PERSPECTIEF

Rapport de développement personnel

Alex · profil fictif

EXEMPLE FICTIF · Aucune donnée réelle

Personnalité · coopération · leadership

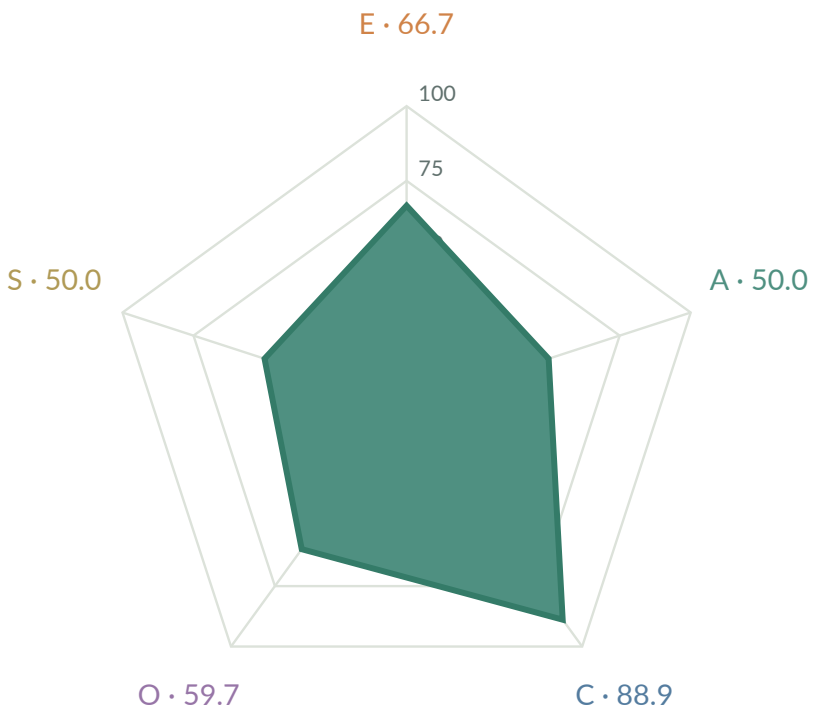
Un rapport CoCoReCo original : cinq domaines, quinze facettes, cinq échelles de contexte et sept roues. Lisez les scores comme des hypothèses à explorer dans le travail réel.

Version de développement, non encore validée psychométriquement. Ni diagnostic ni sélection.

Sommaire

Rapport de développement personnel	1
Votre personnalité en cinq domaines	3
Facettes, points forts et risques possibles	4
Votre contribution à une équipe	7
Leadership : contributions, limites et contrepoids	8
Votre contexte de travail — séparément	9
De la prise de conscience à l'action : 30 / 60 / 90 jours	10
Questions pour un entretien accompagné	10
Du profil aux gestes quotidiens	11
Contact et initiative	12
Attention et coopération	13
Structure et réalisation	14
Exploration et innovation	15
Stabilité émotionnelle	16
Communication et désaccord	17
Décisions et accords	18
Changement et ancrage	19
Leadership et confiance	20
Coopérer sous pression	21
Apprentissage et soutien	22
Persévérance et rythme	23
Plan personnel : 30 · 60 · 90 jours	24

Votre personnalité en cinq domaines



E · Contact et initiative 66.7 / 100

A · Attention et coopération 50.0 / 100

C · Structure et réalisation 88.9 / 100

O · Exploration et innovation 59.7 / 100

S · Stabilité émotionnelle 50.0 / 100

Tous les graphiques : score linéaire de 0 à 100 calculé à partir des moyennes de réponses ; pas de position par rapport aux autres. Plus n'est pas automatiquement mieux. Aucune marge d'incertitude sans étude de fidélité.

Éléments à discuter sur les réponses

Couverture des réponses: 120/120 · Non renseigné / non applicable: 0

Aucun signal technique prédéfini. Cela ne prouve ni fidélité ni sincérité.

Ce sont des signaux techniques à discuter ensemble, pas une détection du mensonge ni une validation prouvée.

Facettes, points forts et risques possibles

Zones de texte : <40, 40–60 et >60. Seuils rédactionnels provisoires, pas des seuils scientifiques.

Approche sociale

75.0 / 100



Vous recherchez facilement les échanges. Cela peut relier les personnes et faire circuler l'information. Beaucoup de contacts peuvent limiter votre concentration ou la place des collègues plus discrets.

Une expérience de développement

Laissez volontairement un silence après une question. Sollicitez aussi des contributions écrites. Comme responsable, protégez les plages de travail sans interruption.

Affirmation de soi

100.0 / 100



Vous prenez clairement position. Cela peut soutenir l'orientation et la décision. Votre assurance peut réduire l'espace des autres ou clore trop tôt les interrogations.

Une expérience de développement

Avant votre proposition, sollicitez explicitement les objections. Résumez deux autres points de vue avant de décider.

Mise en mouvement

25.0 / 100



Vous privilégiez un rythme mesuré. Cela peut apporter calme et continuité. Une équipe peut interpréter votre démarrage réservé comme un manque d'implication.

Une expérience de développement

Rendez votre implication visible par un premier résultat concret. Fixez un démarrage réaliste plutôt que d'attendre la motivation.

Attention empathique

75.0 / 100



Vous accordez beaucoup de place au vécu des autres. Cela peut favoriser soutien et implication. Vous risquez de présumer des besoins ou de reporter vos limites.

Une expérience de développement

Demandez ce que l'autre souhaite et peut assumer. Exprimez, avec votre compréhension, votre limite et le résultat attendu.

Désaccord respectueux

50.0 / 100



Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Vous réagissez peut-être directement et vivement au désaccord. Cela peut rendre les tensions visibles. La forme peut éclipser le fond ou décourager la participation.

Vous veillez au respect dans les échanges. Cela peut permettre un désaccord constructif. La courtoisie peut atténuer une exigence ou une limite nécessaire.

Une expérience de développement

Reliez le respect à un message concret : ceci ne fonctionne pas, voici l'effet, voici notre accord. Vérifiez que la limite est comprise.

Décrivez d'abord le comportement observable et son effet. Demandez ensuite l'explication de l'autre. Évitez le jugement sur la personne.

Disposition à faire confiance

25.0 / 100



Vous accordez plutôt votre confiance après vérification. Cela peut rendre les risques visibles. Trop de contrôles peuvent limiter l'autonomie et la réciprocité.

Une expérience de développement

Convenez d'un résultat, d'une marge de décision et d'un suivi fixe. Renoncez aux contrôles intermédiaires lorsque le risque le permet.

Organisation

95.8 / 100



Vous apportez ordre et vue d'ensemble. Cela peut soutenir coordination et réalisation. L'organisation peut devenir une fin en soi quand la situation change.

Une expérience de développement

Limitez la planification à ce qui aide la décision. Réservez une marge pour l'imprévu et revoyez une règle sans valeur ajoutée.

Persévérance

95.8 / 100



Vous persévérez même sans récompense immédiate. Cela peut produire des résultats. Vous risquez de poursuivre une méthode qui devrait être ajustée ou arrêtée.

Une expérience de développement

Définissez à l'avance quand continuer, ajuster ou arrêter. Demandez un regard critique sur l'utilité de votre effort.

Suivi des engagements

75.0 / 100



Vous suivez attentivement les accords et leurs conséquences. Cela peut soutenir la fiabilité. Vous risquez d'assumer trop de responsabilités ou de renégocier difficilement.

Une expérience de développement

Vérifiez votre capacité avant de vous engager. Renégociez à temps et laissez la responsabilité au responsable convenu.

Curiosité intellectuelle

75.0 / 100



Vous explorez les idées et leurs explications. Cela peut approfondir compréhension et nuance. L'analyse peut retarder une décision ou une solution simple.

Une expérience de développement

Fixez une limite de temps à la recherche et précisez l'information décisive. Faites ensuite un choix vérifiable.

Imagination

100.0 / 100



Vous voyez facilement des alternatives et des liens nouveaux. Cela peut stimuler l'innovation. Trop d'idées peuvent compliquer le choix et la réalisation.

Une expérience de développement

Choisissez une idée avec un critère explicite. Traduisez-la en petit résultat, responsable et prochaine étape.

Disposition à expérimenter

4.2 / 100



Vous appréciez la continuité et les méthodes éprouvées. Cela peut apporter de la stabilité. L'adaptation peut ralentir lorsque la situation exige autre chose.

Une expérience de développement

Testez un changement à petite échelle, avec une date de fin et un critère d'évaluation. Nommez ce que vous souhaitez préserver.

Calme face à l'incertitude

50.0 / 100



Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Vous êtes sensible à l'incertitude et aux risques. Cela peut aider à repérer les signaux. Des préoccupations persistantes peuvent peser sur l'attention et la décision ; le contexte mérite d'être exploré.

Vous restez généralement calme face à l'incertitude. Cela peut apporter du recul. Vous risquez de sous-estimer les signaux de risque ou l'inquiétude des autres.

Une expérience de développement

Demandez quel risque vous pourriez sous-estimer. Définissez les signaux qui conduiraient à revoir la décision.

Distinguez un fait, une anticipation et une action possible. Demandez quelle information ou quel soutien manque réellement.

Régularité émotionnelle

50.0 / 100

Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Les événements semblent influencer davantage votre humeur et vos réactions. Cela peut rendre votre implication visible, mais amplifier la tension. Examinez aussi la charge et les circonstances.

Vos réactions restent généralement régulières. Cela peut apporter calme et prévisibilité. Les autres peuvent moins bien voir ce qui vous touche ou où se situe votre limite.

Une expérience de développement

Exprimez votre implication et vos limites avec des mots. Demandez si votre ton calme peut être vécu comme distant.

Interrompez brièvement un échange qui monte et fixez un moment précis pour reprendre. Nommez l'émotion sans en faire une décision.

Récupération après un revers

50.0 / 100

Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Les expériences continuent peut-être à vous affecter plus longtemps. Cela peut soutenir une réflexion approfondie. La rumination peut compliquer la récupération et l'action ; ce n'est pas un diagnostic.

Vous retrouvez relativement facilement votre rythme habituel. Cela peut soutenir la progression. Vous risquez de repartir trop vite quand l'autre ou la situation demande encore de l'attention.

Une expérience de développement

Avant de repartir, vérifiez que les personnes ont été entendues et les accords clarifiés. Récupérer vite n'impose pas le même rythme aux autres.

Prévoyez un bref temps de réflexion : que s'est-il passé, de quoi ai-je besoin, quelle est la prochaine étape ? Examinez aussi les possibilités de récupération au travail.

Votre contribution à une équipe

Ni rôle fixe ni type d'équipe idéal. Discutez de votre contribution et des comportements complémentaires nécessaires.

Rendre une position visible

Affirmation de soi · 100.0/100

Vous prenez clairement position. Cela peut soutenir l'orientation et la décision. Votre assurance peut réduire l'espace des autres ou clore trop tôt les interrogations.

Avant votre proposition, sollicitez explicitement les objections. Résumez deux autres points de vue avant de décider.

Imaginer alternatives et liens

Imagination · 100.0/100

Vous voyez facilement des alternatives et des liens nouveaux. Cela peut stimuler l'innovation. Trop d'idées peuvent compliquer le choix et la réalisation.

Choisissez une idée avec un critère explicite. Traduisez-la en petit résultat, responsable et prochaine étape.

Soutenir organisation et transmission

Organisation · 95.8/100

Vous apportez ordre et vue d'ensemble. Cela peut soutenir coordination et réalisation. L'organisation peut devenir une fin en soi quand la situation change.

Limitez la planification à ce qui aide la décision. Réservez une marge pour l'imprévu et revoyez une règle sans valeur ajoutée.

Ce sont les trois facettes disponibles les plus élevées au sein de votre profil. Dans la zone centrale ou en dessous, il s'agit uniquement de thèmes de discussion, pas de points forts établis.

Leadership : contributions, limites et contrepoids

Ce profil ne mesure pas la qualité du leadership. Les questions suivantes traduisent des combinaisons d'autoévaluations en accords de travail possibles. Confrontez-les aux comportements réels et aux retours reçus.

Donner une direction et laisser de la place

Vous prenez clairement position. Vérifiez que le désaccord respectueux reste possible quand quelqu'un ralentit votre décision.

E2: 100.0 · A2: 50.0 · Signification possible — à vérifier avec des exemples

Confiance et suivi

Vous vérifiez peut-être beaucoup avant de faire confiance. Testez une marge de décision déléguée avec un suivi proportionné.

A3: 25.0 · C3: 75.0 · Signification possible — à vérifier avec des exemples

Changer et ancrer

Vous préservez plutôt la continuité. Faites place à un petit essai réversible avec une évaluation claire.

O3: 4.2 · C1: 95.8 · Signification possible — à vérifier avec des exemples

Tension et contact humain

Discutez de votre manière de rester impliqué et clair sous tension. Demandez un exemple concret de votre effet.

S2: 50.0 · A1: 75.0 · Signification possible — à vérifier avec des exemples

Votre contexte de travail — séparément

Ces échelles décrivent votre expérience, pas objectivement toute l'organisation. Les valeurs basses invitent aussi à modifier le travail. Elles n'expliquent pas vos scores de personnalité.

Marge de manœuvre

25.0 / 100



Vous percevez peu de marge de manœuvre. Examinez les décisions inutilement centralisées. Cela concerne votre environnement perçu, pas une insuffisance personnelle.

Une expérience de développement

Discutez d'une décision à rapprocher de l'exécution. Précisez la marge de décision et les limites d'escalade.

Clarté du rôle

75.0 / 100



Vous percevez des attentes et responsabilités claires. Cela peut soutenir un travail ciblé. Vérifiez si les autres partagent cette compréhension.

Une expérience de développement

Comparez votre rôle tel que vous le voyez à celui décrit par un partenaire et résolvez une contradiction.

Liberté de parole perçue

50.0 / 100



Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Vous percevez peu d'espace pour parler des erreurs, questions ou désaccords. Explorez les réactions concrètes et les rapports de pouvoir. N'en déduisez pas une inaptitude personnelle.

Vous percevez de la liberté pour vous exprimer. C'est une ressource utile. Votre expérience ne prouve pas que toute l'équipe bénéficie du même espace.

Une expérience de développement

Invitez la contradiction et remerciez la personne qui signale une erreur. Vérifiez le vécu des collègues plus discrets.

Examinez avec une personne de confiance une situation concrète et la réaction souhaitée. Choisissez ensemble une suite réalisable.

Rythme de travail soutenable

25.0 / 100



Vous percevez un rythme difficilement soutenable. Examinez volume, effectifs, priorités et récupération. Ce n'est ni un dépistage de l'épuisement ni un échec personnel.

Une expérience de développement

Établissez avec votre responsable une liste : arrêter, poursuivre, reporter. Changez un facteur structurel et suivez l'effet pendant deux semaines.

Soutien à l'apprentissage

75.0 / 100



Vous percevez du soutien pour apprendre et essayer. Cela peut soutenir le développement. Vérifiez le transfert des apprentissages au travail.

Une expérience de développement

Choisissez un objectif et montrez une application à un collègue dans deux semaines. Demandez quelle amélioration est réellement visible.

De la prise de conscience à l'action : 30 / 60 / 90 jours

Choisissez au maximum deux thèmes. Distinguez comportement et changement de contexte. Progresser ne signifie pas augmenter tous les scores.

Mon exemple concret et le changement souhaité

À 30 jours : une petite expérience comportementale

À 60 jours : retours, effets et ajustements

À 90 jours : maintenir, adapter ou arrêter

Questions pour un entretien accompagné

- Quel exemple récent confirme ou nuance ce profil ?
- Quelles attentes ou conditions influencent mon comportement ?
- Quand un point fort devient-il moins utile ?
- Quel comportement complémentaire demander et que proposer moi-même ?
- Quel changement dans le travail est nécessaire en plus de mon exercice ?

Comment ce rapport est construit

Six items par facette, dont trois inversés. Au moins cinq réponses valides par facette. Un domaine apparaît uniquement si ses trois facettes sont disponibles. Les zones de texte sont provisoires, pas des normes. Aucun score global, type ou prédiction de performance.

Base scientifique et développement

Le modèle dimensionnel des Big Five est le point de départ ; ceci n'est ni BFI-2, DISC, MBTI ou Insights Discovery. Les items et règles originaux n'héritent pas de leur validité. Les traductions sont des premières versions. Voir le dossier pour les choix et le plan de validation.

Soto & John (2017), DOI 10.1037/pspp0000096 · ITC (2017) · Ouvrir le dossier de développement et de gestion

COCORECO · APPROFONDISSEMENT PERSONNEL

Du profil aux gestes quotidiens

Ce rapport décrit les réponses du moment. Vérifiez chaque hypothèse avec un exemple, un contre-exemple et le retour d'une personne qui vous connaît. Un score élevé n'est pas meilleur. Les textes sont des pistes de dialogue.

Utiliser les chapitres

- Reconnaissance : quoi, dans quel contexte ?
- Nuance : quand agissez-vous autrement ?
- Effet : que remarque un collègue ?
- Essai : quel petit geste tester deux semaines ?

APPROFONDISSEMENT · E

Contact et initiative

66.7 / 100

Vous rendez votre pensée visible par le contact, l'initiative et la prise de position. Cela peut relier rapidement les informations et créer du mouvement. Explorez quand cette visibilité est un choix conscient ou une habitude.

Nuances dans le domaine

Approche sociale · 75.0 / 100

Vous recherchez facilement les échanges. Cela peut relier les personnes et faire circuler l'information. Beaucoup de contacts peuvent limiter votre concentration ou la place des collègues plus discrets.

Affirmation de soi · 100.0 / 100

Vous prenez clairement position. Cela peut soutenir l'orientation et la décision. Votre assurance peut réduire l'espace des autres ou clore trop tôt les interrogations.

Mise en mouvement · 25.0 / 100

Vous privilégiez un rythme mesuré. Cela peut apporter calme et continuité. Une équipe peut interpréter votre démarrage réservé comme un manque d'implication.

Écart entre facettes extrêmes: 75.0. Un grand écart appelle à nuancer la moyenne ; ni erreur ni significativité statistique.

Ressource et excès possibles

Trop de temps de parole peut évincer d'autres regards ; trop peu de visibilité peut laisser des informations utiles de côté. Demandez un exemple précis à un collègue.

Expérience pratique

Convenez du moment pour réfléchir seul ou explorer à voix haute. Terminez la réunion par un tour permettant à chacun d'ajouter une idée non exprimée.

À explorer avec un collègue

Quand avez-vous vu ce comportement chez moi ? Qu'est-ce qui vous aidait ? De quoi aviez-vous besoin ? Quel contre-exemple nuance ce portrait ?

APPROFONDISSEMENT · A

Attention et coopération

50.0 / 100

Vos réponses se situent au centre. Examinez les facettes : vos préférences peuvent varier selon la situation.

Nuances dans le domaine

Attention empathique · 75.0 / 100

Vous accordez beaucoup de place au vécu des autres. Cela peut favoriser soutien et implication. Vous risquez de présumer des besoins ou de reporter vos limites.

Désaccord respectueux · 50.0 / 100

Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Vous réagissez peut-être directement et vivement au désaccord. Cela peut rendre les tensions visibles. La forme peut éclipser le fond ou décourager la participation.

Vous veillez au respect dans les échanges. Cela peut permettre un désaccord constructif. La courtoisie peut atténuer une exigence ou une limite nécessaire.

Disposition à faire confiance · 25.0 / 100

Vous accordez plutôt votre confiance après vérification. Cela peut rendre les risques visibles. Trop de contrôles peuvent limiter l'autonomie et la réciprocité.

Écart entre facettes extrêmes: 50.0. Un grand écart appelle à nuancer la moyenne ; ni erreur ni significativité statistique.

Ressource et excès possibles

L'adaptation peut étouffer un désaccord utile ; la fermeté peut créer de la distance. Décrivez le comportement, son effet puis votre demande.

Expérience pratique

Entraînez-vous avec deux intérêts légitimes. Reformulez l'intérêt de l'autre, puis votre limite et cherchez un accord vérifiable.

À explorer avec un collègue

Quand avez-vous vu ce comportement chez moi ? Qu'est-ce qui vous aidait ? De quoi aviez-vous besoin ? Quel contre-exemple nuance ce portrait ?

APPROFONDISSEMENT · C

Structure et réalisation

88.9 / 100

Vos réponses soulignent davantage l'organisation, la persévérance et le suivi des accords. Cela peut soutenir la prévisibilité et la finition. Explorez quand une exception utile est nécessaire.

Nuances dans le domaine

Organisation · 95.8 / 100

Vous apportez ordre et vue d'ensemble. Cela peut soutenir coordination et réalisation. L'organisation peut devenir une fin en soi quand la situation change.

Persévérance · 95.8 / 100

Vous persévérez même sans récompense immédiate. Cela peut produire des résultats. Vous risquez de poursuivre une méthode qui devrait être ajustée ou arrêtée.

Suivi des engagements · 75.0 / 100

Vous suivez attentivement les accords et leurs conséquences. Cela peut soutenir la fiabilité. Vous risquez d'assumer trop de responsabilités ou de renégocier difficilement.

Écart entre facettes extrêmes: 20.8. Un grand écart appelle à nuancer la moyenne ; ni erreur ni significativité statistique.

Ressource et excès possibles

Le soin peut devenir perfectionnement sans fin ; la souplesse peut laisser la finition floue. Définissez le suffisant, le décideur et l'échéance.

Expérience pratique

Choisissez une tâche récurrente et définissez résultat, responsable, date et contrôle. Vérifiez que cela allège le travail plutôt que d'ajouter de l'administration.

À explorer avec un collègue

Quand avez-vous vu ce comportement chez moi ? Qu'est-ce qui vous aidait ? De quoi aviez-vous besoin ? Quel contre-exemple nuance ce portrait ?

APPROFONDISSEMENT · O

Exploration et innovation

59.7 / 100

Vos réponses se situent au centre. Examinez les facettes : vos préférences peuvent varier selon la situation.

Nuances dans le domaine

Curiosité intellectuelle · 75.0 / 100

Vous explorez les idées et leurs explications. Cela peut approfondir compréhension et nuance. L'analyse peut retarder une décision ou une solution simple.

Imagination · 100.0 / 100

Vous voyez facilement des alternatives et des liens nouveaux. Cela peut stimuler l'innovation. Trop d'idées peuvent compliquer le choix et la réalisation.

Disposition à expérimenter · 4.2 / 100

Vous appréciez la continuité et les méthodes éprouvées. Cela peut apporter de la stabilité. L'adaptation peut ralentir lorsque la situation exige autre chose.

Écart entre facettes extrêmes: 95.8. Un grand écart appelle à nuancer la moyenne ; ni erreur ni significativité statistique.

Ressource et excès possibles

Trop d'options peut diluer l'attention ; rester trop longtemps dans le connu peut freiner l'apprentissage. Distinguez explorer, choisir et réaliser.

Expérience pratique

Concevez un essai réversible avec hypothèse, petite expérimentation, accord sur le risque et date de bilan. Définissez ce qui justifie continuer ou arrêter.

À explorer avec un collègue

Quand avez-vous vu ce comportement chez moi ? Qu'est-ce qui vous aidait ? De quoi aviez-vous besoin ? Quel contre-exemple nuance ce portrait ?

APPROFONDISSEMENT · S

Stabilité émotionnelle

50.0 / 100

Vos réponses se situent au centre. Examinez les facettes : vos préférences peuvent varier selon la situation.

Nuances dans le domaine

Calme face à l'incertitude · 50.0 / 100

Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Vous êtes sensible à l'incertitude et aux risques. Cela peut aider à repérer les signaux. Des préoccupations persistantes peuvent peser sur l'attention et la décision ; le contexte mérite d'être exploré.

Vous restez généralement calme face à l'incertitude. Cela peut apporter du recul. Vous risquez de sous-estimer les signaux de risque ou l'inquiétude des autres.

Régularité émotionnelle · 50.0 / 100

Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Les événements semblent influencer davantage votre humeur et vos réactions. Cela peut rendre votre implication visible, mais amplifier la tension. Examinez aussi la charge et les circonstances.

Vos réactions restent généralement régulières. Cela peut apporter calme et prévisibilité. Les autres peuvent moins bien voir ce qui vous touche ou où se situe votre limite.

Récupération après un revers · 50.0 / 100

Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Les expériences continuent peut-être à vous affecter plus longtemps. Cela peut soutenir une réflexion approfondie. La rumination peut compliquer la récupération et l'action ; ce n'est pas un diagnostic.

Vous retrouvez relativement facilement votre rythme habituel. Cela peut soutenir la progression. Vous risquez de repartir trop vite quand l'autre ou la situation demande encore de l'attention.

Écart entre facettes extrêmes: 0.0. Un grand écart appelle à nuancer la moyenne ; ni erreur ni significativité statistique.

Ressource et excès possibles

Une apparence calme ne dit pas toute la charge ; la tension n'est pas un manque de compétence. Ne concluez rien sur la santé mentale. Examinez aussi les conditions de travail.

Expérience pratique

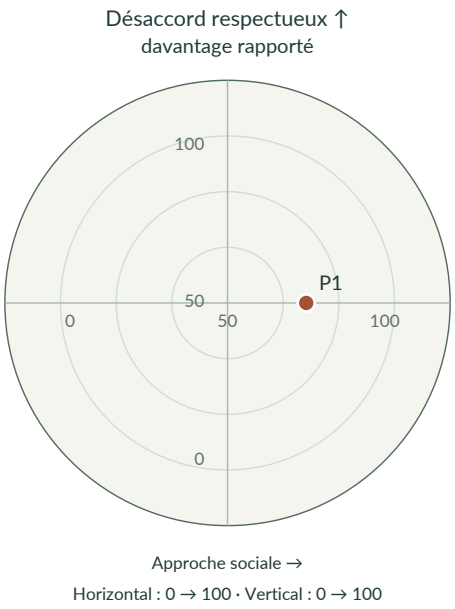
Préparez un accord de pause : signal, geste utile, personne de soutien et reprise de la discussion. Testez-le dans une semaine ordinaire.

À explorer avec un collègue

Quand avez-vous vu ce comportement chez moi ? Qu'est-ce qui vous aidait ? De quoi aviez-vous besoin ? Quel contre-exemple nuance ce portrait ?

APPLICATION AU TRAVAIL

Communication et désaccord



Deux angles distincts

Approche sociale

Vous recherchez facilement les échanges. Cela peut relier les personnes et faire circuler l'information. Beaucoup de contacts peuvent limiter votre concentration ou la place des collègues plus discrets.

Désaccord respectueux

Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Vous réagissez peut-être directement et vivement au désaccord. Cela peut rendre les tensions visibles. La forme peut éclipser le fond ou décourager la participation.

Vous veillez au respect dans les échanges. Cela peut permettre un désaccord constructif. La courtoisie peut atténuer une exigence ou une limite nécessaire.

La position montre deux scores bruts. Aucun type, norme, niveau conscient/inconscient ou indicateur de performance.

Créer un accord de travail

Laissez chacun noter ses observations avant l'échange. Vérifiez ensuite quel désaccord reste à entendre.

Quand un collègue fonctionne autrement

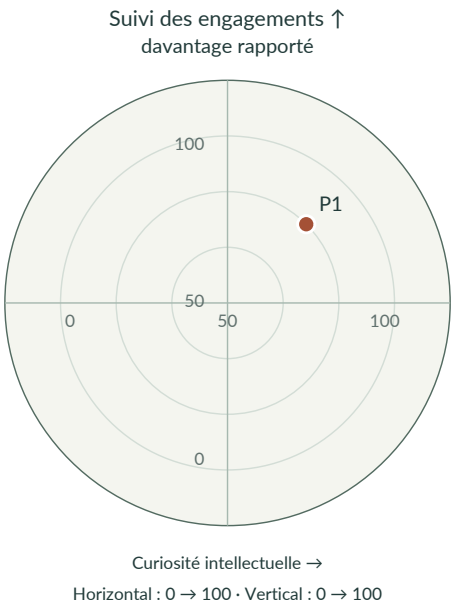
Demandez ce dont la personne a besoin pour contribuer. Situez la différence dans une tâche, une discussion ou une décision ; ne l'attribuez pas automatiquement à la personnalité. Ne répartissez pas les rôles uniquement selon cette position.

Bilan après deux semaines

Quel geste avez-vous essayé ? Qu'a remarqué l'autre ? Qu'est-ce qui reste difficile ? Quel accord ou contexte faut-il adapter ?

APPLICATION AU TRAVAIL

Décisions et accords



Deux angles distincts

Curiosité intellectuelle

Vous explorez les idées et leurs explications. Cela peut approfondir compréhension et nuance. L'analyse peut retarder une décision ou une solution simple.

Suivi des engagements

Vous suivez attentivement les accords et leurs conséquences. Cela peut soutenir la fiabilité. Vous risquez d'assumer trop de responsabilités ou de renégocier difficilement.

La position montre deux scores bruts. Aucun type, norme, niveau conscient/inconscient ou indicateur de performance.

Créer un accord de travail

Distinguez recueillir, décider et suivre. Nommez le décideur et un moment de vérification.

Quand un collègue fonctionne autrement

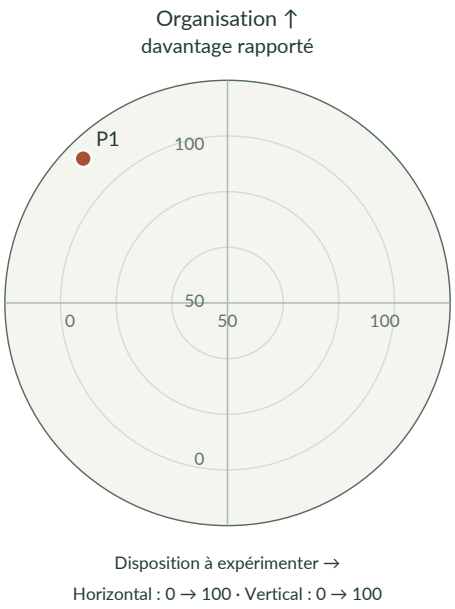
Demandez ce dont la personne a besoin pour contribuer. Situez la différence dans une tâche, une discussion ou une décision ; ne l'attribuez pas automatiquement à la personnalité. Ne répartissez pas les rôles uniquement selon cette position.

Bilan après deux semaines

Quel geste avez-vous essayé ? Qu'a remarqué l'autre ? Qu'est-ce qui reste difficile ? Quel accord ou contexte faut-il adapter ?

APPLICATION AU TRAVAIL

Changement et ancrage



Deux angles distincts

Disposition à expérimenter

Vous appréciez la continuité et les méthodes éprouvées. Cela peut apporter de la stabilité. L'adaptation peut ralentir lorsque la situation exige autre chose.

Organisation

Vous apportez ordre et vue d'ensemble. Cela peut soutenir coordination et réalisation. L'organisation peut devenir une fin en soi quand la situation change.

La position montre deux scores bruts. Aucun type, norme, niveau conscient/inconscient ou indicateur de performance.

Créer un accord de travail

Choisissez un petit essai. Décrivez ce qui reste stable, ce qui est testé, le responsable et le bilan.

Quand un collègue fonctionne autrement

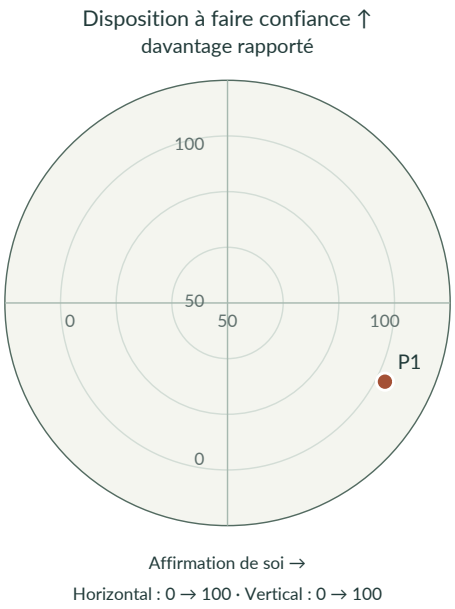
Demandez ce dont la personne a besoin pour contribuer. Situez la différence dans une tâche, une discussion ou une décision ; ne l'attribuez pas automatiquement à la personnalité. Ne répartissez pas les rôles uniquement selon cette position.

Bilan après deux semaines

Quel geste avez-vous essayé ? Qu'a remarqué l'autre ? Qu'est-ce qui reste difficile ? Quel accord ou contexte faut-il adapter ?

APPLICATION AU TRAVAIL

Leadership et confiance



Deux angles distincts

Affirmation de soi

Vous prenez clairement position. Cela peut soutenir l'orientation et la décision. Votre assurance peut réduire l'espace des autres ou clore trop tôt les interrogations.

Disposition à faire confiance

Vous accordez plutôt votre confiance après vérification. Cela peut rendre les risques visibles. Trop de contrôles peuvent limiter l'autonomie et la réciprocité.

La position montre deux scores bruts. Aucun type, norme, niveau conscient/inconscient ou indicateur de performance.

Créer un accord de travail

Convenez du résultat et de la marge de décision. Laissez le collaborateur proposer sa méthode et prévoyez le suivi nécessaire.

Quand un collègue fonctionne autrement

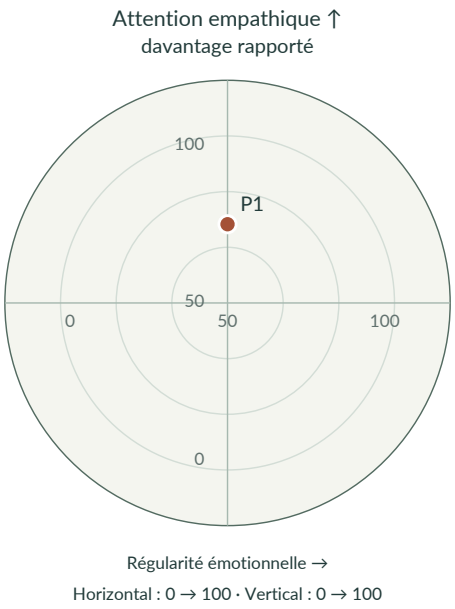
Demandez ce dont la personne a besoin pour contribuer. Situez la différence dans une tâche, une discussion ou une décision ; ne l'attribuez pas automatiquement à la personnalité. Ne répartissez pas les rôles uniquement selon cette position.

Bilan après deux semaines

Quel geste avez-vous essayé ? Qu'a remarqué l'autre ? Qu'est-ce qui reste difficile ? Quel accord ou contexte faut-il adapter ?

APPLICATION AU TRAVAIL

Coopérer sous pression



Deux angles distincts

Régularité émotionnelle

Vos réponses se situent dans la large zone centrale. Les deux directions peuvent vous correspondre selon la situation. Cela ne prouve pas en soi la flexibilité.

Les événements semblent influencer davantage votre humeur et vos réactions. Cela peut rendre votre implication visible, mais amplifier la tension. Examinez aussi la charge et les circonstances.

Vos réactions restent généralement régulières. Cela peut apporter calme et prévisibilité. Les autres peuvent moins bien voir ce qui vous touche ou où se situe votre limite.

Attention empathique

Vous accordez beaucoup de place au vécu des autres. Cela peut favoriser soutien et implication. Vous risquez de présumer des besoins ou de reporter vos limites.

La position montre deux scores bruts. Aucun type, norme, niveau conscient/inconscient ou indicateur de performance.

Créer un accord de travail

Repérez la tension sans l'attribuer à quelqu'un. Nommez le problème de travail, ralentissez et demandez quel soutien serait utile.

Quand un collègue fonctionne autrement

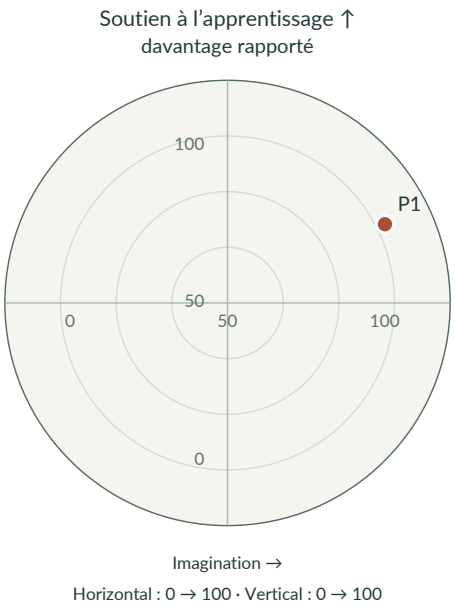
Demandez ce dont la personne a besoin pour contribuer. Situez la différence dans une tâche, une discussion ou une décision ; ne l'attribuez pas automatiquement à la personnalité. Ne répartissez pas les rôles uniquement selon cette position.

Bilan après deux semaines

Quel geste avez-vous essayé ? Qu'a remarqué l'autre ? Qu'est-ce qui reste difficile ? Quel accord ou contexte faut-il adapter ?

APPLICATION AU TRAVAIL

Apprentissage et soutien



Deux angles distincts

Imagination

Vous voyez facilement des alternatives et des liens nouveaux. Cela peut stimuler l'innovation. Trop d'idées peuvent compliquer le choix et la réalisation.

Soutien à l'apprentissage

Vous percevez du soutien pour apprendre et essayer. Cela peut soutenir le développement. Vérifiez le transfert des apprentissages au travail.

La position montre deux scores bruts. Aucun type, norme, niveau conscient/inconscient ou indicateur de performance.

Créer un accord de travail

Choisissez une question et une situation d'essai sûre. Demandez un retour ciblé et explicitez temps et soutien.

Quand un collègue fonctionne autrement

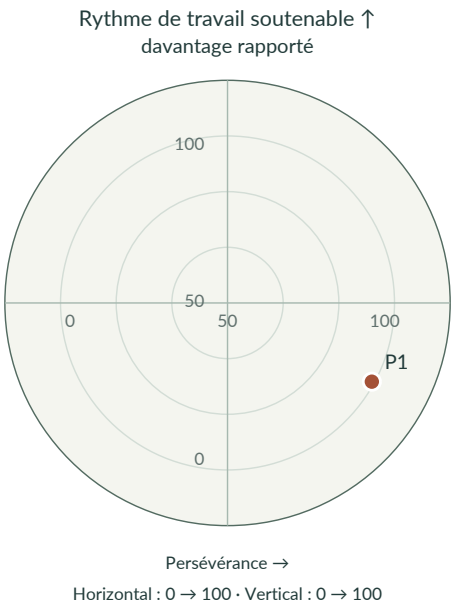
Demandez ce dont la personne a besoin pour contribuer. Situez la différence dans une tâche, une discussion ou une décision ; ne l'attribuez pas automatiquement à la personnalité. Ne répartissez pas les rôles uniquement selon cette position.

Bilan après deux semaines

Quel geste avez-vous essayé ? Qu'a remarqué l'autre ? Qu'est-ce qui reste difficile ? Quel accord ou contexte faut-il adapter ?

APPLICATION AU TRAVAIL

Persévérance et rythme



Deux angles distincts

Persévérance

Vous persévérez même sans récompense immédiate. Cela peut produire des résultats. Vous risquez de poursuivre une méthode qui devrait être ajustée ou arrêtée.

Rythme de travail soutenable

Vous percevez un rythme difficilement soutenable. Examinez volume, effectifs, priorités et récupération. Ce n'est ni un dépistage de l'épuisement ni un échec personnel.

La position montre deux scores bruts. Aucun type, norme, niveau conscient/inconscient ou indicateur de performance.

Créer un accord de travail

Rendez visible ce qui tient dans le temps disponible. Arrêtez ou renégociez une tâche avant de demander plus d'effort.

Quand un collègue fonctionne autrement

Demandez ce dont la personne a besoin pour contribuer. Situez la différence dans une tâche, une discussion ou une décision ; ne l'attribuez pas automatiquement à la personnalité. Ne répartissez pas les rôles uniquement selon cette position.

Bilan après deux semaines

Quel geste avez-vous essayé ? Qu'a remarqué l'autre ? Qu'est-ce qui reste difficile ? Quel accord ou contexte faut-il adapter ?

Plan personnel : 30 · 60 · 90 jours

30 jours · Expérimenter

Choisissez une situation et un comportement observable. Demandez deux observations concrètes à un collègue.

60 jours · Ajuster

Comparez deux situations. Qu'est-ce qui s'améliore pour vous et pour l'autre ? Ajustez si l'accord ne fonctionne pas.

90 jours · Ancrer

Définissez le comportement à garder, le soutien nécessaire et le prochain bilan. Une nouvelle autoévaluation ne prouve pas à elle seule un changement.