enneme

Carte d'Équipe

Marketing

8 personnes et leurs stratégies



Centre émotionnel



Centre mental



Centre instinctif

Personnes dans l'équipe

8

Stratégies dans l'équipe

5 sur 9

Centre le plus fort

Centre mental

APERÇU

Sommaire

01 Stratégies dans l'équipe 3

02 Ce que chacun apporte à l'équipe 5

03 Les personnes de l'équipe 6

04 Comment parler à chacun 8

05 Où ça pourrait coincer 9

06 Collaboration en binôme 10

07 Points de vigilance 11

01

Stratégies dans l'équipe

Centre émotionnel — 3 sur 8

 2 · Altruiste	Benoît, Léa	2
 3 · Stratège	Marie	1
 4 · Individualiste	personne	

Centre mental — 4 sur 8

 5 · Expert	personne	
 6 · Traditionaliste	Manon, Inès, Charlotte	3
 7 · Optimiste	Sarah	1

Centre instinctif — 1 sur 8

 8 · Leader	personne	
 9 · Médiateur	Julien	1
 1 · Perfectionniste	personne	

Centres

Centre émotionnel — 3
Ressent · relations et reconnaissance



Centre émotionnel (2, 3, 4) : relations, image, l'effet que nous produisons sur les autres.

Centre mental — 4
Réfléchit · sécurité et plan



Centre mental (5, 6, 7) : analyse, planification, risques et possibilités.

Centre instinctif — 1
Agit · contrôle et limites



Centre instinctif (8, 9, 1) : action, limites, règles et justice.

Instincts

Conservation — 4
Sécurité, ressources et confort



Instinct de conservation : ressources, stabilité, efficacité et attention aux aspects pratiques.

Social — 2
Groupe, rôle et contribution



Instinct social : rôle dans le groupe, règles, relations vers l'extérieur et objectif commun.

Tête-à-tête — 2
Proximité, intensité et ferveur



Instinct tête-à-tête : intensité, ferveur et liens forts entre les individus.

02

Ce que chacun apporte à l'équipe

Relations et soutien
Benoît, Léa · 2
Remarque comment vont les gens, aide et soude l'équipe.

Performance et objectifs
Marie · 3
Tire vers les résultats, sait mener les choses à terme et les mettre en valeur à l'extérieur.

Risques et fiabilité
Manon, Inès, Charlotte · 6
Anticipe ce qui peut mal tourner et constitue un soutien loyal pour l'équipe.

Idées et énergie
Sarah · 7
Imagine des possibilités, enthousiasme les autres et trouve une issue quand ça bloque.

Conciliation et calme
Julien · 9
Relie les gens, apaise les tensions et cherche une solution pour tous.

Pour l'instant, personne dans l'équipe n'apporte : originalité et sens, analyse et expertise, décision et protection, qualité et ordre. Pensez-y au moment de répartir les tâches ou de recruter.

Comment diriger cette équipe

Votre équipe réfléchit d'abord et agit ensuite. Les gens ont besoin d'informations, de temps pour réfléchir et d'un plan clair. Envoyez les documents à l'avance et interrogez sur les risques. Veillez à ce que les décisions ne soient pas repoussées indéfiniment et à ce qu'on parle aussi de la façon dont les gens vont.

03

Les personnes de l'équipe



Manon

Six conservation · 6 Traditionaliste Rassurant

Au travail, ils sont fiables, pleins d'esprit d'équipe et soigneux.

Convient pour: la planification et le suivi des risques, la vérification des hypothèses, un fonctionnement fiable et la sécurité

En tant que responsables: Les Six planifient, surveillent les risques et défendent leurs équipes. Sous pression, ils peuvent se montrer méfiants et décider lentement.

En tant que collaborateurs: Les Six sont loyaux et responsables et signalent les risques à temps. Ils ont besoin de confiance, de prévisibilité et de clarté sur qui est responsable de quoi.

Ce qui motive: La certitude, l'appui et la sécurité.

En cas de conflit:

• **Hésitation** – Entre la fuite et l'attaque, ils piétinent longtemps.

• **Méfiance** – Dans un conflit, ils cherchent facilement des intentions cachées.

• **Défense du groupe** – Ils se battent pour ceux à qui ils appartiennent.

Communication: Les Six posent des questions, vérifient et veulent des informations claires. Ils apprécient la sincérité et la parole tenue. Ils parlent souvent de ce qui pourrait mal tourner.

Sous pression: Sous pression, les inquiétudes et les doutes des Six s'emballent. Quand le stress dure, ils glissent vers le Trois : ils se jettent dans le travail, veulent paraître performants et cachent leur insécurité derrière l'activité et l'image.



Benoît

Deux conservation · 2 Altruiste Indispensable

Au travail, ils sont appréciés.

Convient pour: le suivi des clients et des collègues, la formation des nouveaux, les relations avec les partenaires et le soutien de l'équipe

En tant que responsables: Les Deux prennent soin des gens, connaissent leurs besoins et créent une ambiance chaleureuse. Ils ont plus de mal à dire les choses désagréables et peuvent avoir des favoris.

En tant que collaborateurs: Les Deux sont serviables et aiment aider les autres. Ils ont besoin de reconnaissance personnelle et risquent d'en prendre plus qu'ils ne peuvent gérer.

Ce qui motive: L'amour et les relations proches.

En cas de conflit:

• **Évitement du conflit** – Au début, ils cèdent pour ne pas abîmer la relation.

• **Rancœur accumulée** – Quand ils ne se sentent pas reconnus, viennent l'explosion ou les reproches.

• **Lutte pour la relation** – Ils prennent le conflit personnellement, comme une menace pour la proximité.

Communication: Les Deux parlent avec chaleur, de façon personnelle et avec intérêt pour l'autre. Ils savent encourager et donner le sentiment que l'on compte. Ils posent souvent plus de questions sur les autres qu'ils ne parlent d'eux-mêmes.

Sous pression: Sous pression, les Deux cherchent à aider encore plus et à se rendre indispensables. Quand le stress dure, ils se rapprochent du Huit : ils deviennent directs, autoritaires et peuvent rappeler tout ce qu'ils ont fait pour les autres. La déception se transforme en colère.

L'exemple s'arrête ici. Vous verrez le reste (6) dans la carte complète de votre équipe.
Demander une offre

04

Comment parler à chacun

Un petit guide pour chacun : comment dire que quelque chose ne fonctionne pas, pour quoi féliciter et ce qui coupe à coup sûr l'envie de travailler.

Manon 6 · Traditionaliste Rassurant

Feedback
Clairement et en expliquant pourquoi. Montrez que la confiance reste intacte.

Compliments
Pour leur fiabilité et pour avoir signalé un risque à temps.

Ce qui démotive
Les changements de règles sans explication et l'incertitude sur leur position.

Benoît 2 · Altruiste Indispensable

Feedback
Reconnaître d'abord l'effort et la relation, puis dire calmement et en tête-à-tête ce qu'il faut changer.

Compliments
Pour la façon dont ils aident les autres, personnellement et avec sincérité.

Ce qui démotive
Quand personne ne remarque leur aide.

L'exemple s'arrête ici. Vous verrez le reste (6) dans la carte complète de votre équipe.
Demander une offre

05

Où ça pourrait coincer

Trois binômes où l'on peut s'attendre à des frictions. Elles ne se produiront pas forcément, mais mieux vaut y penser avant qu'elles n'apparaissent.

Marie et Manon 3 et 6

Pourquoi Le Six remet en question l'image et le succès, c'est-à-dire ce sur quoi le Trois se construit.

Ce qui aide Marie: soyez sincère. Le Six repère les façades.

L'exemple s'arrête ici. Vous verrez le reste (2) dans la carte complète de votre équipe.
Demander une offre

06

Collaboration en binôme

2 et 2 Benoît, Léa

En couple, deux Deux sont rares, mais au travail, ils fonctionnent très bien. La tâche peut jouer le rôle d'une tierce personne : elle a des besoins, elle donne une identité et de l'énergie. Ils peuvent se disputer le titre du plus indispensable. Ça marche quand chacun a un rôle d'égale importance.

Les Deux sont sensibles à la critique. Quand leur fierté est blessée, ils se défendent : « Ce n'était pas ma faute. » Il est utile de les rassurer sur le fait que la relation n'est pas menacée, et de séparer la valeur de la personne de l'évaluation du travail. Mieux vaut décrire clairement les rôles et les règles de fonctionnement. Le Deux n'a alors pas à passer par des détours et n'a pas le sentiment d'avoir été mis à l'écart.

L'exemple s'arrête ici. Vous verrez le reste (11) dans la carte complète de votre équipe.
Demander une offre

07

Points de vigilance

Aucun centre ne manque et aucun instinct ne domine nettement. Cela vaut quand même la peine de parcourir ci-dessus les rôles qui manquent à l'équipe et la collaboration en binôme.

Qui recruter



8 · Leader Puissant

Décision et protection

Tranche, assume la responsabilité et défend l'équipe.



4 · Individualiste Unique

Originalité et sens

Apporte un regard inattendu, un sens de la qualité, et demande pourquoi nous faisons cela.

Lors d'un recrutement, mieux vaut chercher plutôt Huit ou Quatre, c'est-à-dire quelqu'un qui apportera à l'équipe ce qui lui manque aujourd'hui. Prenez-le comme un point de vue parmi d'autres : l'expérience et les compétences comptent aussi dans la décision.

enneme

La carte montre des stratégies, pas des compétences. Prenez-la comme le début d'une conversation dans l'équipe, pas comme des étiquettes.

enneme.com

Ce guide est un outil de connaissance de soi. Il ne constitue ni un examen psychologique ni un diagnostic. Il est destiné uniquement à l'usage personnel de l'acheteur.