



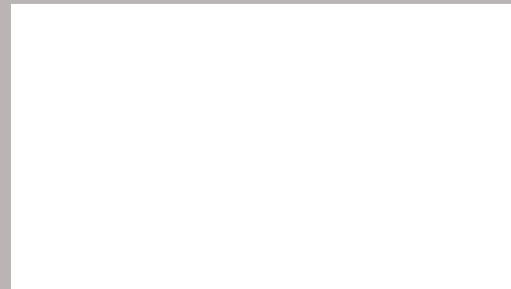
La Méthode Arc En Ciel DISC® est reconnue pour sa valeur ajoutée dans le processus d'amélioration des performances d'une personne, d'une équipe ou d'une entreprise.



NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS !

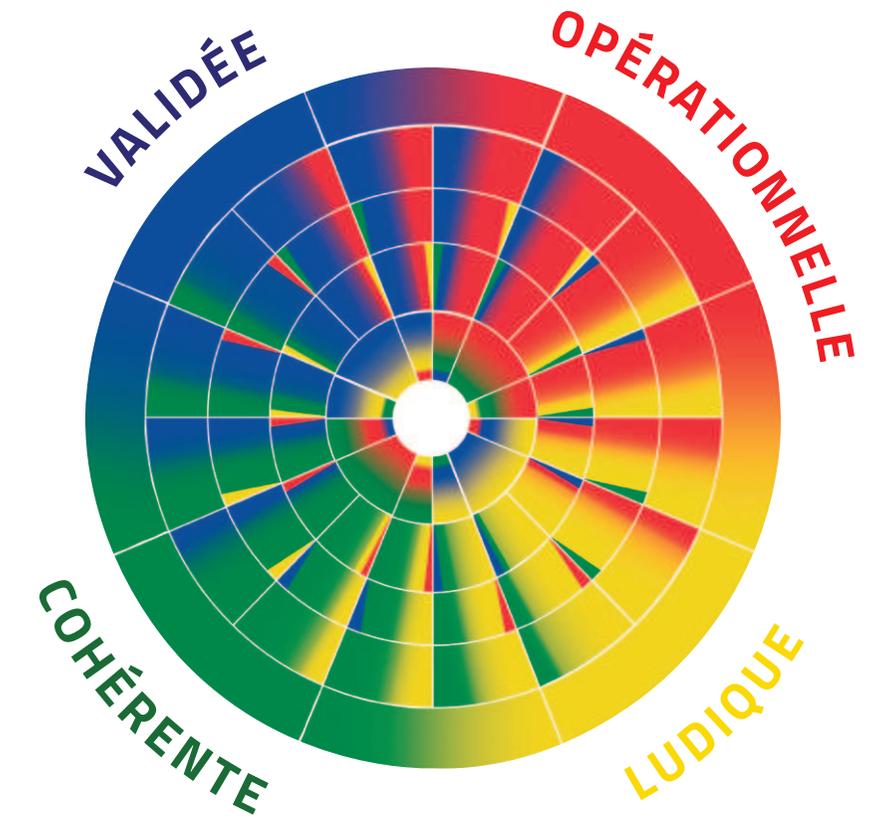
N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir plus d'informations. Nous sommes là pour analyser vos besoins et trouver des solutions adaptées grâce à la Méthode Arc En Ciel DISC®

VOTRE CONSULTANT :



ARC EN CIEL DISC®

LA MÉTHODE ORIGINELLE DES COULEURS



LA MÉTHODE ORIGINELLE DES COULEURS



Seule sur le marché à synthétiser les travaux de Carl JUNG sur les **Types Psychologiques** et la théorie DISC de William MARSTON, la Méthode originelle des Couleurs Arc En Ciel DISC® est associée à une recherche sur les comportements associés aux couleurs. Elle intègre également les travaux d'Eduard SPRANGER sur les **Motivations**.



Cette approche est fondée sur le **Profil Arc En Ciel DISC®**, basé 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 » ainsi que le « style adapté » d'une personne. Ces deux styles permettent de mieux comprendre sa dynamique. Par la justesse de son analyse, le **Profil Arc En Ciel DISC®** constitue un solide outil de management de soi-même, d'autrui et des situations.

La **Roue Arc En Ciel DISC®** est la représentation d'une matrice qui fait apparaître plusieurs milliers de profils différenciés. La **Méthode Arc En Ciel DISC®** constitue un modèle simple et efficace qui permet de visualiser une personne, une équipe ou une fonction. Un questionnaire de poste permet également de représenter une fonction et d'analyser l'adéquation du candidat. Les différents **Profils Arc En Ciel DISC®** (Personnel, Equipe, Vente, Management, Recrutement, Poste, Comparaison, Etudiant) permettent de s'adapter à chaque besoin en entreprise.



DÉVELOPPER LES PERSONNES DANS LEUR FONCTION POUR UNE EFFICACITÉ MAXIMALE

Un modèle original en 4 étapes



1 MIEUX SE CONNAÎTRE
Dans ses forces et faiblesses en tant que personne et dans sa fonction professionnelle.



2 S'ASSOULIR ET SE DÉVELOPPER
Tout en respectant ses limites.

FLEXIBILITÉ INTRA-PERSONNELLE



RELATION INTER-PERSONNELLE



4 PRENDRE EN COMPTE LA SITUATION

LES DOMAINES D'APPLICATION



COHÉSION DE GROUPE
- Permettre à chaque membre du groupe de contribuer pleinement à la réussite des projets.
- Identifier les différences et les complémentarités.
- Valider les qualités requises au sein de l'équipe pour aborder le projet sous toutes ses dimensions.

ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT
- Intégrer les facteurs de blocages et de motivation d'une équipe face au changement.
- Communiquer de façon à ce que chacun comprenne et s'approprie le changement.



GESTION DU STRESS ET DES RPS (RISQUES PSYCHOSOCIAUX)
- Comprendre le processus de déclenchement du stress.
- Agir concrètement pour retrouver du confort de vie et une bonne capacité de décision et d'action.
- Savoir passer du ressenti à l'explication factuelle des facteurs de stress avec son manager.
- Permettre à chacun d'agir sur la qualité de vie au travail et de porter le projet au quotidien.

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL
- Mieux se connaître et s'accepter dans ses atouts et limites.
- Prendre de la hauteur sur la situation et se poser les bonnes questions pour orienter son action.



COHÉSION DE GROUPE
- Identifier les causes potentielles de conflits afin de les éviter.
- Agir sur la qualité des relations entre collaborateurs.
- Renforcer la qualité des liaisons entre les services de l'entreprise et faciliter la prise en compte des besoins réciproques.
- Développer son leadership.



ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT
- Renforcer la qualité de la relation des équipes de vente avec les clients et les prospects.
- Améliorer le discours commercial pour convaincre, faire la différence et vendre plus.
- Mieux préparer ses négociations commerciales, construire et rédiger son offre de service en fonction de son interlocuteur.



RECRUTEMENT
- Définir objectivement le poste à pourvoir pour embaucher le bon candidat.
- Mener un entretien adapté et savoir décrypter les réponses d'un candidat.
- Impliquer le manager du futur collaborateur dans le processus de recrutement.
- Présenter l'entreprise et donner envie aux meilleurs candidats de rejoindre l'entreprise.
- Réussir la prise de contact du candidat retenu et de son manager.

GESTION DE CARRIÈRE

BILAN DE COMPÉTENCES