

Rapport d'équipe

Nom : Rapport comparatif

Date : Oct 30, 2024

Type : Rapport complet

4 profils analysés :

- PRECISION RH
- Responsable commercial (**PERSONI**)
- Directeur cabinet (**PERSONI**)
- Chargé de recrutement (**PERSONI**)

Légende

La personne qui a passé ce questionnaire a eu la possibilité de faire un retour qualitatif sur son analyse.



GROUPE ANALYSÉ

Informations personnelles

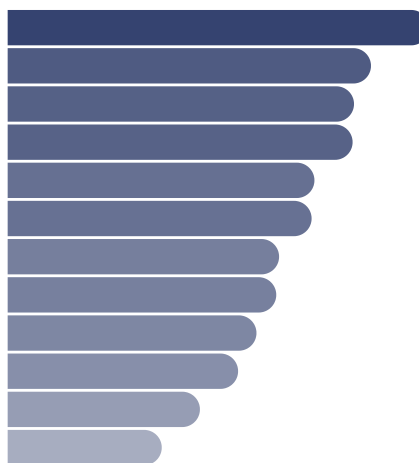
Prénom Nom	Email	Téléphone	Année de naissance	Sexe	Date de passation
PRECISION RH	precisionrh21@gmail.com	0379440838	1970	H	Oct 30, 2024



PRECISION RH - Leader chaleureux

Aider les autres est important, en revanche, a tendance à ne pas refuser même si cela ne lui plaît pas.

- Intuitif** Fait confiance à son instinct.
- Diplomate** Habile au dialogue et à la négociation.
- Rationnel** Fait preuve de bon sens.
- Discipliné** Apprécie l'ordre.
- Social** Possède le contact facile avec les autres.
- Empathique** Écoute ses émotions et celles des autres.
- Logique** Est raisonnable dans ses choix.
- Calme** Est discret et à l'écoute.
- Ordonné** Capacité à organiser et à structurer.
- Flexible** Apprécie le changement et l'imprévu.
- Spontané** Possède une haute capacité d'adaptation.
- Esprit pratique** Apprécie le concret.



Points forts

- Fiable**
Mènent à bien leurs promesses et leurs responsabilités.
- Leaders naturels**
Déterminés et inspirants.
- Chaleureux(se)**
Permettent aux autres de s'exprimer pleinement.
- Charismatique**
Ascendant naturel provoquant une forte adhésion chez les autres personnes. Déterminés et inspirants, ils trouvent souvent leur place dans des rôles de leadership pour être au service des autres.
- Organisé(e)**
Méthodique et ordonné(e)
- Altruiste**
Croient sincèrement que s'ils rassemblent les gens, ils peuvent faire un monde meilleur.
- Idéaliste**
Possèdent un profond désir d'être une force de changement positif.
- Diplomate**
Sait mener une affaire avec tact.
- Empathique**
Faculté intuitive de se mettre à la place d'autrui, de percevoir ce qu'il ressent.
- Tolérant(e)**
Ils reconnaissent le droit d'exprimer sa propre vérité.

Points d'efforts

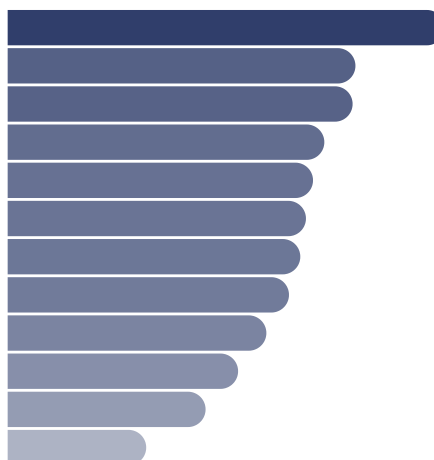
- Trop idéaliste**
Ils ont tendance à avoir des idées claires sur ce qui est bien et ce qui ne l'est pas. Cela peut être un choc, pour eux, de voir des comportements en dehors de leurs valeurs fondamentales, telles que la vérité ou la justice.
- Trop désintéressé(e)**
Qui n'est pas préoccupé par son intérêt personnel, qui n'agit pas par intérêt.
- Trop sensible**
Emotif(ve) et très vulnérable à la critique. Ils ont tendance à prendre les problèmes des autres comme les leurs.
- Paralysie pour faire un choix difficile**
L'indécision est en lien avec un manque d'estime de soi. Il s'agit d'une envie irréaliste de pouvoir tout contrôler, sans avoir à assumer les conséquences. L'indécis a très souvent peur d'échouer, et de renoncer à toutes les opportunités qui s'offrent à lui.
- Essaie de réparer des problèmes qu'il (elle) ne peut pas régler**
Ils se mettent la pression pour réparer tous les torts qu'ils rencontrent.
- Estime de soi fluctuante**
Résulte à la fois du regard sur soi et du regard des autres.



Responsable commercial - Leader chaleureux

Aider les autres est important, en revanche, a tendance à ne pas refuser même si cela ne lui plaît pas.

- Discipliné** Apprécie l'ordre.
- Ordonné** Capacité à organiser et à structurer.
- Social** Possède le contact facile avec les autres.
- Intuitif** Fait confiance à son instinct.
- Diplomate** Habile au dialogue et à la négociation.
- Rationnel** Fait preuve de bon sens.
- Empathique** Écoute ses émotions et celles des autres.
- Logique** Est raisonnable dans ses choix.
- Esprit pratique** Apprécie le concret.
- Calmé** Est discret et à l'écoute.
- Spontané** Possède une haute capacité d'adaptation.
- Flexible** Apprécie le changement et l'imprévu.

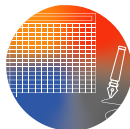


Points forts

- Fiable**
Mènent à bien leurs promesses et leurs responsabilités.
- Leaders naturels**
Déterminés et inspirants.
- Chaleureux(se)**
Permettent aux autres de s'exprimer pleinement.
- Charismatique**
Ascendant naturel provoquant une forte adhésion chez les autres personnes. Déterminés et inspirants, ils trouvent souvent leur place dans des rôles de leadership pour être au service des autres.
- Organisé(e)**
Méthodique et ordonné(e)
- Altruiste**
Croient sincèrement que s'ils rassemblent les gens, ils peuvent faire un monde meilleur.
- Idéaliste**
Possèdent un profond désir d'être une force de changement positif.
- Diplomate**
Sait mener une affaire avec tact.
- Empathique**
Faculté intuitive de se mettre à la place d'autrui, de percevoir ce qu'il ressent.
- Tolérant(e)**
Ils reconnaissent le droit d'exprimer sa propre vérité.

Points d'efforts

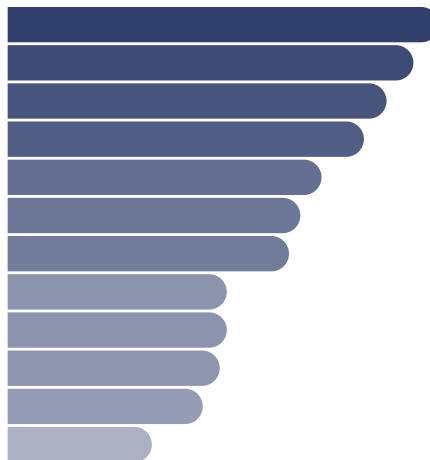
- Trop idéaliste**
Ils ont tendance à avoir des idées claires sur ce qui est bien et ce qui ne l'est pas. Cela peut être un choc, pour eux, de voir des comportements en dehors de leurs valeurs fondamentales, telles que la vérité ou la justice.
- Trop désintéressé(e)**
Qui n'est pas préoccupé par son intérêt personnel, qui n'agit pas par intérêt.
- Trop sensible**
Emotif(ve) et très vulnérable à la critique. Ils ont tendance à prendre les problèmes des autres comme les leurs.
- Paralysie pour faire un choix difficile**
L'indécision est en lien avec un manque d'estime de soi. Il s'agit d'une envie irréaliste de pouvoir tout contrôler, sans avoir à assumer les conséquences. L'indécis a très souvent peur d'échouer, et de renoncer à toutes les opportunités qui s'offrent à lui.
- Essaie de réparer des problèmes qu'il (elle) ne peut pas régler**
Ils se mettent la pression pour réparer tous les torts qu'ils rencontrent.
- Estime de soi fluctuante**
Résulte à la fois du regard sur soi et du regard des autres.












Directeur cabinet - Gestionnaire fiable

Le bon ordre est le fondement de toutes choses

- Esprit pratique** Apprécie le concret.
- Ordonné** Capacité à organiser et à structurer.
- Discipliné** Apprécie l'ordre.
- Social** Possède le contact facile avec les autres.
- Spontané** Possède une haute capacité d'adaptation.
- Logique** Est raisonnable dans ses choix.
- Empathique** Écoute ses émotions et celles des autres.
- Rationnel** Fait preuve de bon sens.
- Calme** Est discret et à l'écoute.
- Diplomate** Habile au dialogue et à la négociation.
- Flexible** Apprécie le changement et l'imprévu.
- Intuitif** Fait confiance à son instinct.



Points forts

-  **Fiable**
Loyal(e), patient(e) et fiable.
-  **Dédié(e) au travail**
Dévoué(e)
-  **Forte volonté**
Défendent leurs idées et leurs principes sans relâche.
-  **Apprécie l'ordre**
Nécessité d'établir des règles, des structures et des rôles clairement définis.
-  **Organisé(e)**
Méthodique et ordonné(e)
-  **Direct(e)**
Direct(e) et honnête.
-  **Esprit pratique**
Activités volontaires visant des résultats concrets.
-  **Honnête**
Qui se conforme aux règles.
-  **Stable**
Qui n'est pas sujet à changer d'humeur facilement.

Points d'efforts

-  **Mal à l'aise avec les situations non conventionnelles**
Ils adhèrent à la tradition et abandonner ce qui a toujours fonctionné auparavant en faveur de quelque chose qui pourrait échouer peut être stressant.
-  **Juge un peu trop vite**
Fortes convictions sur ce qui est bien, mal et socialement acceptable.
-  **Difficile de se détendre**
Maintenir sa dignité est important.
-  **Difficultés à exprimer ses émotions**
Exprimer des émotions et ressentir de l'empathie peut être difficile en contexte professionnel.
-  **Peut être vu comme quelqu'un de têtu(e)**
Inflexible, tendance à refuser le changement.



Chargé de recrutement - Comédien audacieux

Leaders débrouillard et inspirant. Désir de rendre l'environnement aussi convivial et agréable que possible.

Social Possède le contact facile avec les autres.

Empathique Écoute ses émotions et celles des autres.

Esprit pratique Apprécie le concret.

Spontané Possède une haute capacité d'adaptation.

Diplomate Habile au dialogue et à la négociation.

Ordonné Capacité à organiser et à structurer.

Flexible Apprécie le changement et l'imprévu.

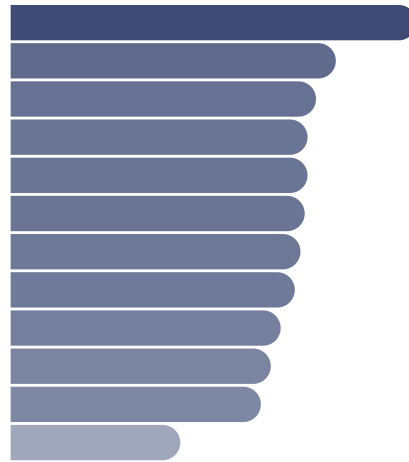
Discipliné Apprécie l'ordre.

Intuitif Fait confiance à son instinct.

Rationnel Fait preuve de bon sens.

Logique Est raisonnable dans ses choix.

Calme Est discret et à l'écoute.



Points forts



Sens de l'observation

Regarde avec attention et rien ne lui échappe.



Excellentes compétences interpersonnelles

Prête attention aux gens. Bavard(e), spirituel(e) et manque rarement de sujets de discussion.



Audacieux(se)

N'hésitent pas à sortir de leur zone de confort pour vivre tout ce qu'il y a à vivre.



Originalité

Propension à aimer expérimenter de nouveaux styles et trouvent constamment de nouvelles façons de se démarquer dans la foule.



Spontané(e)

Obéit à ses premières impulsions et s'exprime sans détour. Comportement qui n'est pas réfléchi, qui est fait sans calcul.



Esprit d'équipe

Fait preuve d'altruisme et de solidarité avec les membres de son groupe.



Esprit pratique

Activités volontaires visant des résultats concrets.



Flexible

Qui s'accommode facilement aux circonstances.



Ingénieux(se)

Qui a l'esprit inventif.



Sens du spectacle

Créativité artistique dans les habits, dans les paroles et dans les actes. Chaque jour est une performance.

Points d'efforts



Trop sensible

Emotif(ve) et très vulnérable à la critique.



Tendance à éviter les conflits

Ignore et évite les conflits. Anxiété face au conflit.



Difficile de planifier à long terme

Fait rarement de plans détaillés sur l'avenir. Peut avoir la conviction qu'il(elle) peut changer à tout moment.



Concentration à court terme

La concentration à long terme est un défi. Besoin d'un rythme dynamique.



Sur-actif(ve)

Activité supérieure à la normale.

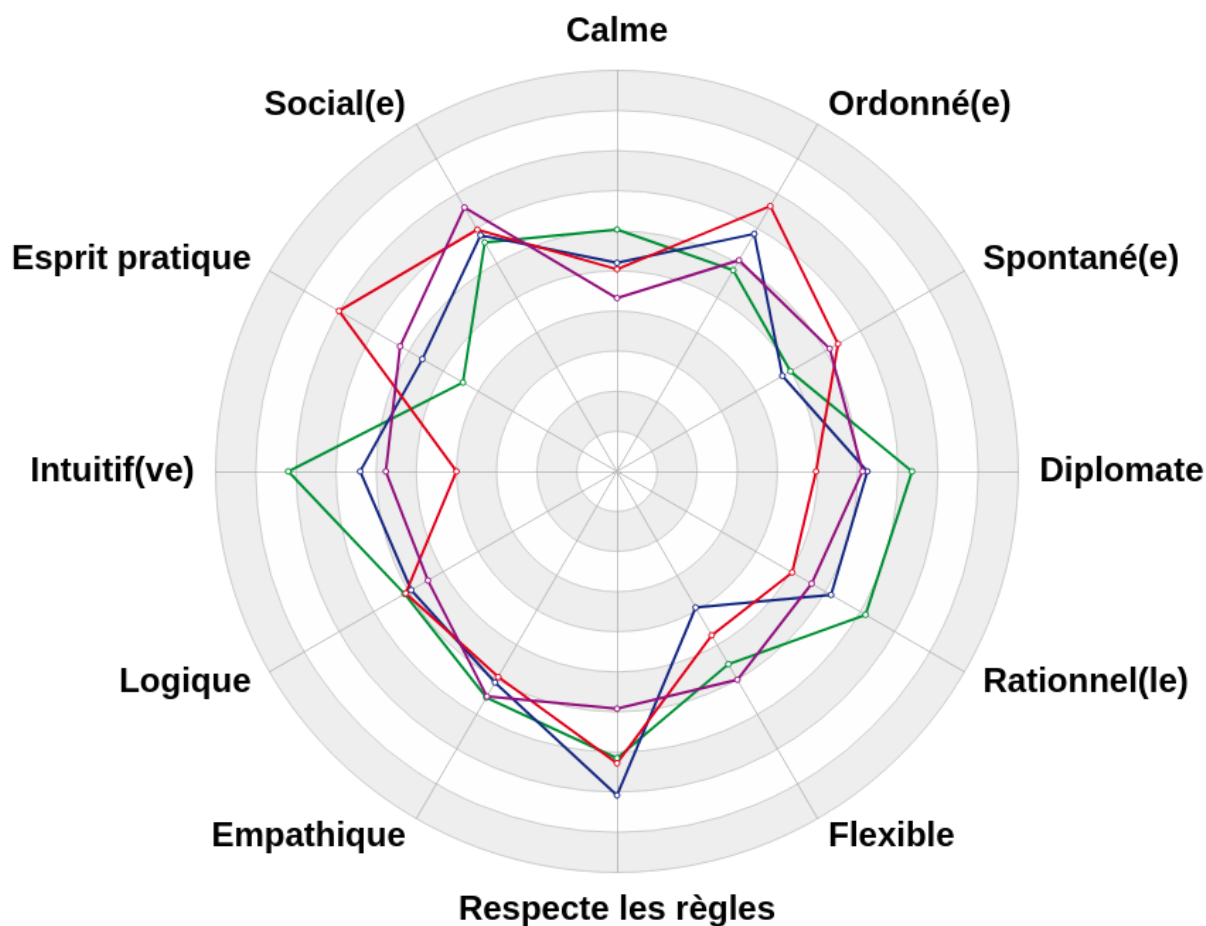


Facilement ennuyé(e)

Besoin d'excitation constante. Tendance aux comportements à risque.

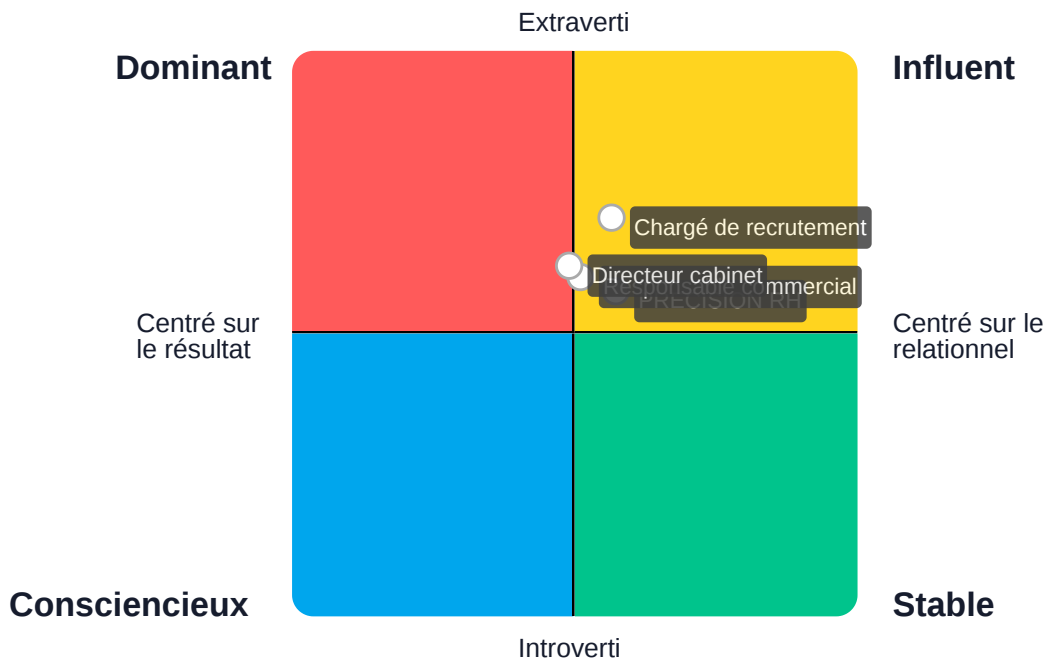
RADAR

Le RADAR est une représentation en 12 dimensions permettant de comparer simplement des profils de personnalité.



- PRECISION RH
- Responsable commercial
- Directeur cabinet
- Chargé de recrutement

DISC



Prénom Nom	Type
PRECISION RH	Influant
Responsable commercial	Influant
Directeur cabinet	Dominant
Chargé de recrutement	Influant

Légende du graphique DISC

Le Dominant déborde d'énergie, il est centré sur l'action et toujours en mouvement. D'un naturel plutôt positif et factuel, parfois agressif, il est extraverti, tenace et sait se concentrer sur les résultats à atteindre. Il aborde les autres de manière directe et autoritaire.

- 👍 A une vision macro
- 👍 Est franc
- 👍 Accepte les challenges
- 👍 Va droit au but
- 👍 Parle fort
- 👍 Aime l'action

L'Influent est soucieux d'avoir de bonnes relations personnelles. Généralement positif et extraverti, il prend plaisir à la compagnie des autres et estime que la vie doit être amusante. Rayonnant et amical, il aborde les autres de façon convaincante et démocratique.

- 👍 Enthousiaste et optimiste
- 👍 Aime collaborer et persuader
- 👍 N'apprécie pas d'être ignoré
- 👍 Délégué facilement
- 👍 A du mal à finir les tâches
- 👍 Suit la mode et les tendances

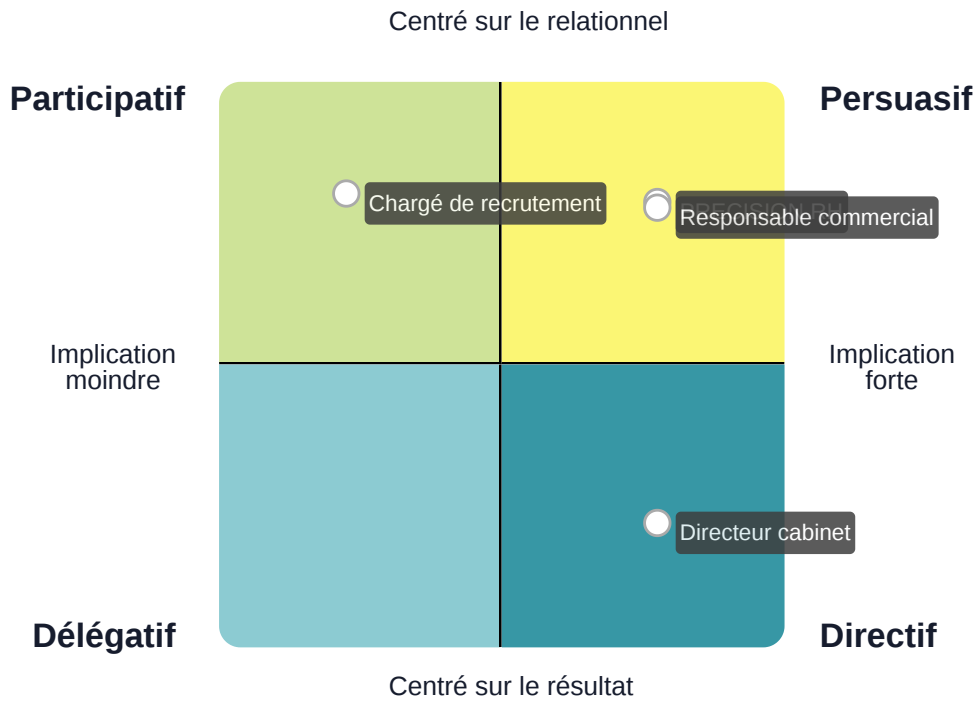
Le Stable apprécie la stabilité et peut combattre pour une cause avec obstination. Il s'applique à être sérieux et fiable. Il ne répond pas facilement à l'ambiguïté ou à une structure impersonnelle et il peut être timide dans sa façon d'aborder les autres.

- 👍 N'aime pas être sous pression
- 👍 Agit calmement
- 👍 Apporte son soutien
- 👍 Est humble et engagé
- 👍 Parle doucement
- 👍 Peu enclin aux changements

Le Conscientieux aime réfléchir avant d'agir. Il peut être perçu comme froid et indifférent. Il manifeste un fort désir de connaître et de comprendre ce qui l'entoure. Il a du mal à répondre à une pression autoritaire et préfère communiquer par écrit.

- 👍 Apprécie l'autonomie
- 👍 Est réfléchi et factuel
- 👍 Aime les détails
- 👍 A peur de se tromper
- 👍 Prend le temps nécessaire à la décision
- 👍 Recherche la perfection

MANAGEMENT



Prénom Nom	Type
PRECISION RH	Persuasif
Responsable commercial	Persuasif
Directeur cabinet	Directif
Chargé de recrutement	Participatif

Légende du graphique MANAGEMENT

Participatif Le management participatif fait partie des nouveaux modes de management en plein essor, notamment dans les start-ups. Ici, l'humain est au centre. Le manager participatif met à l'honneur l'implication des collaborateurs dans le quotidien de l'entreprise, et dans les prises de décisions stratégiques. C'est donc un management horizontal, transversal, qui fait fi des codes hiérarchiques. Le manager joue d'ailleurs plus un rôle de coach et de guide que de responsable. Il met tout le monde sur le même pied d'égalité. C'est donc un vrai lien de confiance et de proximité qui est instauré.

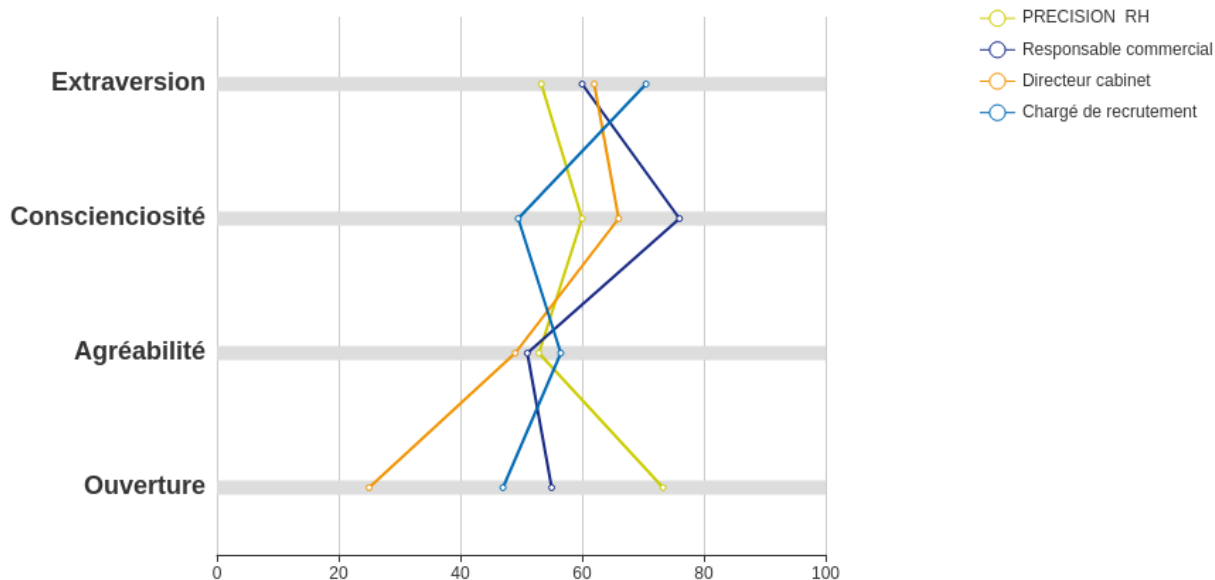
Persuasif Le management persuasif valorise plus l'aspect humain. C'est un management paternaliste : le manager est dans une optique d'obtention de résultats, tout en veillant à fédérer ses équipes autour d'objectifs clairs et de directives très cadrées. Il garde entièrement la main sur les décisions, mais il est aussi à l'écoute des questions et des suggestions de son équipe. Le manager persuasif fait aussi preuve de pédagogie, explique ses directives et assure la bonne compréhension de la part des collaborateurs.

Déléгатif Le management déléгатif, aussi appelé management consultatif, est un type de management qui rend le salarié totalement autonome. Cette typologie de management laisse une grande liberté aux salariés : ils sont très impliqués dans les prises de décisions, et ont beaucoup de responsabilités au quotidien. Quant au manager déléгатif, il n'hésite pas à déléguer, et se met globalement en retrait pour laisser ses équipes prendre les commandes des différentes actions. Il reste toutefois disponible pour répondre aux sollicitations de ses collaborateurs. Son rôle est donc plus stratégique qu'opérationnel.

Directif En management directif, aussi appelé management autoritaire, le manager fait preuve d'autorité et assume pleinement sa supériorité hiérarchique. Il donne des directives claires et strictes à ses subordonnés, sans trop se soucier de leurs retours ou questions. C'est un management organisationnel, vertical, et orienté résultats. Ici, le manager directif ne cherche pas à gagner la confiance de ses équipes ou à assurer leur bien-être, mais va toutefois surveiller et contrôler de près les performances.

BIG FIVE

En psychologie, Big Five désigne un modèle descriptif de la personnalité en cinq traits centraux, empiriquement proposé par Lewis Goldberg en 1981 puis développé par Costa et Mc Crae dans les années 1987-1992. Le modèle est parfois appelé « modèle OCEAN », acronyme du nom de ses différentes dimensions.



Extraversion

Les personnes qui obtiennent un résultat élevé sont extraverties, vives, sociables, bavardes, sûres d'elles, joyeuses, et apprécient les interactions sociales. Les personnes obtenant un résultat faible sont réservées, calmes, effacées et moins dépendantes de la vie sociale. Dans le système des Big Five, l'extraversion est définie comme une activité tournée vers l'extérieur, et ne devrait pas être vue comme un « comportement prosocial. » L'extraversion ne décrit pas, par exemple, à quel point une personne se soucie sincèrement des autres. Elle prend seulement en compte le niveau général d'activité tournée vers l'extérieur. Les personnes introverties ne sont pas asociales, mais ont simplement moins besoin de stimulation et préfèrent passer plus de temps seules.

Conscienciosité

Les personnes qui obtiennent un résultat élevé sont bien organisées, travailleuses, disciplinées, efficaces, consciencieuses et ordonnées dans leur rapport aux choses et au temps. Les personnes possédant des résultats faibles sont distraites, désordonnées, ont du mal à trouver la motivation nécessaire à accomplir leur travail et leurs devoirs, ne sont pas gênées par l'inachèvement et le manque d'exactitude, et sont désorganisées en ce qui concerne leur environnement et leur emploi du temps. Néanmoins, les personnes possédant une faible conscienciosité sont souvent plus spontanées et enjouées, tandis qu'une grande conscienciosité peut prédisposer à l'addiction au travail et au perfectionnisme.

Agréabilité

Les personnes qui obtiennent un score élevé sont tolérantes, douces, gentilles, indulgentes, agréables, altruistes et obligeantes. Comme il est très important pour elles de bien s'entendre avec les autres, elles ont des opinions flexibles et répugnent à critiquer ou à juger. Les personnes dont l'agréabilité est faible sont sceptiques, têtues, querelleuses, intéressées et brusques. Les personnes dont l'agréabilité est faible ont aussi tendance à défendre bec et ongles leurs avis et leurs opinions, et à critiquer les autres. Les personnes dont l'agréabilité est élevée sont donc habituellement plus appréciées que les personnes dont l'agréabilité est faible. Néanmoins, l'agréabilité n'est pas toujours utile dans les situations qui demandent de prendre des décisions difficiles ou objectives. Des études ont montré qu'un faible degré d'agréabilité peut avoir de nombreux avantages pour les leaders et les avocats.

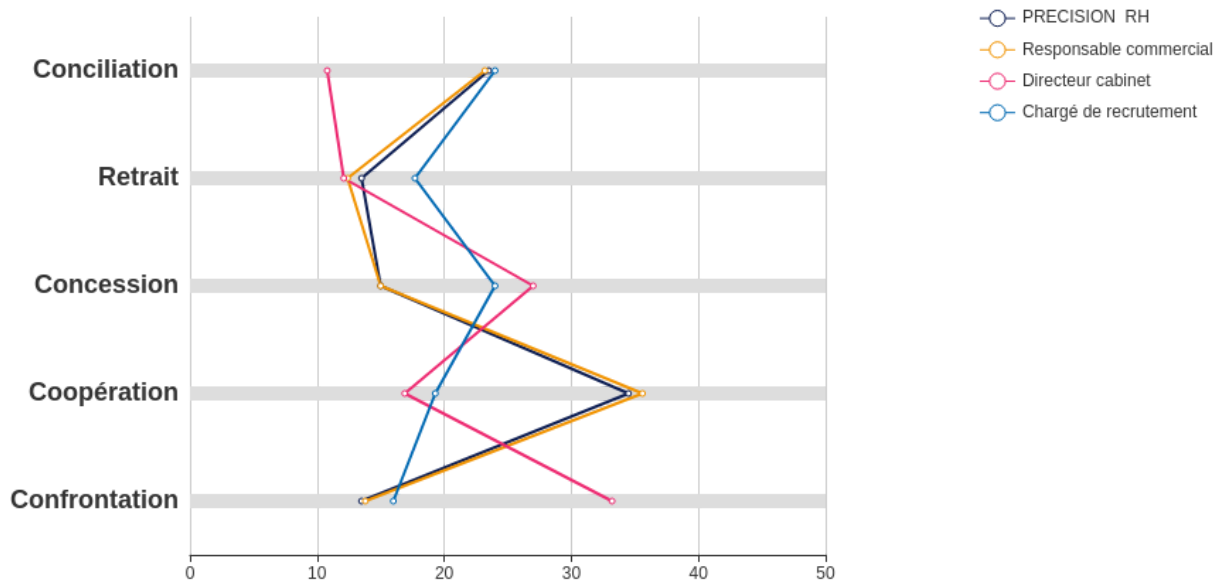
Ouverture à l'expérience

Les personnes qui obtiennent un résultat élevé se distinguent par leur caractère non-conventionnel, créatif, intellectuel, curieux, et par leur imagination débordante. Elles aiment entendre des opinions nouvelles et inhabituelles. Les personnes obtenant un résultat faible sont conventionnelles, traditionnelles et n'apprécient pas les choses étrangères et qu'elles connaissent mal. Les activités intellectuelles les laissent de marbre et elles n'aiment pas être confrontées à des opinions et à des idées bizarres. Des études ont montré qu'un haut niveau d'ouverture à l'expérience pouvait être tout aussi bénéfique qu'un niveau plus bas, selon la tâche à accomplir. Les personnes possédant un haut niveau d'ouverture à l'expérience ont typiquement tendance à obtenir de meilleurs résultats dans les activités créatives ou dans la recherche, alors que des niveaux d'ouverture plus bas ont leurs avantages dans les domaines de la comptabilité, de la police et des ventes.

Le névrosisme, qui caractérise une tendance persistante à l'expérience des émotions négatives, n'est pas affiché en raison de son caractère discriminant.

NEGOMAP

Le modèle NegoMAP donne une vision globale des postures privilégiées par les personnes en situation de conflit. Il permet de comprendre les comportements adoptés par les individus, mieux y répondre et faire avancer la négociation.



Conciliation

Recherche d'une fin rapide au débat en acceptant les demandes de l'autre partie, même si cela signifie renoncer à certaines de ses propres positions. L'objectif principal est de maintenir l'harmonie et de préserver la relation humaine, sans forcément attendre de concession de l'autre partie.

Retrait

Choix de se retirer de la discussion, évitant ainsi de s'engager directement dans le conflit ou de s'impliquer dans un dialogue. Cette stratégie consiste à laisser le temps agir, en espérant que le problème se résolve de lui-même, que les tensions se dissipent avec le temps.

Concession

Proposition de solutions où chacun des protagonistes cède sur une partie de ses demandes initiales. L'objectif est de trouver un juste-milieu, où aucune partie ne sort perdante, mais où tout le monde doit faire un effort.

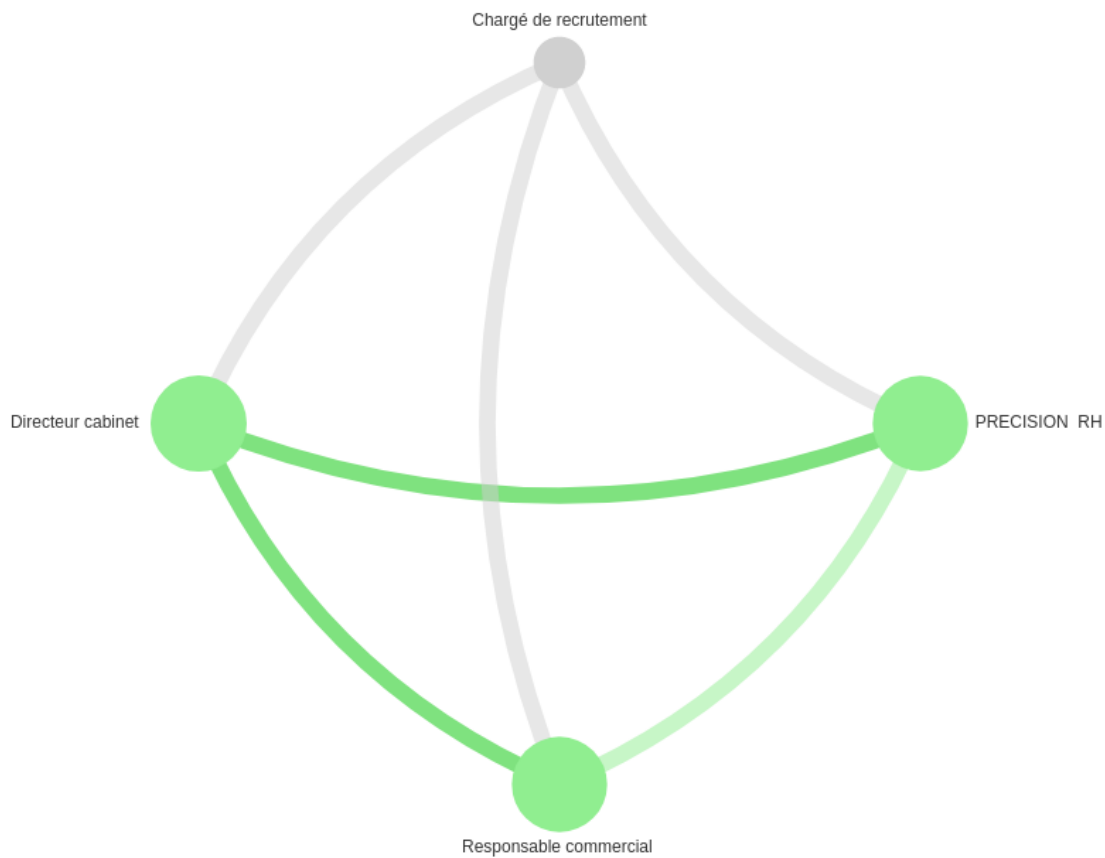
Coopération

Recherche d'un engagement actif avec l'autre partie pour trouver une solution qui soit bénéfique pour toutes les parties impliquées. Cette approche vise à créer une situation gagnant-gagnant, où chaque partie obtient ce qu'elle souhaite ou au moins une partie de ce qu'elle souhaite.

Confrontation

Tentative de dominer la discussion et d'imposer ses propres idées ou solutions. La priorité est donnée aux résultats, et l'objectif est de faire en sorte que l'autre partie accepte ses propositions, même si cela peut entraîner une certaine tension.

RELATIONS ENTRE LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE



Ce graphique donne une visualisation globale des compatibilités relationnelles des membres de l'équipe dans un environnement professionnel.

Le pourcentage indiqué est la moyenne des scores d'affinité de la personne avec les autres membres de l'équipe. Le disque associé à cette personne a une taille proportionnelle à cette moyenne.

La couleur des liens donne une indication sur la qualité prédite de la relation entre les deux personnes reliées.

- Match parfait
- C'est un match
- Relation correcte
- Faible compatibilité

Compatibilité relationnelle entre PRECISION RH et le reste de l'équipe

Poste :

Service :

Niveau hiérarchique : N

Le score représente le taux de temps de travail passé ensemble avant que la relation ne se dégrade. L'indice de confiance porte sur la précision du type de relation et du score associé.

Compatibilité relationnelle avec le reste de l'équipe : 67 %

Prénom Nom	Poste	Niveau hiérarchique	Types de relations	Score	Indice de confiance
Directeur cabinet (PERSONI)		N	SuperEgo	86 %	★★★☆☆
Responsable commercial (PERSONI)		N	Identité	77 %	★★★☆☆
Chargé de recrutement (PERSONI)		N	Requête Récepteur	39 %	★★★☆☆

Compatibilité relationnelle entre Responsable commercial et le reste de l'équipe

Poste :

Service :

Niveau hiérarchique : N

Le score représente le taux de temps de travail passé ensemble avant que la relation ne se dégrade. L'indice de confiance porte sur la précision du type de relation et du score associé.

Compatibilité relationnelle avec le reste de l'équipe : 67 %

Prénom Nom	Poste	Niveau hiérarchique	Types de relations	Score	Indice de confiance
Directeur cabinet (PERSONI)		N	SuperEgo	86 %	★★★☆☆
PRECISION RH		N	Identité	77 %	★★★☆☆
Chargé de recrutement (PERSONI)		N	Requête Récepteur	39 %	★★★☆☆

Compatibilité relationnelle entre Directeur cabinet et le reste de l'équipe

Poste :

Service :

Niveau hiérarchique : N

Le score représente le taux de temps de travail passé ensemble avant que la relation ne se dégrade. L'indice de confiance porte sur la précision du type de relation et du score associé.

Compatibilité relationnelle avec le reste de l'équipe : 68 %

Prénom Nom	Poste	Niveau hiérarchique	Types de relations	Score	Indice de confiance
PRECISION RH		N	SuperEgo	86 %	★★★☆☆
Responsable commercial (PERSONI)		N	SuperEgo	86 %	★★★☆☆
Chargé de recrutement (PERSONI)		N	Requête Emetteur	32 %	★★★☆☆

Compatibilité relationnelle entre Chargé de recrutement et le reste de l'équipe

Poste :

Service :

Niveau hiérarchique : N

Le score représente le taux de temps de travail passé ensemble avant que la relation ne se dégrade. L'indice de confiance porte sur la précision du type de relation et du score associé.

Compatibilité relationnelle avec le reste de l'équipe : 37 %

Prénom Nom	Poste	Niveau hiérarchique	Types de relations	Score	Indice de confiance
PRECISION RH		N	Requête Emetteur	39 %	★★★☆☆
Responsable commercial (PERSONI)		N	Requête Emetteur	39 %	★★★☆☆
Directeur cabinet (PERSONI)		N	Requête Récepteur	32 %	★★★☆☆

Types de relations

Activation

Ces partenaires sont doués pour aider à résoudre les problèmes réels de l'autre et sont capables d'être ouverts l'un à l'autre sans malentendu provoquant. Ainsi, parler de la vie et résoudre les problèmes est très enrichissant et productif pour cette paire. Cependant, quand ils font des projets complexes qui nécessitent beaucoup de planification et d'engagement, ces partenaires découvrent qu'ils ont des rythmes différents et que des malentendus mineurs surgissent sans cesse. Ces deux là ont également tendance à se prendre l'un l'autre trop à la lettre et à agir selon les recommandations de l'autre trop rapidement, ce qui conduit à la déception quand l'autre ne donne pas suite ou apporte des modifications à ses plans. En outre, la communication a tendance à être soit trop intense soit trop lente. Ces partenaires peuvent être attirés l'un l'autre mentalement et physiquement et il leur est nécessaire d'augmenter la distance psychologique pour se détendre et revenir à un état d'équilibre.

- 👍 Sont doués pour aider à résoudre les problèmes réels de l'autre et sont capables d'être ouverts l'un à l'autre sans malentendu provoquant
- 👍 Parler de la vie et résoudre des problèmes est très enrichissant et productif pour cette paire
- 🗨️ Des projets complexes qui nécessitent beaucoup de planification et d'engagement, ces partenaires découvrent qu'ils ont des rythmes différents et que des malentendus mineurs surgissent sans cesse.
- 🗨️ Se prennent l'un l'autre trop à la lettre et agissent selon les recommandations de l'autre trop rapidement
- 🗨️ La communication a tendance à être soit trop intense soit trop lente
- 🗨️ Ces partenaires peuvent être attirés l'un l'autre mentalement et physiquement et il leur est nécessaire d'augmenter la distance psychologique pour se détendre et revenir à un état d'équilibre

Business

Ces partenaires sont intéressés par un grand nombre de mêmes centres d'intérêt, mais les abordent de manières complètement différentes. Ces partenaires sont généralement impressionnés par la valeur et les forces de l'autre, mais il peut leur être difficile d'obtenir un avantage pratique pour eux-mêmes à partir de ces points forts. Beaucoup d'écoute est nécessaire pour dépasser le stade de relation superficielle.

- 👍 Impressionnés par la valeur et les forces de l'autre
- 👍 Intéressés par un grand nombre de mêmes centres d'intérêt
- 🗨️ Beaucoup d'écoute est nécessaire pour dépasser le stade de relation superficielle

Conflit

Les deux partenaires semblent suivre mutuellement leurs points faibles. Cela empêche les conflits de sortir au grand jour, puisque les deux partenaires se sentent trop peu sûrs d'eux-mêmes pour discuter de leur relation de manière efficace. En conséquence, les conflits mijotent sous la surface - causant de la douleur et des offenses de longue durée (si les partenaires s'attendent à quelque chose l'un l'autre) - sans aucun espoir de résolution. Initialement ces partenaires peuvent s'attirer mutuellement parce que ce sont des opposés, mais leur langage et leurs modes de pensée leur sont désespérément difficiles à intégrer en se rapprochant psychologiquement. Au mieux les partenaires peuvent avoir à l'occasion de rares moments de résonance lorsque les deux sont dans un état d'esprit particulier et commencent à parler de la vie sans attirer l'attention l'un sur l'autre.

- 👍 Moments de résonance lorsque les deux sont dans un état d'esprit particulier et commencent à parler de la vie sans attirer l'attention l'un sur l'autre
- 🗨️ Les conflits mijotent sous la surface et causent de la douleur et des offenses de longue durée. Leurs langages et leurs modes de pensée sont difficiles

Dualité

Relation généralement très agréable et enrichissante, surtout si les partenaires partagent des valeurs et des intérêts communs. Les partenaires s'efforcent de réduire la distance psychologique qu'il y a entre eux et profitent tout simplement d'être aux côtés de l'autre en faisant un large éventail d'activités ensemble. Une coopération efficace a lieu automatiquement, avec chaque partenaire puisant de l'autre ce qu'il y a de meilleur, et cela de manière réciproque. Si les partenaires partagent des intérêts communs, ils ont aussi des discussions productives où ils s'aident mutuellement à voir les choses de leurs différents points de vue qui sont complémentaires. Les partenaires se détendent l'un l'autre et s'entraident à libérer les pensées et les émotions refoulées, mais ont rarement envie de se forcer à faire un travail d'arrache-pied. La dualité est de loin le meilleur rapport pour rétablir l'équilibre émotionnel, développer la spontanéité et les traits naturels de la personnalité, et pour surmonter craintes et complexes.

- 👍 Relation généralement très agréable et enrichissante
- 👍 Large éventail d'activités communes
- 👍 Coopération efficace qui a lieu automatiquement
- 👍 S'entraident à libérer les pensées et les émotions refoulées
- 👍 Dualité est de loin le meilleur rapport pour rétablir l'équilibre émotionnel

Dualité Partielle

Semblable au type "Dualité" pour ce qui est de fournir à l'autre un soutien psychologique et significatif perçu comme important avec une dimension de fascination mutuelle. Cependant, l'unité complète et l'équilibre sont irréalisables. Ces partenaires sont attirés par différents groupes de personnes et en eux-mêmes ne sont pas aussi voués ou consacrés à l'autre comme ça pourrait être le cas pendant leurs moments de résonance et de révélation de soi. Les partenaires ont tendance à parler beaucoup et faire peu, comme si ils évitaient un espace commun de faiblesse.

- 👍 Soutien psychologique et significatif
- 👎 Les partenaires ont tendance à parler beaucoup et faire peu

Extinction

Ces deux partenaires ressentent une étrange attraction qui semble prometteuse mais qui n'aboutit jamais. Ces deux là semblent s'intéresser aux mêmes sujets et avoir les mêmes aspirations mais décrivent les choses d'une manière à la fois étrange et fascinante mais finalement insondable. Les attentes qui vont au-delà d'avoir une conversation intéressante ne sont presque jamais rencontrées.

- 👍 Mêmes aspirations
- 👍 S'intéressent aux mêmes sujets
- 👍 Etrange attraction
- 👎 Les attentes, qui sont généralement élevées, ne sont presque jamais rencontrées

Identité

Deux partenaires de même structure mentale et de visions proches qui cherchent à occuper des niches sociales similaires. Comprennent les motivations et les buts de l'autre. Peuvent cependant devenir jaloux des succès de l'autre, particulièrement si les partenaires ont le même statut social. Bons pour partager des expériences, éventuellement établir un socle attendrissant, et si un des partenaires est plus âgé et expérimenté, pour enseigner des choses à l'autre. Plutôt difficile pour cette paire de collaborer en mode multi-tâches puisque les deux se fatiguent rapidement l'un de l'autre, si bien qu'une telle collaboration peut tendre à se désagréger s'ils ont le même statut. C'est pour cela que ces partenaires tendent progressivement à ne parler ensemble que de sujets en relation avec leurs forces mutuelles et à éviter d'autres sujets. Ces deux là ayant les mêmes forces, ils ont également les mêmes faiblesses si bien qu'ils sont souvent incapables d'aider véritablement l'autre à trouver des solutions à ses problèmes et peuvent seulement donner un avis général ou partager leur propre expérience. Enfin, en groupe, cette paire peut avoir tendance à ignorer les autres.

- 👍 Niches sociales similaires
- 👍 Comprennent les motivations et les buts de l'autre
- 👍 Bons pour partager des expériences
- 👍 Les mêmes forces
- 👎 Deviennent jaloux des succès de l'autre
- 👎 Mêmes faiblesses
- 👎 Difficile pour cette paire de collaborer en mode multi-tâches. La collaboration peut tendre à se désagréger s'ils ont le même statut

Mirage

Ces partenaires sont en mesure de se fournir l'un l'autre une aide significative dans leurs zones de faiblesse, ce qui génère souvent une coopération fructueuse pour faire avancer les choses. Ces partenaires se trouvent l'un l'autre utiles, mais presque jamais fascinant (ils ne chercheront probablement pas par exemple à apprendre à se connaître profondément). Ainsi, ces partenaires là ont tendance à faire plus et parler moins.

- 👍 Sont en mesure de se fournir l'un l'autre une aide significative dans leurs zones de faiblesse
- 👍 Coopération fructueuse pour faire avancer les choses
- 👍 Ces partenaires ont tendance à faire plus et à parler moins.
- 👎 Ils ne chercheront probablement pas à apprendre à se connaître profondément

Miroir

Ces partenaires peuvent être eux-mêmes l'un avec l'autre sans provoquer d'incompréhensions. Ils ont une compréhension intuitive et correcte de l'autre et sont rarement surpris par ce que celui-ci dit ou fait. C'est pour cette raison qu'ils n'argumentent que très rarement. Ils ont toujours des choses à dire sur un même sujet et arrivent aisément à un consensus tout en mettant l'accent sur certaines choses, ce qui crée un effet révisionniste. Cette relation est fortement orientée sur la communication verbale, avec des partenaires discutant de sujets relatifs à leurs hobbies (et évitant les autres), révisant et ajustant ensemble leurs points de vue. Ces partenaires peuvent avoir tendance à se fatiguer de cet aspect discussions incessantes qui est la nature même de la relation, et peuvent vouloir se séparer pour travailler et trouver du repos. Ces partenaires s'animent vivement dès lors que quelqu'un d'autre leur demande lequel est le double de l'autre et lequel des deux stimule l'autre.

- 👍 Etre eux-mêmes l'un avec l'autre sans provoquer d'incompréhensions
- 👍 Compréhension intuitive et correcte de l'autre et sont rarement surpris par ce que celui-ci dit ou fait
- 👍 Arrivent aisément à un consensus
- 👍 Cette relation est fortement orientée sur la communication verbale
- 👎 Potentielles discussions incessantes
- 👎 Volonté de se séparer pour travailler et trouver du repos

Partenaire proche

Ces partenaires sont de mêmes opinions avec des vues et des styles de pensée similaires, mais avec des accents différents dans leurs domaines d'intérêt commun. Généralement heureux de discuter leurs points de vue, ils sont cependant rarement en mesure de parvenir à un consensus complet ou de prendre des décisions conjointement. Ils présentent moins de compétition et s'évitent l'un l'autre dans des groupes contrairement au type "Identité (I)", et présentent également moins de possibilités d'enseignement/apprentissage ensemble. Les partenaires peuvent se fatiguer de l'autre après quelques heures de contact. La coopération est toutefois possible si elle est formalisée et si les partenaires sont capables de maintenir leur autonomie.

- 👍 Mêmes opinions avec des vues et des styles de pensée similaires
- 👍 Heureux de discuter leurs points de vue
- 👍 La coopération est toutefois possible si elle est formalisée et si les partenaires sont capables de maintenir leur autonomie
- 👎 Rarement en mesure de parvenir à un consensus complet ou de prendre des décisions conjointement
- 👎 Peu de possibilités d'enseignement/apprentissage
- 👎 S'évitent l'un l'autre dans des groupes et peuvent se fatiguer de l'autre après quelques heures de contact

Quasi-Identité

Les partenaires semblent partager de larges domaines d'intérêt d'une manière qui est semblable au type "Identité (I)" ou du type "Partenaires proches (K)". Cependant, le langage qu'ils utilisent pour formuler leurs pensées est désespérément différent et difficile à digérer même lorsqu'ils sont proches psychologiquement. En outre, les partenaires sont attirés par l'opposition à des groupes sociaux où l'autre partenaire ne se sent pas confortable. Les partenaires sont incapables de fournir un soutien significatif et doivent passer des heures avant de parvenir à une compréhension mutuelle.

- 👍 Ils partagent de larges domaines d'intérêt, le langage qu'ils utilisent pour formuler leurs pensées est différent
- 👍 Admiration groupe sociaux de l'autre
- 👎 Incapables de fournir un soutien significatif et doivent passer des heures avant de parvenir à une compréhension mutuelle.
- 👎 Niches sociales différentes

Requête Emetteur

Relation asymétrique de type requête en mode émetteur/récepteur. Un partenaire (le récepteur) trouve qu'il est en permanence en train d'essayer de résoudre les problèmes de l'autre (l'émetteur) mais est trop impliqué émotionnellement dans la vie de l'autre partenaire - toujours en attente d'une récompense de la part de l'émetteur. L'émetteur, de son côté, ignore largement tout cela et se demande pourquoi le récepteur est si dépendant et si sensible aux choses qu'il lui dit.

- 👎 Ignore largement les émotions du récepteur et se demande pourquoi le récepteur est si dépendant et si sensible aux choses qu'il lui dit.

Requête Récepteur

Relation asymétrique de type requête en mode émetteur/récepteur. Un partenaire (le récepteur) trouve qu'il est en permanence en train d'essayer de résoudre les problèmes de l'autre (l'émetteur) mais est trop impliqué émotionnellement dans la vie de l'autre partenaire - toujours en attente d'une récompense de la part de l'émetteur. L'émetteur, de son côté, ignore largement tout cela et se demande pourquoi le récepteur est si dépendant et si sensible aux choses qu'il lui dit.

- 👎 Un(e) partenaire (le récepteur) trouve qu'il est en permanence en train d'essayer de résoudre les problèmes de l'autre
- 👎 Trop impliqué(e) émotionnellement dans la vie de l'autre partenaire
- 👎 Toujours en attente d'une récompense de la part de l'émetteur

SuperEgo

Chaque partenaire est l'incarnation de nombreuses qualités que l'autre souhaiterait posséder et qu'il tente en vain de développer en lui-même. Parler de ces atouts respectifs peut être passionnant si les partenaires trouvent un intérêt dans l'autre. Si les partenaires ont une mission commune, ils couvrent chacun les domaines de faiblesse de l'autre, ce qui génère une équipe puissante. Toutefois, obtenir une coopération étroite et partager jusqu'au détail leur sont difficiles, puisque ces partenaires ne peuvent s'entendre sur les principes. Des conflits et des désaccords entre les partenaires Super-Ego se font donc souvent jour et sont généralement très discutés oralement, causant parfois des discussions très animées sans véritable vainqueur.

- 👍 L'un(e) est l'incarnation de nombreuses qualités que l'autre souhaiterait posséder et qu'il(elle) tente en vain de développer en lui(elle)-même
- 👍 Parler de leurs atouts respectifs peut être passionnant si les partenaires trouvent un intérêt dans l'autre
- 👍 Si les partenaires ont une mission commune, ils couvrent chacun les domaines de faiblesses de l'autre
- 👍 Equipe puissante
- 🗨️ Les désaccords entre les partenaires Super-Ego se font souvent jour et sont généralement très discutés oralement

Superviseur Emetteur

Relation asymétrique de type supervision en mode émetteur/récepteur. Un partenaire (le récepteur) se sent comme s'il était surveillé de près par l'autre (l'émetteur) et devenant extrêmement conscient de sa situation, passe sur un mode défensif ou cherche des excuses. L'émetteur ne mesure que peu de choses de ce que le récepteur fait et sous-estime ses capacités et ses qualités personnelles, ce qui heurte l'estime de soi du récepteur et peut conduire à des cicatrices à long terme. L'émetteur est surpris par la sensibilité du récepteur et ne sait pas ce qu'il faut faire à ce sujet. Le récepteur se sent comme s'il ne pouvait prendre aucune initiative quand il est autour de l'émetteur, qui de son côté se demande pourquoi le récepteur ne fait rien de son propre chef. Cela engendre une relation difficile sur un plan psychologique à court et moyen terme.

- 🗨️ L'émetteur ne mesure que peu de choses de ce que le récepteur fait et sous-estime ses capacités et ses qualités personnelles
- 🗨️ L'émetteur est surpris par la sensibilité du récepteur et ne sait pas ce qu'il faut faire à ce sujet.
- 🗨️ L'émetteur se demande pourquoi le récepteur ne fait rien de son propre chef
- 🗨️ Une relation difficile sur un plan psychologique à court et moyen terme.

Superviseur Récepteur

Relation asymétrique de type supervision en mode émetteur/récepteur. Un partenaire (le récepteur) se sent comme s'il était surveillé de près par l'autre (l'émetteur) et devenant extrêmement conscient de sa situation, passe sur un mode défensif ou cherche des excuses. L'émetteur ne mesure que peu de choses de ce que le récepteur fait et sous-estime ses capacités et ses qualités personnelles, ce qui heurte l'estime de soi du récepteur et peut conduire à des cicatrices à long terme. L'émetteur est surpris par la sensibilité du récepteur et ne sait pas ce qu'il faut faire à ce sujet. Le récepteur se sent comme s'il ne pouvait prendre aucune initiative quand il est autour de l'émetteur, qui de son côté se demande pourquoi le récepteur ne fait rien de son propre chef. Cela engendre une relation difficile sur un plan psychologique à court et moyen terme.

- 🗨️ Passe sur un mode défensif ou cherche des excuses
- 🗨️ Un(e) partenaire (le récepteur) se sent comme s'il(elle) était surveillé(e) de près par l'autre
- 🗨️ Heurte l'estime de soi du récepteur et peut conduire à des cicatrices à long terme
- 🗨️ Le récepteur se sent comme s'il ne pouvait prendre aucune initiative quand il est autour de l'émetteur
- 🗨️ Une relation difficile sur un plan psychologique à court et moyen terme.