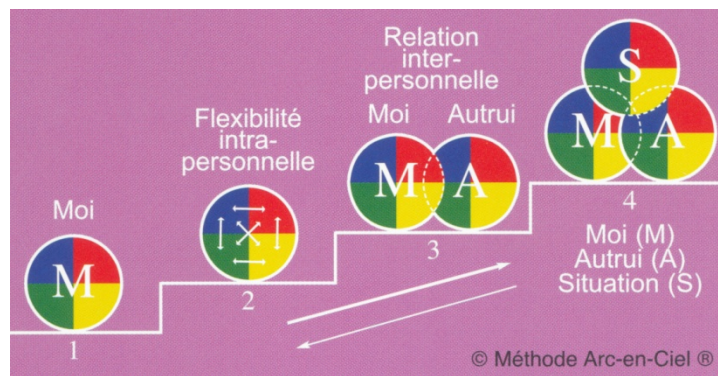
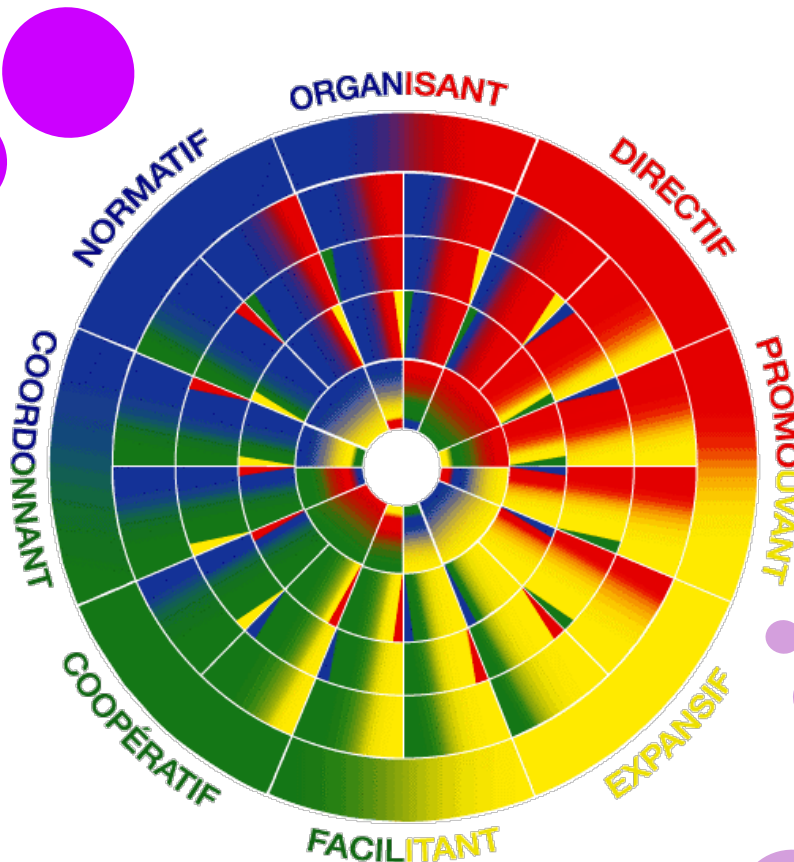


Développer les personnes dans leurs fonctions pour une efficacité optimale...

La méthode
Arc-en-Ciel
est novatrice
tout en étant
largement validée,
et **directement**
opérationnelle



- Vente
- Management
- Coaching
- Synergie d'équipe
- Ressources humaines



ENTHÉOS

Méthode
Arc-en-Ciel®

La méthode Arc-en-Ciel :

Elle est unique en ce qu'elle 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®** ». Elle intègre également les travaux d'Eduard SPRANGER sur les motivations.

Elle propose à tous
les **professionnels en entreprise**
un **modèle original** en quatre
étapes permettant de **développer**
une **efficacité optimale** :

Mieux se connaître dans ses forces et faiblesses en tant que personne et dans sa fonction professionnelle.

- **S'assouplir et se développer** tout en respectant ses limites.
- **Mieux reconnaître les autres** (collaborateurs, collègues, managers) dans leurs forces et faiblesses en tant que personne et dans leur fonction professionnelle.
- **Prendre en compte la situation.**

• Cette approche est fondée sur le profil Arc-en-Ciel.

Celui-ci est un document réalisé sur informatique à partir d'un questionnaire simple ne prenant pas plus de quinze minutes à compléter.

Il est fondé sur le questionnaire original DISC de la Société Cleaver Company qui l'a créé et diffusé à plusieurs millions d'exemplaires dans le monde depuis plus de 30 ans.

- Les réponses à ce questionnaire permettent de mettre en évidence le « **style naturel** » de base du sujet, quel que soit son environnement, ainsi que son « **style adapté** » manifesté en réponse à l'environnement.
- Ces deux styles permettent de mieux comprendre la dynamique d'une personne en relation avec son environnement.
- Un questionnaire d'analyse de poste permet également de représenter une fonction et d'analyser l'adéquation entre celle-ci et la personne qui la remplit.

Par la justesse de son analyse,
le profil Arc-en-Ciel constitue
un **solide outil de management**
de soi-même, d'autrui
et des situations :

- Caractéristiques générales
 - Votre opposé
- Caractéristiques particulières
 - Talents pour l'entreprise
- Comment mieux communiquer
- A éviter pour mieux communiquer
- Perception de soi et regard des autres
 - Comparaison entre le style naturel et le style adapté
 - Clés de la motivation
 - Clés du management
- Domaines d'amélioration
- Indicateurs spécifiques

Positionnement sur la roue Arc-en-Ciel :

Celle-ci est la représentation d'une matrice qui fait apparaître **plusieurs milliers de profils différenciés**. Elle constitue un **modèle simple et efficace** qui permet de visualiser une personne, une équipe ou une fonction ; elle identifie **68 positions** sur une échelle de profondeur qui nuance chacune d'entre elles, **optimisant** ainsi l'adéquation entre celles-ci et **la personne, l'équipe ou la fonction**.

UNE DÉMARCHE COHÉRENTE ET CONVIVIALE

Les formations sont conçues pour :

- Valoriser la richesse et la complémentarité des différences
- Faire émerger une nouvelle dynamique managériale ou commerciale
- Optimiser les relations et la synergie au sein d'une équipe
- Favoriser l'adéquation entre le projet personnel et le projet d'entreprise
- Développer la communication et les relations interpersonnelles

DES APPLICATIONS DIRECTEMENT OPÉRATIONNELLES

MANAGEMENT

- Connaître ses points forts et ses limites dans le management
- Reconnaître et comprendre ses collaborateurs afin de s'adapter à chacun d'entre eux
- Maîtriser les différentes composantes du management

SYNERGIE D'ÉQUIPE

- S'enrichir des différences
- Renforcer la synergie
- Gérer les conflits

RESSOURCES HUMAINES

- Attribuer le bon poste à la bonne personne
- Déceler et soutenir les motivations
- Susciter le progrès et l'évolution
- Recruter le candidat adéquat

CONDUITE D'ENTRETIEN

- Approfondir le dialogue
- Clarifier la communication
- Donner une dimension nouvelle à l'entretien d'appréciation des performances

VENTE - NÉGOCIATION

- Connaître ses points forts et ses limites dans la vente
- Reconnaître et comprendre ses clients et prospects afin de s'adapter à chacun d'entre eux
- Maîtriser les différentes étapes de l'entretien de vente

EFFICACITÉ PERSONNELLE

- Changer ses comportements pour améliorer ses résultats
- Repérer son potentiel et apprendre à le développer
- Transformer des prises de conscience en stratégies de réussite

Principes et Intérêts

∞ Fondée sur les études de C.G.Jung et de W.Marston, la méthode Arc-En-Ciel est une analyse du comportement, dans le cadre professionnel, largement validée par de très nombreux utilisateurs à travers le monde.

∞ Son objectif est d'analyser les comportements d'une personne ou d'un groupe de personnes par rapport à une fonction et à des objectifs donnés.

∞ Originale dans sa démarche et simple dans son utilisation, la méthode Arc-En-Ciel permet d'obtenir des résultats concrets, directement et rapidement opérationnels.

∞ Un questionnaire sert à établir un Profil de Comportement qui permet de mieux comprendre son propre système comportemental et de mieux apprécier celui des autres, facilitant la communication et les échanges.

∞ Grâce à une visualisation des comportements, sur une roue et par le langage des couleurs qui évite les jugements de valeur, le Profil de Comportement Arc-En-Ciel est un outil très opérationnel et simple à assimiler. Il constitue un outil de partage d'une grande convivialité.

∞ Son utilisation est particulièrement utile pour les recrutements, les formations ventes et management et la cohésion d'équipes.

∞ Outre ses intérêts dans le cadre du management, la méthode Arc-En-Ciel apporte, des avantages collatéraux, à savoir un plus notable pour faciliter le travail en commun et la communication, par une meilleure compréhension des autres comportements.

∞ Elle constitue, également, une aide importante pour optimiser les relations clients et faciliter la vente.

Profil Arc-en-Ciel©



- Le Profil de Comportement Arc-En-Ciel est une analyse du comportement, générée à partir des réponses données à un questionnaire à "double déclaratifs" très élaboré. Son objectif est d'étudier les comportements d'une personne ou d'un groupe de personnes par rapport à une fonction et à des objectifs donnés.
- Il permet d'affiner la connaissance de soi-même, de mieux apprécier les autres et de faciliter la communication et les échanges.
- Le Profil de Comportement Arc-En-Ciel permet de connaître le comportement naturel d'une personne ainsi que son comportement adapté, c'est à dire celui utilisé dans le cadre professionnel. La dynamique entre les deux, permet de travailler l'optimisation du comportement selon la fonction et la mission de la personne.
- Grâce à une visualisation des comportements, sur une roue et par le langage des couleurs qui évite les jugements de valeur, le Profil de Comportement Arc-En-Ciel est un outil très opérationnel.
- Son utilisation est particulièrement utile pour les recrutements, les formations ventes et management, la cohésion d'équipes et le repositionnement individuel.



LES DIFFÉRENTS PROFILS ARC-EN-CIEL©

Profil Personnel

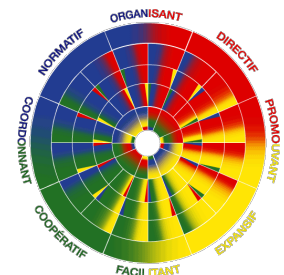
Le questionnaire associé est le Questionnaire Profil personnel Arc en Ciel avec ou sans les Motivations en fonction de votre choix : Vente et/ou Management. Vous pouvez intégrer plusieurs options dans un même Profil.

Profil Orientation pour recrutement :

Le Profil Orientation s'utilise uniquement pour le recrutement et bilan de compétences. Le questionnaire associé est le Questionnaire Profil personnel Arc en Ciel avec ou sans les Motivations en fonction de votre choix. Vente et/ou Management. Vous pouvez intégrer plusieurs options dans un même Profil.

Profil de Poste

Le Profil de Poste permet d'établir le graphe du Profil de Poste "idéal" en termes de compétences comportementales. Le questionnaire associé est le Questionnaire de Poste.



Profil de Comparaison

Le Profil de Comparaison s'effectue une fois que le Profil de poste et le Profil personnel (candidat pour du recrutement ou personne en poste pour un bilan de compétences) ont été renseignés. Il permet de comparer, sous une forme rédactionnelle, le savoir-faire comportemental qu'une personne apporte dans le poste (Profil personnel) avec le comportement requis par le poste (Profil de Poste) en tenant compte de l'ensemble du comportement.

Profil d'Equipe

Ce profil se crée à partir d'au moins 2 Profils avec ou sans les Motivations (Personnel ou Orientation). Chaque personne de l'équipe devra saisir un profil personnel ou orientation