

Carte des comportements de résilience d'équipe

La capacité à bien performer sous pression varie d'une personne à l'autre. Certaines personnes peuvent gérer confortablement les délais mais rencontrent des difficultés lorsqu'elles sont confrontées à quelque chose de nouveau et d'inconnu. D'autres personnes peuvent apprécier les retours critiques et la définition d'objectifs, mais éprouver des difficultés à collaborer en exploitant les forces des autres. Il est crucial pour les managers, en tant que leaders, de comprendre comment la pression peut affecter leurs membres d'équipe. Ainsi, ils peuvent déterminer quand et comment fournir le soutien approprié et créer une culture d'équipe qui correspond aux qualités de chacun.

- La compréhension de l'impact de la pression sur les performances, les relations et le bien-être de chaque membre de l'équipe est essentielle pour un travail d'équipe efficace. Comprendre comment et pourquoi les gens réagissent lorsqu'ils communiquent et collaborent est un moyen efficace d'améliorer la collaboration.
- Cartographier la manière dont la pression se manifeste pour chaque membre de l'équipe individuellement permet de mieux comprendre la dynamique de l'équipe en identifiant ses forces, ses relations, ses lacunes potentielles, et en prévoyant les situations où les tensions pourraient surgir, afin de réagir avant que la situation ne s'envenime, ou de réparer les choses si nécessaire.

En remplissant les sections ci-dessous, vous pourrez analyser la situation actuelle de votre équipe et identifier les actions à entreprendre pour permettre à chacun de performer au mieux. Avant de commencer, prenons le temps de nous familiariser avec les comportements courants que nous observons tous lors du travail d'équipe. Gardez ces éléments à l'esprit tout au long de l'exercice.



Efficace

Effective réponse à la résilience



Persona Fondamentale

Votre manière naturelle d'être, en dehors des pressions externes.



Persona au Quotidien

Votre manière d'agir au quotidien, lors de vos interactions avec le monde qui vous entoure.



Inefficace

Une réponse inefficace à la résilience qui peut nuire à la performance, aux relations et au bien-être



Persona en Surtension

Quels sont les effets lorsque vous faites face à du stress, pouvant entraîner des comportements contre-productifs.

L'Aspect Vision d'Ensemble



L'Aspect Vision d'Ensemble incarne la créativité et la perspicacité visionnaire, incitant les personnes à remettre en question le statu quo et à promouvoir des idées transformantes, quelle que soit leur nature non conventionnelle.



Une surutilisation de l'Aspect Vision d'Ensemble peut conduire les équipes à des idées irréalistes et à une image de rêveurs, entraînant souvent des digressions et une impression de détachement de la réalité.

L'Aspect Terre à Terre



L'Aspect Terre à Terre incarne la pratique et la gestion de projet axée sur les détails, avec une préférence pour les méthodes éprouvées et une approche prudente du changement.



Une surutilisation de l'Aspect Terre à Terre peut amener les équipes à résister au changement et à rejeter la créativité, se concentrant étroitement sur les détails et manquant ainsi d'améliorations plus globales.

L'Aspect Extraverti



L'Aspect Extraverti reflète une appréciation pour l'interaction sociale et l'expression, où les personnes s'épanouissent en partageant des idées et des émotions, devenant souvent le centre vibrant des activités de groupe.



Une utilisation excessive de l'Aspect Extraverti dans les équipes peut conduire à une dominance émotionnelle dans les groupes, éclipsant les autres, et à une dispersion de l'attention qui entrave le travail solitaire.

L'Aspect Introverti



Les personnes très introverties sont souvent perçues comme réservées et réfléchies, elles excellent dans le travail solitaire et en tenant compte attentivement des opinions des autres avant d'exprimer les leurs.



Une introversion excessive dans les équipes peut se manifester par de la réserve et un mutisme excessif, donnant l'impression d'être distant et trop sérieux dans la dynamique de groupe.

L'Aspect Concentré sur les Personnes



Les personnes ayant une préférence pour l'Aspect Concentré sur les Personnes sont adaptables et cherchent l'harmonie, souvent perçues comme des pacificateurs qui valorisent le travail d'équipe et font preuve d'empathie sans chercher à attirer l'attention sur elles-mêmes.



Une surutilisation de l'Aspect concentré sur les personnes peut éviter la confrontation et la compétition, ce qui conduit à des contributions négligées et à une tendance à privilégier les besoins des autres par rapport à leur propre travail.

L'Aspect Concentré sur les Résultats



Les personnes ayant une préférence pour l'Aspect Concentré sur les Résultats sont orientées vers les objectifs et la logique, excellant dans la communication directe et la négociation, avec une préférence pour des idées concises et bien argumentées.



Une surutilisation de l'Aspect Concentré sur les Résultats peut conduire les équipes à être excessivement axées sur les projets et à être désinvoltes, risquant l'aliénation et une insensibilité perçue dans les environnements de groupe.

L'Aspect Guidé par la Discipline



Les personnes ayant une préférence pour l'Aspect Guidé par la Discipline accordent la priorité à l'autodiscipline, à la précision et à la ponctualité, excellant dans la gestion du temps et la réalisation d'objectifs de manière systématique au sein d'un cadre structuré.



Une utilisation excessive des traits Guidés par la Discipline dans les équipes peut entraîner de la rigidité et une obsession pour la planification, entravant l'adaptabilité et la capacité à saisir les opportunités spontanées.

L'Aspect Guidé par l'Inspiration



Les personnes ayant une préférence pour l'Aspect Guidé par l'Inspiration embrassent la flexibilité et l'instinct, permettant aux objectifs de se déployer naturellement tout en utilisant les délais comme motivation pour innover et créer de manière unique.



Une utilisation excessive des équipes avec l'Aspect Guidé par l'Inspiration peut les rendre excessivement adaptables, perdant de vue les objectifs et ayant du mal à exécuter en temps opportun en raison d'un manque de planification.

Explorons les comportements principaux au sein de votre équipe

Visualisez une situation où la pression est à son maximum et où l'équipe est pleinement engagée. Prenez le temps de réfléchir à ce que vous observez.

Quelles sont les actions qui se déroulent sans accroc et celles qui rencontrent des difficultés pour mon équipe lors des défis ?

Nom du Collaborateur	Principal Aspect Efficaces. Comment cela se manifeste lorsqu'ils l'appliquent pendant les défis	Principal Aspect en Surtension Et à quoi cela ressemble lorsqu'ils le mettent en œuvre pendant les défis	Quelles circonstances les amènent à être en état de surtension ?
[Collaborateur 1]			
[Collaborateur 2]			
[Collaborateur 3]			
[Collaborateur 3]			
[Collaborateur 4]			
[Collaborateur 5]			
[Pour ajouter des lignes au tableau, clic droit sur une cellule, puis choisissez Insérer > Lignes au-dessus / Lignes en dessous]			



Le but est d'aider les individus à maintenir leurs Aspects Efficaces, au lieu de basculer dans leurs Aspects en Surtension. Les gens ont tendance à se surmener lorsqu'ils sont stressés, sous pression, ou tout simplement lorsqu'ils exploitent trop leurs forces. Il revient aux leaders et aux coéquipiers de se soutenir mutuellement pour favoriser une approche efficace

Les facteurs déclencheurs dans votre équipe

Identifiez les déclencheurs de chaque membre de votre équipe à partir du tableau. Y a-t-il des motifs communs ? Y a-t-il des lacunes totales où aucun Aspect n'a été mentionné par aucun membre de l'équipe ?

[Prenez note des déclencheurs et des thèmes ici]

Est-ce que certains des déclencheurs pourraient être influencés par le style de leadership ? Il est souvent vrai que le style personnel d'un leader définit la culture positive de l'équipe ainsi que les tensions. Qu'en pensez-vous ?

[Qu'en pensez-vous ?]

Si la plupart de l'équipe partage un Aspect prédominant en commun, cela pourrait-il créer un écart dans l'approche de l'équipe, et de quelle manière ? En l'absence d'un thème commun, est-ce qu'il existe des Aspects qui entrent en conflit ?

[Qu'en pensez-vous ?]

Si la plupart de l'équipe partage un Aspect principal commun, cela pourrait-il exercer une pression sur ceux qui sont en minorité pour combler le vide ? En l'absence de cela, les différents Aspects sont-ils utilisés de manière à se compléter mutuellement ?

[Qu'en pensez-vous ?]

Avez-vous d'autres réflexions ou idées à partager ?

[Qu'en pensez-vous ?]

L'impact sur chaque membre de l'équipe lorsque les choses tournent mal

Choisissez parmi notre liste d'impacts, ou ajoutez les vôtres.

Exemples d'impacts :

Épuisement

Méfiance Manquer

les délais

Sacrifice de qualité pour respecter les délais

Être en retard

Ne pas demander d'aide

Refuser d'aider Tendance à

contester

Nom du Collaborateur	L'impact sur leur performance	L'impact sur la relation avec l'équipe	L'impact sur leur bien-être
[Collaborateur 1]			
[Collaborateur 2]			
[Collaborateur 3]			
[Collaborateur 3]			
[Collaborateur 4]			
[Collaborateur 5]			
[Pour ajouter des lignes au tableau, clic droit sur une cellule, puis choisissez Insérer > Lignes au-dessus / Lignes en dessous]			

Explorons plus en profondeur pour aider les membres de l'équipe à s'adapter plus efficacement

Ensuite, nous nous concentrerons sur l'identification d'une Qualité précise pour chaque membre de l'équipe, sur laquelle ils pourront se concentrer lorsqu'ils se sentent dépassés. En examinant les Aspects de haut niveau de l'exercice précédent, nous pouvons obtenir rapidement une idée de ce qui se passe en interne pour chaque individu, ainsi que de la perception qu'en ont les autres.

Pour changer la façon dont l'équipe réagit à la pression, nous chercherons à identifier une Qualité dans laquelle chaque membre excelle et à suggérer des moyens concrets pour qu'ils puissent s'appuyer davantage dessus.

Gardons les choses simples. En réfléchissant à chaque membre de l'équipe, demandez-vous quelles sont une ou deux Qualités dans lesquelles ils excellent. Ces Qualités devraient être celles sur lesquelles ils peuvent compter lorsqu'ils se sentent dépassés, pour les aider à éviter la surtension. Cela peut être une de leurs principales forces, ou peut-être s'agit-il d'un talent caché que vous avez observé et qui mérite d'être davantage développé et utilisé. Réfléchissez également à des situations passées où ils ont réussi à performer efficacement sous pression, en identifiant les Qualités qui les ont aidés dans ces moments-là, et comment ils ont réussi à les exploiter sans se surmener.

Ensuite, rendez-vous dans le tableau contenant les 8 Aspects Efficaces et en Surtension ainsi que les 24 Qualités (page 10), et remplissez le tableau ci-dessous.

Nom du Collaborateur	Le scénario déclencheur et la raison pour laquelle leur principal Aspect en Surtension se manifeste dans leur comportement	Les Qualités sur lesquelles ils peuvent se concentrer pour les aider à répondre efficacement; elles peuvent provenir de plusieurs Aspects !	Comment ces Qualités les aideraient à éviter de se retrouver en Surtension
[Collaborateur 1]			
[Collaborateur 2]			
[Collaborateur 3]			
[Collaborateur 3]			
[Collaborateur 4]			
[Collaborateur 5]			
[Pour ajouter des lignes au tableau, clic droit sur une cellule, puis choisissez Insérer > Lignes au-dessus / Lignes en dessous]			

Maintenant que vous avez dressé la carte des dynamiques de votre équipe, vous devriez avoir une vision plus précise de la façon dont chacun s'intègre.

Principaux points à retenir

- Pensez à la manière dont vous pouvez exprimer ce que vous appréciez dans les forces de chacun, identifier les domaines où vous pourriez les soutenir pour surmonter leurs faiblesses, et envisager comment vous pourriez mieux exploiter la diversité de talents au sein de votre équipe. Utiliser les Trois Personnalités, les 8 Aspects et les 24 Qualités comme cadre de référence est une approche pratique pour aligner tout le monde sur un langage commun et sécurisé sur le plan psychologique. Cela constitue un excellent point de départ pour des discussions sur la performance, les relations et le bien-être.
- Encourager votre équipe à mieux se connaître en développant leur conscience de soi et leur compréhension des autres sera une stratégie puissante pour améliorer la collaboration. Reconnaître les forces uniques de chacun, valoriser la diversité des talents présents, et savoir où chacun peut contribuer en cas de besoin renforce la cohésion de l'équipe. Utiliser une évaluation complète des talents et des comportements, telle que Lumina Spark, offre une compréhension précise, significative et pratique des individus, ce qui est motivant et enrichissant pour tous.



Accommodant

Diplomate Pardonne Recherche le consensus



Cette qualité favorise la résilience grâce à l'intelligence émotionnelle et à la diplomatie. En évitant les conflits inutiles et en maintenant des relations harmonieuses, les individus accommodants peuvent naviguer plus facilement à travers les situations stressantes, préservant ainsi leur énergie mentale pour surmonter les défis.



En Surtension, cela peut les conduire à céder : les individus excessivement accommodants peuvent éviter les confrontations nécessaires pour résoudre les problèmes, ce qui peut entraîner des problèmes non résolus et un ressentiment interne, affaiblissant ainsi leur résilience en ne faisant pas face directement aux problèmes lorsque c'est nécessaire.

Collaboratif

Soutient les membres de l'équipe Fait confiance
Considère les besoins de toutes les parties



Les individus collaboratifs renforcent leur résilience en tirant parti du pouvoir du travail d'équipe. Leur capacité à bien travailler avec les autres et à valoriser les contributions collectives peut conduire à des solutions innovantes aux problèmes et fournir un réseau de soutien en période difficile.



En Surtension, cela peut les conduire à être obsédés par le consensus : en se concentrant trop sur le consensus, les individus peuvent sacrifier leurs propres besoins ou retarder la prise de décision, ce qui entrave leur capacité à s'adapter rapidement dans des situations difficiles.

Empathique

Compassant Cherche à comprendre les autres Altruiste



L'empathie permet aux individus de se connecter profondément avec les autres, créant ainsi des liens solides qui peuvent offrir un soutien et une compréhension pendant les moments difficiles. Leur capacité à voir les situations du point de vue des autres peut également aider à trouver des solutions équilibrées et nuancées aux défis.



En Surtension, cela peut les conduire à être hypersensibles : s'impliquer trop profondément peut entraîner un épuisement émotionnel, diminuant ainsi leur propre résilience en privilégiant les besoins et les émotions des autres au détriment de l'auto-soin et des limites personnelles.



Adaptable

Décontracté Suit le mouvement et s'ajuste rapidement

En constante évolution par rapport aux objectifs



Les individus adaptables prospèrent dans le changement et l'incertitude. Leur facilité à s'adapter à de nouvelles circonstances les rend particulièrement résilients, car ils peuvent pivoter rapidement en réponse à l'adversité sans perdre d'élan.



En surtension, cela peut les conduire à être Désorientés : être trop adaptable peut entraîner un manque de direction et d'engagement envers les objectifs, ce qui mine la résilience en ne maintenant pas un focus clair sur la surmontée des obstacles spécifiques.

Flexible

Minimise la bureaucratie À l'aise avec un certain manque d'ordre

Planificateur « organique »



La flexibilité est un élément clé de la résilience. En étant prêts à plier sans rompre sous la pression, les individus flexibles peuvent relever les défis avec créativité, trouvant souvent des solutions non conventionnelles que la pensée rigide pourrait manquer.



En surtension, cela peut les conduire à être Chaotiques : une flexibilité excessive peut créer de la désorganisation et de la confusion, réduisant ainsi la résilience en négligeant les approches structurées qui pourraient mieux naviguer à travers l'adversité.

Spontané

Peut changer d'idée rapidement

Intuitif

Adore les montées d'adrénaline



La spontanéité implique la capacité d'agir rapidement et avec détermination face à des défis inattendus. Cette qualité peut entraîner des réponses rapides à l'adversité, en utilisant l'effet de surprise ou l'élan de l'action immédiate pour surmonter les obstacles.



En situation de surtension, cela peut les rendre Impulsifs : une spontanéité excessive peut entraîner des décisions hâtives et des erreurs, compromettant ainsi la résilience en ne laissant pas le temps pour une planification réfléchie ou une prise en compte des conséquences.



Conceptuel

Apprend par la théorie

Apprécie la complexité des données

Voit des modèles à partir des données



Les individus ayant une approche conceptuelle de la vie exploitent leur aptitude à saisir la globalité et à établir des liens entre des idées disparates afin de renforcer leur résilience. Ils sont capables de concevoir des solutions pour surmonter l'adversité, anticipant souvent les résultats à long terme et élaborant des plans en conséquence.



Lorsqu'elle est poussée à l'extrême, cette approche peut devenir irréalisable : une pensée excessivement conceptuelle peut éloigner les individus des solutions pratiques, affaiblissant ainsi leur résilience en poursuivant des idées complexes sans les appliquer concrètement.

Imaginatif

Aime penser au futur et créer

Est attiré par la nouveauté

Voit les possibilités



La capacité à imaginer alimente la résilience en permettant aux individus d'explorer des possibilités au-delà des contraintes actuelles. En envisageant différents scénarios, ils peuvent susciter l'espoir et la motivation, tant en eux-mêmes que chez les autres, même dans les moments difficiles.



Lorsqu'elle est poussée à l'excès, cela peut entraîner une tendance à la fantaisie : une imagination débordante peut détourner l'attention des mesures concrètes nécessaires pour surmonter les défis, ce qui conduit à une forme de résilience déconnectée de la réalité pratique.

Radical

Recherche la variété

Recherche le changement

Non-conformiste



En embrassant le changement et en se montrant ouverts aux nouvelles expériences, les penseurs radicaux sont capables de s'adapter et de prospérer dans des environnements en constante évolution. Leur disposition à remettre en question le statu quo et à explorer des chemins non conventionnels peut conduire à des avancées significatives en termes de résilience.



Lorsqu'elle est poussée à l'extrême, cette tendance peut entraîner des changements sans raison valable : chercher le changement sans but précis peut perturber la stabilité et entraver une réponse efficace aux défis, réduisant ainsi la résilience en créant des perturbations inutiles.



Sociable

Ouvert aux autres

Amical

Large réseau de contacts



Les personnes sociables tirent leur énergie de leurs interactions avec autrui. Leur aptitude à tisser des liens et à communiquer de manière efficace peut ouvrir des opportunités vers des ressources et des réseaux de soutien indispensables pour surmonter les difficultés.



En Surtension cela peut les amener à être incapables d'être seuls : les individus excessivement sociables risquent de compter trop sur autrui pour obtenir du soutien, ce qui pourrait compromettre leur résilience en ne développant pas assez d'indépendance.

Démonstratif

Parle pour penser

Communicateur loquace

Expressif



Les personnes démonstratives tirent leur énergie et leur optimisme pour se motiver, ainsi que pour encourager les autres à persévérer. Cet état d'esprit positif renforce leur résilience et leur permet d'affronter les défis avec détermination.



En Surtension, ces traits démonstratifs peuvent devenir excessifs, ce qui risque de repousser les autres et de restreindre le réseau de soutien nécessaire à la résilience, pouvant conduire à l'isolement.

Prend en Charge

Persuasif

À l'aise avec les responsabilités

Affirmatif



Prendre en charge implique de diriger à la fois soi-même et les autres à travers les épreuves avec assurance et détermination. Cette qualité renforce la résilience en favorisant un sentiment de contrôle et de motivation face aux crises.



En Surtension, cette qualité peut se traduire par un comportement excessivement directif : en prenant trop le contrôle, cela risque de tendre les relations et de réduire le soutien collaboratif, essentiel pour la résilience, en ne laissant pas aux autres la possibilité de contribuer ou de prendre des initiatives.



Ferme

Direct

Aime mettre au défi

Ne recherche pas la popularité



Les individus fermes font face aux défis de manière directe, utilisant leur force pour persévérer malgré l'adversité. Leur approche franche et leur volonté d'affronter les réalités difficiles peuvent favoriser une résolution efficace des problèmes et renforcer leur résilience.



Lorsqu'ils sont en situation de surtension, cela peut les pousser à rechercher le conflit : être excessivement dur et confrontant peut créer un stress et une résistance supplémentaires, entravant la résolution collaborative des problèmes, nécessaire à la résilience.

Compétitif

Focalisé sur le gain

Fier

Énergisé par la concurrence



Un esprit compétitif peut pousser les individus à surmonter les obstacles et à émerger victorieux des situations difficiles. Leur désir de gagner et d'être les meilleurs leur procure motivation et résilience face à l'adversité.



Lorsqu'ils sont en situation de surtension, cela peut les pousser à vouloir gagner à tout prix : une compétitivité extrême peut isoler les individus, réduisant ainsi leur résilience en sacrifiant les relations et le travail d'équipe au profit du succès personnel.

Logique

Penseur critique

Partisan des principes

Fait des choix judicieux



La pensée logique favorise la résilience en permettant aux individus d'évaluer les situations de manière objective, d'identifier des solutions pratiques et de prendre des décisions rationnelles sous pression, ce qui leur permet de naviguer efficacement à travers les défis.



Lorsqu'ils sont en situation de surtension, cela peut les conduire à devenir argumentatifs : les individus excessivement logiques pourraient aliéner les autres avec des attitudes critiques ou dédaigneuses, réduisant ainsi l'empathie et la compréhension qui renforcent la résilience.



Déterminé

Fixe des objectifs clairs

Résolu

Guidé par les échéanciers



Les individus guidés par un dessein utilisent leurs objectifs et leur détermination comme un guide à travers les épreuves. Grâce à leur vision claire et leur engagement inébranlable, ils développent la résilience nécessaire pour surmonter les obstacles.



En période de surtension, cela peut les amener à se focaliser excessivement sur leurs objectifs : être trop fixé sur ses buts peut entraîner un épuisement et des relations tendues, ce qui compromet la résilience en négligeant la nécessité de flexibilité et d'adaptabilité dans les situations de crise.

Structuré

Discipliné

Ordonné

Approche systématique à la résolution de problème



Les individus structurés utilisent l'organisation et la planification pour développer leur résilience. En se préparant aux défis éventuels et en élaborant des plans de secours, ils peuvent atténuer l'impact de l'adversité et continuer à avancer vers leurs objectifs.



En période de surtension, cela peut les amener à adopter une planification rigide : une structure excessive peut entraver l'adaptation aux défis imprévus, réduisant ainsi la résilience en ne permettant pas les ajustements nécessaires face aux circonstances changeantes.

Fiable

Diligent

Ponctuel

Valorise fortement la parole donnée



La fiabilité repose sur un solide sens du devoir et de la responsabilité, ce qui peut servir de fondement puissant à la résilience. Leur engagement à respecter les engagements et les échéances assure qu'en période difficile, ils trouvent des moyens de persévérer.



En période de surtension, cela peut les amener à être hésitants : un trop grand attachement à la fiabilité peut engendrer des hésitations et des opportunités manquées, affaiblissant ainsi la résilience en évitant les risques propices à la croissance ou aux solutions.



Pratique

Apprend dans l'action

Réaliste

Tente de simplifier les situations



La pratique implique de se concentrer sur des actions concrètes et des étapes réalisables. Cela permet aux individus de faire face aux problèmes de manière méthodique, renforçant ainsi leur résilience en avançant progressivement dans la résolution des obstacles.



En Surtension, cela peut conduire à une vision étroite : être trop pratique peut fermer la porte à des solutions innovantes, sapant la résilience en ne considérant pas d'approches alternatives pour surmonter les obstacles.

S'appuie sur des preuves

Besoin d'information et de preuves

Recherche les faits et l'objectivité

Préfère des données tirées de l'expérimentation



S'appuyer sur des preuves et des expériences constitue un socle solide pour renforcer sa résilience. En se basant sur ce qui a déjà été éprouvé, ces personnes peuvent faire face aux difficultés avec assurance et efficacité.



En Surtension, cela peut conduire à se perdre dans les détails : se concentrer trop sur les preuves peut entraver la capacité à agir de manière décisive, réduisant ainsi la résilience en ralentissant les temps de réponse dans les situations nécessitant des décisions rapides.

Prudent

Conservateur

Aversion aux risques

S'en tient aux règles



En adoptant une approche prudente face aux défis, on peut favoriser la résilience en réduisant les risques et en évitant les pièges éventuels. Cette prudence assure que les décisions sont mûrement réfléchies, ce qui renforce la capacité à faire face à l'adversité.



En Surtension, cela peut conduire à être réfractaire au changement : une prudence excessive peut empêcher l'adaptation et la croissance, des composantes essentielles de la résilience, en évitant les risques et les changements nécessaires.



Observateur

Préfère les petits groupes

Garde le silence et réfléchit avant de s'exprimer

Attentif à ce qui se passe sans pour autant commenter



Les individus observateurs renforcent leur résilience en analysant soigneusement leur environnement et en apprenant de celui-ci. Leur nature réfléchie leur permet d'acquérir des connaissances et des stratégies qui les aident à surmonter les défis.



Lorsqu'ils sont en Surtension, cela peut conduire à être détaché et distant : les individus qui observent excessivement peuvent se replier sur eux-mêmes, affaiblissant leur résilience en ne s'engageant pas avec les réseaux de soutien ou la résolution de problèmes collaboratifs.

Mesuré

Contrôle ses émotions

Réfléchit à deux fois avant de parler

Préfère l'écrit au verbal



En contrôlant leurs réponses émotionnelles et en agissant avec calme, les individus mesurés peuvent maintenir leur résilience face au stress. Leur capacité à rester maîtres de soi sous pression est un atout essentiel pour faire face à l'adversité.



Lorsqu'ils sont en surtension, ils peuvent devenir sérieux et renfermés : être trop mesurés peut entraîner un manque de connexion émotionnelle et de soutien, essentiel pour la résilience, en ne partageant pas les vulnérabilités ou en ne demandant pas d'aide.

Intime

Bonne écoute

Humble

Réservé



Favorisant les interactions intimes en tête-à-tête, les individus intimes peuvent établir des relations solides et solidaires qui sont cruciales pour la résilience. Leur focalisation sur des liens significatifs leur procure un soutien émotionnel et une compréhension lors des périodes difficiles.



En situation de surtension, cela peut les rendre passifs : des comportements excessivement axés sur l'intimité peuvent entraîner un manque d'assertivité, compromettant ainsi la résilience en ne plaidant pas pour soi-même ou en ne prenant pas d'initiatives dans des situations difficiles.

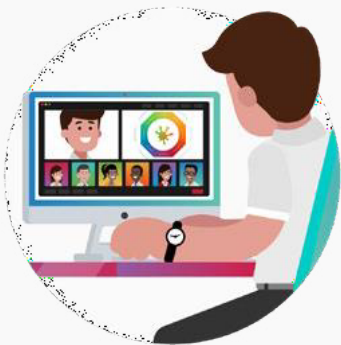


**Vous avez trouvé
cela intéressant ?
Nous serions ravis de
rester en contact
avec vous.**

Ce que nous avons accompli aujourd'hui avec les Trois Personnalités, les Huit Aspects et les 24 Qualités n'est qu'un petit aperçu de la façon dont les équipes travaillent ensemble pour s'améliorer grâce à nos évaluations et expériences d'apprentissage.

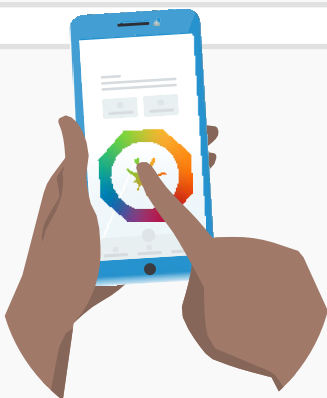
Lumina Spark se concentre sur une narration simple, précise et significative des forces individuelles, accompagnée d'un plan de développement personnel facile à mettre en œuvre qui renforce la confiance des individus pour atteindre leur meilleur niveau de performance.

Participez à une expérience immersive en direct avec votre Portrait Lumina Spark pour découvrir par vous-même comment les organisations adoptent une approche plus impactante, interactive et inclusive du développement personnel à travers nos évaluations.



**Rejoignez-nous pour un atelier en
présentiel le 12 juin à Paris**

Réservez votre place



**Envie d'une discussion sur comment
optimiser le potentiel des individus,
des équipes et des leaders**

Contactez-nous