

Rapport de compatibilité

Nom : Matching

Date : Jan 11, 2025

Type : Compatibilité

3 profils analysés :

- William Evieux
- Aurélienaa Guillonaa
- Paul Bonneville

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
William Evieux	wevieux@gmail.com	+33641817185			May 5, 2022
Paul Bonneville	Paul@trimoji.net	0600000000	1995	H	May 30, 2023
Aurélienaa Guillonaa	guillon.aure52l@gmail.com	0635780834	1987	H	Dec 11, 2024



William Evieux - Protecteur humble

Service de qualité et un dévouement au-dessus de tout en minimisant les conflits. Les protecteurs sont le type de personnalité le moins susceptible de vouloir être célèbre

Ordonné Capacité à organiser et à structurer.

Discipliné Apprécie l'ordre.

Empathique Écoute ses émotions et celles des autres.

Esprit pratique Apprécie le concret.

Calme Est discret et à l'écoute.

Spontané Possède une haute capacité d'adaptation.

Diplomate Habile au dialogue et à la négociation.

Rationnel Fait preuve de bon sens.

Flexible Apprécie le changement et l'imprévu.

Logique Est raisonnable dans ses choix.

Intuitif Fait confiance à son instinct.

Social Possède le contact facile avec les autres.



Points forts



Fiable

Méticuleux et prudent.



Expertise pratique approfondie

Le sens pratique associé à l'altruisme.



Loyal

Loyal et travailleur.



Sens de l'observation

Imaginatif et observateur des états émotionnels des autres



Dédié(e) au travail

Loyal et travailleur.



Organisé(e)

Méthodique et ordonné(e)



Soutien pour les autres

Toujours prêt à aider.



Enthousiaste

Font tout leur possible pour faire plaisir à un client.



Créatif(ve)

Imagination axée sur la pratique.



Esprit pratique

Activités volontaires visant des résultats concrets.



Stable

Fiable.

Points d'efforts



Timide

La timidité est la réaction qu'on ressent face au regard de l'autre, quand on a peur de ne pas faire bonne impression, de donner une bonne image de soi. La timidité est liée au regard de l'autre dans des situations nouvelles, ou avec un enjeu nouveau.



Prend les choses personnellement

Toute négativité issue d'un conflit ou d'une critique peut se propager au niveau pro et perso.



Réprime ses sentiments

Intériorisent beaucoup leurs sentiments, ce qui peut générer du stress et de la frustration.



Se surcharge soi-même

Le sens aigu du devoir et le perfectionnisme se combinent à l'aversion pour les conflits émotionnels pour créer une situation où il est facile de se surcharger ou d'être surchargés par les autres.



Réticent(e) au changement

La grande importance aux traditions empêche le changement fréquent.



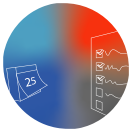
Prêt(e) à laisser les choses couler

Prêt(e) à renoncer.



Trop humble

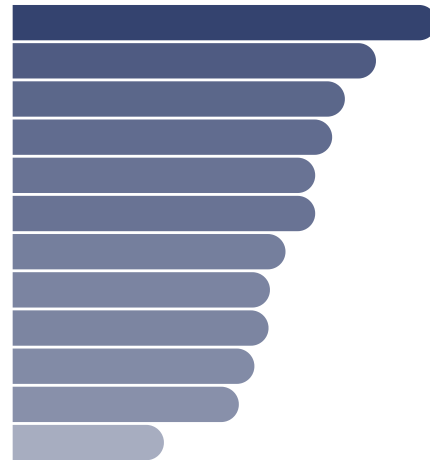
Ils sont tellement préoccupés par les sentiments des autres qu'ils refusent de faire connaître leurs pensées ou de prendre tout crédit ou récompense dûment mérité pour leurs contributions.



Paul Bonneville - Organisateur efficace

Exceptionnellement loyaux, dévoués, méticuleux et patients dans l'accomplissement de leurs tâches.

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



Points forts

-  **Forte volonté**
Patient(e) et déterminé(e).
-  **Apprécie l'ordre**
Des directives peu claires et des personnes qui enfreignent les règles établies baissent leur motivation.
-  **Organisé(e)**
Méthodique et ordonné(e)
-  **Direct(e)**
Intègres dans leurs rapports avec les autres.
-  **Assume ses responsabilités**
Capable de répondre de ses actes, de les assumer et d'en supporter les conséquences.
-  **Calme**
Gardent les pieds sur terre et prennent des décisions claires et rationnelles.
-  **Efficace**
Remplissent leurs devoirs envers les personnes et les organisations auprès desquelles ils se sont engagés.
-  **Polyvalent**
Capables de s'adapter à une grande variété de situations, de collecter des données et d'appliquer avec une exécution maîtrisée.
-  **Esprit pratique**
Activités volontaires visant des résultats concrets.
-  **Honnête**
Honnêteté pure et simple.
-  **Respectueux(se)**
Fidèle, humble et poli.
-  **Stable**
Qui n'est pas sujet à changer.

Points d'efforts

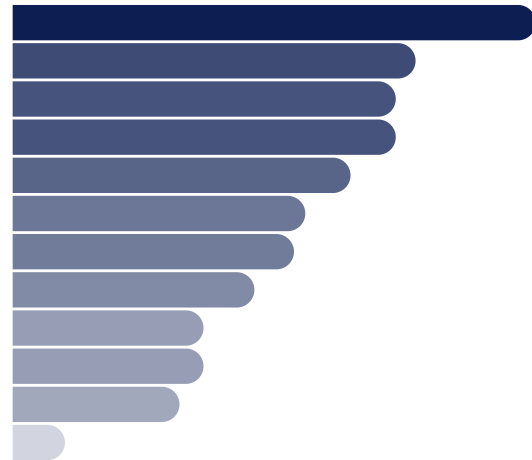
-  **Peut être vu comme quelqu'un de têtu(e)**
Les faits sont les faits. Ils ont tendance à résister à toute nouvelle idée qui n'est pas soutenue par eux-mêmes. Ce processus de prise de décision peut rendre difficile l'acceptation de leurs erreurs.
-  **Toujours dans les règles du jeu**
Ils pensent que les choses fonctionnent mieux avec des règles clairement définies. Ils ne cherchent pas à contourner ces règles ou à essayer de nouvelles choses. Un environnement non structuré est très inconfortable.
-  **Tendance à juger un peu trop vite**
Les opinions sont des opinions et les faits sont des faits.
-  **Se blâment souvent de manière déraisonnable**
Se chargent de travail et de responsabilités supplémentaires et pensent que la responsabilité du retard ou de l'échec leur incombe à eux seuls.
-  **Inconfortable sans structure**
Un environnement non structuré, sans processus clairs, est très inconfortable.
-  **Peut être perçu(e) comme insensible**
Ils ne sont pas intentionnellement durs. Ils peuvent blesser les sentiments des plus sensibles par leur honnêteté.



Aurélienaa Guillonaa - Humaniste créatif

Ils ont besoin d'opportunités d'apprendre et de grandir aux côtés des personnes qu'ils aident et contribuent au bien-être de l'humanité sur le plan personnel

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



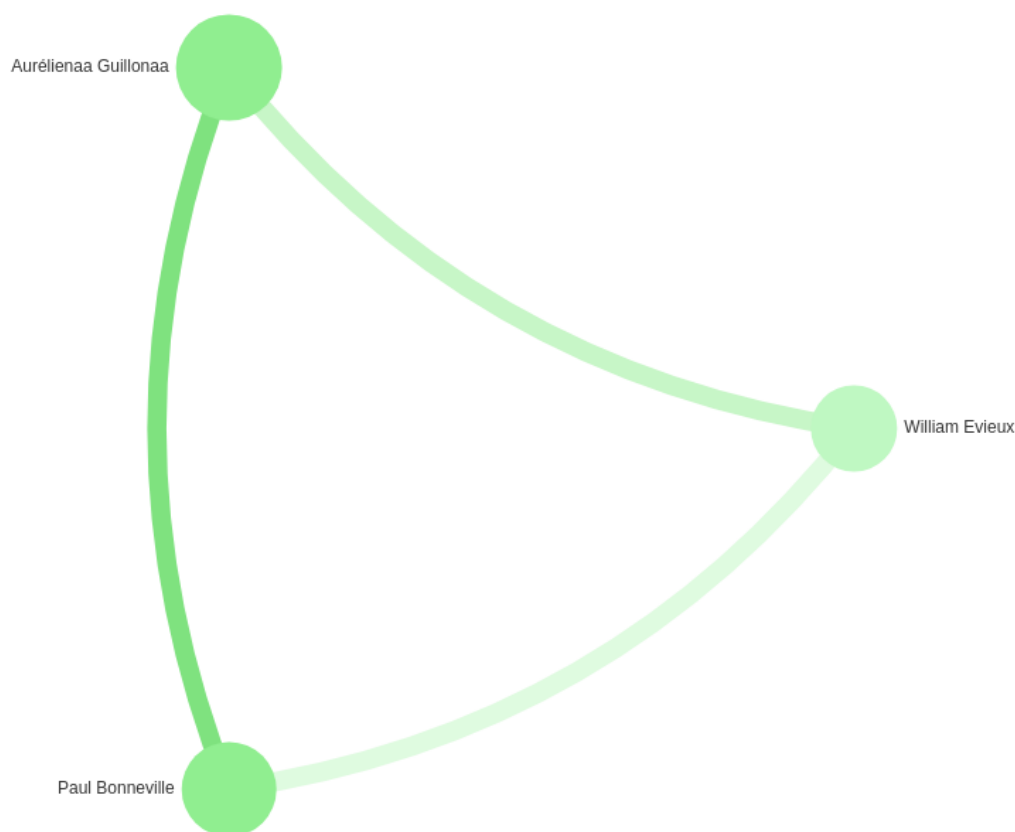
Points forts

- Leaders naturels**
Leaders timides.
- Esprit créatif**
Aiment trouver la solution parfaite.
- Perspicace**
S'efforcent généralement de dépasser les apparences et d'aller au cœur des choses. Cela peut leur donner une capacité presque étonnante à comprendre les véritables motivations, sentiments et besoins des gens.
- Apprécie les conclusions**
Ils ont besoin de voir que leurs efforts génèrent des accomplissements.
- Altruiste**
Ils ont tendance à réfléchir à la façon dont leurs actions affectent les autres, et leur objectif est de se comporter d'une manière qui aidera les gens autour d'eux et rendra le monde meilleur.
- Idéaliste**
Peuvent être des communicateurs convaincants et inspirants, leur idéalisme peut persuader les plus sceptiques.
- Diplomate**
Sait mener une affaire avec tact.
- Empathique**
Faculté intuitive de se mettre à la place d'autrui, de percevoir ce qu'il ressent.
- Esprit d'équipe**
Fait preuve d'altruisme et de solidarité avec les membres de son groupe.

Points d'efforts

- Trop sensible**
Emotif(ve) et très vulnérable à la critique.
- Timide**
La timidité est la réaction qu'on ressent face au regard de l'autre, quand on a peur de ne pas faire bonne impression, de donner une bonne image de soi. La timidité est liée au regard de l'autre dans des situations nouvelles, ou avec un enjeu nouveau.
- Trop perfectionniste**
Se fixent continuellement sur les imperfections et se demandent s'ils devraient chercher quelque chose de mieux.
- Sans objectif : déception**
Tendance à être motivé(e) par le sentiment d'avoir un plus grand but dans la vie. Objectif à terme.
- Attention au burn-out**
Les personnes ayant ce type de personnalité peuvent s'épuiser si elles ne trouvent pas un moyen d'équilibrer leur volonté d'aider les autres avec les soins personnels et le repos nécessaires.
- Impatient(e)**
Considèrent qu'il est fastidieux ou inutile de diviser leurs grandes visions en petites étapes gérables.

RELATIONS ENTRE LES MEMBRES DE L'EQUIPE



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 à 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 William Evieux 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 : **61 %**

Prénom Nom	Poste	Niveau hiérarchique	Types de relations	Score	Indice de confiance
Aurélienaa Guillonaa		N	Business	69 %	★☆☆☆☆
Paul Bonneville		N	Partenaire proche	53 %	★★★☆☆

Compatibilité relationnelle entre Paul Bonneville 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
Aurélienaa Guillonaa		N	SuperEgo	81 %	★☆☆☆☆
William Evieux		N	Partenaire proche	53 %	★★★☆☆

Compatibilité relationnelle entre Aurélienaa Guillonaa 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 : **75 %**

Prénom Nom	Poste	Niveau hiérarchique	Types de relations	Score	Indice de confiance
Paul Bonneville		N	SuperEgo	81 %	★☆☆☆☆
William Evieux		N	Business	69 %	★☆☆☆☆

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 à 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. Il 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.