



Le Profil Naturel a une influence dans les relations duales. Le croisement des 16 profils entre eux donne 136 possibilités d'associations. L'interprétation des commentaires nécessite de prendre en considération les éléments suivants :

- Les profils s'expriment différemment selon l'histoire de vie, l'environnement personnel ou professionnel de chacun.
- Les tranches d'âge des 2 personnes concernées sont à considérer, car pour chacun, l'avancement dans la dynamique d'individuation détermine la fonction en cours de conscientisation ("F3" ou "F4").
- Chacun des comportements évoqués concerne les relations de travail mais peut concerner des relations amicales ou sentimentales. Ils peuvent bien sûr se révéler justes pour les 3 types de relations. Il vous appartient donc de réfléchir au contexte dans lequel les comportements qui vous sont décrits ont le plus de chance de se produire.
- Il ne s'agit que de pronostics, d'hypothèses, qui ont été jugés assez probables, issus du croisement d'une réflexion théorique avec l'étude de récits (qui n'ont pas valeur de preuve).

Plus globalement, l'étude de la personnalité relève plus d'une science sociale que d'une science exacte. Il nous est donc permis de douter. Modéliser le fonctionnement de la psyché, nous expose à l'incertitude. Il est préférable de prendre beaucoup de précautions dans l'interprétation des indications qui vous sont proposées et ne pas les qualifier de certaines et absolues.

La description ci-après traite de la relation dénommée COMPLÉMENTARITÉ, qui caractérise les rapports que vous êtes susceptible d'entretenir avec Sophie LEFEVRE.

Un lexique est à votre disposition pour faciliter votre lecture : <https://www.axone-gd.fr/lexique-self-s-team/>

De toutes les types de rapports entre deux profils, la relation "complémentarité" est la plus facile à vivre.

Les deux partenaires ont des propensions opposées sur les dimensions Extraversion | Introversion, Réalisme | Projection et Analyse | Sentiment en revanche, elle sont identiques pour la dimension Organisé | Flexible.

Ce type de relation, très épanouissante pour chacun des deux partenaires, encourage les prises d'initiative ou encore le développement d'idées innovantes.

Les partenaires de la relation "complémentarité" se complètent de telle manière qu'un sentiment de bien-être et d'émulation se ressent lorsqu'ils sont ensemble. Chaque partenaire apporte régulièrement à l'autre quelque chose d'inattendu mais de toujours pertinent et d'intéressant à ses yeux. Cela a pour effet direct d'alimenter constamment leur intérêt mutuel. Ils arrivent ainsi à se surprendre très régulièrement et de manière positive.

Les partenaires complémentaires arrivent à rapidement comprendre ce que peut ressentir l'autre dans tel ou tel type de situation ou de contexte, ce qui peut même parfois surprendre. Cette relation, bien entendu toute indiquée pour les relations professionnelles, l'est également pour les relations de couple ou d'amitié, et ceci quels que soient leur sexe.

Deux partenaires complémentaires sont de très bons alliés, que ce soit dans des situations ou des environnements favorables ou défavorables. Ils savent se soutenir l'un l'autre, prendre mutuellement leur défense ou encore s'assister dans les tâches les plus ingrates ou les plus répétitives. Cohabiter dans un même espace de travail rend leur vie agréable : moins de stress, plus de simplicité dans les échanges et le sentiment d'être avec quelqu'un sur qui ils peuvent compter et qui les comprennent.

Il est évident que ce type de rapport ne se fait pas en un claquement de doigt, il est fondamental qu'ils échangent longuement en amont pour apprendre à mieux se connaître et ainsi construire la relation. Il est donc important que chacun se défasse d'éventuelles barrières psychologiques relatives à la communication avec autrui. Cette relation est certes la plus simple à vivre mais c'est en même temps, la plus difficile à déceler. Il est effectivement très facile pour deux partenaires complémentaires de ne pas se remarquer et donc de se manquer.

La principale raison de ne pas remarquer un partenaire complémentaire se trouve dans la différence Extraversion/Introversion. Il arrive en effet régulièrement, lors des premiers contacts, que le partenaire Extraverti considère le partenaire Introverti comme étant quelqu'un de trop ordinaire, discret ou qui n'est pas digne d'intérêt ; à l'inverse, il arrive aussi que le partenaire Introverti ressente une sorte de complexe d'infériorité à l'égard de son partenaire Extraverti.



Une relation de complémentarité implique pour son bon fonctionnement, une distance psychologique réduite (cf : <https://www.axone-gd.fr/lexique-self-s-team/>) ainsi qu'une certaine aisance dans l'interaction entre les deux partenaires (dénuée de formalisme). Aussi, une fois la relation bien établie, la communication deviendra rapidement très agréable et très intéressante, au point qu'il peut leur arriver de ne plus correctement se concentrer sur leur travail et ceci au profit de longues discussions. C'est souvent à ce moment-là qu'une tierce personne les interrompra pour les remettre au travail. Il arrive également dans ce type de relation, que celle-ci évolue (le plus souvent à l'initiative de l'extraverti) vers une forte amitié ou plus encore.

La relation de complémentarité, en contexte professionnel, est réellement la meilleure pour les protagonistes. Elle permet de rendre l'environnement de travail attrayant, agréable et offre un duo capable de résoudre de nombreuses difficultés ou problèmes, même les plus complexes. Les deux partenaires ont certes chacun leur manière de voir les choses mais ils se respecteront et alimenteront ensemble leurs réflexions, ce qui crée une véritable synergie.

Le plus difficile pour les deux partenaires d'une relation complémentaire, c'est vraiment de se rencontrer et d'identifier la relation comme telle. La relation complémentaire donne d'excellents résultats dans le travail si tant est que leur parfait accord et l'harmonie qui règne puissent être, au besoin, canalisés par un tiers.

Ce que votre partenaire ERSF n'apprécie pas :

- Que sa contribution et son aide ne soit pas reconnue.
- Les données chiffrées et financières quand elles sont trop nombreuses.
- Etre tenu par une obligation ou par un choix, sans pouvoir modifier ou revenir sur l'engagement de départ.
- Les planifications trop détaillées et la routine.
- Que ses ressentis soient ignorés ou négligés.
- Les informations qui ne sont pas assez concrètes pour comprendre une situation ou une problématique.
- Que trop d'analyse soient proposé au détriment de l'action qu'il préfère engager.
- Les activités pratiquées en distanciel alors qu'elles seraient possibles en présentiel.
- Que les missions ou le rôle que l'on attend de lui ne soient pas clairement définis.

Ce que vous (IPAF) n'appréciez pas :

- Devoir participer à des mondanités ou à des discussions futiles, et remplir des obligations sociales.
- Respecter des règles, notamment quand elles sont strictes et que vous n'en comprenez pas la finalité.
- Discuter avec des personnes qui n'écoutent pas vraiment.
- Les situations ou problématiques justifiées ou expliquées seulement par des croyances ou des convictions, sans preuve, sans démonstration ni logique.
- Les bavardages, le bruit ou les interruptions qu'on vous impose dans vos activités.
- Les programmes établis qui ne sont pas négociables quand vous jugez que les priorités ont changé.
- Les hiérarchiques qui font preuve d'autorité quand il n'ont pas la maîtrise du sujet ou qui ne veulent pas ou ne savent pas expliquer ou justifier leurs choix ou demandes.
- Les personnes qui veulent imposer leur leadership dans des travaux de groupe quand vous savez que vous êtes le plus légitime ou le plus compétent sur le sujet traité.