

Le·la Super Héros·ïne



Son objectif

Sauver tout le monde : ses collègues, sa structure...

Ses motivations / ses besoins

- Aider son prochain, toujours prêt à défendre toutes les causes
- Se rendre indispensable, se mettre en avant et parfois en danger (consciemment ou pas).

Ses peurs / ses craintes

Que ses collègues n'aillent pas bien, que la structure ferme, que le réseau s'éteigne...

Ses comportements

Iel va proposer son aide tout le temps, sur tous les sujets. Iel n'est pas sûr que l'autre soit capable, ait le temps, donc iel va faire à sa place pour l'aider.

Phrase type : « Veux-tu que je t'aide pour avancer sur ton projet ? » (voire, fait à la place de...)

Gestuelle : compassion (tête inclinée), bien ancré au sol, sûr de lui, d'elle.

Le·la psychorigide



Son objectif

Faire les choses bien (en opposition au mal)

Ses motivations / ses besoins

Le respect du cadre, des règles, des procédures le·la rassure, l'aide à se projeter et à trouver sa place.

Ses peurs / ses craintes

Que le groupe s'aventure dans l'innovation...
Que le groupe évolue dans une direction qu'iel n'approuve pas, qu'iel ne comprends pas, où iel ne trouve pas sa place.

Ses comportements

Iel est psychorigide, et normatif. Iel ergote sur tout et a une faible capacité d'adaptation.

Phrase type : « on avait dit... » – « La loi nous oblige à... » – « Dans notre charte il est écrit que... »

Gestuelle : regarde le précédent compte rendu (où est noté ce qui avait été décidé)

L'optimiste



Son objectif

Que tout se passe bien ! Faire décompresser le groupe, trouver des solutions

Ses motivations / ses besoins

Rendre la vie plus belle pour toustes et pour iel-même, relativiser et voir les choses positivement

Ses peurs / ses craintes

Que les choses se passent mal ! Sombrier dans le stress, que les gens s'engueulent ou soient violents.

Ses phrases types :

« Le point positif dans tout ça c'est que... »
« Allez, il n'y a pas de problèmes !
Que des solutions ! »

Gestuelle : Souris tout le temps.



Le-la Super Héros·ïne



Le-la psychorigide



L'optimiste

Objectif de l'animateur·rice :

Canaliser son envie d'aider tout le monde, tout en encourageant l'autonomie du groupe.

Conseils d'animation :

- **Rediriger l'énergie** : iel a tendance à prendre des responsabilités excessives. Proposez-lui un rôle utile mais limité, comme être gardien·ne du temps ou facilitateur·rice de discussion. Cela lui donne une place active sans empiéter sur le travail des autres.
- **Valoriser sans encourager la surprotection** : Remerciez-le·a pour sa volonté d'aider, mais reformulez pour favoriser l'autonomie des autres. Exemple : « Merci pour ta proposition, mais j'aimerais d'abord entendre comment [nom de la personne] envisage de gérer cette tâche. »
- **Encourager la délégation** : Soulignez l'importance du partage des responsabilités. Dites-lui que c'est une opportunité pour les autres de développer leurs compétences. « Peut-être que tu pourrais accompagner [nom de la personne] sans faire à sa place, pour lui laisser l'opportunité d'apprendre. »
- **Clarifier les rôles et limites** : Dès le début de la réunion, rappelez clairement les rôles de chacun·e et définissez des zones de responsabilité. Cela peut aider le·a Super Héro à ne pas s'impliquer sur tous les fronts.
- **Rassurer sur l'état du groupe** : Il·elle peut être motivé·e par la peur que le groupe ne réussisse pas. Prenez le temps de faire des check-ins réguliers pour partager des nouvelles positives et rassurer sur l'avancement.

A éviter :

- Lui donner trop de responsabilités, car il·elle pourrait finir par s'épuiser.
- Laisser passer ses interventions sans réagir, car il·elle risque d'écraser involontairement les autres participant·es.

Objectif de l'animateur·rice :

Trouver un équilibre entre respecter son besoin de cadre et encourager l'ouverture et la flexibilité dans le groupe.

Conseils d'animation :

- **Clarifier le cadre dès le départ** : Le·a Psychorigide se sent rassuré·e par des règles claires. Rappelez les règles de la réunion et l'agenda prévu. Soyez explicite sur les moments où il y aura de la place pour l'innovation ou la créativité et ceux où le respect des procédures est essentiel.
- **Utiliser sa précision comme atout** : Le·a Psychorigide peut être un·e allié·e pour des tâches qui nécessitent rigueur et respect des procédures (ex. : relecture d'un compte rendu, suivi d'un plan d'action). Donnez-lui des missions qui mettent en valeur cette compétence.
- **Proposer des choix cadrés** : Quand vous souhaitez introduire des éléments plus créatifs, donnez des options limitées plutôt qu'une page blanche. Par exemple : « Nous avons trois idées de nouvelles méthodes à tester. Laquelle vous semble la plus en phase avec nos procédures actuelles ? »
- **Reformuler et valider les apports** : Si le·a Psychorigide se réfère constamment aux règles ou à la charte, remerciez-le·a et utilisez ses apports pour recentrer la discussion. Exemple : « Merci de rappeler cette règle. Comment pourrions-nous innover tout en respectant cette ligne directrice ? »
- **Préparer des alternatives pour rassurer** : Si vous prévoyez d'innover, anticipez les réactions en présentant aussi un plan B qui respecte les cadres existants. « Nous allons tester une approche différente, mais si cela ne fonctionne pas, nous reviendrons à notre méthode habituelle. »

A éviter :

- Confronter directement son besoin de cadre ou remettre en question son souci du respect des règles, car cela pourrait le·la braquer.
- Changer les règles ou l'agenda de manière inattendue, sans préavis.

Objectif de l'animateur·rice :

Encourager son énergie positive pour maintenir la motivation du groupe, tout en s'assurant que les problèmes et tensions ne soient pas évités.

Conseils d'animation :

- **Canaliser l'énergie positive** : Valorisez son enthousiasme et utilisez-le pour dynamiser le groupe ou faciliter des pauses de décompression.
- **Ramener au réalisme** : Reformulez pour valider sa vision positive tout en introduisant les défis réels. « Oui, il y a des opportunités, et regardons aussi les obstacles à surmonter. »
- **Encourager la créativité** : Impliquez-le·la dans des brainstormings pour stimuler des idées innovantes et motivantes.
- **Prévenir l'évitement des conflits** : Créez un espace sûr pour les divergences et rappelez que les désaccords peuvent être constructifs.
- **Rassurer pendant les moments difficiles** : Utilisez des moments de feedback positif et des célébrations des réussites pour répondre à son besoin de relativiser.

À éviter :

- Minimiser ses contributions, les percevoir comme naïves.
- Laisser les problèmes sous-jacents sans les aborder.
- Ignorer son besoin de voir le positif, même dans les moments tendus.

Le·la perfectionniste



Son objectif

Faire le mieux possible

Ses motivations / ses besoins

Que tout soit parfait... Iel est ambitieux·se (mais peut-être un peu trop)

Ses peurs / ses craintes

Que le groupe ou le projet ne soit pas à la hauteur de ses attentes. Et vues ses ambitions, iel sera obligatoirement déçu.

Ses comportements

Iel est ambitieux, vise l'inaccessible et est incapable de se réjouir des réussites du groupe.

Phrase type : « *Mais on peut faire mieux que ça !* »
« *Ok on avance, mais il reste encore tout ça à faire, je ne pense pas que l'on va y arriver !* »

Gestuelle : Enflammé·e quand iel se projette -
Démotivé·e quand iel se confronte à ce qui est faisable et ce qui ne l'est pas.

Le·la troll



Son objectif

Faire foirer la réunion, le projet

Ses motivations / ses besoins

Se donner de l'importance, exister en détournant le groupe de l'objectif.

Ses peurs / ses craintes

Passer inaperçu·e, ou que son inanité soit dévoilée au grand jour.

Ses comportements

- Cherche les points de détails qui paralysent l'action

- Discrédite autrui par tous les moyens (fond et forme), s'évertue à détourner la réunion de ses sujets initiaux, en apportant des éléments non pertinents

Phrases types : « Ça n'a aucun sens ce que tu dis. », « Mais si on regarde en détail, ce n'est pas logique... »

Gestuelle : souffle en réunion, visage fermé...

Le la stressé·é



Son objectif

Eviter l'échec.

Ses motivations / ses besoins

Maîtriser l'ensemble du process

Ses peurs / ses craintes

Peur de l'imprévu, que les choses lui échappent.
Peur de ne pas être en mesure de gérer la totalité des événements qui pourraient survenir.

Ses comportements

Veut tout anticiper, tout prévoir.

Phrases types : « Vous êtes sûrs que... ? »
« Et qu'est ce que l'on fait si ça se produit ? »

Gestuelle : secoue la jambe en réunion, serre les mâchoires, boit du café



Le-la perfectionniste

Objectif de l'animateur-riche :

Canaliser son ambition pour en faire une force motrice tout en l'aidant à apprécier les progrès du groupe et à accepter l'imperfection.

Conseils d'animation :

- **Valoriser son souci de qualité :** Reconnaissez son exigence comme un atout. « J'apprécie ton attention aux détails, cela nous pousse à donner le meilleur. »
- **Fixer des objectifs réalistes :** Reformulez ses ambitions en des étapes atteignables et célébrez les petites victoires pour éviter la démotivation.
- **Encadrer ses critiques :** Si ses remarques sont excessivement critiques, recentrez en demandant des suggestions constructives. « Comment pourrions-nous améliorer cela concrètement avec les ressources disponibles ? »
- **Encourager la reconnaissance des réussites :** Demandez-lui de souligner ce qui fonctionne bien avant de proposer des améliorations. « Avant de voir ce qui pourrait être perfectionné, qu'est-ce qui te semble déjà réussi ? »
- **Rassurer sur l'imperfection :** Rappelez que viser l'excellence est un processus, et que chaque avancée est une étape vers l'objectif final.

À éviter :

- Laisser ses critiques dominer la discussion, car cela risque de décourager le groupe.
- Promettre des résultats parfaits ou irréalistes, ce qui renforce ses attentes.
- Ignorer son besoin de qualité, même si ses standards sont élevés.



Le-la troll

Objectif de l'animateur-riche :

Limiter ses perturbations, recentrer la discussion et éviter qu'il détourne l'attention du groupe.

Conseils d'animation :

- **Fixer un cadre strict :** Énoncez les règles dès le début, notamment sur le respect des tours de parole et des sujets abordés. Soyez vigilant-e sur les digressions.
- **Ignorer les provocations mineures :** Ne réagissez pas immédiatement à ses soupirs ou remarques sarcastiques. Cela pourrait renforcer son comportement.
- **Recentrer fermement mais poliment :** Quand il-elle tente de détourner la discussion, ramenez-la au sujet principal. « C'est intéressant, mais revenons à notre objectif de réunion. Nous pourrions aborder cela en fin de séance si nous avons le temps. »
- **Demander des contributions constructives :** Si ses critiques sont destructrices, invitez-le-a à proposer des alternatives concrètes. « Tu as soulevé une difficulté. Quelle solution proposerais-tu pour avancer ? »
- **Limiter son temps de parole :** Soyez vigilant-e sur le temps de parole pour éviter qu'il-elle monopolise la réunion. Proposez des tours de parole pour impliquer tout le monde.

À éviter :

- Entrer dans un conflit direct avec lui-elle, ce qui pourrait amplifier ses provocations.
- Laisser ses remarques perturber le groupe ou créer une ambiance de méfiance.
- Minimiser son comportement en pensant qu'il s'agit juste d'une blague ou d'un trait de caractère.



Le-la stressé-e

Objectif de l'animateur-riche :

Rassurer sur l'organisation et les prévisions, canaliser son besoin d'anticipation sans se laisser submerger par ses inquiétudes.

Conseils d'animation :

- **Préparer un cadre structuré :** Présentez un ordre du jour clair et détaillé pour réduire son anxiété. Mentionnez les points où l'imprévu sera abordé pour le rassurer.
- **Valider ses préoccupations sans les amplifier :** Répondez brièvement aux questions d'anticipation pour lui montrer que les risques sont pris en compte, mais évitez de vous attarder sur des scénarios extrêmes.
- **Encadrer ses interventions :** Fixez des moments précis pour discuter des risques ou imprévus, afin d'éviter que ses préoccupations dominent la réunion. « Nous parlerons des imprévus à la fin du point 3, cela te convient ? »
- **Encourager des solutions pratiques :** Transformez ses inquiétudes en pistes d'actions concrètes. « Merci de souligner ce point. Comment pourrions-nous nous préparer à ce risque de manière réaliste ? »
- **Proposer des moments de pause :** Si le stress monte dans le groupe à cause de ses interventions, proposez une pause pour permettre à chacun-e de respirer et de se recentrer.

À éviter :

- Ignorer ses inquiétudes en les qualifiant d'infondées ou excessives, cela pourrait augmenter son stress.
- Se laisser entraîner dans des discussions interminables sur des scénarios improbables.
- Ignorer ses signaux de stress (gestuelle nerveuse), ce qui pourrait le-la faire se sentir incompris-e.

Le·la Yakafokon



Son objectif

S'imposer comme un leader dans le groupe mais sans jamais rien faire

Ses motivations / ses besoins

lel souhaite apparaître comme une vraie force de proposition

Ses peurs / ses craintes

lel a un besoin de reconnaissance et craint de ne pas être pris·e au sérieux ou pire d'être marginalisé·e.

Ses comportements

lel est donneur de leçon, de conseils, mais ne fait jamais rien.

Phrases types : « Y'a qu'à faire comme ceci... comme cela... » – « Y'aurait qu'à organiser une réunion sur ce sujet-là... »

Gestuelle : Nonchalant·e, Bras croisés.

L'overbooké·e



Son objectif

Garder une place au sein du groupe

Ses motivations / ses besoins

Souhaite être force de proposition sans trop s'engager pour ne pas empiéter sur ses autres obligations. lel veut trop maîtriser les choses.

Ses peurs / ses craintes

N'a pas confiance en lui·elle. lel craint que son manque d'implication ne se remarque trop et ne lui soit reprochée.

Ses comportements

Hyper investi·e partout, soutient les idées proposées par les autres mais ne prend aucun engagement.

Phrases types : « Je ne suis pas dispo avant le mois prochain ! » – « Je vous soutiens à fond mais je ne pourrai pas être là. »

Gestuelle : Regarde sans arrêt son smartphone ou son ordi pour checker ses mails.

Le la créatif·ve moteur



Son objectif

Faire avancer le groupe

Ses motivations / ses besoins

Imaginer des nouveautés réalisables, apporter du mouvement dans le groupe

Ses peurs / ses craintes

S'ennuyer

Ses comportements

S'enthousiasme facilement, arrive à créer des ponts entre différentes idées...

Phrases types : « Et si on faisait ça ? » – « Ah ouai ça me fait penser à machine, on pourrait voir ça avec lui/elle... »

Gestuelle : Penché·e vers l'avant, parle avec les mains pour montrer ce qu'il·a dans la tête. Fait des schémas, des dessins.



Le-la yakafokon

Objectif de l'animateur-riche :

Valoriser ses propositions tout en l'incitant à passer à l'action et à prendre des responsabilités.

Conseils d'animation :

- **Reformuler ses propositions en actions concrètes :** Quand il-elle propose quelque chose, demandez-lui comment il-elle compte y contribuer. « C'est une excellente idée, comment peux-tu contribuer à sa mise en place ? »
- **Impliquer-le-a activement :** Donnez-lui des tâches spécifiques et visibles pour qu'il-elle soit obligé-e de s'investir. « Tu pourrais coordonner cette réunion, qu'en penses-tu ? »
- **Encourager l'engagement progressif :** Si ses propositions restent théoriques, challengez-le-la en lui demandant des idées d'actions précises et réalisables. « Tu as évoqué cette idée, mais comment pourrions-nous la concrétiser dans la pratique ? »
- **Mettre en valeur ses contributions :** Lorsque ses idées sont utiles, montrez-lui que son apport est précieux tout en l'encourageant à passer à l'étape suivante. « Super idée, merci ! Maintenant, voyons comment on peut la rendre réalité. »
- **Gérer la nonchalance :** Si sa posture nonchalante est un frein à la dynamique, vous pouvez y faire référence de manière bienveillante. « J'ai l'impression qu'on peut aller plus loin sur ce point, comment pouvons-nous avancer ensemble ? »

À éviter :

- Laisser ses propositions sans suivi, ce qui risquerait de renforcer son inertie.
- Le-a laisser monopoliser l'attention sans qu'il prenne de responsabilité concrète.
- L'ignorer ou le-a marginaliser, ce qui nourrirait ses craintes de ne pas être pris-e au sérieux.



Le-la overbooké-el

Objectif de l'animateur-riche :

Encourager un engagement plus concret tout en respectant ses contraintes de temps, et l'aider à se sentir utile sans qu'il-elle se sente submergé-e.

Conseils d'animation :

- **Clarifier ses capacités d'engagement :** Demandez-lui ce qu'il-elle peut réellement prendre en charge dans un délai raisonnable. « Quelle partie de cette tâche penses-tu pouvoir gérer ? »
- **Rendre les engagements plus accessibles :** Proposez des actions concrètes mais limitées dans le temps. « Peut-être qu'un petit coup de main sur ce point pendant 30 minutes pourrait vraiment aider. Qu'en penses-tu ? »
- **Fixer des priorités ensemble :** Aidez-le à définir des priorités et à s'engager sur des tâches essentielles. « De tout ce que tu gères, où pourrions-nous t'impliquer de manière la plus efficace ? »
- **Réduire l'anxiété liée à la non-disponibilité :** Rassurez-le en lui montrant que chaque petit geste compte, même s'il-elle n'est pas disponible sur toute la durée. « Même une petite contribution est précieuse et peut faire la différence. »
- **Donner un rôle de soutien plutôt que de leadership :** Encouragez-le à jouer un rôle de soutien dans les projets (ex : donner des avis ou faire du feedback) plutôt que de prendre en charge des tâches lourdes.

À éviter :

- Ignorer ses contraintes de temps et lui demander des engagements irréalistes.
- Laisser ses hésitations et son manque d'engagement paralyser les décisions.
- Minimiser son soutien ou le considérer comme "insuffisant", ce qui pourrait aggraver son manque de confiance en lui.



Le la créatif-ve moteur

Objectif de l'animateur-riche :

Canaliser son enthousiasme pour qu'il-elle puisse apporter des idées tout en maintenant la réunion centrée sur les objectifs, et l'aider à concrétiser ses idées.

Conseils d'animation :

- **Structurer ses idées :** Aidez-le à structurer ses propositions pour qu'elles soient réalisables. « J'adore ton idée ! Comment pourrions-nous la mettre en œuvre concrètement ? »
- **Encourager les connexions :** Valorisez sa capacité à créer des liens entre idées et personnes. « Super, tu vois vraiment bien les synergies entre ces projets. Comment peut-on les exploiter ? »
- **Limiter les digressions :** Si ses idées s'éloignent trop du sujet, recentrez la discussion en validant son enthousiasme. « C'est une super idée, voyons comment cela pourrait s'intégrer à notre projet actuel. »
- **Encourager l'action :** Incitez-le à passer de la théorie à la pratique. « C'est une excellente suggestion. Qui pourrait prendre la première étape pour mettre cela en place ? »
- **Proposer des moments de créativité ciblée :** Si la réunion est trop rigide, proposez un temps où il-elle pourra librement explorer des idées sans pression. « Prenons 10 minutes pour brainstormer librement et voir ce qui en ressort. »

À éviter :

- Laisser ses idées trop ambitieuses ou peu réalistes être adoptées sans les tester au préalable.
- L'empêcher de partager ses idées sous prétexte qu'elles sont trop « farfelues », car cela pourrait freiner sa motivation.
- L'ignorer quand il-elle cherche à dynamiser le groupe, cela pourrait le rendre démoralisé ou désengagé.

Le·la dictateur·ice bienveillant·e



Son objectif

Amener le groupe dans une direction précise.

Ses motivations / ses besoins

Réaliser le projet qu'il a imaginé
Il a les bonnes idées et veut qu'elles soient entendues.

Ses peurs / ses craintes

Ne pas être entendu·e
Que le groupe prenne une direction moins bien que sa solution.

Ses comportements

Demande l'accord des autres et non leur avis.
Prépare tous les arguments à l'avance et laisse peu de place au débat, ne croit pas à l'intelligence collective.
Temps de parole important, il gère la plupart des tâches, délègue peu. Fais en sorte d'être irremplaçable.

Phrases types : « Je pense que c'est la meilleure solution pour tout le monde », « Nous allons avancer dans cette direction, c'est la plus efficace. »

Gestuelle : Posture autoritaire, souvent les bras croisés ou les mains sur la table pour marquer son autorité. Parle d'une manière assurée, voire directive.



Le·la dictateur·ice bienveillant·e

Objectif de l'animateur·rice :

Encourager un équilibre entre sa vision et l'intelligence collective, tout en valorisant ses idées sans étouffer celles des autres.

Conseils d'animation :

- **Valider ses propositions tout en encourageant les échanges :** Reconnaître sa vision tout en permettant aux autres d'apporter leur point de vue. « Tu as une vision claire et pertinente, voyons comment cela peut s'enrichir avec d'autres perspectives. »
- **Limiter son emprise sur la réunion :** Équilibrer les temps de parole et inciter à la participation de tous. « Ce point est intéressant, voyons comment d'autres peuvent enrichir cette réflexion. »
- **Encourager la délégation :** L'inciter à confier des responsabilités à d'autres membres du groupe, afin qu'il ne prenne pas tout en charge. « Tu as une super idée pour ce projet, qui peut t'aider à avancer sur ce point ? »
- **Mettre en valeur l'intelligence collective :** Rappeler que la diversité des opinions est une force et que chaque personne peut contribuer à l'enrichissement du projet. « Votre point de vue est important, il pourrait apporter un éclairage différent sur cette proposition. »
- **Réduire les temps de parole monopolistiques :** Si ses interventions deviennent trop longues ou directives, ramenez-le au besoin de donner la parole aux autres. « Merci pour ton éclairage, mais nous devons aussi entendre d'autres idées pour avancer ensemble. »

À éviter :

- Laisser ses idées dominer sans tenir compte des avis des autres, cela risquerait de générer du ressentiment.
- Laisser trop peu de place à la discussion ou au débat, ce qui pourrait rendre le groupe passif ou démotivé.
- Le laisser tout gérer sans déléguer, ce qui pourrait entraîner un épuisement et limiter l'implication des autres membres du groupe.