

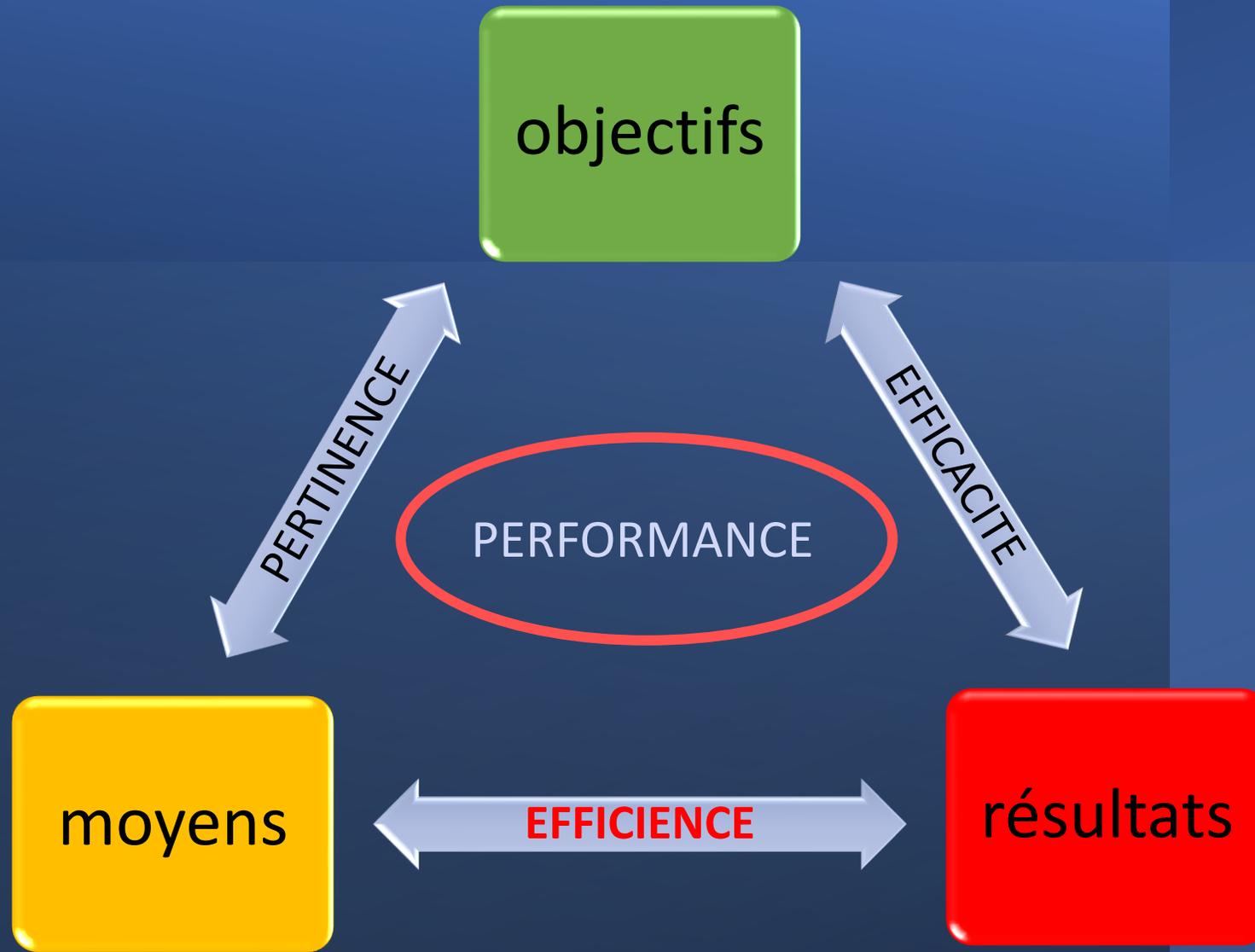
enccor

... plus d'efficience au travail

Dans un monde VUCA (acronyme américain pour *Volatil – Uncertain – Complex – Ambiguous*), être **efficace** nécessite encore plus qu'hier de bien se connaître et de savoir s'appuyer sur ses talents plutôt que de chercher – parfois en vain – à combler ses faiblesses.

Des outils performants permettent d'enrichir notre connaissance de nous-même ... et notre compréhension des autres.

Avant de les présenter, juste quelques rappels :



Aujourd'hui, les individus et les entreprises sont confrontés à de nombreux défis : la concurrence intensive, la mondialisation, le développement de l'IA, les turbulences du contexte géopolitique et économique, notamment.

La performance de l'individu et/ou de l'entreprise est une notion polysémique, complexe et difficile à définir tant les approches sont multiples.

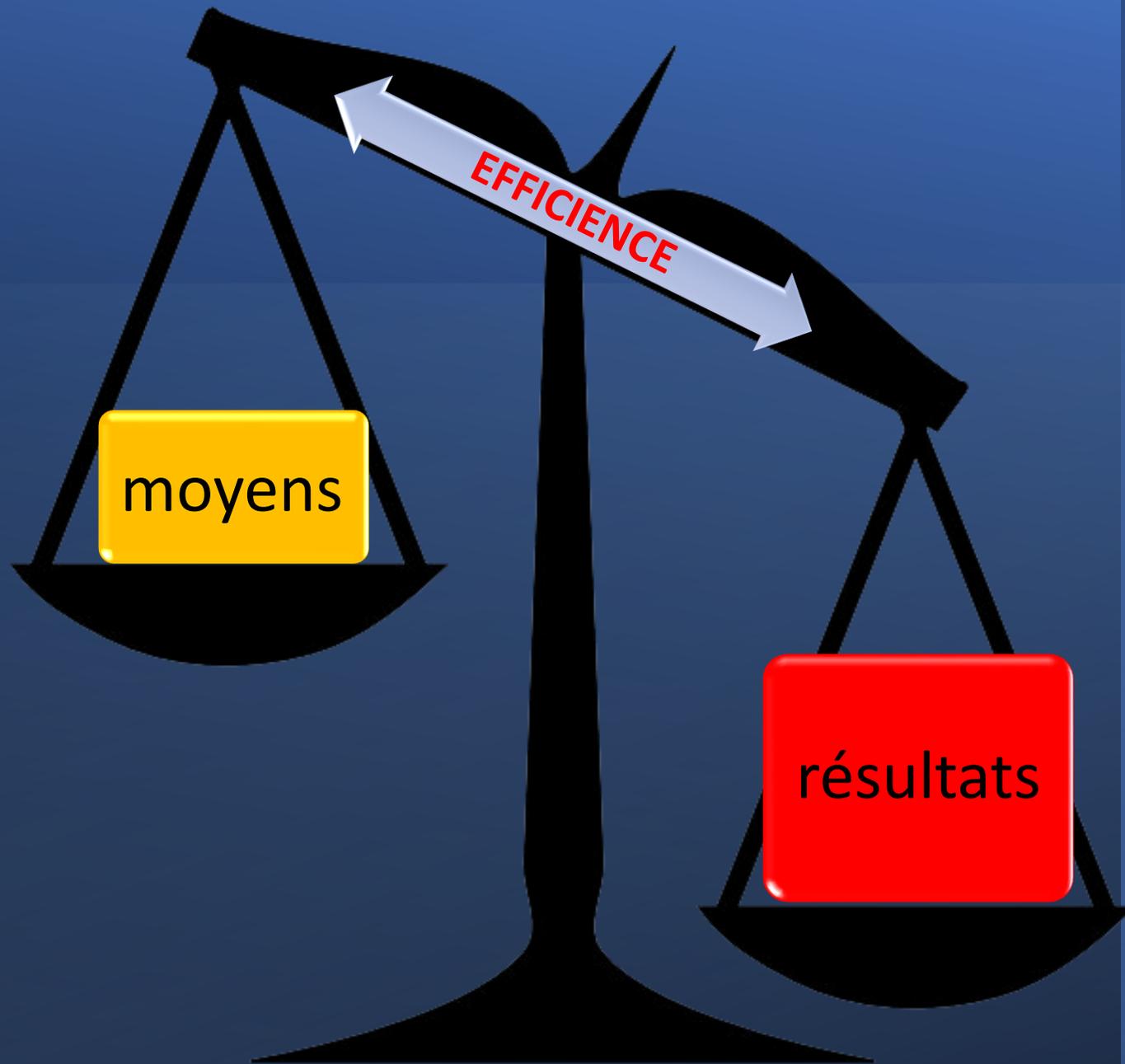
Osons la simplification.

Lorsque l'individu privilégie l'efficacité, les dangers sont réels : épuisement (burn-out, bore-out ou brown-out), accident ou maladie.

Pour l'entreprise, ce choix peut s'avérer tout aussi problématique : absentéisme, fort turnover, voire menace sur sa pérennité.

Tant l'entreprise que ses collaborateurs-trices n'ont donc d'autre choix que de modifier leur focale et de **privilégier l'efficience**.

<https://encor.ch/privilegier-lefficience-plutot-que-lefficacite/>



En termes généraux, l'efficacité désigne le rapport entre les résultats obtenus et les moyens mis en œuvre pour y parvenir.

Parce que l'Humain est au cœur de l'activité et au centre de mes préoccupations, je privilégie la reformulation suivante :

L'EFFICIENCE EST LE RATIO DES *EFFORTS CONSENTIS* PAR L'INDIVIDU, DE *CE QU'IL ENGAGE* DANS L'ACTIVITÉ ET DES RÉSULTATS OBTENUS.

Dit autrement, l'individu qui se connaît est en mesure d'adopter les stratégies les plus adéquates, d'utiliser de manière optimale ses ressources. Par là même, il minimise les impacts négatifs induits, notamment la charge émotionnelle.

Deux postulats épistémologiques:

- Tout le monde désire, pour soi et chez les autres,
... enCor plus d'efficacité au travail ;
- L'optimisation du ratio entre les efforts consentis et les résultats obtenus passe par une connaissance plus fine de soi ; et une meilleure compréhension des autres ;

"Qui veut voyager loin ménage sa monture" [J. Racine]

Cet adage sous-tend le premier postulat et s'applique à la fois :

- À chaque individu engagé dans une activité : Lorsque l'on veut atteindre ses objectifs, voire exceller dans ce que l'on fait, il est nécessaire d'actionner ses ressources ; en ménageant ses forces.
- À chaque collectif : "La solidité d'une chaîne n'excède pas celle de son maillon le plus faible." [Russel Banks]

C'est un truisme que de rappeler à quel point tant nos actions que nos interactions sont conditionnées par notre personnalité.

Dit autrement, tous nos comportements sont le fruit de motivations de base, souvent inconscientes ... (nous y reviendrons plus loin)

Dès lors, le second postulat s'impose comme une évidence.

Avant de présenter différents "outils", modèles et systèmes d'étude qui permettent d'éclairer notre personnalité, notre moi profond et d'en approfondir l'appréhension, je me dois de répondre à une question aussi légitime que récurrente :

"Comment ça se passe ?"

C'est fort simple:

- Vous êtes intéressé-e ?
- Vous me contactez au : 079 508 55 89 ou sur info@encor.ch
- Nous échangeons à propos de vos points de questionnement, vos besoins et vos attentes.
- La définition de vos objectifs me permet de sélectionner le questionnaire en ligne le plus adéquat.

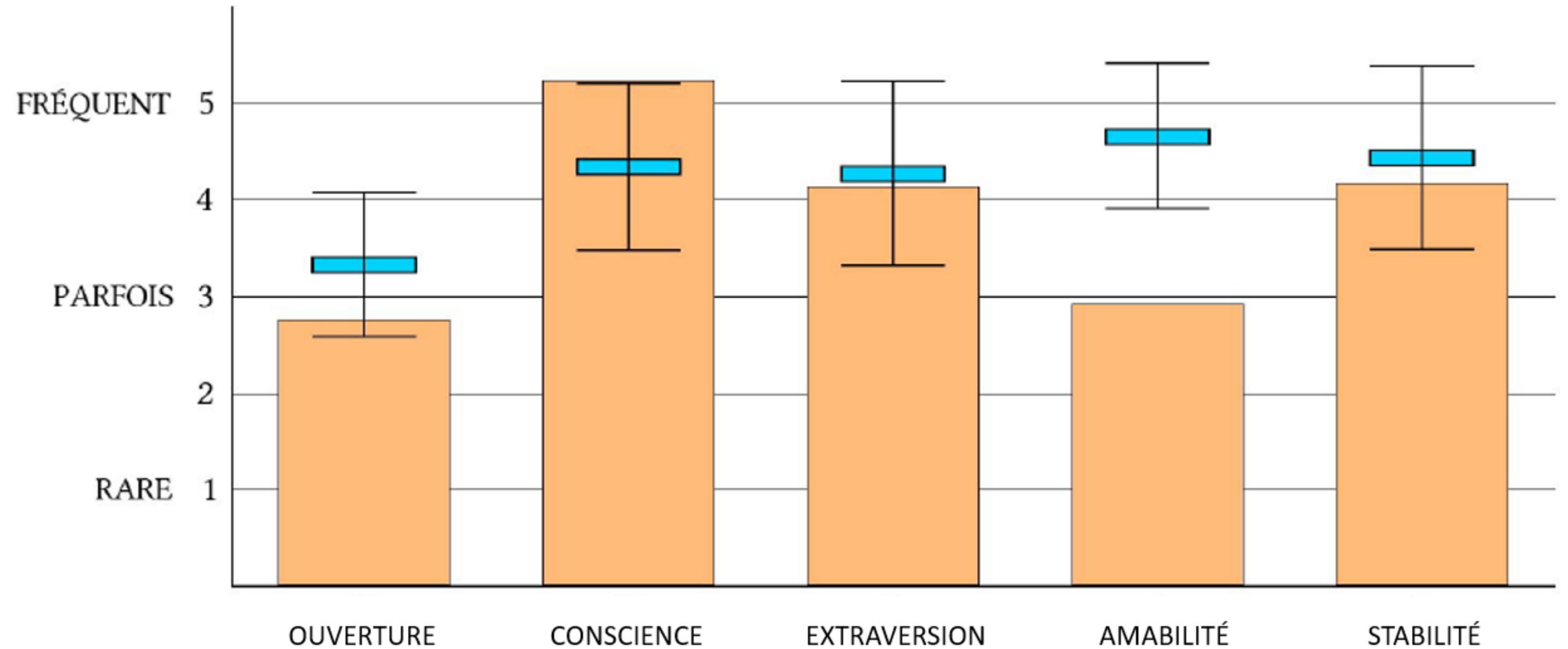
Les étapes proposées :

- Vous recevez un lien internet
- Vous complétez un questionnaire en ligne (~ 15 min)
- Je reçois des « résultats » puis établis un *rapport*
- On se rencontre pour *l'entretien de restitution* (~ 1 h)

Vos réponses au questionnaire en ligne - et c'est là que réside la puissance de l'outil - éclairent votre *personnalité profonde* selon des angles différents.

Dit autrement, le rapport de restitution vous donnera accès à des *représentations singulières* de votre *identité subtile* et *souvent méconnue* que nous allons brièvement présenter :

Les 5 traits dominants de votre autodescription : “BIG FIVE”



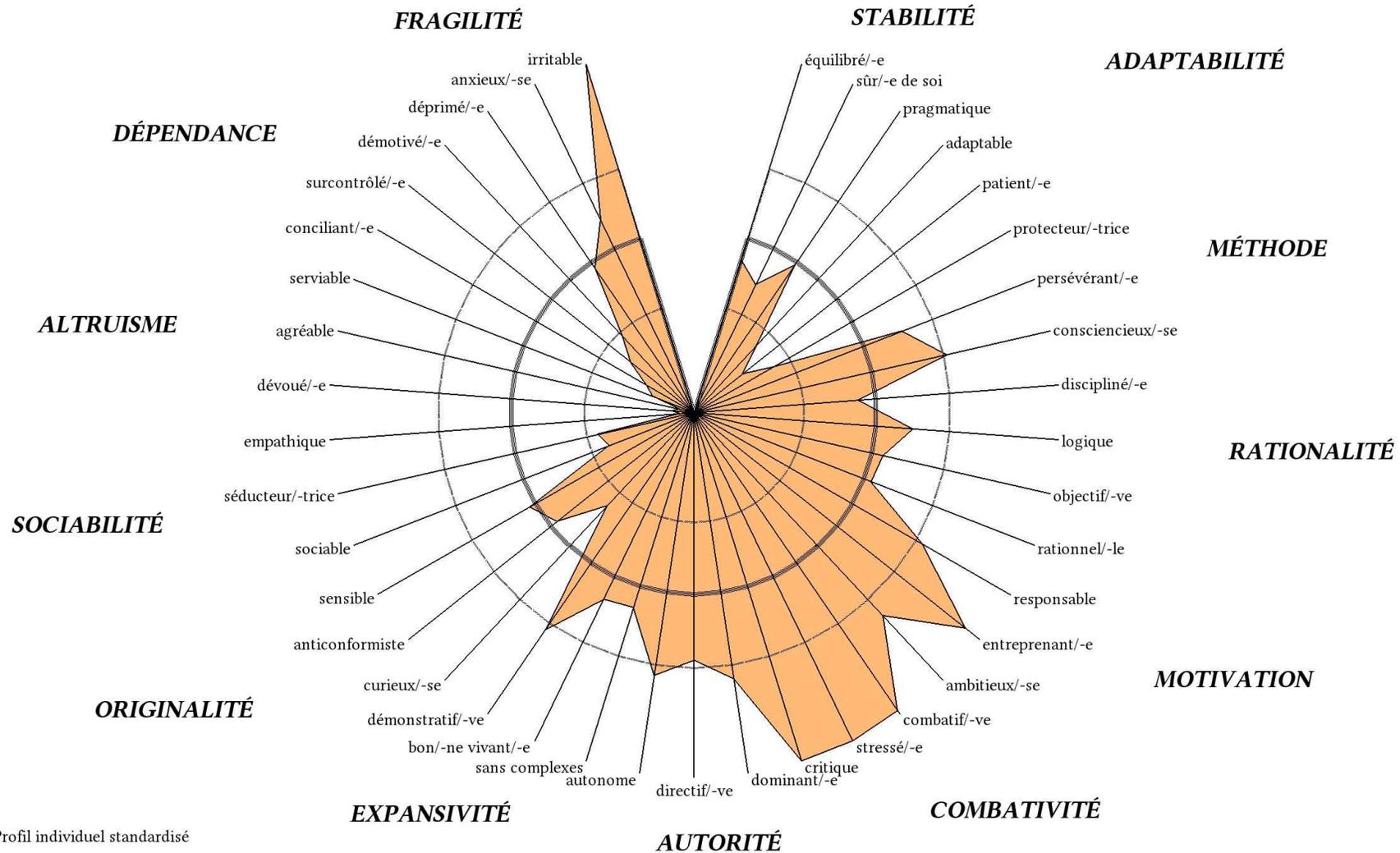
Les 5 traits dominants de votre autodescription : “BIG FIVE”

L'un des modèles dominants dans l'approche de la *psychologie différentielle* est le modèle des cinq grands facteurs de la personnalité présents chez tous les individus.

Les traits de ce modèle ne sont pas issus d'une perspective théorique, mais ont été identifiés par des analyses de l'ensemble des termes employés dans différentes langues et cultures pour décrire la personnalité.

Ces traits de personnalité sont des tendances à *se sentir, percevoir, se comporter* et *penser* de manière relativement stable et cohérente dans le temps et dans les situations professionnelles et/ou de la vie privée.

Empreinte standardisée :



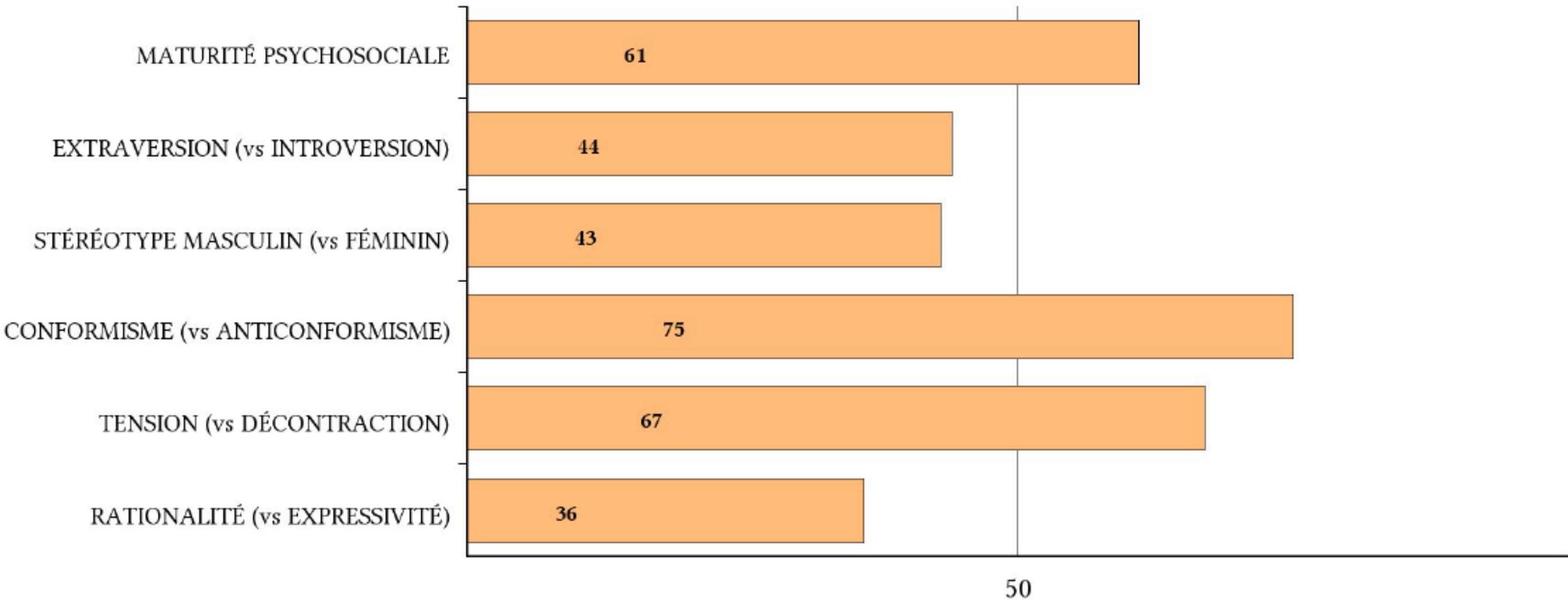
Empreinte standardisée :

L'identité singulière – évoquée plus haut – apparait ici sous forme "d'empreinte psychique standardisée".

Elle est issue de la compilation des 64 ! échelles mesurées par le test dont les 5 des « Big Five », les 5 de l'analyse transactionnelle, les 6 des personnalités professionnelles dérivées de la théorie de Holland, les 9 indiquant l'intensité de l'appartenance aux 9 types de l'ennéagramme, etc.

Les résultats relatifs sont aisément interprétables en termes de "*points forts*" et de "*points faibles*".

Profil des échelles fondamentales :



Profil des échelles fondamentales :

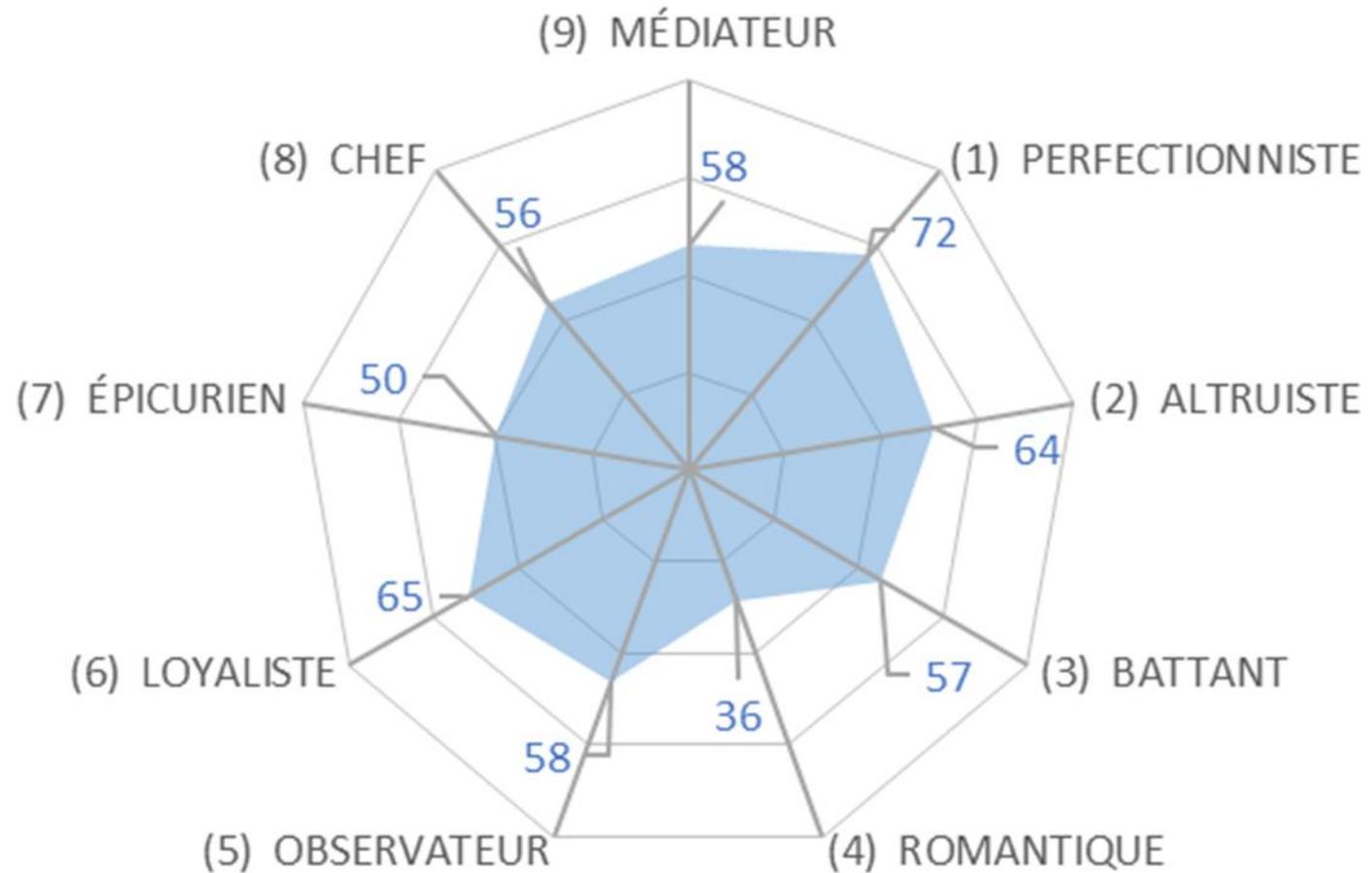
Ce 3^e graphique de la série « *Plus d'efficacité grâce à plus de conscience ; de soi et des autres* » est digne du plus grand intérêt.

Les échelles fondamentales constituent à la fois la charpente – *le profil de base* – de l'interprétation des réponses au questionnaire en ligne ; et le cœur du système.

Elles méritent de ce fait une analyse approfondie et subtile que je n'ai pas la place de présenter ici.

Des clés de compréhension permettant au mandant de s'appropriier ces concepts figurent dans le rapport et sont approfondies lors de l'entretien de restitution.

Profil de personnalité : “ENNÉAGRAMME”



Profil de personnalité : “ENNÉAGRAMME”

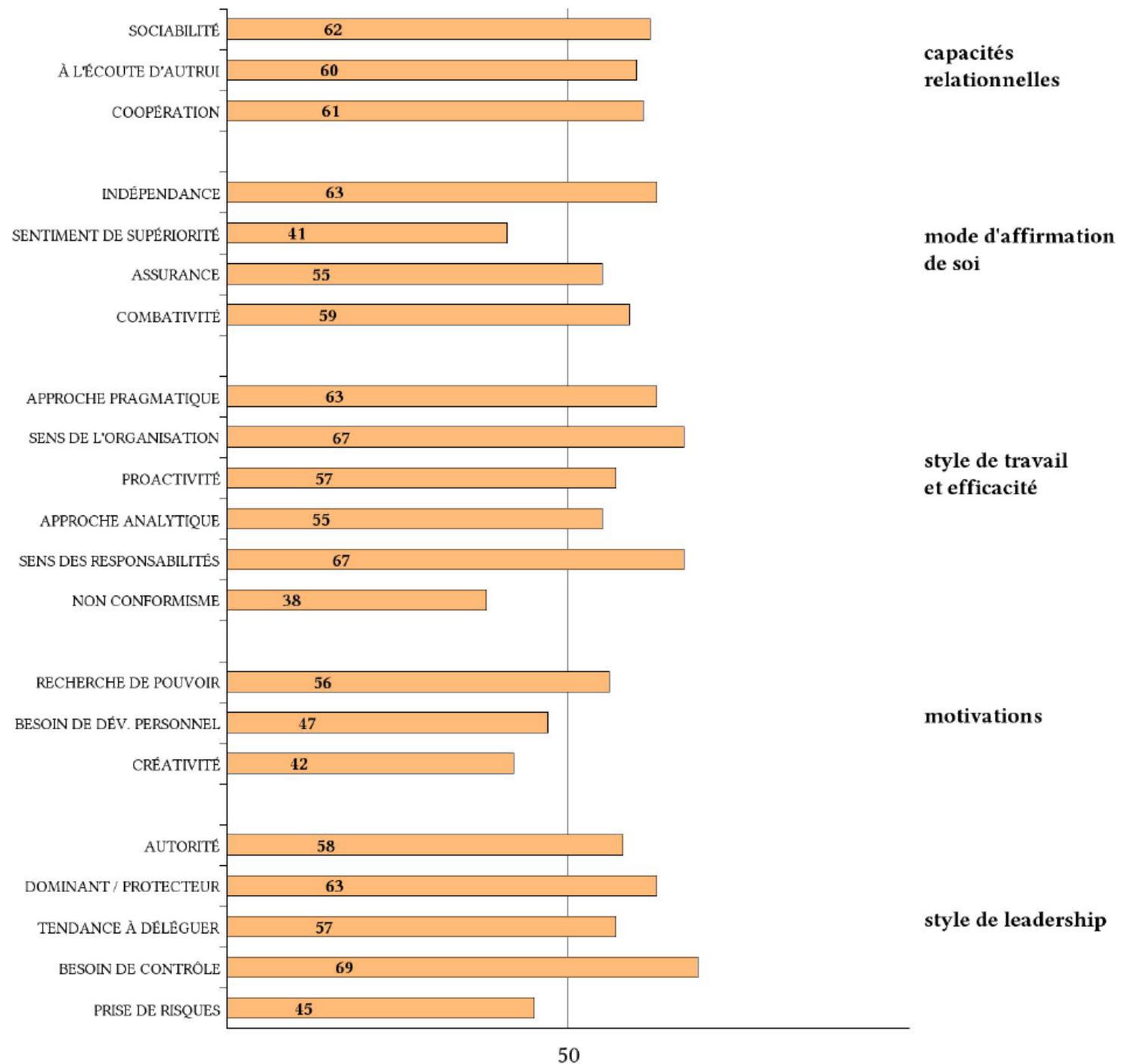
L'Ennéagramme est un modèle de typologie psychologique de la personnalité qui a pour but la *connaissance de soi* et *l'évolution personnelle*. Il nous donne des clés pour identifier et exploiter notre potentiel ; et interagir efficacement avec notre entourage.

Dit autrement, il est précisément cet instrument qui permet à l'être humain de se déployer au sein de son propre type et de s'ouvrir aux qualités des autres.

Dit autrement encore, il propose neuf archétypes pour clarifier « Qui suis-je ? », « Qui est l'autre ? » et « Comment mieux nous rencontrer ? ». *Libérateur*, l'Ennéagramme est un formidable *outil de compassion*.

Dit autrement enfin, « C'est, de toute évidence, le système le plus complexe et le plus sophistiqué que j'aie jamais rencontré, mais c'est une complexité sensible et intelligente. » [Dr Charles T. Tart, Ph. D. professeur de Psychologie, Université de Californie, Davis – préfacier de « *Le guide de l'Ennéagramme* » d'Helen Palmer]

Caractéristiques professionnelles :



Caractéristiques professionnelles :

A la croisée des regards ...

Les « caractéristiques professionnelles » concernent particulièrement les spécialistes en gestion des ressources humaines.

Toutefois, dans la mesure où elles incorporent une forte connotation subjective – en termes de « *qualité* » ou de « *défaut* », de « *bien* » ou de « *mal* » – elles interpellent singulièrement et profondément tout un chacun ; et donnent lieu à des échanges nourris et productifs lors de l'entretien de restitution.

Le graphique ci-dessus comportant 22 caractéristiques professionnelles regroupées en 5 domaines a été construit en collaboration avec un expert consultant dans le domaine des RH.

Les échelles figurant sur cette page peuvent être soit des échelles déjà commentées précédemment et « traduites » (ou non) dans le langage spécialisé du management de personnes, soit des combinaisons d'échelles fonctionnelles.

Diagramme des humeurs :

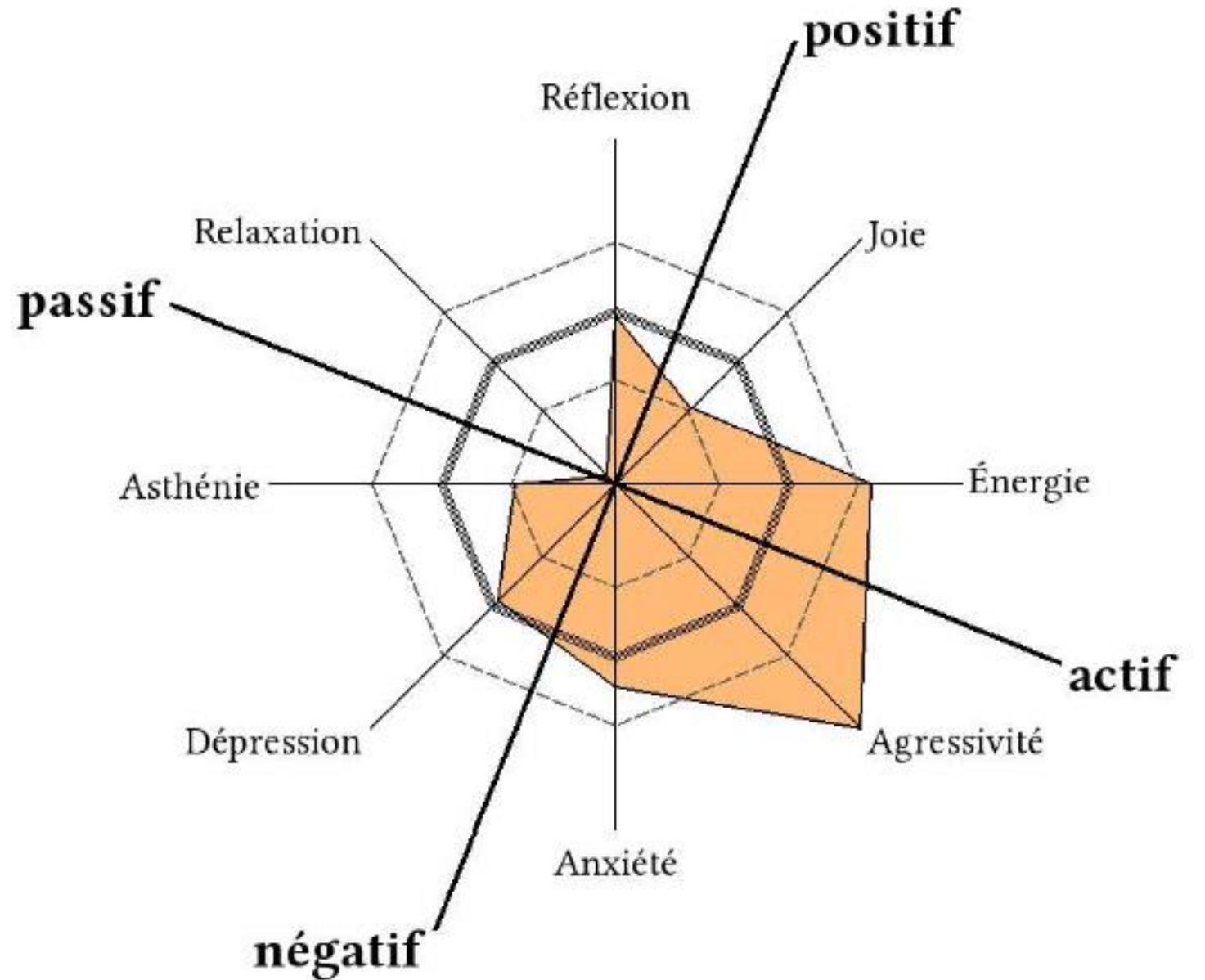


Diagramme des humeurs :

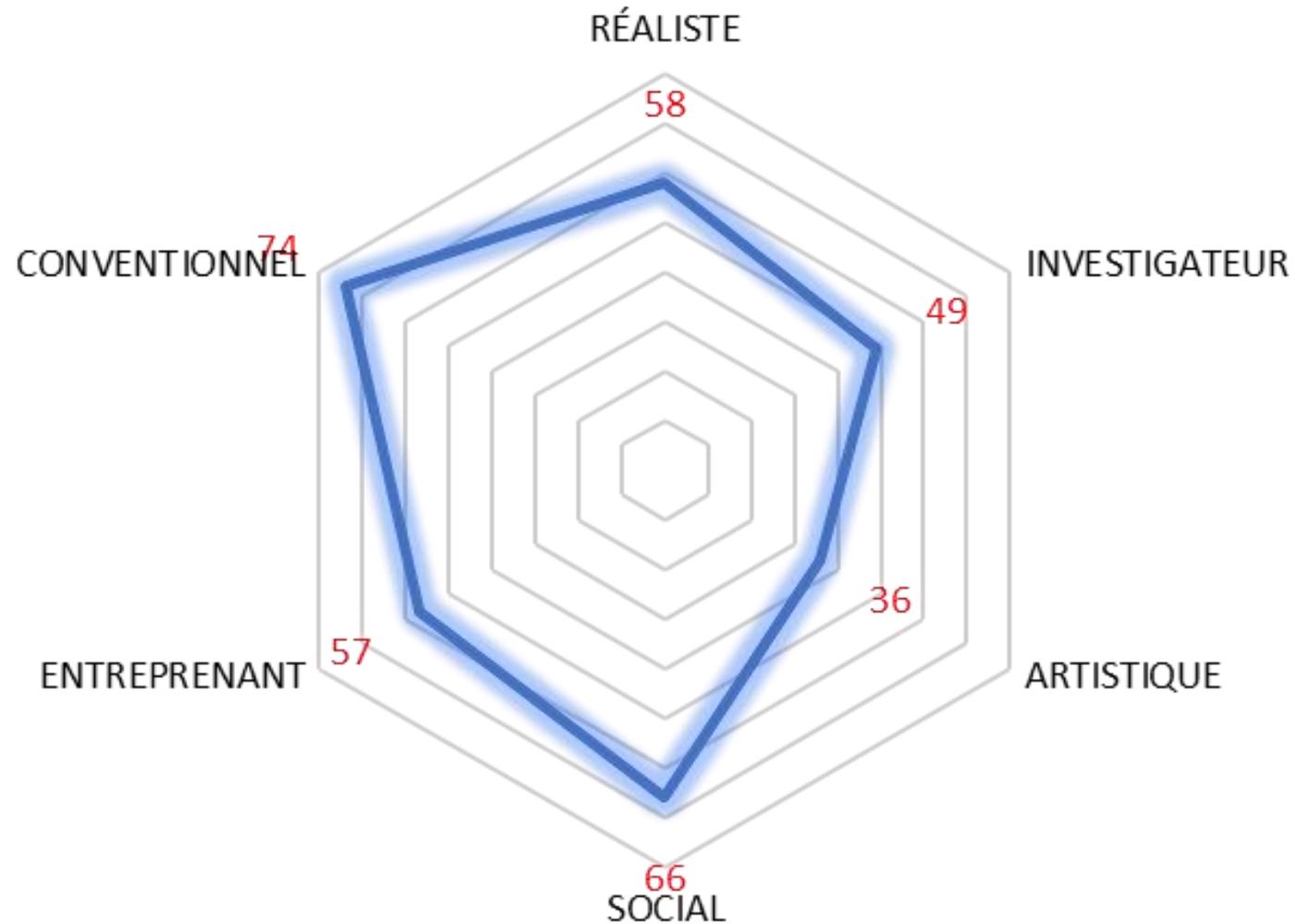
Ah les émotions ... !

Le « diagramme des humeurs » sous forme de « radar » permet de définir deux dimensions bipolaires correspondant à la théorie de Russell & Carroll.

On y trouve une *double polarité des affects* en termes de positif - négatif et d'activation faible ou forte. Un coup d'œil à ce graphique donne très rapidement une idée de l'état d'esprit de la personne qui a passé le test.

Si une grande partie de la surface colorée se trouve dans le quadrant actif - négatif nous sommes en présence d'une personne agitée en raison d'instabilité intérieure. Elle peut se montrer impatiente, nerveuse et agressive et vit dans un état de tension qui ne profite pas à son entourage et qu'elle devrait chercher à réduire afin de jouir plus pleinement de l'existence.

Personnalité professionnelle : (d'après Holland)



Personnalité professionnelle : (d'après Holland)

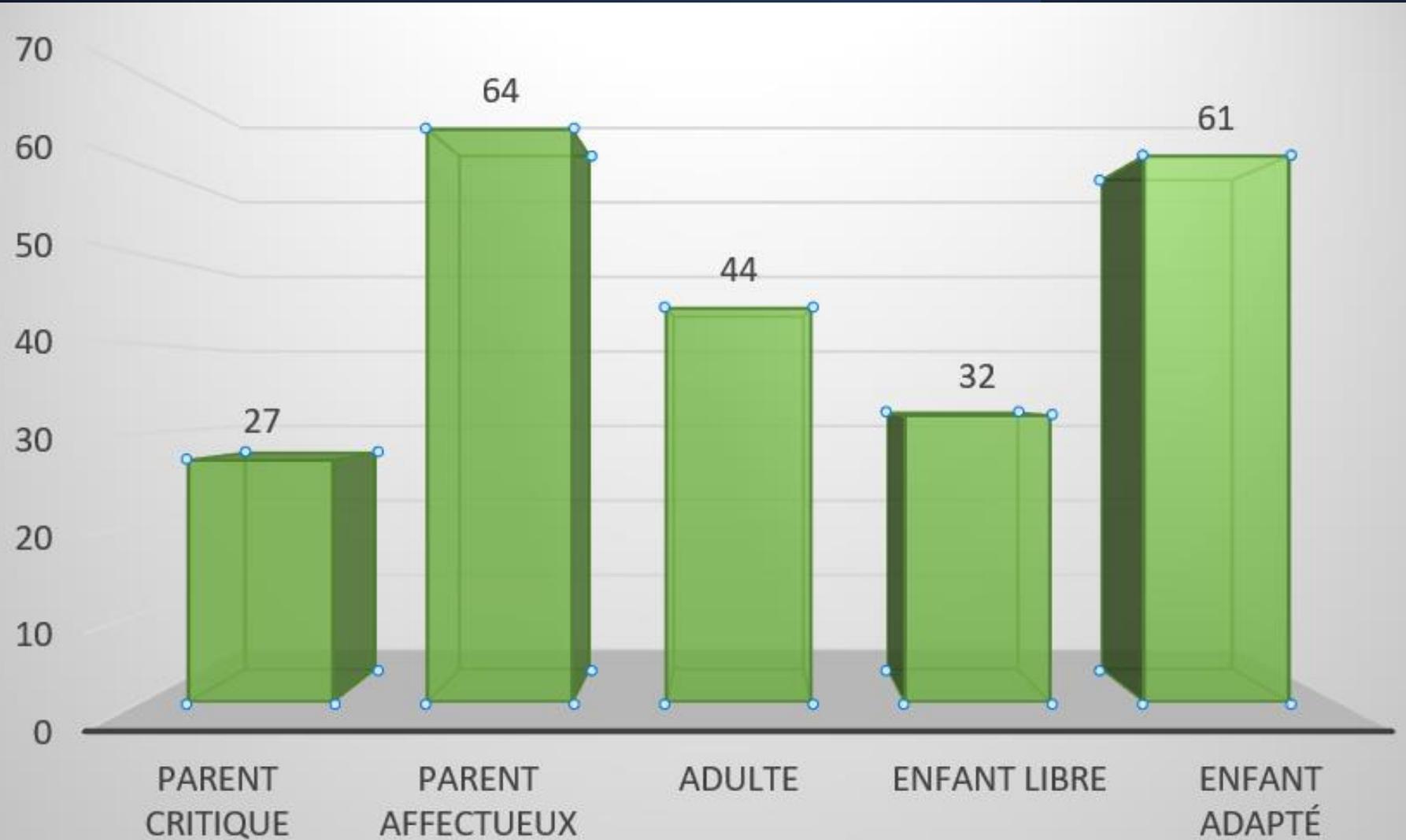
La théorie de Holland relative au choix professionnel est largement répandue dans le domaine de l'orientation – et de la réorientation – professionnelle.

Elle repose sur un postulat simple, à savoir que les individus auraient tendance à *choisir une profession en accord avec leur type de personnalité et s'y adapteraient d'autant mieux que leur « code » personnel serait plus proche du code de leur profession.*

Les « types hollandiens » dont il est question ci-dessus ne sont donc pas des types d'intérêts, mais des types de personnalité caractéristiques de certains environnements professionnels.

Les corrélations γ relatives sont présentées dans le rapport et explicitées, au besoin, lors de l'entretien de restitution.

Rôles en analyse transactionnelle :



Rôles en analyse transactionnelle :

A plusieurs reprises, nous avons souligné combien *plus d'efficience* supposait : une connaissance approfondie de soi et une meilleure compréhension des autres ; donc, des interactions plus harmonieuses !

Voici enCor un outil permettant de poursuivre ces objectifs :

L'analyse transactionnelle – théorie de la personnalité développée par le psychiatre Berne en 1961 – conçoit la personnalité en relation avec trois états primaires de l'ego.

Elle permet notamment de :

- Comprendre comment une personnalité s'est construite et développée ;
- Mieux se connaître et se comprendre ;
- Décrypter son mode personnel de communication avec les autres ;
- Comprendre les dysfonctionnements de la communication ;
- Disposer de ressources pour améliorer nos interactions et nos relations ;
- Mieux vivre en groupe ;
- Optimiser la structure et l'organisation des collectifs ;

Etc.

Et maintenant ?

- Le mandant « juge » *l'image de soi* que lui renvoient le rapport et l'entretien ;
- Nous envisageons des stratégies d'optimisation ;
- Nous planifions leur mise en œuvre.



enCcor

merCi !