



Diagnostic Personnel de Résistance (DPR®)

Contexte



Leadership

SPIDERMAN BATMAN



Déontologie

En concevant ce Diagnostic Personnel de Résistance (DPR®) aux Jeux Psychologiques, les auteurs ont travaillé dans les limites d'un cadre déontologique strict.

Tous les commentaires et toutes les suggestions que propose ce document ont pour but de fournir aux lectrices et aux lecteurs des informations pour éviter les tensions relationnelles qui participent à la dégradation de la qualité de vie professionnelle et personnelle.

Le terme « Jeux Psychologiques » indique que les questionnaires et le Diagnostic ont été construits à partir de travaux sérieux et reconnus : Ceux du Dr. Stephen B. Karpman, de l'école d'Analyse Transactionnelle, concepteur du modèle KPM® (Karpman Process Model) et auteur du célèbre Triangle de Karpman que de très nombreux professionnels de l'accompagnement utilisent au quotidien. Stephen Karpman détient le titre de Medical Doctor (MD) et a obtenu deux fois le prix ITAA Eric Berne Memorial Scientific Award pour la pertinence de ses travaux (1972 et 1979).

En aucun cas, il ne s'agit de juger ou de critiquer ce qui pourrait relever de choix de vie plus ou moins conscients. Chaque personne conserve son libre arbitre et peut décider de la façon dont elle souhaite, ou non, utiliser les analyses et les recommandations qui sont fournies dans ce Diagnostic.

Des Coachs et des Formateurs ont été spécialement formés et entraînés pour utiliser cet outil et le proposer à leurs publics respectifs au cours de leurs séances de coaching ou de formation.



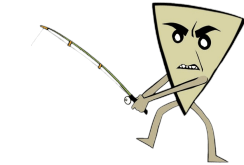
Hameçons

Persécuteur

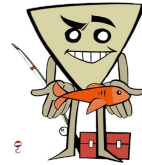
Sauveur

Victime

Résistance aux Jeux Psychologiques



81



63



31



80



50



65

Réactions

Persécuteur

Sauveur

Victime

Compétences compassionnelles

PSV+

P+ 50



S+ 81

63

V+ 56

Activation des rôles

P

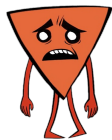
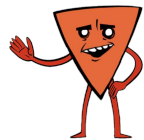
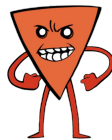
S

V

75

88

31

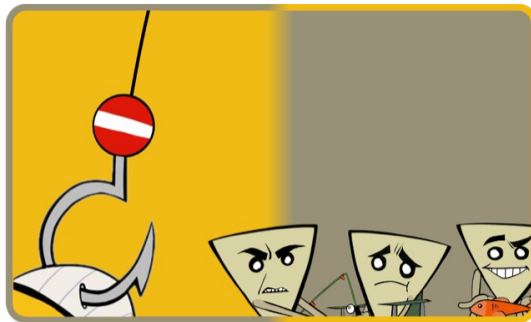


Persécuteur

Sauveur

Victime

Résistance aux Jeux Psychologiques



Votre résistance actuelle	Hameçons		Réactions	
	Persécuteur	81	80	Persécuteur
	Sauveur	63	50	Sauveur
	Victime	31	65	Victime

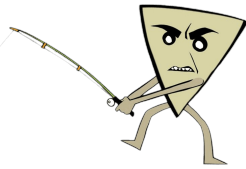


Hameçons



Le Triangle Dramatique du Dr. Karpman est un outil pertinent pour analyser la dynamique des relations humaines. Les trois rôles, Persécuteur, Sauveur et Victime, lorsqu'ils sont joués par les personnes que nous côtoyons, sont considérés comme des hameçons auxquels nous pourrions être susceptibles de mordre. Cela signifie que nous sommes au risque de nous laisser embarquer dans des Jeux Psychologiques sans vraiment nous en rendre compte.

Hameçon **Persécuteur**



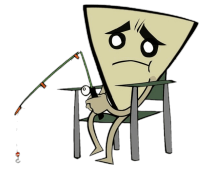
Ce rôle est, pour certaines personnes, un hameçon émotionnel puissant. Les réponses que vous avez fournies vous aideront à identifier si vous supportez plutôt bien les comportements liés à ce rôle, ou si, au contraire, vous avez tendance à vous laisser atteindre par ce genre d'attitudes comme l'agressivité, l'ironie, les sarcasmes, les remarques désobligeantes et autres réflexions désagréables qui tendent à rabaisser ou à dégrader les autres sans ménagement.

Hameçon **Sauveur**

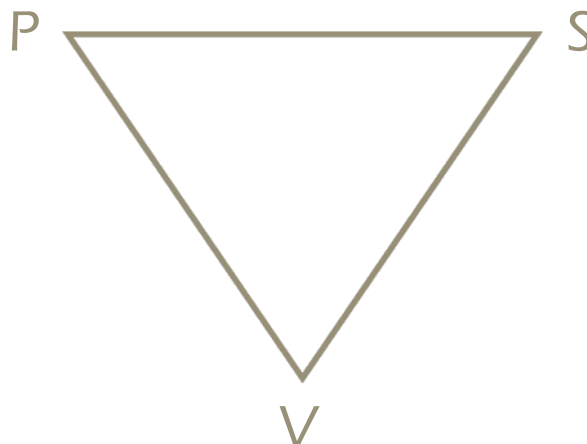


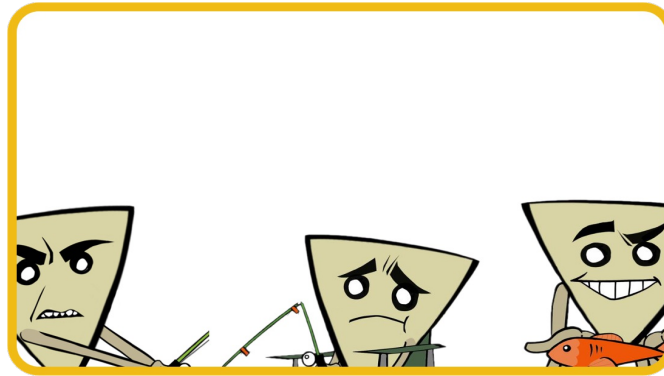
Ce rôle est parfois vécu comme un appât émotionnel irritant. Les réponses que vous avez fournies vous aideront à identifier si vous supportez plutôt bien les comportements liés à ce rôle, ou si, au contraire, vous avez tendance à vous laisser atteindre par ce genre d'attitudes comme par exemple : Vous aider sans que vous l'ayez demandé, vous montrer une affection un peu condescendante, ou encore vous trouver des justifications dont vous n'aviez pas besoin, vous rendre des services un peu trop généreux.

Hameçon **Victime**



Le rôle de Victime fait partie des comportements particulièrement déstabilisants et dérangeants. Les réponses que vous avez fournies vous aideront à identifier si vous supportez plutôt bien les comportements liés à ce rôle, ou si, au contraire, vous avez tendance à vous laisser atteindre par ce genre d'attitudes comme se plaindre sans faire de demande claire, s'afficher comme impuissant, ne pas assumer ses actes en faisant porter la responsabilité de ses difficultés sur les autres ou la vie.



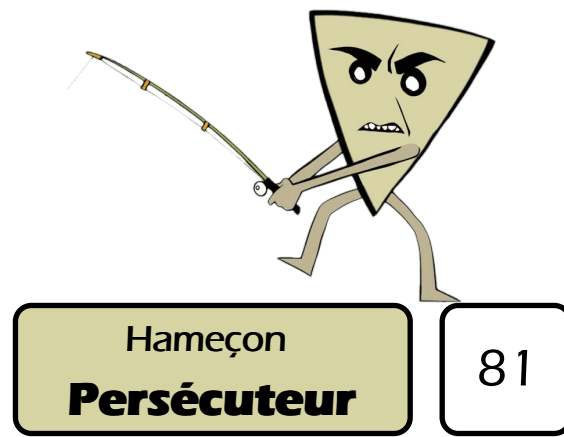


Votre résistance aux Hameçons

Une des premières informations à connaître sur soi-même est le degré de sensibilité et de résistance aux trois hameçons Persécuteur, Sauveur et Victime envoyés par les autres. En répondant aux questions posées, vous pourrez plus aisément identifier votre degré de sensibilité et de résistance.

Plus votre score est bas et plus cela signifie que vous devrez travailler pour apprendre à résister à cette hameçon pour éviter de vous laisser embarquer dans des Jeux.

À l'inverse, un score élevé indique une bonne résistance aux hameçons. Vous minimisez ainsi les risques d'entrer dans le Triangle Dramatique et les Jeux Psychologiques.



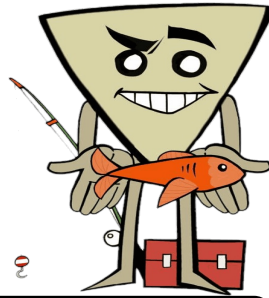
Votre score indique une bonne résistance au rôle de Persécuteur, c'est à dire que vous savez plutôt bien résister aux comportements attaquants que pourraient montrer certains de vos collaborateurs ou responsables évitant ainsi des conséquences négatives sur vous ou vos interlocuteurs.

Face à des comportements de jeux de pouvoir ou d'intimidation ou encore des attaques frontales, vous semblez avoir développé une stratégie très efficace de résistance à ces provocations. Vous semblez résister sans effort, quand l'attaque n'est pas intentionnellement destructrice, à l'envie de mordre à ce qu'on appelle l'hameçon Persécuteur évitant ainsi de rentrer dans le jeu de l'autre en répondant de façon inappropriée.

Dans votre position de manager, vous êtes probablement amené à entrer en contact avec des personnes qui jouent la carte de l'intimidation. Il est essentiel pour vous d'entretenir vos stratégies personnelles de prise de recul sans basculer dans le rapport de forces. Votre score, sur cette dimension des relations, décrit une très bonne prise de contrôle dans les échanges et les moments difficile. Ceci contribue à garder intactes votre image et votre légitimité de manager.

Vous avez compris qu'il est essentiel d'anticiper les situations les plus à risque dans votre vie de leader. Poursuivez le travail personnel déjà entrepris pour identifier ces hameçons et leur différentes formes et garder votre clairvoyance pour éviter de vous laisser accrocher.

Par exemple, vous pouvez parfaire encore vos compétences lorsque vous êtes en situation de management avec une collaboratrice ou un collaborateur qui utilisent des provocations hostiles. Exercez-vous à leur proposer habilement un terrain relationnel plus sain en évitant le piège de la leçon de morale. Inventez de nouvelles formes de recadrage positif pour aider ces personnes à se passer du rôle de Persécuteur lorsqu'elles évoluent dans votre équipe. Vous trouverez dans ce diagnostic une rubrique appelée "Vos compétences compassionnelles", dans laquelle se trouvent de précieuses informations sur votre capacité à agir de cette manière et probablement quelques pistes de travail.



Hameçon
Sauveur

63

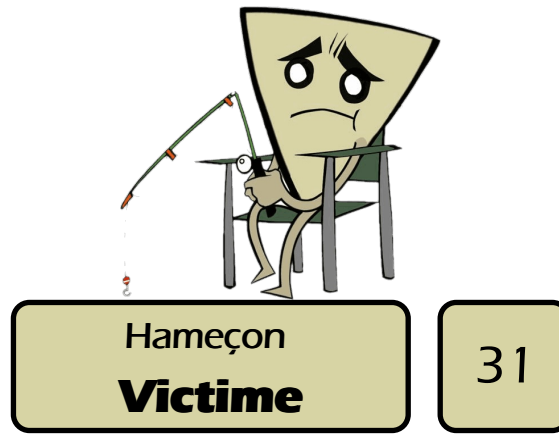
Vos choix de réponses au questionnaire indiquent une assez bonne résistance au rôle de Sauveur, c'est à dire que vous semblez assez peu sensible aux attitudes de faux soutien de condescendance ou de sacrifice que pourraient jouer certains de vos collaborateurs ou responsables.

Il arrive dans la position de leader que des interlocuteurs, de manière plus ou moins flagrante, jouent la carte qu'on appelle Sauveur. Elle se joue de deux façons singulières :

1. Flatter son interlocuteur en lui trouvant des alibis et justifications lorsqu'il se trouve en difficultés ou dans le doute.
 2. Lui proposer un soutien intrusif, voler à son secours alors que ce n'est absolument pas souhaité.
- Ces deux approches peuvent avoir pour conséquence de générer une forme de dépendance affective qui devient d'autant plus embarrassante qu'elle n'est pas le résultat d'une demande de votre part.

Votre score indique que face à ce type de démarche, vous avez développé des moyens efficaces pour garder votre réserve. Vous évitez ainsi la plupart du temps de vous laisser atteindre et de vous compromettre dans des échanges stériles. Si cette bonne résistance est un bon point de départ, votre score ne nous dit pas si vous parvenez à inverser le processus en incitant l'autre à se départir de son rôle de Sauveur. Votre score dans la rubrique "Vos compétences compassionnelles" sur l'item S+ vous en dira davantage à ce sujet assorti de quelques suggestions de travail personnel le cas échéant.

Si vous souhaitez entretenir votre résistance à ce type de provocations appelées « hameçons Sauveur », une démarche à entreprendre consiste à vérifier si vous savez les détecter sous toutes leurs formes et variantes possibles comme par exemple : Un collaborateur ou un collègue bien intentionné qui intervient dans vos projets et prérogatives "juste pour aider", une autre qui vous donne des informations bruits-de-couloirs « juste pour votre information » ou encore une autre qui croit nécessaire de vous mettre en garde alors que vous n'êtes pas inquiet . Il va sans dire que ce genre de comportements peuvent également être ceux de votre hiérarchie qui investit, trop souvent à votre goût, votre territoire pour prodiguer des conseils dont vous n'avez pas besoin, voire pour faire une partie du job à votre place. Si vous identifiez ce genre de comportements, c'est peut-être dans ces situations que vous pourriez gagner encore des points en résistance car notre sensibilité aux hameçons dépend également du type d'interlocuteurs qui les pratiquent avec nous.

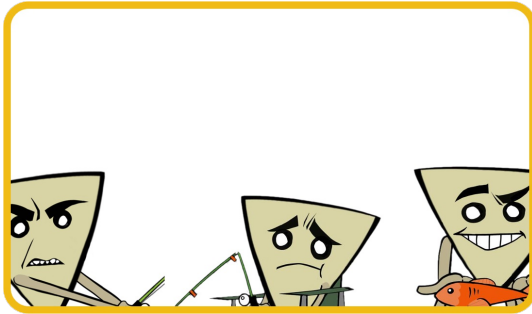


Votre score indique une faible résistance au rôle de Victime éventuellement joué par vos collaborateurs ou par des acteurs de vos projets.

En se référant aux réponses que vous avez fournies, il semblerait que vous seriez assez vite en difficulté et déstabilisé si vous deviez diriger une équipe dans laquelle des collaborateurs passaient trop de temps à se lamenter sur leur sort et à se plaindre de ce qui leur manque. Cela indique vous avez probablement une résistance plutôt fragile face au personne qui jouent la carte de l'impuissance ou de la non-responsabilité. En présence de personnes qui adoptent cette démarche plaintive, l'erreur serait de réagir viscéralement sans prise de distance.

Parmi les conséquences probables existe le risque de perdre beaucoup d'énergie et de temps dans des émotions parasites. Une autre conséquence fâcheuse serait d'avoir tendance à mettre dans la même catégorie les collaborateurs qui geignent pour obtenir de l'attention et ceux qui sont authentiquement en demande d'aide ou en difficulté.

Si vous souhaitez augmenter votre résistance au jeu Victime, en regard des résultats de votre diagnostic, il est particulièrement important de vous familiariser avec toutes les variations possibles du rôle de Victime et d'en maîtriser l'impact sur vous. L'identification en temps réel du phénomène vous permettra de gagner en lucidité et de commencer à entrevoir les stratégies possibles face à ce genres de comportements Victime. S'agit-il de collaborateurs qui se découragent très vite et trainent les pieds ? S'agit-il de membres de votre équipe qui font preuve d'un défaitisme contagieux et passent davantage de temps à se plaindre de ce qui leur manque au lieu de faire avec ce qu'ils ont déjà ? Peut-être qu'il s'agit de personnes extérieures à votre équipe, comme un supérieur hiérarchique dont la tendance au rôle Victime pourrait plomber le moral de vos troupes.



Recommandations et pistes de travail pour votre résistance aux hameçons

Auto-Coaching

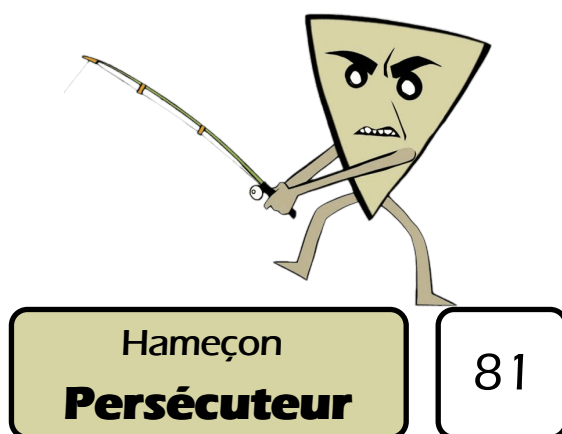
En suivant les quelques conseils qui vous sont donnés dans ce Diagnostic, vous pouvez commencer à faire un travail en solo pour améliorer ou entretenir votre résistance face aux interlocuteurs qui jouent des rôles du Triangle Dramatique.

Coaching

Si vous souhaitez travailler sur votre résistance aux trois hameçons dans le cadre de quelques séances de coaching ciblées, un ou une Coach qui a été spécialement formé.e au Triangle de Karpman et qui est accrédité.e au Diagnostic Personnel de Résistance, peut vous accompagner.

Formation

Si vous souhaitez plutôt travailler à vous former aux outils de la résistance aux hameçons, un Formateur ou une Formatrice spécialement entraîné.e au Triangle de Karpman et accrédité.e au Diagnostic Personnel de Résistance, peut vous aider à monter en compétences.



S'auto-coacher :

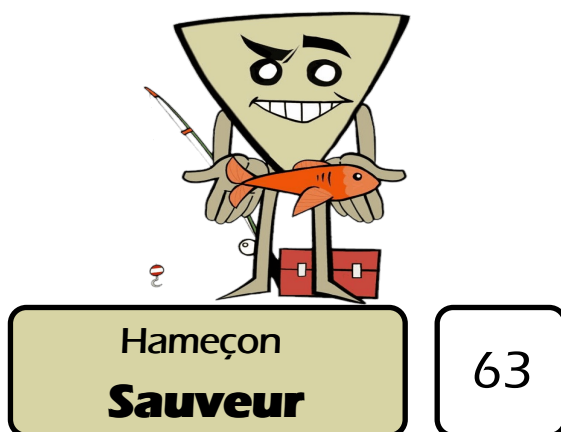
- 1 - Dénoncez, sans jugement ni colère, les comportements que vous estimez dégradants ou blessants, qu'ils soient le fait d'une personne de votre équipe, d'une tierce personne ou de votre hiérarchie
- 2 - Démontrer votre leadership en faisant une proposition constructive pour offrir une porte de sortie par le haut
- 3 - Évoquez, si besoin, les choses avec lesquelles vous êtes en opposition sur le fond car en désaccord avec les valeurs que vous souhaitez maintenir dans votre équipe

Se faire coacher pour :

- 1 - Repérer s'il reste certaines variantes d'hameçons Persécuteur auxquelles vous seriez encore sensibles dans des situations d'enjeu managérial tendu ou avec des personnes en particulier
- 2 - Étendre votre compétence à d'autres situations de management dans lesquelles elle serait utile
- 3 - Développer une approche encore plus fine de votre autorité et leadership selon les collaborateurs et les situations de votre quotidien de manager.

Se former à :

- 1 - La pratique du cadrage et du recadrage en situations difficiles
- 2 - Enrichir votre posture P+ et lui donner de nouvelles dimensions (Présence, Puissance, Pouvoir, force de Proposition, capacité à faire des Pactes, etc.)
- 3 - La maîtrise de l'art d'influencer positivement, au service du projet que vous pilotez, les personnes les plus hostiles.



S'auto-coacher :

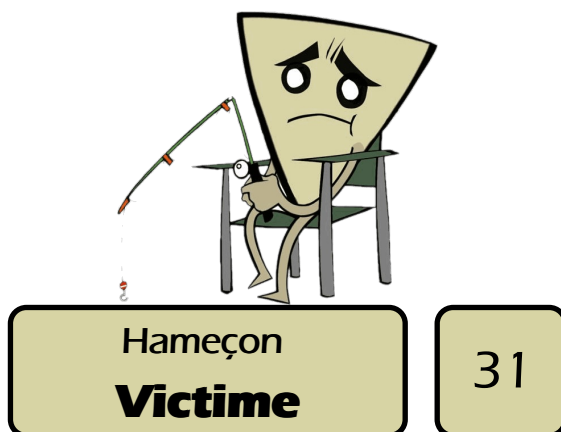
- 1 - Trouvez l'intention positive de vos collaborateurs ou de vos hiérarchiques qui jouent à Sauveur et remerciez-les sincèrement pour cela
- 2 - Montrez-leur que vous êtes un leader autonome et que vous savez demander de l'aide si besoin
- 3 - Soyez factuelle et ferme sur vos positions pour fermer la porte au rôle de Sauveur sans blesser la personne derrière le rôle

Se faire coacher pour :

- 1 - Repérer s'il reste certaines variantes de provocations Sauveur auxquelles vous seriez encore sensible lorsque vous êtes en posture de leadership
- 2 - Utiliser votre bonne résistance pour vous préparer si vous étiez en présence d'interlocuteurs qui activent des variantes auxquelles vous seriez encore sensible
- 3 - Identifier si, au-delà de ne pas mordre aux hameçons Sauveur, vous avez mis en place une stratégie de gestion particulière de la relation avec vos collaborateurs qui seraient coutumiers de ce genre de comportements

Se former à :

- 1 - La pratique de la régulation face à la provocation Sauveur
- 2 - Perfectionner votre posture S+ et la modéliser pour vos collaborateurs
- 3 - Développer l'art d'influencer positivement, c'est à dire au service de votre projet et de leur motivation, vos collaborateurs qui joueraient le rôle de Sauveur



S'auto-coacher :

- 1 – Accordez à vos collaborateurs ou autres types d'interlocuteurs qui jouent Victime, un crédit d'intention : l'intention de trouver une solution à leur détresse
- 2 – Positionnez-vous en manager-coach et posez des questions plutôt que de chercher à répondre
- 3 – Prenez le temps d'être émotionnellement stable et demandez à la personne ce dont elle a besoin (Sans pour autant laisser entendre que vous allez satisfaire ce besoin)


Se faire coacher pour :

- 1 - Identifier les raisons de cette sensibilité encore importante aux provocations de type Victime et face à quels interlocuteurs cette sensibilité est la plus importante.
- 2 - Mettre de la distance entre vous et ce que vous expérimentez lorsque vous êtes en présence de collaborateurs ou de hiérarchiques qui activent ce genre d'hameçons.
- 3 - Faire la part des choses entre les intentions et les motivations de ceux qui jouent ce rôle avec vous et le rôle lui-même.

Se former à :

- 1 - L'étude des différentes formes d'Hameçons Victime que l'on peut rencontrer en tant que leader d'équipe
- 2 - La pratique de ces hameçons dirigés vers votre position de leader d'équipe pour mieux les comprendre et les esquiver
- 3 - La seconde étape du protocole de gestion des hameçons Victime

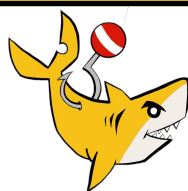
Réactions



Quels que soient les hameçons auxquels nous sommes sensibles, la question qui suit est :
 Comment résistons-nous à nos propres réactions lorsque les autres jouent des rôles en notre présence, que ces rôles nous soient directement adressés ou non ?

En mordant aux hameçons nous rentrons dans le Triangle Dramatique et nous participons au Jeu lancé par les autres !

Réaction en **Persécuter**



Lorsque nous ne parvenons pas à résister à la tentation de répondre à un rôle joué par les autres, notre réponse est peut-être teintée de comportements Persécuter, même si ce n'est pas notre intention. Nous renvoyons alors des propos plus secs et plus agressifs qu'à l'accoutumé. Les réponses que vous avez fournies communiquent des informations qui permettent d'évaluer cette tendance, plus ou moins forte selon les personnes.

Réaction en **Sauveur**

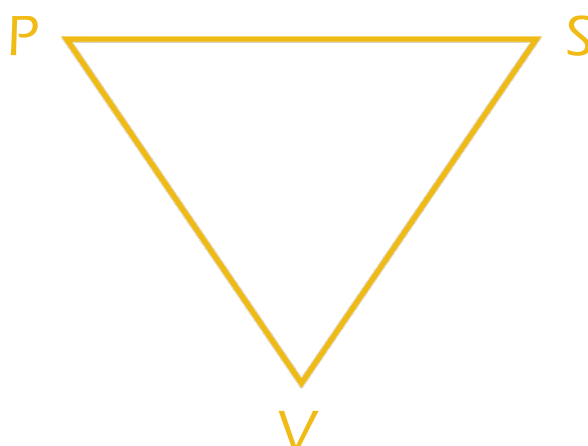


Lorsque nous ne parvenons à résister à la tentation de répondre à un rôle joué par les autres, notre réponse est peut-être teintée de comportements Sauveur, même si ce n'est pas notre intention. Nous avons alors tendance à devancer les désirs et les besoins des autres ou à rendre des services qui nous coûtent trop d'énergie et de temps. Les réponses que vous avez fournies communiquent des informations qui permettent d'évaluer cette tendance, plus ou moins forte selon les personnes.

Réaction en **Victime**



Lorsque nous ne parvenons à résister à la tentation de répondre à un rôle joué par les autres, notre réponse est peut-être teintée de comportements Victime, même si ce n'est pas notre intention. Nous nous focalisons alors davantage sur nos problèmes et nos difficultés que sur les solutions possibles pour en sortir. Les réponses que vous avez fournies communiquent des informations qui permettent d'évaluer cette tendance, plus ou moins forte selon les personnes.



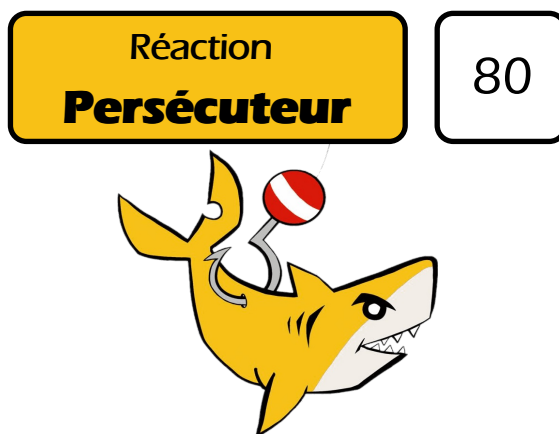


Votre résistance à vos propres réactions

Vos réponses aux questions posées dans ce questionnaire indiquent dans quelle mesure vous parvenez à résister au besoin, parfois inconscient, de réagir aux hameçons envoyés par les autres.

Plus votre score est élevé, plus cela indique la facilité que vous déclarez avoir pour résister à réagir et à répondre aux hameçons.

A l'inverse, plus votre score est bas et plus vous dites éprouver des difficultés à vos propres réactions lorsque vous êtes confrontés, directement ou indirectement, à des hameçons.



Votre score indique une certaine aisance pour résister à répondre avec le rôle de Persécuteur si des collaborateurs jouaient des rôles du Triangle Dramatique.

D'après vos réponses, il semblerait que votre mode de réponse en cas de communication dysfonctionnelle à votre égard soit rarement la contre-attaque. Cette répartie malvenue ne se manifesterait chez vous que très peu. Selon les personnes, cette réaction appelée rôle Persécuteur peut prendre diverses formes comme par exemples : Une répartie trop sèche, une critique ou une accusation sans ménagement, une colère dirigée contre l'autre et d'autres variantes possibles.

Ce diagnostic démontre que vous parvenez plutôt bien à éviter de montrer ce visage à vos équipes et collaborateurs. Votre image de leader ne subit sans doute pas les conséquences fâcheuses, pour une personne en responsabilités, d'entrer dans le Triangle Dramatique par ce rôle agressif. Prendre part aux Jeux Psychologiques initiés par nos collaborateurs ou interlocuteurs dans le cadre de nos responsabilités managériales compromet notre leadership et nous perdons la légitimité nécessaire dont nous avons besoin pour mener les projets et les challenges dont nous avons la conduite.

Si, comme votre score l'indique, vous ne réagissez que très peu par le rôle de Persécuteur aux rôles joués par les autres, prenez le temps de vérifier si vous y répondez de façon neutre ou si vous y répondez en adoptant l'un des deux autres rôles. Les deux scores suivants dans cette rubrique vous donneront des indications à ce sujet. Bien sûr l'idéal est de montrer de la résistance à entrer dans les jeux sur les trois rôles, pas seulement sur celui de Persécuteur.

Entraînez-vous à observer cet aspect des choses dans votre quotidien de responsable et à mesurer si votre résistance à jouer le rôle de Persécuteur est à compléter par un travail de neutralisation de vos réactions éventuelles en mode Sauveur ou Victime.



Réaction
Sauveur

50



Votre score indique une aisance encore moyenne pour résister à répondre avec le rôle de Sauveur si vos collaborateurs ou interlocuteurs professionnels jouaient avec vous des rôles du Triangle Dramatique.

En répondant aux questions posées dans ce questionnaire, vous avez indiqué que lorsque vous réagissez aux rôles éventuels joués par vos collaborateurs ou interlocuteurs professionnels, vous le feriez encore parfois par le rôle de Sauveur. Cette tendance peut alors se caractériser par le réflexe de prendre à votre charge une part de travail trop élevée par rapport aux personnes que vous encadrez afin de sécuriser l'avancée des dossiers. Une autre facette de ce rôle s'observe dans une tendance à la surcharge de travail vécue comme un sacrifice indispensable pour la bonne conduite des projets.

Si l'intention est louable, le risque de vous retrouver dépassé par la charge ou découragé par l'absence de reconnaissance pour vos sacrifices est à prendre en considération. Sans compter que vos collaborateurs pourraient interpréter que vous « préférez » assumer toutes ces responsabilités supplémentaires et adopter la mauvaise habitude de compter sans réserve sur votre dévouement et d'attendre que vous preniez l'initiative de voler à leur secours lorsqu'il y a des tensions, des retards ou des problèmes.

Dans la mécanique des Jeux Psychologiques, le rôle de Sauveur est adopté la plupart du temps en écoutant une croyance selon laquelle on devra se sacrifier pour le groupe car il ne peut en être autrement. Sur le plan relationnel, répondre par le rôle de Sauveur lorsque des collaborateurs jouent des rôles du Triangle Dramatique revient à participer aux Jeux Psychologiques que d'autres ont initiés et à dégrader son leadership. Sauver les autres ou sauver les projets de cette façon finit invariablement par retomber sur la personne qui au yeux du monde « en fait trop ».

Si ce type de situations vous semble encore un peu familier, prenez le temps de chercher une juste distance et à vous fixer quelques limites. Votre légitimité auprès de votre l'équipe et des personnes à qui vous répondez, n'en sera que renforcée car vous serez [concentré / concentrée] en priorité sur ce qui relève de votre responsabilité sans chercher à sauver les situations ou ceux qui jouent éventuellement des rôles du Triangle Dramatique.

Recherchez comment et quand offrir le soutien suffisant à la tâche et rendre des services appropriés à votre statut sans que cela ne soit une réaction réflexe à des rôles joués par les autres et plus jamais au détriment de vos propres priorités.



Réaction
Victime

65



Votre score indique une certaine aisance pour résister à répondre avec le rôle de Victime si des collaborateurs ou interlocuteurs professionnels jouaient des rôles du Triangle Dramatique.

D'après vos réponses, si des interlocuteurs professionnels ou des collaborateurs jouaient des rôles du Triangle Dramatique, vous disposez d'une bonne retenue pour éviter de réagir en adoptant vous aussi l'un des trois rôles appelé rôle de Victime. Ce rôle qui consiste principalement à présenter sa situation comme ingérable et se montrer dans l'incapacité de faire ce qui doit l'être n'est que rarement votre réponse aux Jeux Psychologiques initiés par les autres. En arrivant à ce point de lecture de votre diagnostic, vous devez commencer à identifier la logique du Triangle Dramatique. Voici trois exemples de situations possibles :

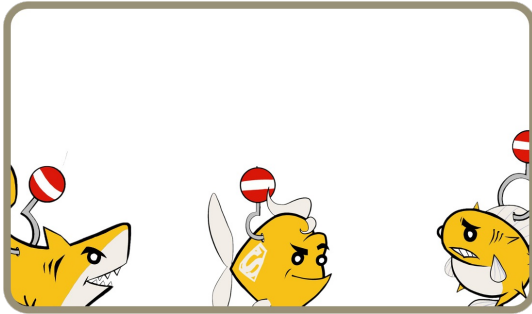
1/ Vos interlocuteurs jouent le rôle de Persécuteur et se montre agressif. Leur répondre sur un mode Victime en vous présentant comme impuissant serait une façon malencontreuse de rentrer dans leur Jeu. Votre score indique que vous ne le faites pas ou très peu.

2/ Vos interlocuteurs adoptent le rôle de Sauveur en vous apportant une aide condescendante ou vous critique mais-c'est-pour-votre-bien. Une réponse vous montrant affaibli suivie d'un remerciement triste pour ce faux soutien pourrait faire les affaires de votre interlocuteur ou interlocutrice. Vous semblez être à l'abri de cela, le plus souvent.

3/ Les personnes se présentent en Victimes impuissantes, se plaignent de n'arriver à rien et de la malchance. Vous semblez savoir résister à les rejoindre dans leurs plaintes et leur pessimisme.

Vous disposez donc d'atouts personnels pour aboutir à un bon niveau de self-control. En effet, vous avez le potentiel pour viser le défi suivant : Ne quasiment plus jamais rentrer par le rôle de Victime dans les Jeux Psychologiques initiés par vos interlocuteurs à la recherche de conflits de territoire ou de jeux de pouvoirs. Vous avez les outils pour éviter le risque d'être pointé du doigt et peut-être jugé comme une personne trop peu sûre d'elle pour assumer des responsabilités de leader.

Lorsque des Jeux Psychologiques se déroulent en votre présence, il vaudra toujours mieux faire partie des spectateurs que des acteurs qui sont eux très exposés aux conséquences négatives de ce genres de relations. Reste donc à vérifier votre score de réactions aux rôles de Persécuteur et Sauveur pour compléter ce bon score.



Recommandations et pistes de travail pour votre résistance à vos propres réactions

Auto-Coaching

En suivant les quelques conseils qui vous sont donnés dans ce Diagnostic, vous pouvez commencer à faire un travail en solo pour améliorer ou entretenir votre capacité à résister à répondre trop spontanément lorsque des personnes de votre équipe jouent des rôles du Triangle Dramatique.

Coaching

Si vous souhaitez travailler cette prise de recul dans le cadre de quelques séances de coaching ciblées, un ou une Coach qui a été spécialement formé.e au Triangle de Karpman et qui est accrédité.e au Diagnostic Personnel de Résistance, peut vous accompagner.

Formation

Si vous souhaitez plutôt vous former aux stratégies de réponses face aux hameçons, un Formateur ou une Formatrice spécialement entraîné.e au Triangle de Karpman et accrédité.e au Diagnostic Personnel de Résistance, peut vous aider à monter en compétences.



Réaction
Persécuteur

80



S'auto-coacher :

- 1 – Vérifiez votre capacité à rester ferme et solide sans verser dans l'agressivité ou la contre-attaque
- 2 – Observez les moments où vous avez dû lutter pour éviter de jouer ce rôle et modélisez cette bonne pratique quitte à noter votre « méthode » dans un carnet
- 3 – Parlez de cette compétence avec quelqu'un. Rien de tel pour faire évoluer une pratique positive que de la formuler et la valoriser à haute-voix

Se faire coacher pour :

- 1 - Travailler sur les catégories d'hameçons auxquels vous pourriez être encore sensible dans le cadre de votre pratique managériale
- 2 - Identifier les quelques circonstances de votre vie professionnelle dans lesquelles vous réagissez encore de façon négative et entraînez-vous à modifier vos réponses
- 3 - Développer en l'enrichissant, votre résistance déjà acquise pour gérer ce genre de circonstances

Se former à :

- 1 - Influencer positivement les personnes de votre équipe, et d'autres si besoin, qui jouent des rôles du Triangle Dramatique et tentent plus ou moins consciemment de vous embarquer dans une réaction Persécuteur
- 2 - Faire en sorte que les techniques que vous utilisez soient maîtrisées au point de s'intégrer naturellement à vos pratiques managériales
- 3 - Développer l'art de transformer les situations de Jeux Psychologiques en opportunités pour que vos collaborateurs progressent dans le travail d'équipe



Réaction
Sauveur

50



S'auto-coacher :

- 1 – A chaque fois que vous que vous avez envie d'en faire plus que vous ne devriez, posez-vous la question suivante : Que ce se passera-t-il vraiment si j'en fais moins ?
- 2 – Notez sur un carnet les fois oui votre « sauvetage » ne règle visiblement pas le problème ou a des conséquences négatives pour vous
- 3 – Revisitez la situation et imaginez ce qu'une intervention plus appropriée de votre part pourrait être. Faites ensuite cette nouvelle proposition pour remplacer la précédente

Se faire coacher pour :

- 1 - Faire le lien entre les hameçons auxquels vous êtes encore sensible et les réactions en mode Sauveur que vous ne parvenez toujours pas à contrôler
- 2 - Trouver en vous les ressources de lâcher-prise sur ce besoin de réagir en portant encore parfois secours
- 3 - Rester en maîtrise de vos émotions malgré l'impact des rôles que vous supportez le moins

Se former à :

- 1 - Identifier de façon autonome les réponses que vous pourriez encore faire en mode Sauveur lorsque vous exercez votre fonction de manager
- 2 - Apprendre de meilleurs approches managériales que celles de la surprotection ou du sacrifice
- 3 - Mettre en mouvement le protocole en trois étapes de Karpman et offrir un soutien à vos collaborateurs de nature à renforcer votre leadership



Réaction
Victime

65



S'auto-coacher :

- 1 – Notez vos réactions lorsque des rôles du Triangle Dramatique sont joués en votre présence et observez ce que vous proposez comme réponse aux joueurs
- 2 – Vérifiez votre capacité à rester dans une position de leadership positif et volontaire sans participer à la plainte ambiante
- 3 – Utilisez cette capacité pour inciter les autres membres de l'équipe à sortir du Triangle Dramatique

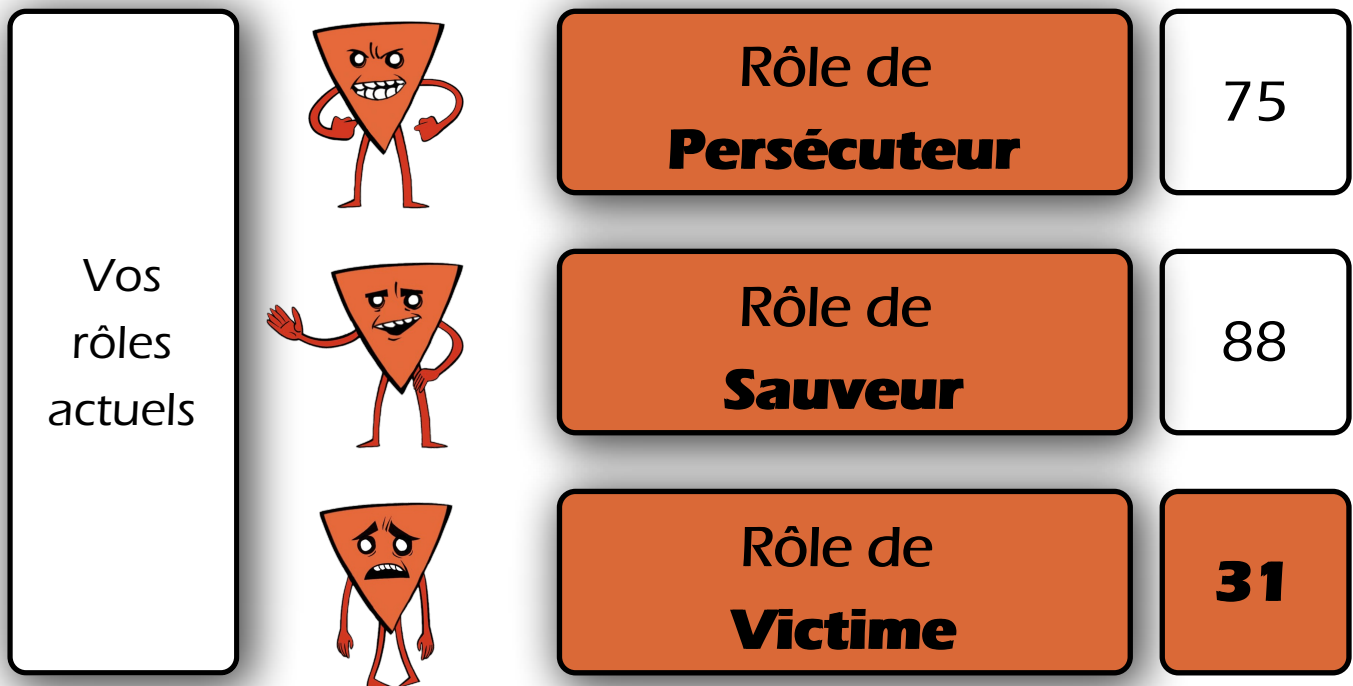
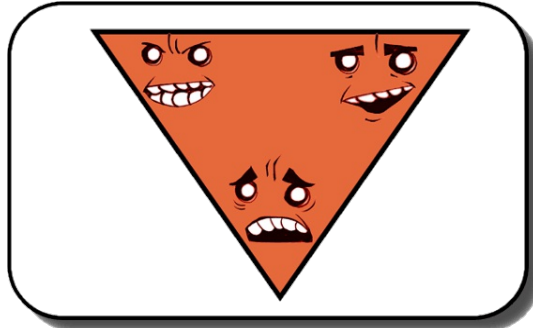
Se faire coacher pour :

- 1 - Travailler sur les catégories d'hameçons auxquels vous pourriez être encore sensible et vérifier que vous ne répondez pas avec le deux autres rôles : Sauveur et/ou Persécuteur
- 2 - Identifier les rares circonstances dans lesquelles vous réagissez encore en mode Victime et si cela est lié à des personnes en particulier de votre équipe ou de votre entourage professionnel
- 3 - Transformer le rôle de Victime parfois attendu par vos interlocuteurs (collaborateurs ou hiérarchique) en une position puissante et sincère

Se former à :

- 1 - Influencer positivement, dans vos fonctions de manager, les personnes qui jouent des rôles du Triangle Dramatique
- 2 - Faire en sorte que les techniques que vous utilisez soient si maîtrisées qu'elles en deviennent naturelles et modélisantes pour vos collaborateurs
- 3 - Pratiquer le Protocole de Karpman à trois étapes dans votre posture de leader.

Activation des rôles

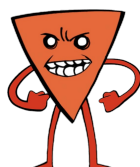


Activation des rôles



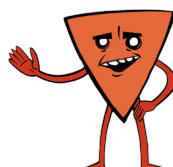
Ce n'est pas si facile que cela de rester calme et serein dans nos relations aux autres. Parfois, nous alimentons le conflit, sans pour autant en avoir l'intention consciente. Sans même répondre à un hameçon que les autres auraient envoyé, nous activons un ou plusieurs rôles du Triangle Dramatique. Le Dr. Steven Karpman distingue, dans son modèle du Triangle Dramatique, trois façons de participer au démarrage ou à l'entretien d'un conflit : en jouant le rôle de Persécuteur, en jouant le rôle de Sauveur ou en jouant celui de Victime.

Rôle de **Persécuteur**



Le rôle de Persécuteur est susceptible d'être celui que nous activons lorsque nous sommes sous pression sans pour autant qu'une autre personne n'ait joué un des trois rôles ou ne nous ait provoqué par l'envoi d'un hameçon. Dans les situations où l'enjeu est de se faire entendre des autres et de faire valoir sa position, certaines personnes peuvent activer le rôle principal de Persécuteur et faire preuve d'autorité excessive envers les autres, faire des réflexions désagréables ou se laisser aller à l'ironie. Elles pourraient alors être perçues par leur entourage comme parfois agressives et dures dans leur communication. Vos réponses aux questions posées dans le questionnaire permettent d'établir dans quelle mesure le rôle de Persécuteur est celui que vous activez.

Rôle de **Sauveur**

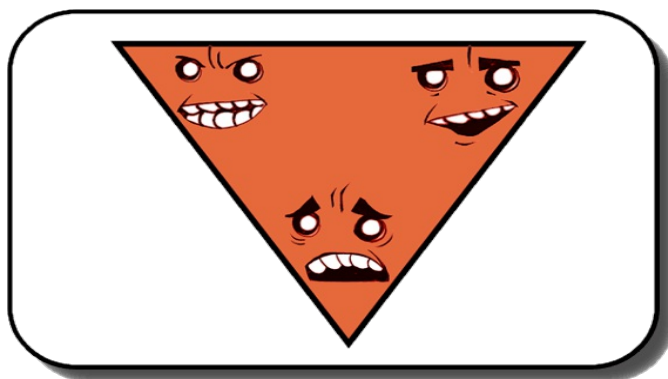


Le rôle de Sauveur est parfois celui que nous activons dans les situations où il y a des difficultés à surmonter sans pour autant qu'une autre personne n'ait joué un des trois rôles ou ne nous ait provoqué avec un hameçon. Ce rôle consiste à vouloir porter seule le poids des difficultés, à sacrifier son propre confort et à voler au secours des autres sans avoir vérifié au préalable qu'ils en aient besoin, dans le but, plus ou moins conscient, de se rendre indispensable et d'être remerciée. Le risque est de se retrouver pris au piège de ce rôle, soit en supportant les problèmes des autres qui finissent par en prendre l'habitude, soit en étant perçue par son entourage comme trop intrusif et insistant. Vos réponses aux questions permettent d'établir dans quelle mesure le rôle de Sauveur est celui que vous activez.

Rôle de **Victime**



Le rôle de Victime est susceptible d'être celui que nous activons dans les situations où l'enjeu est de s'affirmer, d'exprimer clairement ses difficultés et ses besoins. Dans ce genre de situations, certaines personnes pourraient avoir tendance à faire davantage entendre leurs plaintes et leurs problèmes que leurs demandes et leur volonté d'action. Elles pourraient alors être perçues par leur entourage comme parfois pesantes et faibles. Le risque serait d'être mis à l'écart des relations et des projets ou de voir des personnes mal intentionnées profiter du manque apparent de confiance en soi affiché par la personne qui joue le rôle de Victime. Vos réponses aux questions posées permettent d'établir dans quelle mesure le rôle de Victime est celui que vous activez.



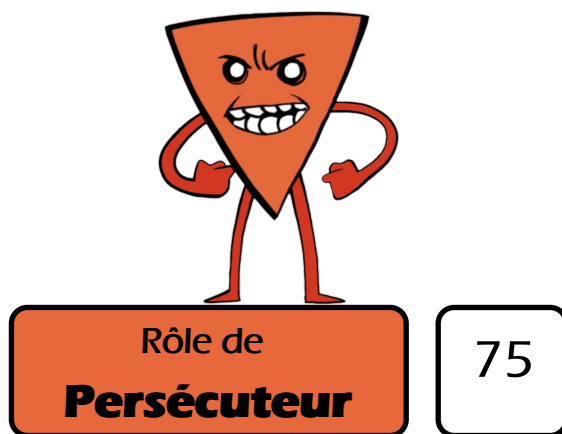
Votre activation des rôles

Nous avons tous appris dans la petite enfance comment obtenir ce que nous voulions, en imitant les adultes et leurs stratégies, elles-mêmes apprises dans leur propre enfance !

Cette habileté, qui nous était pardonnée lorsque nous étions petits, est parfois restée ancrée en nous et nous l'utilisons comme autant de raccourcis dans nos relations.

Les réponses que vous avez fournies aux questions, nous permettent de vous indiquer une probabilité sur le ou les rôles principaux que vous activez dans certaines situations relationnelles.

Ici, ce sont les scores bas qui sont une bonne nouvelle ! Ils indiquent une très faible tendance à activer les rôles sans avoir été provoqué. A contrario, les scores élevés indiquent, cette fois-ci, une forte tendance à l'activation de tel ou tel rôle du Triangle Dramatique.



Votre score indique une tendance à activer assez souvent le rôle de Persécuteur dans votre pratique du leadership.

Le traitement de vos réponses révèle que dans votre approche managériale votre style peut contenir de l'agressivité, de la critique directe, de l'autoritarisme ou du jeu de pouvoir. Dans des situations génératrices de colère ou de frustration vous semblez avoir du mal à résister au passage en force ou à l'intimidation de l'autre pour entamer un bras de fer dans lequel, le plus « fort » gagnera.

Si ce commentaire vous semble juste, alors vous faites partie de ces personnes qui se surprennent à faire escalader des conflits lorsque les enjeux sont forts et les situations tendues.

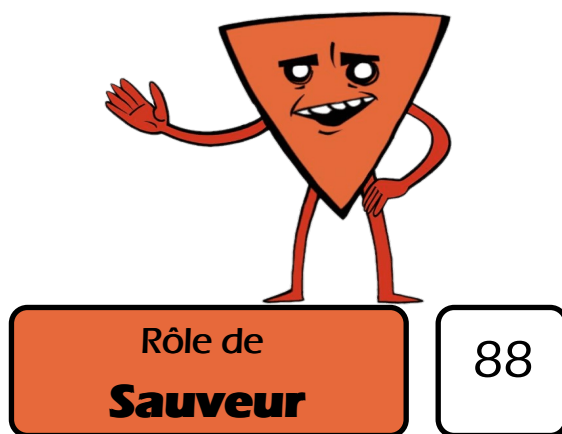
Le premier conseil consiste à vérifier dans quel cas vous optez pour le rôle de Persécuteur et les enjeux sous-jacents que vous cherchez alors plus ou moins consciemment à défendre. Prenez aussi le temps de mesurer les conséquences, qui peuvent être sérieuses, de l'activation de ce rôle sur vos interlocuteurs et sur votre image de leader. Bien sûr ce rôle intimidant conduit à supprimer autour de soi les contre-pouvoirs. C'est ce qui est, paradoxalement, pour vous la première source de mise en danger de votre positionnement.

Si vous désirez changer cette situation, votre objectif sera d'équilibrer votre capacité de résistance à l'activation des 3 rôles et pas seulement celui de Persécuteur.

Deux questions clés à vous poser :

1. Connaissez-vous une alternative au rôle de Persécuteur afin d'exprimer positivement vos enjeux et demandes ? S'il vous est difficile de répondre, cette question mène à la suivante :
2. À la lecture de cette section « Activation des rôles » de votre diagnostic, observez-vous que vous jouez aussi plus moins intensément les rôles Sauveur ou Victime ?

Si c'est le cas, c'est que vous avez développé dans votre management des stratégies plus ou moins conscientes de jeux de pouvoir qui diminuent votre image de leader. En effet, les rôles permettent d'obtenir des résultats rapides qui, à moyen et long terme, se dégradent car nos interlocuteurs finissent par voir que nous jouons des « cartes » psychologiques ou affectives pour parvenir à nos fins. Un travail personnel sur soi permet de réduire ce risque d'être [bloqué | bloquée] dans son évolution professionnelle à cause de cet aspect particulier du champ des compétences relationnelles.



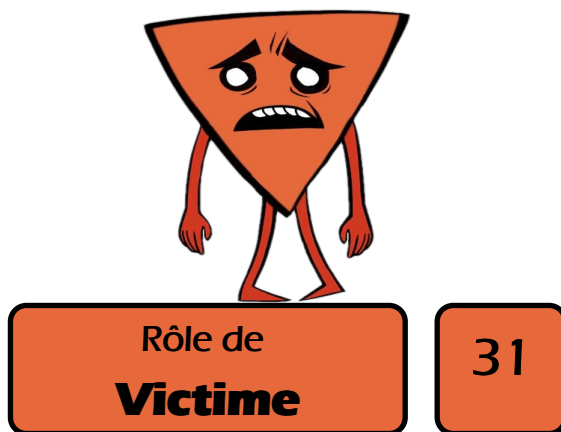
Votre score indique que le rôle de Sauveur fait partie intégrante de votre style de leadership.

Les réponses que vous avez fournies montrent que vous avez beaucoup de mal à faire la part des choses entre ce qui relève de votre responsabilité et ce qui engage celle de vos collaborateurs et interlocuteurs.

Votre score indique qu'il vous arrive souvent de basculer dans le sacrifice ou le dévouement inappropriés en faisant plus que votre part. Votre effort est alors mal dosé et vous prenez à votre charge des tâches « pour aider » qui ne sont pas dans vos responsabilités. À court terme, il y a des avantages à jouer le rôle de Sauveur puisque personne ne viendra vous reprocher d'en faire plus que vous ne devriez. À moyen et long terme, et vous en avez sûrement déjà fait l'expérience, vous courrez le risque que vos collaborateurs et commanditaires prennent l'habitude que vous sauviez les situations en vous sacrifiant ou attendent que vous voliez à leur secours en prenant, par exemple, une charge de travail supérieure à celle que vous avez déjà à assumer en tant que chef d'équipe. S'il vous arrive souvent d'adopter ce rôle de Sauveur, vous encourez alors ce risque qui peut conduire au burn-out et au découragement.

Si cette description présente des points communs avec votre style de management, il est intéressant d'observer quand et comment vous apportez un excès de soutien aux acteurs de vos projets.

Deuxième question importante : S'il vous arrive d'adopter le rôle de Sauveur, qu'en est-il des deux autres rôles du Triangle Dramatique, Persécuteur et Victime ? En effet, c'est la désactivation équilibrée des trois rôles qui permet de générer un management efficace et un leadership naturel.



Le Rôle de Victime n'apparaît qu'assez peu dans votre style de Leadership selon votre score.

Selon vos réponses vous n'êtes pas souvent dans la plainte et vous évitez, autant que faire se peut, de vous positionner en victime des événements. Votre management ne passe pas souvent par l'expression de votre découragement ou par des discours pessimistes. Même si cela reste très humain de se plaindre parfois, votre score démontre que c'est plutôt rare vous concernant, en tout cas, dans le contexte de vos responsabilités de leader.

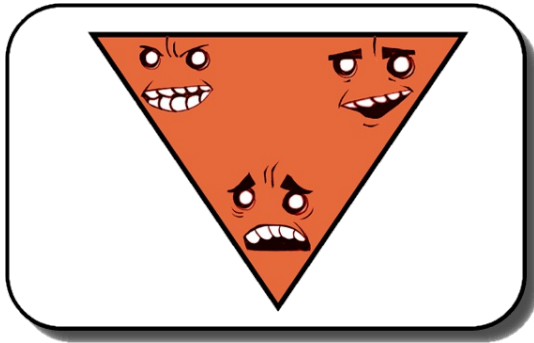
En évitant, le plus souvent possible, le rôle de Victime vous offrez à vos interlocuteurs et collaborateurs un cadeau relationnel précieux. En effet, lorsqu'un manager laisse le rôle de Victime prendre les commandes, les inévitables difficultés de la vie professionnelles sont évoquées dans une énergie basse et rarement accompagnées de perspectives optimistes ou de solutions.

Ainsi, en contrôlant assez bien ce rôle pour vous-même, non seulement vous préservez la dynamique de l'équipe que vous dirigez, mais vous épargnez également à votre image de leader d'être dépréciée par vos collaborateurs et vos hiérarchiques.

À toute bonne nouvelle de possibles réserves.

Si ces quelques lignes vous correspondent, une question importante à vous poser serait : Puisque vous savez comment ne pas vous plaindre, savez-vous cependant exprimer vos difficultés et vos doutes positivement ou seriez-vous plutôt du genre à le garder pour vous, par pudeur ou par choix ?

Allez jeter un œil sur la couleur de votre ceinture V+, dans la section suivante. Si vous y découvrez une ceinture noire ou marron, c'est que vous avez trouvé un bon équilibre pour rester vous-même dans l'adversité professionnelle et savez exprimer votre vulnérabilité sans basculer dans le rôle de Victime.



Recommandations et pistes de travail pour l'activation des rôles du Triangle Dramatique

Auto-Coaching

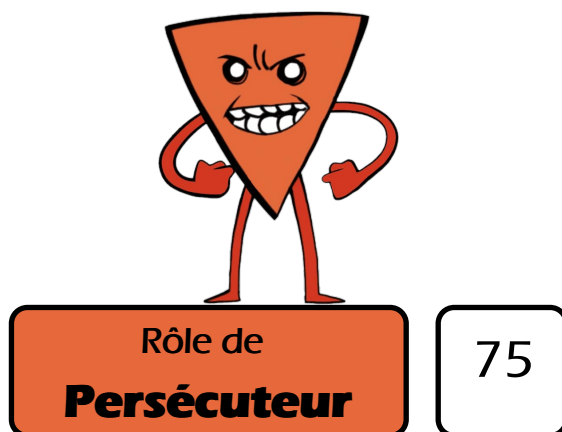
En suivant les quelques conseils qui vous sont donnés dans ce Diagnostic, vous pouvez commencer à faire un travail en solo pour éviter de rentrer dans le Triangle Dramatique alors que vous n'avez pas été provoqué.e. Des alternatives existent pour tenir à distance les rôles que vous jouez peut-être lorsque vous travaillez en équipe.

Coaching

Si vous souhaitez faire ce travail dans le cadre de quelques séances de coaching ciblées, un ou une Coach qui a été spécialement formé.e au Triangle de Karpman et qui est accrédité.e au Diagnostic Personnel de Résistance, peut vous accompagner.

Formation

Si vous souhaitez plutôt vous former aux techniques permettant de mieux gérer vos entrées dans le Triangle Dramatique, un Formateur ou une Formatrice spécialement entraîné.e au Triangle de Karpman et accrédité.e au Diagnostic Personnel de Résistance, peut vous aider à monter en compétences.



S'auto-coacher :

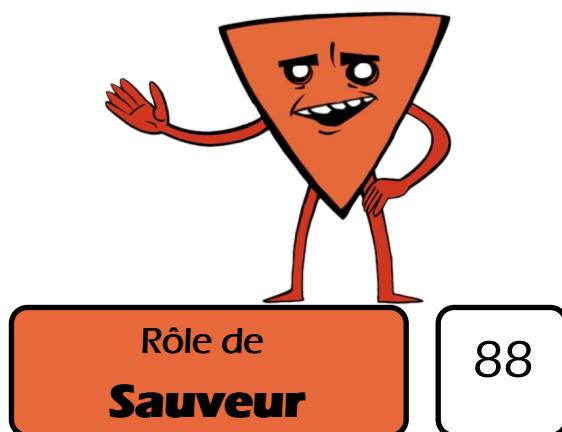
- 1 – Observez votre comportement lorsque vous ressentez de la frustration ou de la colère pour identifier ce que vous faites et en prendre conscience pour commencer à maîtriser vos émotions.
- 2 – Lorsque votre façon d'agir vous paraît plus constructive que persécutrice, modélisez-là en notant dans un carnet comment vous avez, cette fois, géré la situation.
- 3 – Lisez ce qu'est la compétence P+ dans le protocole de Karpman pour la travailler dans votre management. Elle est l'opposé positif du rôle de Persécuteur avec laquelle vous obtiendrez de meilleurs résultats.

Se faire coacher pour :

- 1 - Trouver votre style de management lorsque vous devez montrer de l'autorité et mettre un nom dessus pour vous l'approprier.
- 2 - Différencier l'autorité et l'autoritaire pour vous entraîner à de moins en moins franchir les frontières de l'une vers l'autre.
- 3 - Identifier avec votre coach la meilleure façon pour vous d'exprimer votre colère authentique, moteur de l'autorité en termes d'intelligence émotionnelle.

Se former à :

- 1 - L'identification des comportements d'un manager en mode Persécuteur et leurs conséquences sur votre efficacité managériale.
- 2 - L'apprentissage du langage des émotions, en particulier, l'expression de la colère authentique et positive appliquée aux situations de management pour lesquelles vous rencontrez des difficultés.
- 3 - L'art de la régulation relationnelle en utilisant la posture P+ plutôt que le rôle Persécuteur, en particulier lorsqu'il faut « monter au créneau » pour défendre vos décisions ou enjeux.



S'auto-coacher :

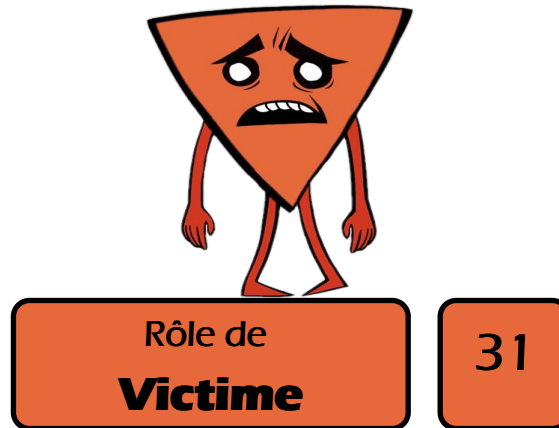
- 1 – Notez la façon dont vous manifestez votre soutien et votre support quand vous ne devriez pas en faire autant.
- 2 – Cherchez les meilleurs moyens de retrouver un équilibre entre prendre soin de vous et prendre soin des projets dont vous avez la responsabilité ainsi que de votre équipe.
- 3 – Lisez ce qu'est la compétence S+ qui est la version leadership positif de Sauveur. Vérifiez sur les critères qui la composent ceux que vous pourriez activer plus souvent à la place du rôle de sauveur dans vos fonction de leader d'équipe.

Se faire coacher pour :

- 1 - Faire émerger un probable sentiment de culpabilité de "ne pas en faire assez" qui est souvent l'origine des comportements appelés Sauveurs.
- 2 - Prendre conscience des craintes possibles que vous pourriez éprouver à ne pas être assez [généreux | généreuse] dans le partage des tâches et l'accompagnement des personnes sous votre responsabilité.
- 3 - Identifier l'origine concrète, dans votre situation actuelle, des difficultés à apporter un support justement dosé aux acteurs de vos projets.

Se former à :

- 1 - La différenciation des comportements Sauveur comparés aux comportements S+ nécessaires à la bonne marche des projets et de la dynamique de votre équipe.
- 2 - L'apprentissage de la posture de mentor ou de tuteur qui est une bonne méthode pour réduire votre activation fréquente du rôle de Sauveur au profit de la posture positive S+.
- 3 - L'art de l'écoute et de la négociation lorsque vous êtes en présence de collaborateurs qui sont en difficulté et pour lesquels vous devez trouver une juste distance entre Sauvetage et Support.



S'auto-coacher :

- 1 – Identifiez qui sont les personnes auprès desquelles vous pouvez vous confier.
- 2 – Observez comment vous partagez avec elles vos moments de doute et de difficultés rencontrés dans le cadre de votre fonction de leader.
- 3 – Alimentez une vision optimiste constructive de vos projets, de vos collaborateurs et de l'ensemble de vos interlocuteurs professionnels.

Se faire coacher pour :

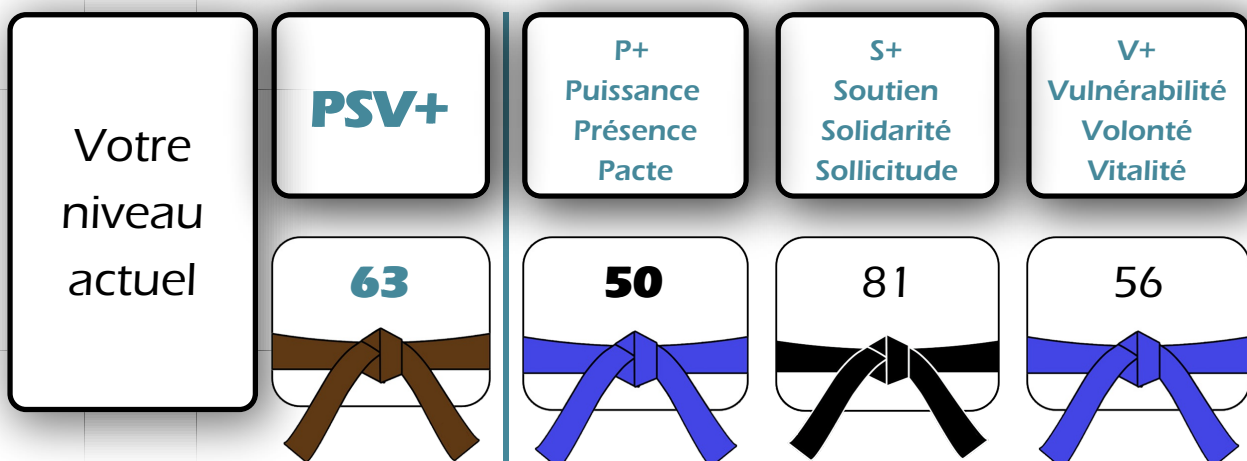
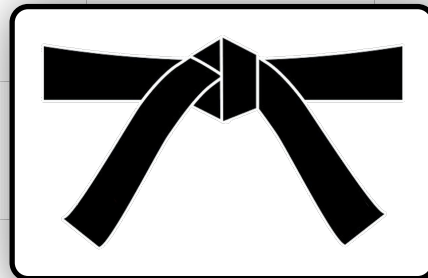
- 1 - Identifier si vous rencontrez des difficultés à exprimer librement vos problèmes lorsque vous êtes dans votre costume de leader d'équipe.
- 2 - S'interroger sur les raisons de cette retenue éventuellement liée à des croyances sur ce qu'un manager a le droit ou non d'exprimer.
- 3 – Entretenir un discours sincère et optimiste auprès de vos interlocuteurs et collaborateurs. Cela complètera de façon optimale votre faible propension à activer le rôle de Victime.

Se former à :

- 1 - L'utilisation de la compétence V+ dans le cadre de votre pratique du management.
- 2 – Aux compétences émotionnelles qui présentent un intérêt démontrée pour l'exercice du leadership.
- 3 - La communication sous l'effet du stress si vous êtes du genre à ne jamais vous plaindre et à stocker vos états d'âme.

Compétences compassionnelles

PSV+






Compétences compassionnelles

Lorsque l'on regarde la face opposée du Triangle Dramatique et de ses trois rôles associés Persécuteur, Sauveur et Victime, nous découvrons une version positive avec trois postures, cette fois appelées P+, S+ et V+.

Organiser un projet avec d'autres, négocier des conditions, ou réguler un conflit, sont les situations qui demandent d'activer ces trois compétences appelées Compassionnelles : P+ pour Présence, facteur d'autorité, S+ pour Soutien, facteur d'empathie, et V+ pour Vulnérabilité, facteur d'humilité



**Puissance,
Présence,
Pacte**

Capacité à montrer une autorité positive dans les interactions avec autrui.

Parmi les étapes essentielles d'une négociation ou d'une régulation, instaurer des règles de fonctionnement et savoir poser un cadre sont des conditions essentielles pour éviter des dérapages relationnels. Le faire sans que cette autorité ne devienne de l'autoritarisme ou de l'agressivité est une compétence précieuse.



**Soutien,
Solidarité,
Sollicitude**

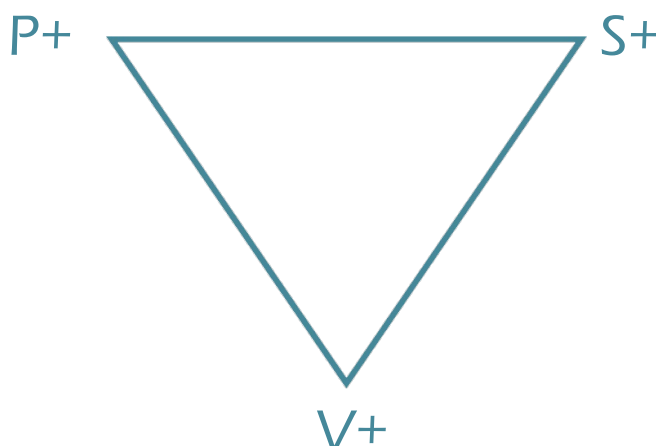
Capacité à tenir compte et prendre soin de l'autre dans les interactions. Dans nos relations avec autrui, un atout clé est l'empathie. Savoir reconnaître les besoins, les enjeux ou les craintes de nos interlocuteurs pendant une négociation ou une régulation et dans le même temps savoir agir positivement dans le sens de l'autre sans oublier ses propres enjeux et besoin est le talent particulier dont nous parlons ici.



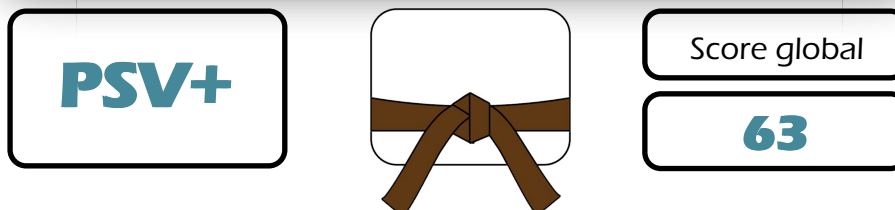
**Vulnérabilité
Volonté
Vitalité**

Capacité à faire de sa vulnérabilité un atout, tout en conservant de la volonté et de la vitalité pour soi-même.

L'art de rester conscient à la fois de ses propres forces et de ses difficultés. L'humilité est ici considéré comme un talent consistant à affirmer ses limites sans en faire un problème mais au contraire un élément de négociation tout en affichant ses atouts comme autant de leviers de réussite.

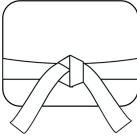






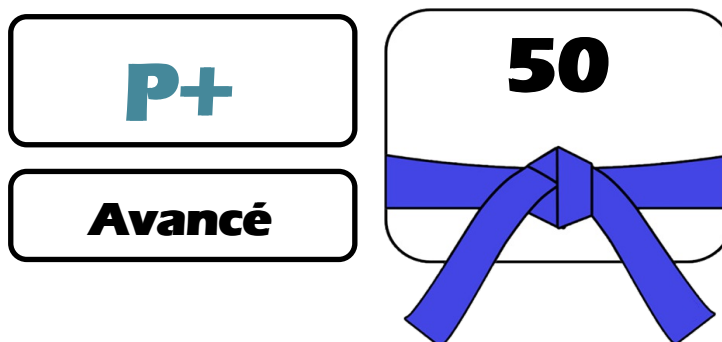
Vos compétences Compassionnelles



Nous avons tous tendance à privilégier l'une de ces trois compétences selon l'interlocuteur ou la situation et bien sûr l'idéal est de savoir jongler avec les trois pour obtenir des résultats efficaces et durables. En effet les recherches du Dr Karpman démontrent que c'est l'articulation de ces trois compétences entre elles qui donne les meilleurs et les plus durables effets sur la qualité de nos relations. Grâce à vos réponses au questionnaire, vous avez pointé vers la ou les postures compassionnelles que vous favorisez dans votre quotidien.

Plus votre score est élevé, plus vous estimez que votre niveau de compétences est solide. Nous avons choisi de symboliser le niveau des compétences compassionnelles par des ceintures de couleurs à l'image des grades dans les disciplines martiales !

Débutant		Les scores correspondants à la ceinture BLANCHE indique que la compétence reste à développer.
Basique		Les scores correspondants à la ceinture ORANGE indique que les fondamentaux sont connus.
Avancé		Les scores correspondants à la ceinture BLEUE indique que la compétence est en développement.
Confirmé		Les scores correspondants à la ceinture MARRON indique que la compétence est acquise.
Expert		Les scores correspondants à la ceinture NOIRE indique que la compétence est maîtrisée.



Votre score correspond à la ceinture bleue pour cette compétence compassionnelle. Ce niveau indique que cette compétence est en développement et qu'elle peut être encore développée si vous le souhaitez.

Cette compétence est caractérisée par l'expression de l'autorité du leader sans effort ni rapport de force. Il s'agit d'une capacité centrale du management car c'est le vecteur principal de l'influence et du cadrage des projets comme des personnes qui les développent avec vous.

Pour des raisons qui vous appartiennent, vos réponses au questionnaire indiquent que, dans le contexte de votre mission de leadership, vous semblez ne montrer qu'occasionnellement les caractéristiques de la compétences P+ pour exercer votre pouvoir de décision, défendre votre périmètre ou encore faire preuve de fermeté lorsque cela est nécessaire. Peut-être exercez-vous plus souvent cette compétence dans d'autres circonstances, plus personnels ou différentes. Dans votre position de chef d'équipe, une compétence P+ plus forte serait une carte maîtresse car c'est une condition clé de votre positionnement de manager. Comme toute compétence, elle peut se travailler [seul | seule], en coaching ou en formation. Elle fait d'ailleurs l'objet de la première demande de formation comportementale pour les managers.

Voici les mots clés qui décrivent la compétences P+ : Puissance, Présence, Position, Proposition, Pacte, Permissions, Pouvoir et Projet. Cette liste mnémotechnique vous permettra aussi de vérifier sur lesquelles de ces dimensions vous estimez avoir à effectuer un travail de développement. Si vous décidez de renforcer votre compétence P+, vous pourriez inspirer encore d'avantage de confiance dans vos interventions, vous pourriez démontrer une plus forte affirmation de votre autorité et également davantage de puissance dans certaines négociations.

Sans compter que la posture P+ est celle qu'un leader doit mobiliser pour neutraliser le rôle de Persécuteur lorsqu'il est joué par les autres. Celle que vous pourrez encore plus démontrer lorsqu'au sein vos équipes il convient de reposer fermement un cadre ou de reprendre la main sur les principes fondateurs du groupe. Avec un coach ou un formateur, expert du Diagnostic de Résistance, vous trouverez les réponses que vous cherchez et, si vous le souhaitez, un partenaire d'entraînement pour développer cette posture P+.



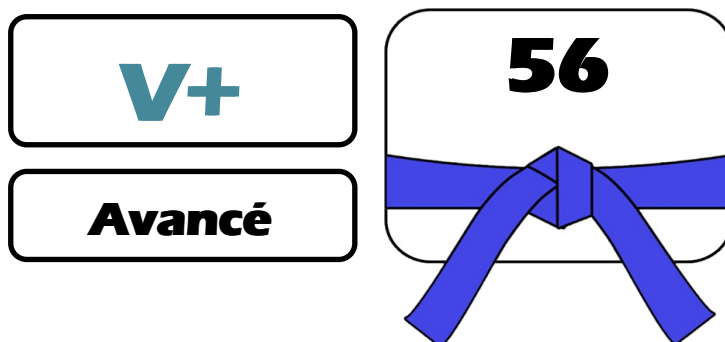
Votre score correspond à la ceinture noire pour cette compétence compassionnelle. Vous avez atteint un niveau expert pour cette compétence.

Cette compétence se manifeste au travers d'une capacité d'empathie du leader, à la fois à l'égard de ses équipes, mais aussi à l'égard de l'ensemble des interlocuteurs concernés par son projet. Le développement des collaborateurs, l'ambiance dans l'organisation, la qualité des rapports entre membres de l'équipe, l'authentique attention donnée à chacune et chacun sont les préoccupations concrètes de cette démarche de management. Vos réponses au questionnaire indiquent que, dans le contexte de votre mission de leadership, vous savez sans effort montrer les caractéristiques de la compétences S+. Vous pouvez, à chaque fois que cela est nécessaire, tenir compte des besoins attentes de vos interlocuteurs et les accompagner du mieux possible afin qu'ils assument et développent leur autonomie avec votre soutien et votre support.

À ce niveau acquis d'Empathie managériale, votre challenge est de maintenir l'équilibre entre votre compétence S+ et les deux autres compétences compassionnelles appelées V+ et P+. Vérifiez si vos ceintures sont de la même couleur ou différentes. Prenez le temps d'analyser les conséquences sur votre style de management.

Voici les mots clés de la compétence S+ : Soutien, Solidarité, Support, Sentiment de Sécurité, Service, Sympathie, Sollicitude. Cette liste mnémotechnique vous permettra aussi de vérifier sur lesquels de ces mots vous vous retrouvez sans effort et ceux qui correspondent à des comportements que vous pourriez ajouter à votre palette de leader. Avec un tel score, il est certain que vous connaissiez votre impact positif sur vos équipes : un apaisement des personnes qui attendent de la reconnaissance ou de l'empathie de votre part ainsi que celles anxieuses sous la pression professionnelle. Vous connaissez également son impact sur la proactivité de vos collaborateurs qui se sentent soutenus et reconnus.

Rappelons par ailleurs, que la posture S+ est la parade la plus efficace face au rôle de Sauveur joué par les autres. Elle en est la dimension gagnante. Celle au travers de laquelle nous offrons à nos collaborateurs la garantie que leurs besoins et enjeux sont compris et surtout que leur leader est là pour protéger aussi bien leur outil de travail qu'eux-mêmes. Il est intéressant de vous demander, alors que votre score révèle que vous savez très bien apporter votre soutien, s'il vous arrive parfois d'activer aussi le rôle de Sauveur et d'en faire trop dans ce domaine. Pour vérifier cela, pensez à comparer votre ceinture marron avec vos scores Sauveur dans les rubriques « Activation des rôles » et « Réactions » ci-avant. Un coach ou un formateur, expert du Diagnostic de Résistance, pourra, si vous en avez le désir, vous entraîner à booster encore cette compétence dans des contextes délicats pour entretenir et conserver votre ceinture noire !



Votre score correspond à la ceinture bleue pour cette compétence compassionnelle. Ceci indique que cette compétence est en développement et que vous pouvez en faire véritable atout pour votre leadership si vous le décidez.

Le dernier thème de votre diagnostic est désormais considéré crucial pour les leaders contemporains. Il est à la croisée des notions de résilience, intelligence émotionnelle, sincérité et courage. Le courage dont nous parlons ici est celui de regarder en face ses points de vulnérabilité et d'oser les exprimer sans dramatiser. Il s'agit de la compétence appelée V+ dans le modèle du Dr. Karpman. V+ correspond à cet ensemble riche et subtil d'attitudes attendues et recherchées comme autant de points forts indispensables au leader moderne qui ne peut plus seulement s'appuyer sur les valeurs traditionnelles de hiérarchie et de rentabilité. La compétence V+, ou encore Posture V+, est le versant positif et valorisant du rôle de Victime, si contaminant dans la vie des organisations. On y trouve une capacité à exprimer haut et fort son optimisme réaliste malgré des moments de vulnérabilité bien normal, même pour un leader. La vieille métaphore du verre à moitié plein et à moitié vide prend ici tout son sens.

Vos réponses aux questions montrent que vous sauriez mobiliser cette compétence dans le contexte de votre management si nécessaire. Vous ne lui avez pas encore accordé toute sa place dans votre boîte à outils de leader. Et il peut arriver encore que vous hésitez à l'activer dans certaines situations. Vérifiez dans quelles circonstances vous hésitez et dans lesquelles vous vous autorisez à montrer votre vulnérabilité au service de vos projets. Cette première information pourra vous servir de point de repère. Voici les mots clés qui décrivent les différents aspects de la compétence V+ : Vulnérabilité, Volonté, Vision positive (optimisme réaliste), revalorisation, Vitalité, Vaillance, Vigueur, Vœu. Avec cette liste vous avez une occasion de vérifier sur lesquels de ces aspects vous vous appuyez déjà et ceux que vous pourriez ajouter dans votre leadership sans trop d'effort.

Votre score révèle que vous connaissez sans doute les bénéfices à vous autoriser cette posture pour valoriser votre image de leader. Ne pas montrer sa vulnérabilité peut être perçu comme préférer la cacher, voire être dans le déni des problèmes. A vouloir rester neutre ou renvoyer une image forte peu crédible, le risque est grand que la carapace ne se fissure et que vos interlocuteurs perçoivent paradoxalement une fragilité.

Vous avez là un passionnant sujet à défricher autour de votre sincérité et authenticité perçues par vos interlocuteurs sur cette dimension relationnelle.

Le coaching ou la formation, avec un expert de ce champ de compétences vous permettrait de continuer transformer vos vulnérabilités en preuves de vaillance aux yeux de vos collaborateurs et hiérarchiques.



Recommandations et pistes de travail pour développer et entretenir vos compétences compassionnelles

Auto-Coaching

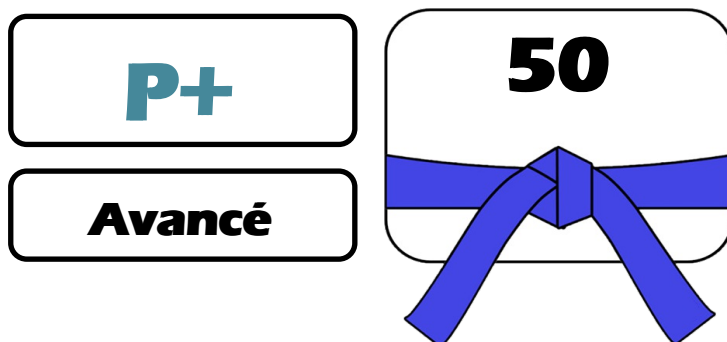
En suivant les quelques conseils qui vous sont donnés dans ce Diagnostic, vous pouvez commencer à faire un travail en solo pour vous muscler dans des domaines de compétences indispensables à votre qualité de vie en équipe.

Coaching

Si vous souhaitez faire d'abord passer par une approche accompagnée avec quelques séances de coaching ciblées, un ou une Coach qui a été spécialement formé.e au Triangle de Karpman et qui est accrédité.e au Diagnostic Personnel de Résistance, peut vous accompagner.

Formation

Si vous souhaitez plutôt vous former et faire du training sur ces domaines de compétences, un Formateur ou une Formatrice spécialement entraîné.e au Triangle de Karpman et accrédité.e au Diagnostic Personnel de Résistance, peut vous aider à monter en compétences.



S'auto-coacher :

- 1 – Notez les situations de votre vie de leader dans lesquelles vous avez encore besoin de vous affirmer davantage et de faire respecter votre autorité.
- 2 – Vérifiez dans quelles circonstances vous appliquez la compétence P+ et dans quelles circonstances vous y renoncez.
- 3 – Enquêtez auprès de quelques collaborateurs de confiance pour vérifier s'ils attendent de vous plus d'autorité et sous quelle forme.

Se faire coacher pour :

- 1 - Revisiter la notion d'autorité et vérifier ce que vous devez changer dans votre perception pour la laisser s'exprimer davantage.
- 2 - Booster votre style personnel dans ce domaine de compétences : Cadrage de projets, prise de position, présence...
- 3 - Dépasser les croyances limitantes sur ce registre de compétences, si vous en identifiez.

Se former à :

- 1 - L'expression des différentes manifestations de la posture P+ dans les situations de management que vous trouvez utiles de travailler.
- 2 - La formulation de vos projets, demandes et instructions en mode P+.
- 3 - L'utilisation plus fréquente de cette compétence P+ dans les projets dont vous avez la responsabilité combinée aux deux autres compétences compassionnelles : S+ et V+.



S'auto-coacher :

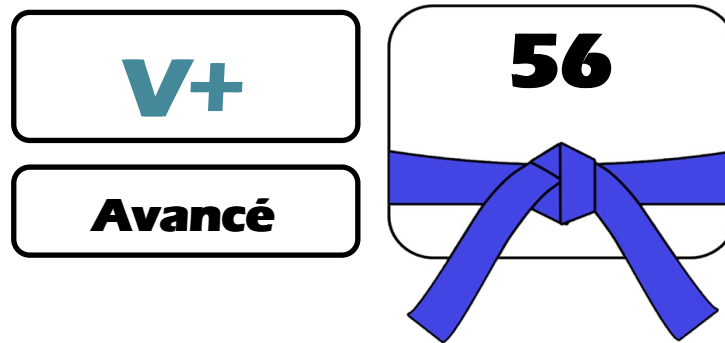
- 1 – Notez les situations dans lesquelles vous montrez de manière appropriée votre Solidarité, votre Soutien, votre empathie envers vos collaborateurs. Demandez-vous pourquoi vous l'avez fait.
- 2 – Vérifiez à quel moment dans votre posture de leader vous seriez [tenté | tentée] de faire des sacrifices au nom des objectifs.
- 3 – Faites de votre maîtrise de la compétence S+ une valeur d'équipe que vos collaborateurs pourraient modéliser.

Se faire coacher pour :

- 1 - Utiliser votre potentiel d'énergie nourricière et en faire un outil conscient d'apaisement, de motivation, d'influence.
- 2 – Enrichir encore votre style de leadership des éléments les plus puissants dans ce domaine de compétences : Soins, Sécurisation, Sollicitude, Sympathie, Service, etc.
- 3 – Équilibrer votre compétence S+ et les deux autres P+ et V+.

Se former à :

- 1 – L'utilisation des comportements de la compétence S+ dans les situations de management spécifiques et encore parfois difficiles.
- 2 – La pratique et les limites d'une communication en mode S+ dans l'exercice de votre fonction de manager
- 3 – La façon de renforcer la cohésion d'équipe via votre compétence S+.



S'auto-coacher :

- 1 – Notez dans quelles situations managériales vous vous voyez comme modèle du courage évoqué dans le commentaire de votre score.
- 2 – Imaginez et écrivez dans un carnet les valeurs V+ que vous voulez instaurer dans votre culture d'organisation ou d'équipe.
- 3 – Fixez-vous des objectifs pour ajouter, si nécessaire une dose de P+ et de V+ à vos interventions en S+

Se faire coacher pour :

- 1 - Vous connecter à votre potentiel d'énergie V+ pour vous et vos équipes puis, faites-en un élément conscient de votre management.
- 2 - Trouver ce que vous pourriez ajouter et valoriser dans votre style de leadership dans ce domaine de compétences : Vulnérabilité, Vision positive, Vitalité, Vaillance...
- 3 – Écrire un texte ou un article fondateur qui pourra vous servir de signature visible de votre style de leadership

Se former à :

- 1 - La façon de développer la compétence V+ en tant que leader.
- 2 – L'ensemble des éléments d'une communication en mode V+ dans des situations de leadership sur lesquelles vous auriez des difficultés à l'envisager.
- 3 – L'animation de la cohésion de vos équipes de collaborateurs en vous appuyant sur le protocole complet VSP+.

Développer sa résistance aux Jeux Psychologiques



Se documenter

Déjouer les pièges de la manipulation et de la mauvaise foi.

Pierre Agnese & Jérôme Lefeuvre - Dunod



Manuel Pratique du Karpman Process Model

Pierre Agnese & Jérôme Lefeuvre - Dunod



Se former

Participer à une formation au Triangle de Karpman ou au KPM® délivrée par une formatrice ou un formateur accrédité.

Consulter la liste des personnes accréditées sur : www.puls3r.com
(<https://www.puls3r.com/>)



Se faire coacher

Demander à un.e coach accrédité.e un débriefing personnalisé du Diagnostic et se faire aider pour améliorer sa résistance aux Jeux Psychologiques.

Consulter la liste des coaches accrédités sur www.puls3r.com
(<https://www.puls3r.com/>)



S'entraîner

Participer à des sessions d'entraînement pour répéter les gestes de self défense de base et pour améliorer sa technique de résistance.

S'inscrire à des groupes de pratique pour monter en expertise.