercher à éviter tout climat antagoniste
- Hésiter à agir sur de nouveaux problèmes
- Etre sur la défensive quand il y a un risque
- Trop faire les choses comme elles étaient faites auparavant
- Céder pour éviter la controverse
- Ne pas agir sans directives
- Vouloir des explications détaillées avant de procéder à des changements pour être sûre de comprendre
- S'inquiéter plus que nécessaire
- Laisser les autres décider

Indicateurs

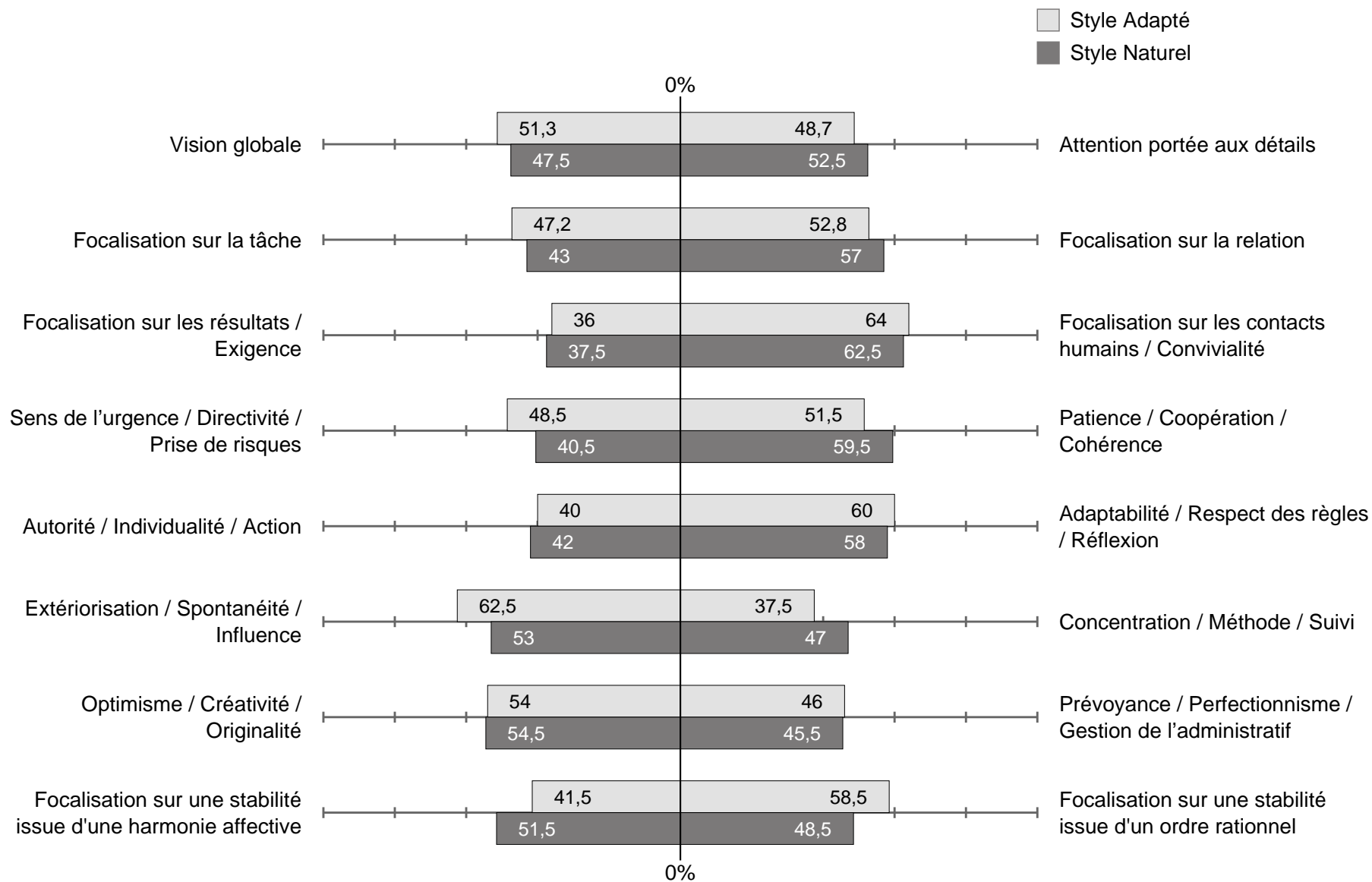
Cette page a pour objet de synthétiser et de schématiser votre profil en 16 Indicateurs, opposés 2 à 2, qui ne mesurent pas l'intensité des Couleurs, comme c'est le cas avec les graphes, mais le rapport qu'elles ont entre elles.

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

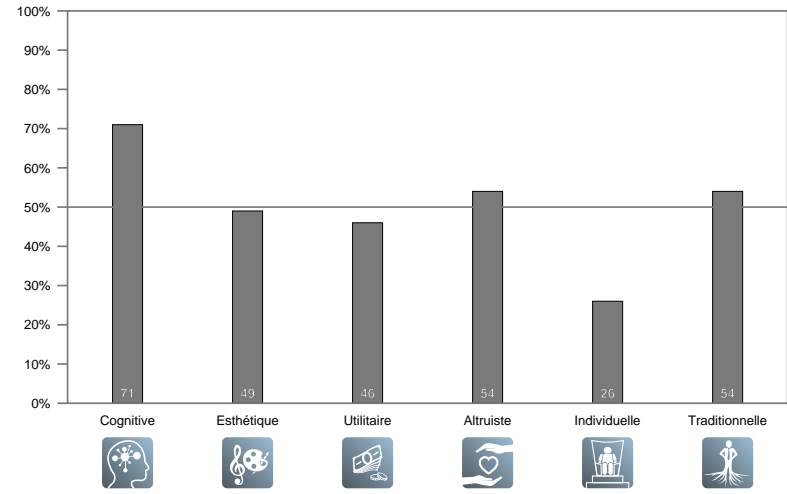
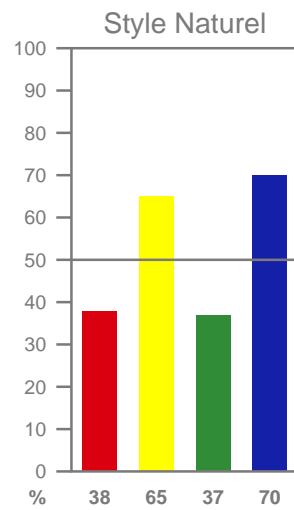
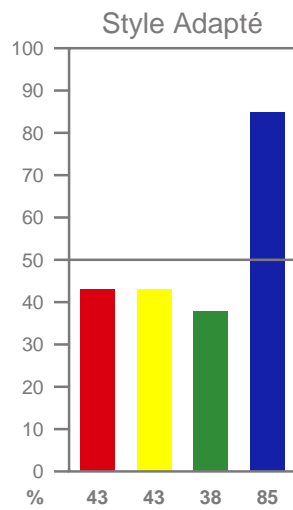
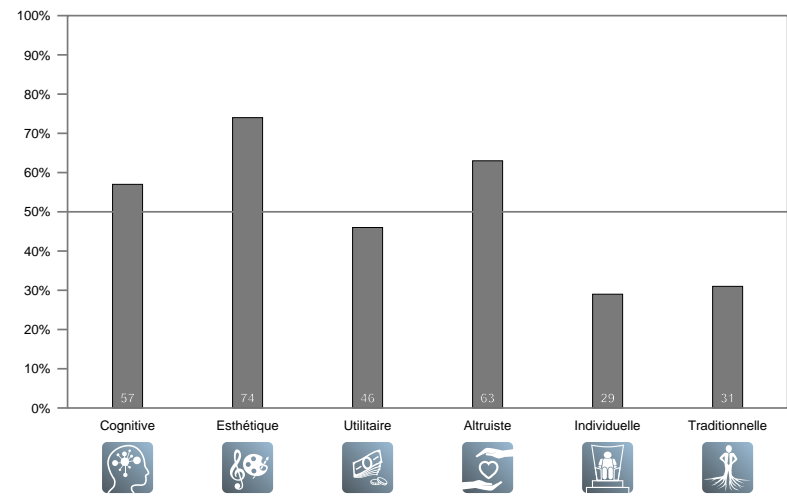
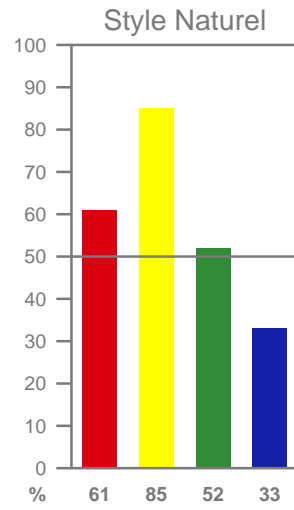
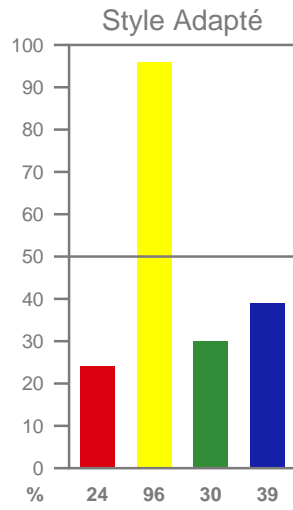
- Vision globale
- Attention portée aux détails
- Focalisation sur la tâche
- Focalisation sur la relation
- Focalisation sur les résultats/Exigence
- Focalisation sur les contacts humains/Convivialité
- Sens de l'urgence/Directivité/Prise de risques
- Patience/Coopération/Cohérence
- Autorité/Individualité/Action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

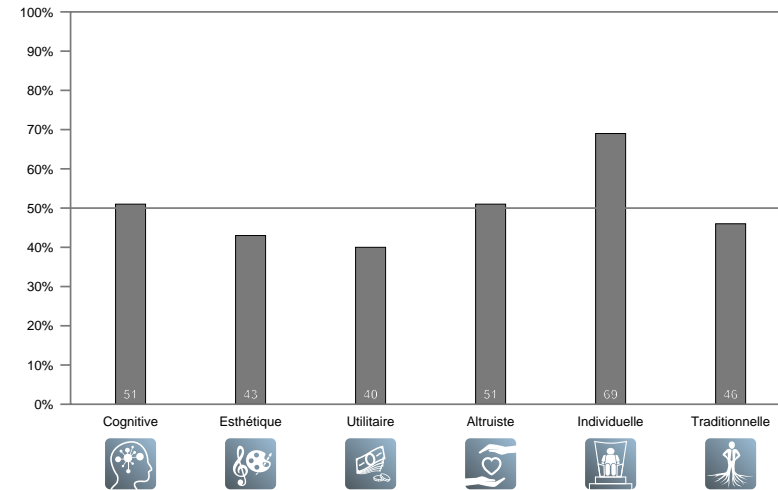
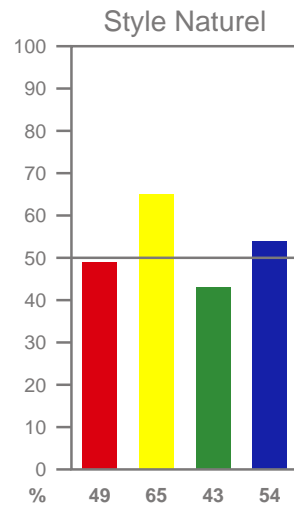
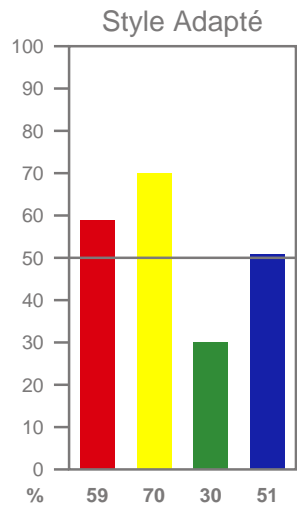
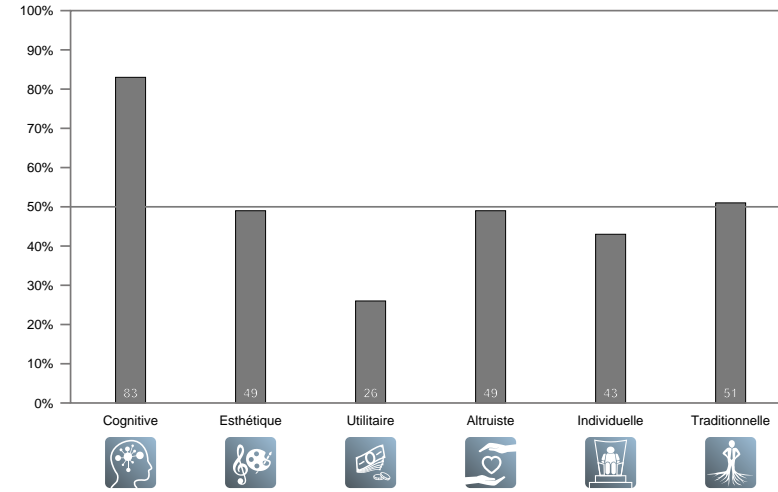
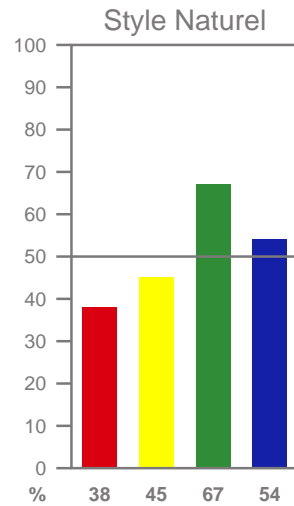
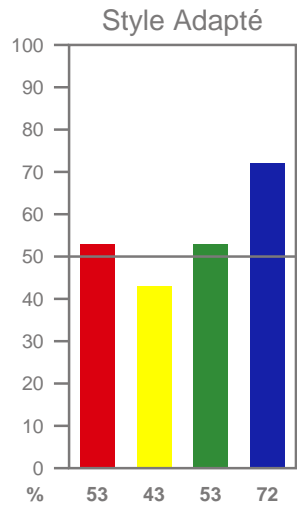
Vous pouvez ainsi visualiser rapidement les forces et les points à améliorer - qui en sont la contrepartie - de l'Equipe.

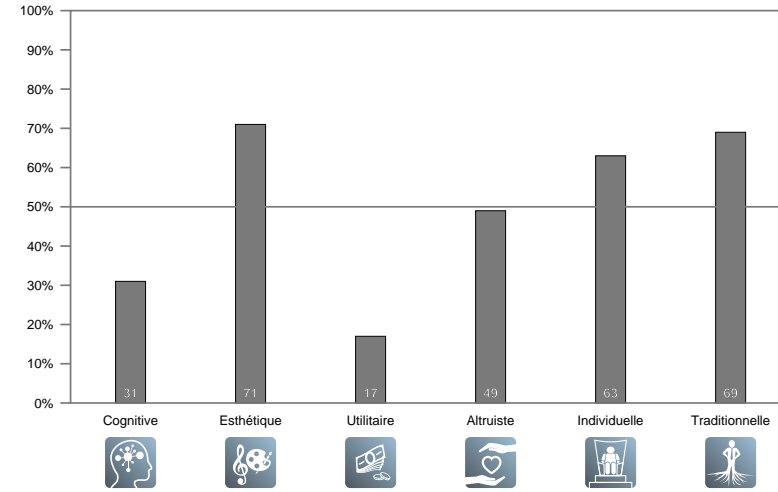
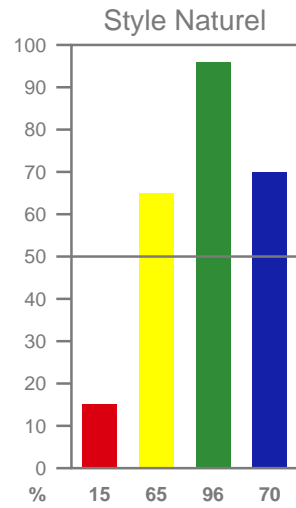
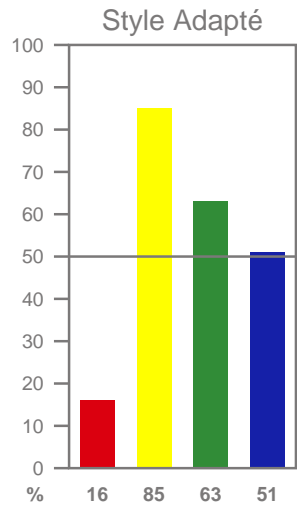
Là encore, il n'y a pas de bons ou de mauvais Indicateurs, mais une représentation visuelle et quantifiée de la dynamique existant entre chacun des deux pôles concernant le Style Naturel et le Style Adapté de l'Equipe.

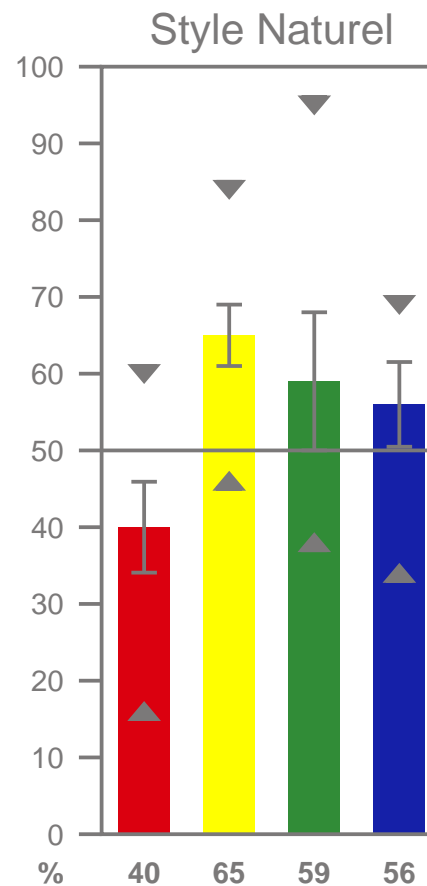
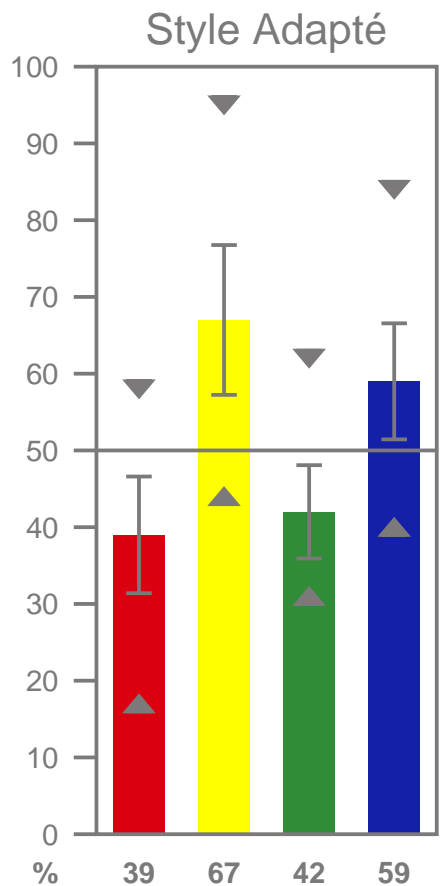


Indicateurs









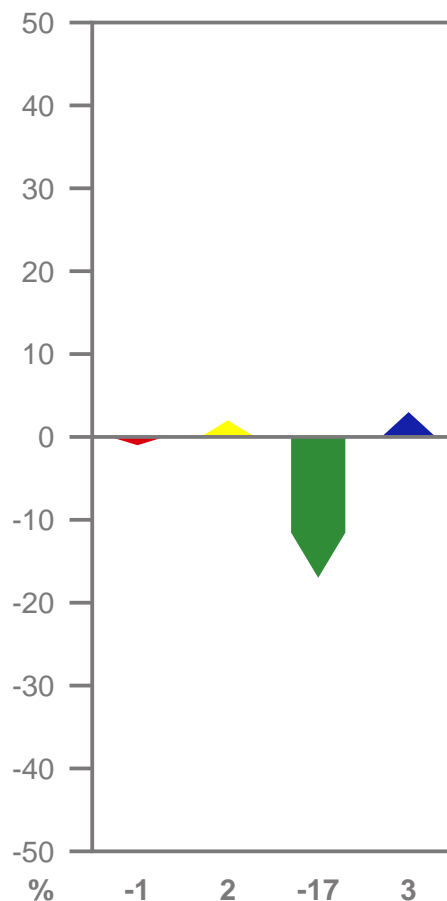
▼ : Max
 I : Ecart moyen
 ▲ : Min

Comparaison entre le Style Naturel et le Style Adapté de l'Equipe

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.

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

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.



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

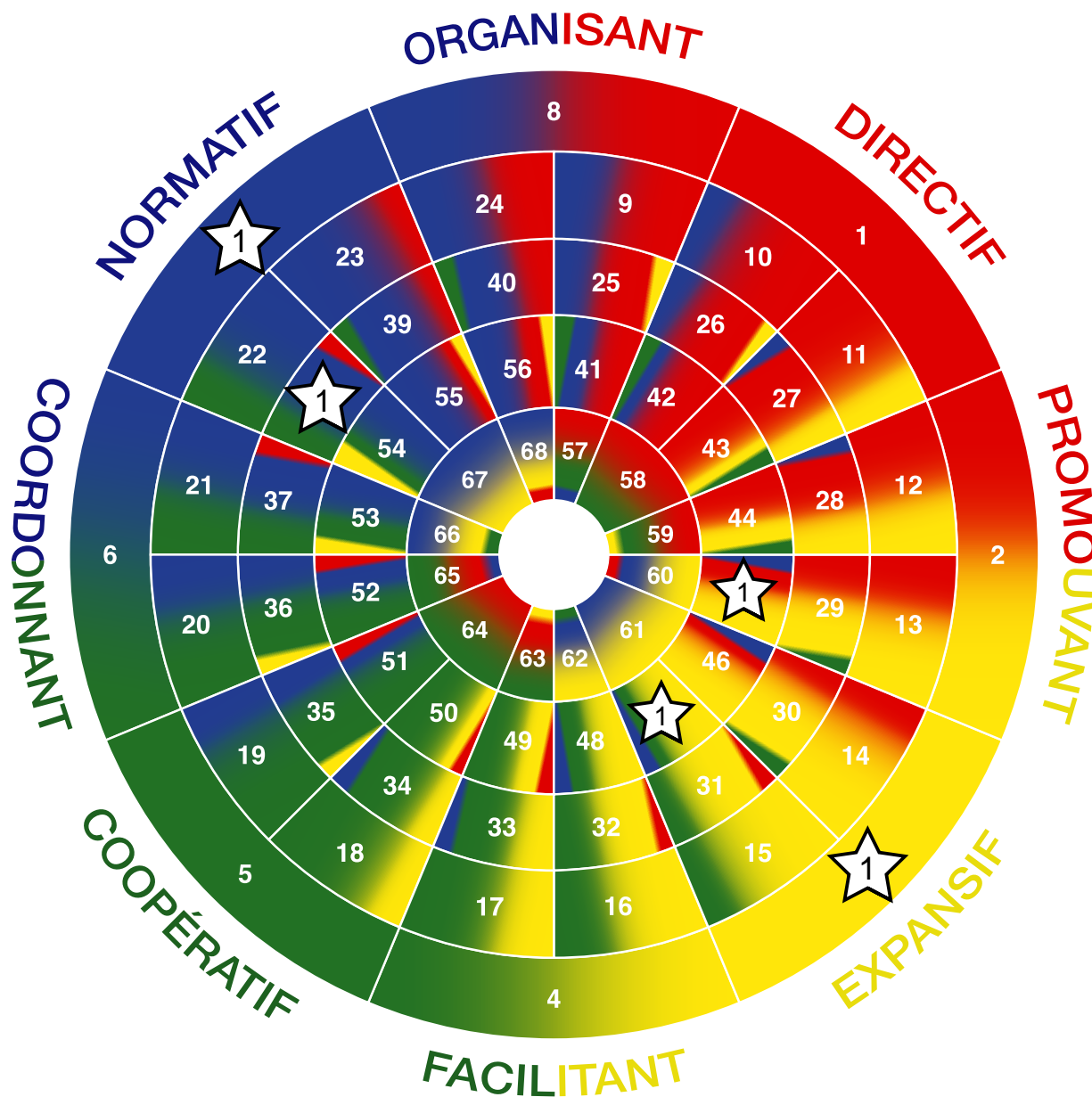
Rouge : plus conciliant, à l'écoute et paisible

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

Vert : plus effervescent, rapide et multi-tâches

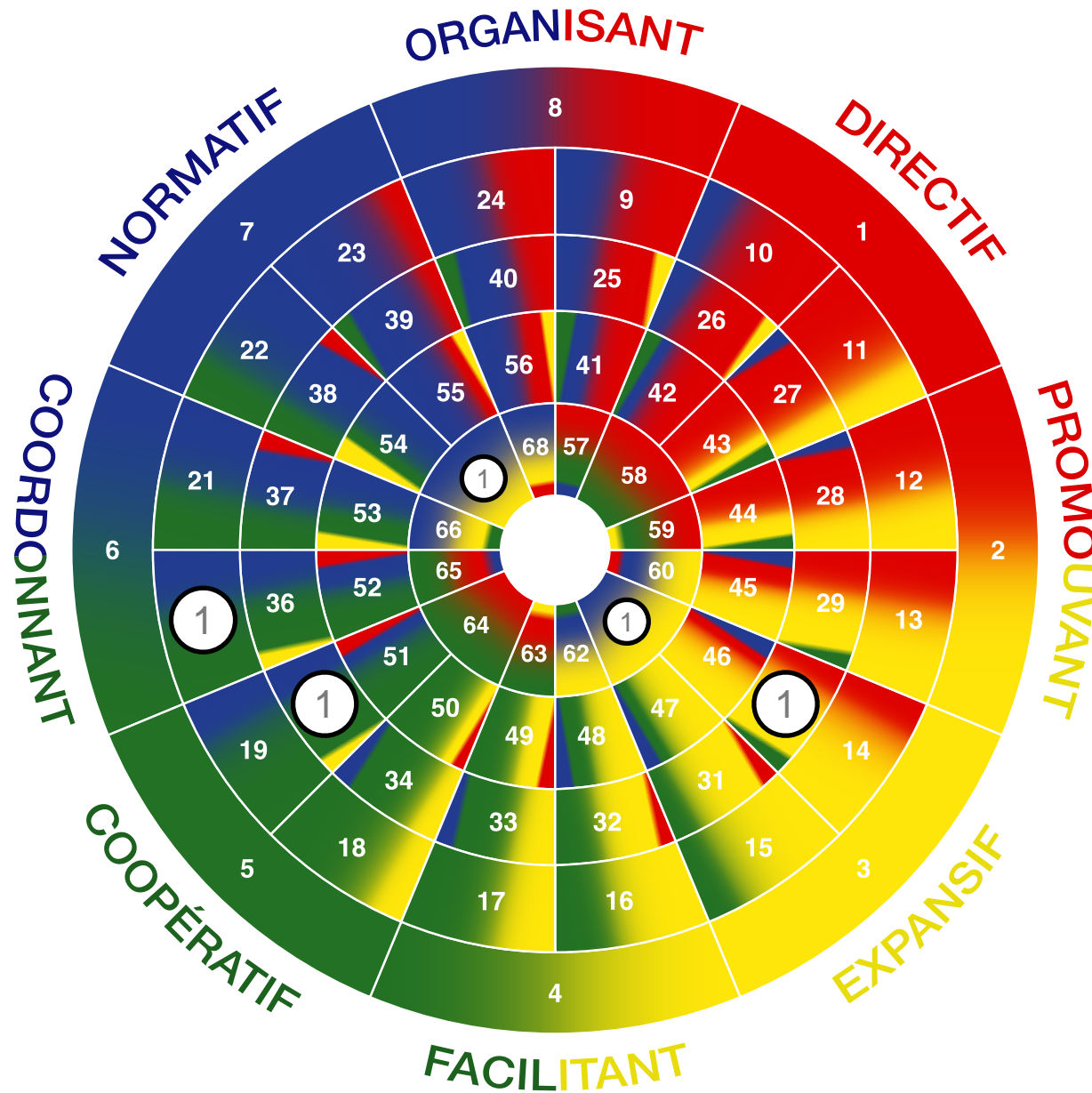
Bleu : plus intrépide, novateur et indépendant

☆ Style Adapté



Positions de l'Equipe sur la Roue

○ Style Naturel



Positions de l'Equipe sur la Roue

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 du Profil de l'Equipe.

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.

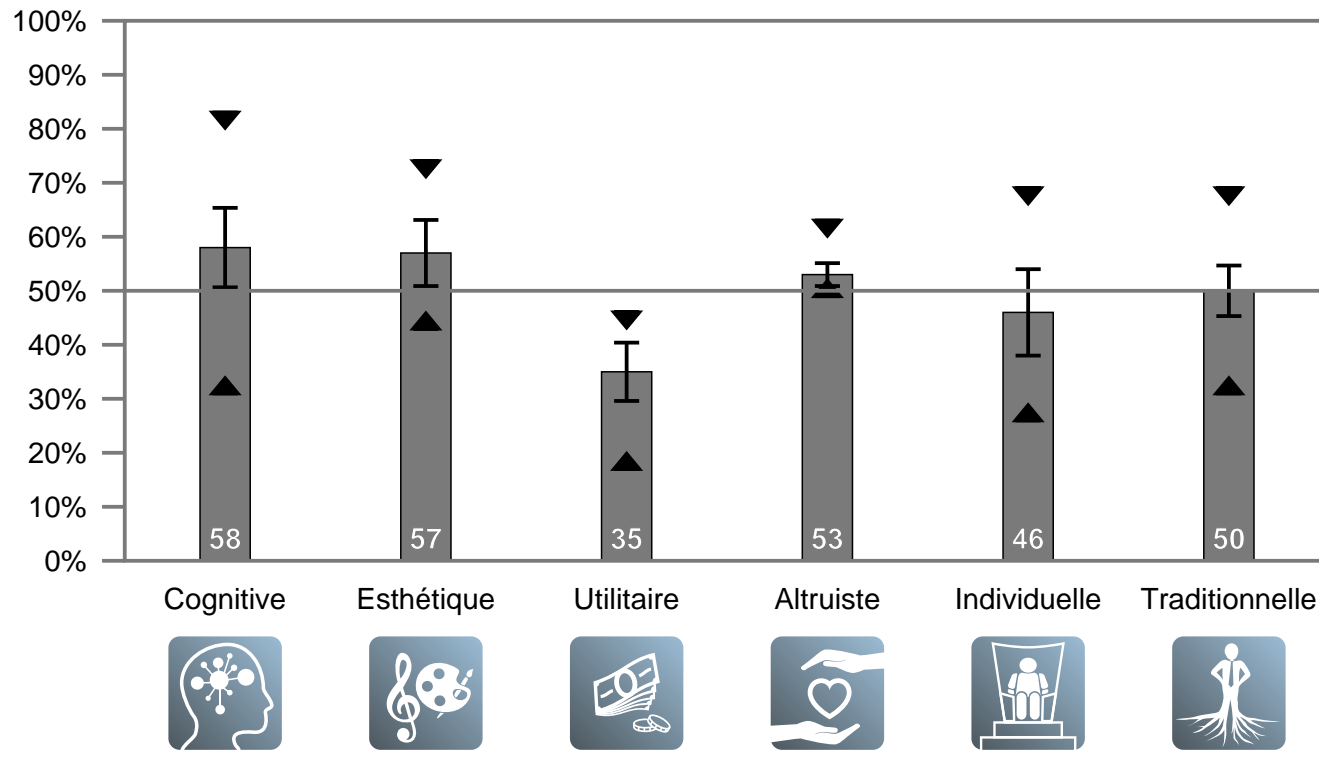
La Motivation **Altruiste** concerne l'action désintéressée en vue d'aider autrui.

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

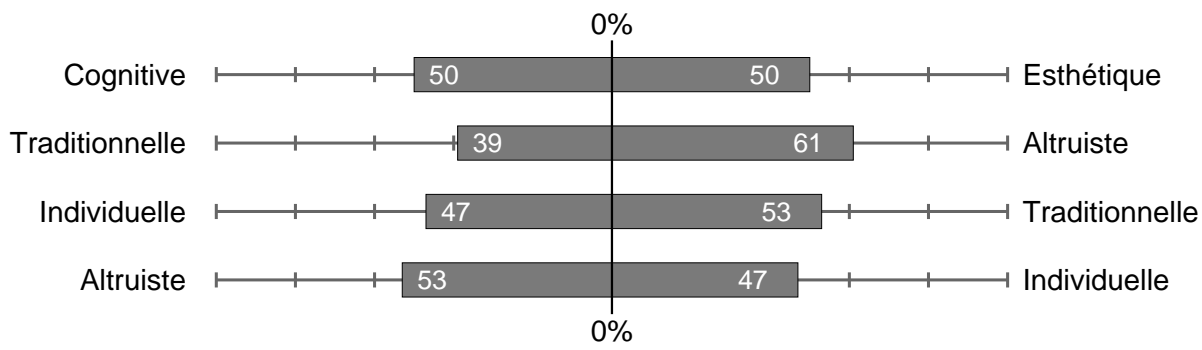
La Motivation **Traditionnelle** concerne toute personne qui place au-dessus d'elle un fort système de valeurs et des principes ayant une visée universelle. Elle situe l'individu dans un cadre éprouvé par le temps qui le dépasse.

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, Matérialiste – Altruiste, Individualiste – Traditionaliste. Vous trouverez dans la page suivante ces six Valeurs développées par **Eduard Spranger** avec, en ce qui concerne votre Equipe, la Moyenne de 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.



▼ : Max
 I : Ecart moyen
 ▲ : Min



Indices de dispersion

Ils mentionnent, 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 | Moyenne | Ecart moyen |
|-------|-----|-----|---------|-------------|
| Rouge | 16 | 59 | 39 | 15,2 |
| Jaune | 43 | 96 | 67 | 19,52 |
| Vert | 30 | 63 | 42 | 12,16 |
| Bleu | 39 | 85 | 59 | 15,12 |

Style Naturel

| | Min | Max | Moyenne | Ecart moyen |
|-------|-----|-----|---------|-------------|
| Rouge | 15 | 61 | 40 | 11,84 |
| Jaune | 45 | 85 | 65 | 8 |
| Vert | 37 | 96 | 59 | 18 |
| Bleu | 33 | 70 | 56 | 11,04 |

Les Valeurs

| | Min | Max | Moyenne | Ecart moyen |
|----------------|-----|-----|---------|-------------|
| Cognitive | 31 | 83 | 58 | 14,72 |
| Esthétique | 43 | 74 | 57 | 12,24 |
| Utilitaire | 17 | 46 | 35 | 10,8 |
| Altruiste | 49 | 63 | 53 | 4,24 |
| Individuelle | 26 | 69 | 46 | 16 |
| Traditionnelle | 31 | 69 | 50 | 9,36 |

Exemple Profil d'Equipe

Moyenne Ecart moyen

Indices de dispersion