



Self-S-Team® intègre une étude de l'influence du Profil Naturel dans les relations duales.

Le croisement des 16 profils naturels entre eux donne 136 possibilités d'associations.

Attention : l'interprétation des commentaires proposés nécessite du recul.

Prenez en considération les éléments suivants :

- Les profils s'expriment différemment selon l'histoire de vie, l'environnement personnel ou professionnel de chacun.
- Les tranches d'âge des 2 personnes concernées sont à considérer, car pour chacun, l'avancement dans la dynamique d'individuation détermine la fonction en cours de conscientisation ("F3" ou "F4").
- Chacun des comportements évoqués concerne les relations de travail mais peut concerner des relations amicales ou sentimentales. Ils peuvent bien sûr se révéler justes pour les 3 types de relations. Il vous appartient donc, de réfléchir au contexte dans lequel les comportements qui vous sont décrits ont le plus de chance de se produire.
- Il ne s'agit que de pronostics, d'hypothèses, qui ont été jugés assez probables, issus du croisement d'une réflexion théorique avec l'étude de récits qui n'ont pas valeur de preuve.

Plus globalement, l'étude de la personnalité relève plus d'une science sociale que d'une science exacte. Il nous est donc permis de douter. Modéliser le fonctionnement de la psyché, nous expose à l'incertitude. Il est donc préférable de prendre beaucoup de précautions dans l'interprétation des indications qui vous sont proposées et ne pas les qualifier de certaines et absolues.

La description ci-après traite de la relation dénommée DOUBLE PARTIEL, qui caractérise les rapports que vous êtes susceptible d'entretenir avec Sophie LEFEVRE.

Un lexique est à votre disposition pour faciliter votre lecture : <https://www.axone-gd.fr/lexique-self-s-team/>

Les deux partenaires d'une relation "double partiel" possèdent une analyse de leur environnement complètement différente. Cela dit, les deux partenaires se respectent et peuvent même entretenir une relation agréable en restant attentifs à leurs attitudes vis-à-vis de l'autre. Dans leur profil, les deux partenaires ne sont différents que sur la dimension Organisé | Flexible.

Les partenaires d'une relation "double partiel" ont le plus souvent des sujets de conversation et des centres d'intérêt communs. Cependant, leur approche de ces sujets est complètement différente et ils en ont bien conscience lors de leurs échanges. Cela se remarque notamment dans les analyses communes d'un phénomène ou d'un événement : chacun aura en effet une description et une manière différente de l'interpréter. Ces analyses intéresseront bien entendu l'autre partenaire mais ne le satisferont pas pleinement. Cette insatisfaction est notamment due, en plus de la différence dans la dimension Organisé | Flexible, au développement de leurs dynamiques d'individuation. En effet, la Fonction 1 d'un partenaire correspond à la Fonction 2 de l'autre, ce qui ne facilite pas toujours la compréhension.

Les deux partenaires d'une relation "double partiel" possèdent une analyse de leur environnement complètement différente. Cela dit, les deux partenaires se respectent et peuvent même entretenir une relation agréable en restant attentifs à leurs attitudes vis-à-vis de l'autre. Dans leur profil, les deux partenaires ne sont différents que sur la dimension Organisé | Flexible.

Les partenaires d'une relation "double partiel" ont le plus souvent des sujets de conversation et des centres d'intérêt communs. Cependant, leur approche de ces sujets est complètement différente et ils en ont bien conscience lors de leurs échanges. Cela se remarque notamment dans les analyses communes d'un phénomène ou d'un événement : chacun aura en effet une description et une manière différente de l'interpréter. Ces analyses intéresseront bien entendu l'autre partenaire mais ne le satisferont pas pleinement. Cette insatisfaction est notamment due, en plus de la différence dans la dimension Organisé | Flexible, au développement de leurs dynamiques d'individuation. En effet, la Fonction 1 d'un partenaire correspond à la Fonction 2 de l'autre, ce qui ne facilite pas toujours la compréhension.

Chaque partenaire peut également souvent penser que l'autre complique et intellectualise les choses les plus simples et simplifie les choses les plus importantes. Ce décalage ne leur permet pas toujours d'être en accord sur leur vision du monde. Cela dit, s'ils se traitent avec le plus grand respect dans leurs échanges et qu'ils font preuve de cordialité, la relation se passera bien, elle sera de plus teintée d'humour et d'un optimisme qui, par ailleurs, ne semblera pas toujours justifié.



Malgré cette différence dans leurs visions du monde, la relation "double partiel" est particulièrement indiquée pour les relations amicales ou pour une collaboration professionnelle si chaque partenaire possède une ouverture d'esprit suffisante pour bien comprendre l'autre. Idéalement, il faut que les activités de chacun soient parfaitement délimitées et qu'ils soient tout deux parfaitement à l'aise dans leurs responsabilités. En milieu professionnel, cette relation pousse souvent les deux partenaires à prendre des risques, à développer leur esprit d'entreprise et à insuffler une dynamique à leur environnement. Ce type de relation peut alors être conseillée dans la résolution de problèmes compliqués voire complexes.

En raison de leurs habituelles incompréhensions, chaque partenaire aura tendance, de manière implicite, à sous-estimer l'autre. Connaissant en effet les faiblesses de l'autre, ils ne chercheront cependant pas à les exploiter à leur avantage, ne considérant pas l'autre comme quelqu'un de dangereux mais simplement de moins talentueux qu'eux.

De manière générale, les conflits ouverts sont rares entre eux. Si néanmoins un tel conflit survient, chacun tentera le plus souvent de donner des arguments pour défendre son point de vue mais, la plupart du temps, ils feront preuve de mauvaise foi ou auront des arguments impossibles à prouver, ce qui rendra ce genre de discussion improductif.

Dans ce type de contexte, il est conseillé que les deux partenaires n'abordent plus le sujet de désaccord pendant un certain laps de temps pour y revenir ensuite.

La différence de vision sur les événements ou les méthodes à adopter reste la principale source de désaccords potentiels mais il peut arriver aussi, quelques fois, que les causes soient liées au fait que les deux partenaires ont l'impression que leurs intérêts personnels sont menacés. Il est donc important qu'ils aient chacun la connaissance des prérogatives de chacun et des zones dans lesquels ils peuvent agir de façon autonome et en toute liberté.

Que faire pour que cette relation se déroule de la meilleure manière ?

Il est tout d'abord important que chacun prenne bien en compte le contexte émotionnel de l'autre avant d'entamer une conversation. Le sens de l'humour peut être bénéfique dans cette relation. Avoir un esprit ouvert et accepter de faire des concessions, même si les idées soumises ne satisfont pas complètement, peut aussi aider. De par la nature de cette relation, il n'est pas toujours aisé de se comprendre totalement. Dans ce cas, il ne faut donc pas hésiter à utiliser la reformulation pour s'assurer de la bonne transmission de l'information mais aussi, de reprendre la conversation plus tard afin de laisser mûrir les choses. De plus, il est important de montrer à l'autre que vous êtes ouvert à la nouveauté et que vous pouvez lui apporter de nouvelles choses.

Ce que votre partenaire IPAO n'apprécie pas :

- Les discussions qui nécessitent d'aborder ses émotions ou ses sentiments, ou ceux des autres.
- Les ambiances de travail qui ne permettent pas la prise d'initiatives ou la difficulté des autres à en prendre.
- Les tâches ou missions non justifiées par des objectifs ou dont les finalités ne sont pas claires et acceptables.
- Que l'on se montre indécis ou inconstant avec lui.
- Que ses décisions soient contestées ou non appliquées quand aucune raison logique ne peut le justifier.
- Que ses compétences soient remises en cause.
- Les lieux où règne le désordre et qui ne permettent pas de s'organiser facilement.
- Les personnes qui suivent des procédures, des règles, sans être capable d'en comprendre les finalités, ni de les dépasser quand elles sont contre-productives.
- Les pratiques managériales, qu'il pourrait subir ou observer chez d'autres, caractérisées par un contrôle étroit, un manque de délégation et une difficulté à accorder confiance par défaut.