

**ANNEXE – DICTIONNAIRE DES TERMES UTILISES DANS LE RAPPORT DE PERSONNALITE**

<i>Terme défini</i>	<i>En opposition ou rapport avec</i>	<i>Définition du terme</i>
<b>Abstrait</b>	<i>Concret</i>	Une personne abstraite se réfère à des éléments théoriques ou immatériels, des objectifs à atteindre pour construire ses réflexions et actions.
<b>Accepte les responsabilités</b>		Une personne acceptant ou recherchant les responsabilités y trouve un facteur de motivation. Elles pourront être en phase ou au-delà de ses compétences immédiates.
<b>Actif</b>	<i>Passif</i>	Une personne active a un comportement dynamique, dans l'action.
<b>Adulte</b>		En analyse transactionnelle, le comportement « adulte » intègre l'expérience, enregistre, conclue, évalue, réfléchit et analyse rationnellement. Il aborde la réalité de façon objective, suivant ce qu'elle est, au moment présent.
<b>Affronte</b>		Une personne étant dans l'affrontement s'opposera fermement à la partie adverse lors de situations de conflits.
<b>Aime travailler en équipe</b>	<i>Plus efficace seul</i>	Une personne aimant travailler en équipe dans ce cadre sent son efficacité grandie dans le cadre d'un travail collectif
<b>Aisance sociale</b>	<i>Discret</i>	Une personne à l'aise en société va facilement vers les autres et initie les contacts.
<b>Anxieux</b>	<i>Détaché</i>	Une personne d'un naturel anxieux éprouve de l'appréhension, est craintive, a tendance à se faire des soucis et à être préoccupée, nerveuse et tendue. Elle montre de l'inquiétude dans son travail et a du mal à la contrôler.
<b>Apaisement</b>		Une personne étant dans l'apaisement des conflits pourra laisser « gagner » son interlocuteur pour en éviter les conséquences, ou cherchera à atteindre une situation de gagnant/gagnant, pourvu que cela soit sans heurts.
<b>Autonome</b>	<i>Respecte l'autorité</i>	Une personne autonome dans ce cadre a un rapport à l'autorité lié aux compétences davantage qu'à la relation hiérarchique.
<b>Besoin de contacts - Energie extérieure</b>	<i>Solitaire - Energie intérieure</i>	La personne va se ressourcer dans les relations interpersonnelles.
<b>Concentré (Monochrome)</b>	<i>Multi-tâches (Polychrone)</i>	Une personne monochrome aborde le travail de façon séquentielle, tâche par tâche.

<b>Concret</b>	<i>Abstrait</i>	Une personne concrète se réfère à des éléments pratiques ou palpables, des expériences vécues ou démontrées, des résultats prouvés pour construire ses réflexions et actions.
<b>Confrontant (dérivé potentiel du Persécuteur en AT)</b>		Une tendance confrontante est intentionnelle ou non. Elle peut être la résultante d'un souhait d'aider une personne en provoquant des prises de conscience ou de la faire progresser dans le cadre d'un transfert de compétences. Elle peut aussi être dotée d'une moindre bienveillance et résulter d'un processus décrit dans le triangle de Karpman : il s'agit alors d'un jeu psychologique qui conduit une personne à avoir une forme d'agressivité ou de manipulation face à un interlocuteur qui devient alors victime.
<b>Confronte</b>		Une personne étant dans la confrontation s'opposera à la partie adverse dans un but de comparaison d'avis, pour tendre vers une conciliation, en connaissance de cause.
<b>Consensuel</b>	<i>Rationnel</i>	Une personne consensuelle est attachée à la reconnaissance et la qualité des relations. Orientée « personnes », son travail ne peut être dissocié de relations interpersonnelles avec ses collègues.
<b>Court terme</b>	<i>Long terme</i>	Une personne adoptant une vision de court terme vit le présent, se projette dans un futur proche.
<b>Craint le changement</b>	<i>Recherche le changement</i>	Une personne ayant une aversion au changement préfère travailler dans un environnement stable et les situations connues ou maîtrisées.
<b>Créatif</b>	<i>Organisé</i>	Une personne créative dans le cadre de la définition mise en opposition à l'organisation est une personne pour qui la créativité prime sur l'organisation : elle travaillera potentiellement avec une méthode de travail sans excès de précision, son bureau pouvant paraître désordonné. Pour autant son degré de créativité absolu et décontextualisé peut être plus fort ou plus faible. Il est mesuré dans un autre indicateur (voir graphique radar de personnalité)
<b>Dans la retenue</b>	<i>Franc</i>	En situation difficile voire conflictuelle, ou face à un mécontentement, une personne au profil « dans la retenue » n'expose pas ses ressentis ou opinions et préfère se taire. Son silence est un choix ou une difficulté à exprimer les choses.
<b>Degré de Confiance en soi</b>		Une personne ayant confiance en elle croit en son potentiel et ses capacités. Une personne n'ayant pas confiance en elle doute de son potentiel et de ses capacités.
<b>Détaché</b>	<i>Anxieux</i>	Une personne détachée a un certain recul sur les enjeux professionnels et n'est pas sujette à de l'anxiété.
<b>Déterminé</b>	<i>Remise en question (prise de recul)</i>	Une personne ayant de l'assurance considère le passé comme étant entériné, et ne revient pas sur une situation pour l'aborder sous un autre angle.
<b>Discret</b>	<i>Aisance sociale</i>	Une personne adoptant une position de retrait dans ses relations choisit de se placer dans une position de recul et d'écoute.

<b>Dit non</b>	<i>Ne dit pas non</i>	Une personne sachant dire « non » a un rapport simple à la négation. Elle sait poser ses limites lorsqu'elle le juge nécessaire.
<b>Dramatise</b>		Une personne ayant tendance à dramatiser exagère l'importance ou la gravité d'un acte ou d'une décision. Elle ressent la réalité par surintensité.
<b>Ecoute active</b>	<i>Ecoute ciblée (déterminée)</i>	Une personne exerçant l'écoute active dans ses relations interpersonnelles est attentive à son interlocuteur et dans une disponibilité totale, sans à priori. Elle entend au-delà des mots, sans interprétation.
<b>Ecoute ciblée (déterminée)</b>	<i>Ecoute active</i>	Une personne exerçant l'écoute déterminée dans ses relations interpersonnelles a une écoute distraite, détournée ou orientée par un objectif. Cela peut provenir de différents facteurs, tels que la préparation de ses arguments, l'interprétation, les a priori...
<b>Eloignement</b>	<i>Rapprochement</i>	L'action de cette personne est motivée par la fuite ou l'évitement d'une situation non désirée.
<b>Emotionnel</b>	<i>Factuel</i>	Une personne sentimentale gère les relations et le travail de façon affective. Elle a tendance à associer les « faits » des « personnes ». Par exemple, lorsqu'une remarque lui est faite, elle peut l'interpréter comme un jugement de valeurs.
<b>Empathique</b>	<i>Individualiste</i>	Une personne empathique essaie de se mettre à la place de son interlocuteur pour comprendre ou ressentir ce que l'autre vit, pense ou ressent. Il est tourné vers son interlocuteur.
<b>Enfant</b>		En analyse transactionnelle, le comportement « enfant » d'une personne se reflète dans la spontanéité notamment. Elle cherche à satisfaire ses besoins. L'enfant aborde la réalité en reproduisant des vécus personnels du passé.
<b>Est acteur et spectateur (Métacommunication - PNL)</b>		Une personne utilisant la métacommunication face à une situation de conflit prend du recul sur le contenu de l'échange. Elle peut reconnaître les émotions en jeu et reposer les faits de façon détachée pour aider son interlocuteur à prendre du recul sur la situation.
<b>Evitement</b>		Une personne étant dans l'évitement des conflits aura tendance à garder ses opinions pour elle-même ou à appliquer les procédures même si elle est en désaccord avec son interlocuteur ou ses instructions.
<b>Evite les risques</b>	<i>Goût du challenge</i>	Une personne qui évite les risques souhaite évoluer dans un environnement dont elle mesure et domine les risques. Elle préférera un gain sûr à un gain plus aléatoire et son rapport aux challenges sera mesuré.
<b>Extraverti</b>	<i>Introverti</i>	Une personne extravertie est orientée vers l'extérieur : vers les personnes, les choses et les événements. Elle s'exprime facilement et aime se mettre au premier plan.

<b>Factuel</b>	<i>Emotionnel</i>	Une personne factuelle s'attache aux « faits ». Elle a la capacité de faire la différence entre « faits » et « personnes ». En situation conflictuelle ou lorsqu'elle s'adresse à un collaborateur ayant eu un comportement ou un acte déplacé, elle sait lui reprocher ce qu'il « a fait » et non ce qu'il « est ».
<b>Flexible</b>	<i>Inflexible</i>	Une personne flexible s'adapte aux circonstances ou personnes ; le résultat d'une action peut être distinct de ce qui a été initialement établi. Elle intègre l'influence d'autrui dans ses actions et sa prise de décision.
<b>Franc</b>	<i>Dans la retenue</i>	En situation difficile voire conflictuelle, ou face à un mécontentement, une personne franche exprime son point de vue ou ses ressentis de façon directe, sans retenue.
<b>Fuit les responsabilités</b>	<i>Accepte les responsabilités</i>	Une personne ayant tendance à fuir les responsabilités est motivée par un travail dont le contour des responsabilités est maîtrisé et limité, plutôt en phase ou en-dessous de son niveau de compétences.
<b>Généralise</b>		Une personne utilisant la généralisation tire des conclusions globales de cas spécifiques. Elle transforme le message en faisant d'un cas isolé une règle générale.
<b>Goût du challenge</b>	<i>Evite les risques</i>	Une personne ayant le goût du challenge est motivée par la poursuite d'objectifs élevés, de défis. Elle accepte la notion de risque dans les défis qu'elle relève.
<b>Individualiste</b>	<i>Empathique</i>	Une personne individualiste relativise les situations et n'a pas une tendance spontanée à essayer de comprendre les émotions de son interlocuteur ou sa situation. Il est centré sur lui.
<b>Inflexible</b>	<i>Flexible</i>	Une personne inflexible respecte les règles ; le résultat d'une action doit être conforme à ce qui a été initialement établi. Elle écoute son intuition et se fie à ses opinions pour agir ou prendre une décision.
<b>Interprète (forme de distorsion)</b>		Une personne qui interprète les propos entendus utilise son propre système de valeur, son histoire, ses expériences. Elle peut interpréter de façon adaptée si elle a de bonnes connaissances notamment en communication, psychologie. Elle peut aussi dans d'autres cas transformer le message. On parle de distorsion dans ce second cas. Il convient donc de valider le type d'interprétation de la personne, s'il s'agit plus vraisemblablement d'une distorsion ou d'une interprétation fondée.
<b>Introverti</b>	<i>Extraverti</i>	Une personne introvertie est orientée vers l'intérieur : vers les pensées et sentiments. Elle aime pouvoir observer et ne se met pas au premier plan.
<b>Leader</b>	<i>Suiveur</i>	Une personne leader prend des initiatives, est en amont des projets, s'implique dans la prise de décisions, mobilise une équipe.
<b>Long terme</b>	<i>Court terme</i>	Une personne adoptant une vision de long terme se projette dans un futur éloigné, l'avenir.

<b>Motivation extrinsèque</b>	<i>Motivation intrinsèque</i>	La motivation dite extrinsèque trouve sa source en dehors de la tâche. Elle tient des conditions extérieures : rémunération, reconnaissance, conditions de travail.
<b>Motivation intrinsèque</b>	<i>Motivation extrinsèque</i>	Une personne dont les facteurs de motivation sont intrinsèques effectue les tâches pour l'intérêt et le plaisir qu'elle y trouve.
<b>Multi-tâches (Polychrone)</b>	<i>Concentré (Monochrome)</i>	Une personne polychrone aborde plusieurs activités en parallèle.
<b>Ne dit pas non</b>	<i>Dit non</i>	Une personne ne sachant pas dire « non » a un rapport complexe à la négation. Elle a des difficultés à poser des limites et peut être débordée par une situation qu'elle n'a pas su refuser ou limiter.
<b>Optimiste</b>	<i>Prudent</i>	Une personne optimiste identifie principalement les bons côtés d'une situation ou d'une action. Elle a tendance à voir le verre à moitié plein et peut omettre ou sous-évaluer la partie vide dans sa prise de décisions. L'optimisme est souvent associé à un enthousiasme parfois excessif, libéré des peurs.
<b>Organisé</b>	<i>Créatif</i>	Une personne organisée planifie son travail, est méthodique et ordonnée. L'organisation est ici mise en opposition avec la créativité, un excès d'organisation pouvant contextuellement freiner une certaine créativité.
<b>Orienté Relation</b>	<i>Orienté résultat</i>	Une personne orientée relation prend en compte les résistances, écoute les remarques ou objections de ses collaborateurs lorsqu'elle doit agir, ses décisions peuvent en être impactées, de même que les résultats par voie de conséquence.
<b>Orienté résultat</b>	<i>Orienté Relation</i>	Une personne orientée résultat peut écouter les remarques ou objections de ses collaborateurs lorsqu'elle doit agir, ses décisions visent néanmoins en premier lieu l'atteinte des objectifs. Cela n'est pas incompatible avec la notion de consensus. C'est dans la prise de décision que la différence joue.
<b>Oublie</b>		Une personne utilisant l'omission dans sa communication oublie certains éléments du message qui lui est transmis. Elle tronque le message. Cela peut être lié à un mécanisme inconscient de protection du cerveau notamment lié à une forme de gestion du stress.
<b>Parent</b>		En analyse transactionnelle, le comportement « parent » agit suivant les modèles que l'individu s'est créés à travers l'observation du comportement de ses proches. Le parent perçoit la réalité à travers l'éthique et les normes.
<b>Passif</b>	<i>Actif</i>	Une personne passive a un comportement calme, posé ; elle observe et se définit par opposition à une personne active.

<b>Pensée circulaire</b>	<i>Pensée linéaire</i>	Une personne utilisant une pensée circulaire attribue un effet à une cause en réfléchissant également aux effets de cet effet. Elle intègre dans sa réflexion des éléments de sources distinctes par association d'idées.
<b>Pensée linéaire</b>	<i>Pensée circulaire</i>	Elle associe un effet à une cause.
<b>Perfectionniste</b>		Une personne perfectionniste est exigeante envers les autres et/ou envers elle-même. Elle vise un résultat irréprochable, parfait. Elle peut revenir plusieurs fois sur un travail, la perfection étant par essence un idéal parfois inatteignable. Par opposition, une personne non perfectionniste a sa propre définition du travail bien fait ou se la voit définir. Lorsqu'un travail a atteint les critères de satisfaction correspondant à la norme établie par elle-même ou un tiers, elle peut considérer son travail terminé et ne pas revenir dessus.
<b>Place centrale</b>	<i>Place secondaire</i>	Une personne donnant au travail une place centrale s'investit dans sa vie professionnelle qui représente une source d'équilibre.
<b>Place secondaire</b>	<i>Place centrale</i>	Une personne donnant au travail une place secondaire le distingue de sa vie personnelle, laquelle est prioritaire.
<b>Plus efficace seul</b>	<i>Aime travailler en équipe</i>	Une personne plus efficace seule peut apprécier le travail en équipe. Pour autant, son efficacité est davantage mobilisée lorsqu'elle est isolée.
<b>Positive</b>		Une personne ayant une tendance au positivisme perçoit de prime abord le bon côté des choses.
<b>Prend des initiatives</b>	<i>S'adapte à l'environnement</i>	Une personne prenant des initiatives peut modifier son environnement de travail et chercher à l'adapter à ses besoins ou aux besoins de son travail.
<b>Proactif</b>	<i>Réactif (ou Rétroactif)</i>	Une personne proactive agit par anticipation.
<b>Prudent</b>	<i>Optimiste</i>	Une personne prudente identifie en premier lieu les côtés négatifs d'une situation ou d'une action. Elle a tendance à voir le verre à moitié vide et peut minimiser les aspects positifs d'une situation dans sa prise de décisions. La prudence est souvent associée à des peurs, parfois excessives.
<b>Rapprochement</b>	<i>Eloignement</i>	L'action de cette personne est motivée par l'attraction d'une situation désirée.
<b>Rationnel</b>	<i>Consensuel</i>	Une personne rationnelle aime l'ordre, les règles, les procédures, le contrôle et la précision. Orientée « tâches », son travail est synonyme de tâches consécutives à effectuer et de méthodes de travail à appliquer.
<b>Réactif (ou Rétroactif)</b>	<i>Proactif</i>	Une personne rétroactive agit en réaction à un événement.

<b>Recherche le changement</b>		Une personne qui recherche le changement préfère travailler dans un environnement apportant de la nouveauté, ayant une part d'inconnue ou à découvrir.
<b>Relativise (minimisation)</b>		Une personne ayant une tendance à relativiser atténue la réalité ou les conséquences d'un acte ou d'une décision. On parle de minimisation.
<b>Remise en question (prise de recul)</b>	<i>Déterminé</i>	Une personne dans la remise en question prend du recul ou reconsidère une situation pour constater un problème ou une difficulté, identifier la source et trouver des solutions pour agir. Elle peut remettre en question ses choix.
<b>Respecte l'autorité</b>	<i>Autonome</i>	Une personne qui respecte l'autorité donne à sa hiérarchie une légitimité de fait.
<b>S'adapte à l'environnement</b>	<i>Prend des initiatives</i>	Une personne s'adaptant à son environnement de travail adopte un comportement différent en fonction des circonstances, du contexte ou de la situation pour respecter des normes ou processus qui ont fait leurs preuves ou qui sont imposés.
<b>Sauveur</b>		Une personne se plaçant dans un rôle de sauveur s'implique dans ses relations pour être acceptée et aimée de façon consciente ou inconsciente. Elle prend le rôle de sauveur lorsqu'une situation de persécuteur / victime existe.
<b>Sens du détail (Vision spécifique)</b>	<i>Vision globale</i>	Une personne adoptant une vision spécifique a le sens du détail. Si on lui confie un travail, elle souhaite connaître les actions précises qui lui incombent. Elle abordera la finalité globale des actions dans un second temps.
<b>Serein</b>	<i>Stressé</i>	Une personne étant de nature confiante connaît un stress ponctuel généré par des situations personnelles ou professionnelles de l'ordre de l'exceptionnel.
<b>Solitaire - Energie intérieure</b>	<i>Besoin de contacts - Energie extérieure</i>	La personne va se ressourcer sans interaction avec autrui.
<b>Stress émotionnel</b>		Le stress émotionnel est biologique, il s'exprime par le corps: sueurs froides, raideurs dans le cou, insomnies, pleurs, douleurs abdominales. Dans la gestion du stress, il peut être un détecteur du processus en cours.
<b>Stress freinant</b>	<i>Stress moteur</i>	Une personne pour qui le stress est un frein voit ses performances intellectuelles et/ou physiques diminuer ; cela peut affecter également sa motivation dans l'action ou créer un blocage.
<b>Stress lié au temps</b>		Le stress lié au temps trouve sa source dans une suractivité ou impression de suractivité causée par un excès ou une défaillance dans la gestion de son temps : difficulté d'organisation ou de hiérarchisation, faible délégation.

<b>Stress psychologique</b>		Le stress mental est un stress psychologique dérivé de pensée automatiques qui se mettent en place de façon inconsciente chez l'individu : généralisations, a priori, distorsions, maximalisations...
<b>Stress moteur</b>	<i>Stress freinant</i>	En situation stressante, une personne pour qui le stress est moteur voit ses capacités augmenter et ses performances intellectuelles et/ou physiques croître ; cela peut développer un surcroît de motivation. Un stress moteur ne peut s'envisager que de façon conjoncturelle et non structurelle.
<b>Stress relationnel</b>		Le stress relationnel est une cause du stress : social, il est lié aux relations entretenues avec autrui au travers d'une communication défailante, ou l'absence de communication.
<b>Stressé</b>	<i>Serein</i>	Une personne étant d'un naturel stressé connaît un stress chronique généré par des situations personnelles ou professionnelles d'ordre courant.
<b>Suiveur</b>	<i>Leader</i>	Un profil suiveur est dans l'application de mesures et de décisions prises.
<b>Victime</b>		Une personne victime se place dans ce rôle de façon intentionnelle ou non. Elle peut aussi y être incitée. Elle se sent impuissante face à son environnement professionnel. Elle considère ne pas être responsable de ce qui lui arrive avec la sensation de subir.
<b>Vision globale</b>	<i>Sens du détail (Vision spécifique)</i>	Une personne adoptant une vision globale adopte une vue d'ensemble et a un esprit de synthèse. Si on lui confie un travail, elle souhaite connaître l'objectif global et préfère aborder les moyens d'atteindre l'objectif dans un second temps.

Questions et commentaires en lien avec le dictionnaire :