MINI-GUIDE

Lire un rapport Agilis Com®

et conduire un débriefing utile



Pour formateurs, coachs, managers et participants

Lexique officiel / 6 dimensions colorées / Modèle psychométrique v10.1

agilismanagement.org

Édition 2025

Pourquoi ce mini-guide

Un rapport Agilis Com® condense beaucoup d'information. Sans méthode, on risque de plaquer des étiquettes, de comparer les personnes ou de réduire un profil à une couleur. Ce mini-guide propose une grille de lecture simple et un canevas de débriefing en 5 étapes, fidèle au lexique officiel du modèle.

> **À retenir.** Un profil n'est pas un jugement. C'est une lecture des préférences comportementales actuelles, qui peut évoluer dans le temps et selon le contexte.

Ce que vous trouverez

- Les 6 dimensions colorées et ce qu'elles décrivent.
- Les 3 lectures clés du rapport: Élément Fondamental, Élément Actuel, Éléments Confondus.
- Un canevas de débriefing en 5 étapes, avec phrases prêtes à dire.
- Les pièges classiques à éviter et les questions puissantes à poser.
- Une checklist d'avant et après séance.

Les 6 dimensions colorées

Chaque personne mobilise les six dimensions, à des intensités différentes. On ne lit jamais une couleur isolée: c'est l'équilibre entre dimensions qui éclaire le profil.

Couleur	Dimension	Énergie observable
Rouge	Action	Décision, impact, prise d'initiative.
Jaune	Engagement	Enthousiasme, lien, envie d'embarquer.
Vert	Méthode	Cadre, rigueur, qualité d'exécution.
Bleu	Empathie	Écoute, soin de la relation, ajustement à l'autre.
Orange	Adaptation	Souplesse, négociation, sortie de cadre maîtrisée.
Violet	Réflexion	Recul, sens, conceptualisation.

> **À retenir.** Reformulez toujours une couleur en énergie observable. On ne dit pas 'tu es Rouge', on dit 'tu mobilises beaucoup d'énergie d'Action en ce moment'.

1. Lire les 3 niveaux du rapport

Le rapport Agilis Com® distingue trois lectures. Les confondre est l'erreur la plus fréquente en débriefing.

L'Élément Fondamental

C'est la base structurelle, stable dans le temps. Elle décrit la Zone de Confort de la personne, celle où elle dépense le moins d'énergie et se sent le plus elle-même. On la lit en premier, sans la commenter négativement: c'est un point d'ancrage.

L'Élément Actuel

C'est le Moteur du Moment: les comportements sur lesquels la personne s'appuie aujourd'hui, souvent influencés par le contexte professionnel, l'équipe, la mission ou une période de vie. Cet élément peut différer de l'Élément Fondamental: c'est normal, et c'est riche d'enseignements.

Les Éléments Confondus

Ce sont les dimensions sur lesquelles le profil est ambigu, en transition ou en tension. Ils signalent souvent un ajustement en cours, une zone de questionnement ou un effort d'adaptation. On les explore avec délicatesse, jamais comme un défaut.

> **À retenir.** Règle d'or. Si Fondamental et Actuel divergent fortement, ne concluez pas. Posez la question: 'Qu'est-ce qui, dans ton contexte actuel, t'amène à mobiliser cette énergie ?'

2. Lire un rapport pas à pas

Voici l'ordre conseillé pour parcourir un rapport sans se laisser déborder par les chiffres.

Étape 1. Cadrer la lecture

Rappeler à la personne ce qu'est le modèle, ce qu'il mesure et ce qu'il ne mesure pas. Préciser que ce n'est ni un test de personnalité au sens clinique, ni un outil de tri.

Étape 2. Identifier l'Élément Fondamental

Repérer les deux ou trois dimensions dominantes de la base. Les nommer en énergies, pas en étiquettes. Vérifier que la personne se reconnaît dans cette description.

Étape 3. Comparer avec l'Élément Actuel

Observer les écarts. Lister les dimensions qui montent et celles qui descendent. Formuler une hypothèse contextuelle, jamais un jugement.

Étape 4. Repérer les Éléments Confondus

Identifier une ou deux zones d'ambiguïté. Demander à la personne ce qu'elle en pense, sans imposer une lecture. Souvent, elle a déjà la réponse.

Étape 5. Conclure par une intention

Formuler ensemble une ou deux intentions concrètes pour les semaines à venir. Ce n'est pas un plan d'action lourd: une micro-expérience suffit.

3. Canevas de débriefing en 5 phases

Ce canevas convient à un entretien individuel d'une heure environ. Il fonctionne en tutoiement comme en vouvoiement.

Phase	Ce que dit l'accompagnant	Ce que cherche l'accompagnant
Accueil / 5 min	On va prendre une heure ensemble pour relire ton rapport. Mon rôle est de t'aider à mettre des mots, pas de te juger.	Poser le cadre, créer la sécurité, vérifier le consentement.
Ressenti initial / 10 min	Avant qu'on entre dans les détails: qu'est-ce qui t'a frappé en lisant le rapport ? Une surprise, un soulagement, un agacement ?	Faire émerger la réaction émotionnelle, repérer les zones sensibles.
Lecture guidée / 25 min	On part de ta Zone de Confort. Voilà ce que le rapport dit. Est-ce que ça résonne ? Qu'est-ce que tu ajouterais ?	Valider ou nuancer chaque dimension. Distinguer Fondamental, Actuel, Confondus.
Mise en perspective / 15 min	Si on regarde ton contexte actuel, qu'est-ce qui explique l'écart entre ce que tu es au fond et ce que tu mobilises aujourd'hui ?	Lier le profil à la réalité de la mission, de l'équipe, de la période de vie.
Engagement / 5 min	Quelle micro-expérience pourrais-tu tenter d'ici notre prochain échange ? Une seule, simple, observable.	Sortir avec une intention concrète, pas un plan d'action complet.

> **Anti-pattern.** Ne jamais lire le rapport à voix haute de bout en bout. C'est le pire débriefing possible. Le rapport est un support, pas un script.

4. Les 7 pièges classiques

Étiqueter la personne. Réduire quelqu'un à 'un Rouge' ou 'un Bleu'. Toujours parler d'énergies mobilisées.

Comparer les profils. Présenter un profil comme meilleur qu'un autre. Aucun profil n'est supérieur.

Confondre les niveaux. Mélanger Élément Fondamental et Élément Actuel. Les nommer séparément.

Ignorer le contexte. Lire un rapport sans interroger la mission, l'équipe, la période traversée.

Surinterpréter un écart. Voir une crise là où il y a juste une adaptation. Demander, ne pas affirmer.

Imposer un plan d'action. Sortir avec dix engagements. Préférer une seule micro-expérience.

Oublier le consentement. Débriefer sans demander à la personne ce qu'elle veut explorer en priorité.

10 questions puissantes à garder sous la main

- Qu'est-ce qui, dans cette description, te semble le plus juste ?
- Qu'est-ce qui te semble à côté, et pourquoi ?
- Dans quelle situation récente as-tu utilisé cette énergie ?
- Quelle dimension t'épuise quand tu dois la mobiliser longtemps ?
- Quelle dimension te recharge, même si tu ne l'utilises pas au travail ?
- Si ton équipe lisait ce rapport, qu'est-ce qui les surprendrait ?
- Qu'est-ce que ton manager attend de toi, dans le langage des couleurs ?
- Quelle énergie aimerais-tu développer, et pour quel bénéfice concret ?
- Quelle énergie aimerais-tu poser, parce qu'elle te coûte trop ?
- Qu'est-ce que tu fais de ce rapport, concrètement, dans les 15 jours ?

5. Lire un rapport en contexte d'équipe

Quand on débriefe en équipe, l'objectif change: il ne s'agit plus de comprendre une personne, mais d'éclairer la dynamique collective. Le rapport individuel reste confidentiel: on ne partage que ce que chacun choisit de partager.

Trois lectures collectives utiles

La carte des énergies dominantes. Quelles dimensions sont surreprésentées dans l'équipe ? Lesquelles sont absentes ? Cela explique souvent les angles morts.

Les zones de friction prévisibles. Les écarts forts entre profils annoncent des malentendus récurrents. Les nommer, c'est déjà les désamorcer.

Les complémentarités sous-exploitées. Repérer les binômes où une dimension forte de l'un compense une dimension faible de l'autre. Donner du sens aux délégations.

> **À retenir.** En équipe, le rapport ne sert pas à se distribuer des rôles. Il sert à se donner un langage commun pour parler des préférences sans s'attaquer aux personnes.

Trame d'atelier d'équipe (90 min)

Phase	Ce que dit l'accompagnant	Ce que cherche l'accompagnant
Cadre / 10 min	Rappeler la confidentialité et le but: parler de l'équipe, pas des individus.	Sécuriser le partage.
Tour des couleurs / 20 min	Chacun partage ce qu'il veut bien, en énergie dominante du moment.	Faire émerger la diversité.
Carte collective / 20 min	Construire ensemble une carte visuelle de l'équipe.	Voir ce qui domine et ce qui manque.
Frictions / 20 min	Identifier deux ou trois malentendus récurrents et les relier aux écarts de profils.	Désamorcer sans accuser.
Engagements / 20 min	Décider de deux pratiques d'équipe à tester pendant un mois.	Sortir avec du concret partagé.

6. Checklists prêtes à l'emploi

Avant le débriefing

☐ J'ai lu le rapport en entier au moins une fois.

☐ J'ai noté 3 hypothèses, pas plus, à confirmer ou infirmer.

☐ J'ai prévu un lieu calme et un créneau d'au moins 60 minutes.

☐ J'ai relu le lexique: Zone de Confort, Moteur du Moment, Éléments Confondus.

☐ Je me suis rappelé que mon rôle est de questionner, pas de conclure.

Pendant le débriefing

☐ J'ai posé le cadre et obtenu le consentement explicite.

☐ J'ai laissé la personne parler en premier de son ressenti.

☐ J'ai parlé en énergies, pas en étiquettes.

☐ J'ai distingué Fondamental, Actuel et Confondus à voix haute.

☐ J'ai relié au contexte professionnel et personnel.

☐ J'ai fait formuler une seule micro-expérience.

Après le débriefing

☐ J'ai envoyé une synthèse écrite courte, en 10 lignes maximum.

☐ J'ai planifié un point de suivi à 4 ou 6 semaines.

☐ J'ai noté pour moi ce qui a bien marché et ce que j'ajusterais.

☐ Je n'ai partagé aucun élément du rapport avec un tiers sans accord explicite.

> **Boussole.** La qualité d'un débriefing ne se mesure pas au nombre de choses dites. Elle se mesure à ce que la personne fait différemment la semaine suivante.

Pour aller plus loin

Ce mini-guide est un point de départ. Le modèle Agilis Com® comporte deux versions de questionnaire, une lecture 360° et une logique de profils en équipe.

Les versions du questionnaire

Version Standard, 94 items. Lecture complète, idéale pour un coaching de fond ou une transformation d'équipe.

Version Explorer, 48 items. Lecture rapide, conçue pour découvrir le modèle sans sacrifier la fiabilité.

Les ressources Agilis

- Page produit: agilismanagement.org/agilis-com
- Comment passer le questionnaire: agilismanagement.org/agilis-com/passer
- Articles de fond sur la psychométrie: agilismanagement.org/blog

Édité par Agilis Management. Modèle Agilis Com® v10.1. Document gratuit, librement diffusable à condition de citer la source. Ce guide n'est pas un substitut à une formation certifiante.