

Ennéagramme et fenêtre de Johari

élargir la conscience de soi dans l'accompagnement

La connaissance de soi ne consiste pas seulement à découvrir qui nous sommes. Elle suppose aussi de prendre conscience de ce que nous montrons de nous-mêmes, de ce que les autres perçoivent sans que nous le sachions, de ce que nous préférons cacher et de ce qui demeure encore inconnu.

À ce titre, la fenêtre de Johari et l'Ennéagramme constituent deux outils particulièrement complémentaires.

La fenêtre de Johari décrit les différentes zones de connaissance de soi dans la relation aux autres.

L'Ennéagramme permet, quant à lui, d'explorer les automatismes qui organisent notre perception, nos réactions et nos stratégies relationnelles.

Le croisement des deux modèles offre au professionnel de l'accompagnement une question particulièrement féconde :

Qu'est-ce que mon fonctionnement Ennéagramme me permet de voir de moi-même... et qu'est-ce qu'il contribue au contraire à me cacher ?

La fenêtre de Johari : quatre espaces de connaissance de soi

La fenêtre de Johari a été élaborée dans les années 1950 par les psychologues Joseph Luft et Harrington Ingham.

Elle distingue quatre zones.

	Connu de moi	Inconnu de moi
Connu des autres	Zone ouverte	Zone aveugle
Inconnu des autres	Zone cachée	Zone inconnue

Ces quatre espaces ne sont pas figés. Ils évoluent en fonction de la conscience de soi, de la qualité des relations, de la capacité à recevoir du feedback et du degré de sécurité ressenti dans la relation.

La zone ouverte : ce que je connais et que les autres connaissent

La zone ouverte contient ce que la personne connaît d'elle-même et qu'elle laisse également percevoir aux autres :

ses comportements habituels ;	certaines qualités ;	ses compétences ;
ses préférences ;	ses valeurs exprimées ;	
ses réactions facilement identifiables ;	certaines traits de personnalité.	

Plus cette zone est importante, plus la relation peut généralement devenir simple et fluide. L'accompagnement contribue souvent à l'élargir.

L'apport de l'Ennéagramme

La découverte de son profil peut permettre à une personne de mettre des mots sur des fonctionnements qu'elle reconnaissait déjà intuitivement.

Un profil 1 pourra par exemple reconnaître : « J'ai besoin que les choses soient bien faites. »

Un profil 2 : « Je suis très attentif aux besoins des autres. »

Un profil 5 : « J'ai besoin de comprendre avant d'agir. »

Un profil 8 : « J'aime aller directement au problème. »

À ce premier niveau, l'Ennéagramme permet de nommer des comportements déjà relativement conscients.

Mais l'intérêt de l'accompagnement commence réellement lorsqu'on ne s'arrête pas à cette description.

La question devient : Qu'est-ce qui se joue derrière ce comportement ?

La zone aveugle : ce que les autres voient et que je ne vois pas

C'est probablement la zone dans laquelle le rapprochement entre Johari et Ennéagramme devient le plus intéressant.

La zone aveugle contient ce que les autres perçoivent chez une personne sans qu'elle-même en soit pleinement consciente.

Il peut s'agir : de comportements - d'attitudes - de réactions émotionnelles - d'une manière d'occuper l'espace - d'une façon de parler - d'une rigidité - d'un besoin de contrôle - d'une tendance à séduire, éviter, imposer, analyser ou s'effacer.

L'entourage peut parfois identifier ces comportements bien avant la personne elle-même.

Le paradoxe de l'Ennéagramme

Les mécanismes centraux décrits par l'Ennéagramme sont souvent difficiles à percevoir précisément parce qu'ils nous paraissent naturels.

La personne ne se dit pas : « J'utilise actuellement ma stratégie de type. »

Elle se dit plutôt : « C'est simplement la bonne façon de réagir à cette situation. »

C'est pourquoi l'Ennéagramme peut devenir un remarquable outil d'exploration de la zone aveugle.

Le profil ne décrit alors plus seulement ce que la personne fait.

Il invite à observer :

- pourquoi elle le fait ;
- ce qu'elle cherche à obtenir ;
- ce qu'elle cherche à éviter ;
- ce qu'elle ne perçoit plus dans la situation ;
- l'effet de son comportement sur son entourage.

Les neuf profils et leur zone aveugle potentielle

Chaque profil peut avoir certaines difficultés particulières à percevoir l'impact de sa stratégie sur son environnement.

Profil	Ce que la personne peut facilement reconnaître	Une zone aveugle possible
1	Son exigence et son sens des responsabilités	L'effet critique ou contraignant de ses exigences
2	Sa disponibilité et son attention aux autres	Ses attentes implicites de reconnaissance ou de réciprocité
3	Son efficacité et son adaptabilité	La distance prise avec ses véritables besoins et émotions
4	Sa sensibilité et son authenticité	L'intensification émotionnelle ou la comparaison
5	Son besoin d'autonomie et de compréhension	La distance relationnelle que peut créer son retrait
6	Sa prudence et son anticipation	La manière dont le doute peut entretenir l'insécurité
7	Son enthousiasme et sa capacité à rebondir	L'évitement de certaines frustrations ou souffrances
8	Sa force et sa franchise	L'intimidation ou la pression que sa présence peut exercer
9	Sa capacité à apaiser et à s'adapter	Son effacement, son inertie ou son évitement du conflit

Il ne s'agit évidemment pas d'affirmer que toutes les personnes d'un même profil présentent ces caractéristiques.

Le tableau constitue plutôt une hypothèse d'exploration.

En accompagnement, mieux vaut demander : « Est-ce que cela vous parle ? »
plutôt que : « Vous faites cela parce que vous êtes un type 6. »

Le feedback : une porte vers la zone aveugle

Dans la fenêtre de Johari, la réduction de la zone aveugle passe principalement par le feedback. Cette dimension est particulièrement importante lorsqu'on travaille avec l'Ennéagramme.

Une personne peut connaître parfaitement la théorie de son profil et rester pourtant peu consciente de la manière dont son mécanisme se manifeste dans la vie quotidienne.

Il existe une différence importante entre : connaître son profil
et s'observer en train de fonctionner selon son profil.

Le rôle de l'accompagnant consiste donc moins à interpréter la personne qu'à favoriser son observation.

Quelques questions possibles

- « Que remarquez-vous dans votre manière de réagir ? »
- « Que pourrait observer quelqu'un qui vous connaît bien ? »
- « Quel effet pensez-vous produire sur les autres ? »
- « Qu'est-ce que votre entourage vous reproche régulièrement ? »
- « Y a-t-il un feedback que vous avez entendu plusieurs fois mais que vous avez du mal à accepter ? »
- « Qu'essayez-vous de protéger dans cette situation ? »

« Qu'est-ce qui vous paraît tellement évident que vous ne songez même plus à le questionner ? »

Cette dernière question est particulièrement intéressante avec l'Ennéagramme.

Nos automatismes les plus puissants sont souvent ceux que nous considérons comme allant de soi.

La zone cachée : ce que je sais de moi mais que je ne montre pas

La zone cachée contient ce que la personne connaît d'elle-même mais choisit de ne pas révéler. Cela peut concerner : des émotions - des blessures - des besoins - des fragilités - des peurs - certains désirs - des expériences passées - des opinions - des difficultés personnelles.

Le fait de garder certains éléments privés est parfaitement légitime.

L'objectif de Johari n'est pas de rendre toute la vie intérieure transparente.

La question est plutôt : Est-ce que je choisis librement ce que je garde privé, ou est-ce que je suis contraint de le cacher pour préserver une certaine image de moi ?

L'Ennéagramme apporte ici un éclairage particulièrement précieux.

Ce que chaque profil peut avoir tendance à cacher

Les stratégies Ennéagramme peuvent rendre certaines expériences intérieures particulièrement difficiles à montrer.

Profil	Ce qui peut être difficile à montrer
1	Son imperfection, sa colère, son besoin de lâcher prise
2	Ses propres besoins, sa fatigue, son attente de reconnaissance
3	Ses échecs, ses doutes, sa vulnérabilité derrière la réussite
4	Une vie ordinaire, simple, parfois moins intense qu'il ne l'imagine
5	Ses besoins affectifs, sa vulnérabilité, son sentiment d'être envahi
6	Ses peurs, son doute, mais parfois également son désir d'autonomie
7	Sa tristesse, son sentiment d'enfermement, sa souffrance
8	Sa fragilité, sa tendresse, son besoin des autres
9	Sa colère, ses désirs personnels, son désaccord

Cette zone peut constituer un axe important du travail d'accompagnement.

On peut demander : « Qu'est-ce qui serait difficile pour vous si les autres voyaient cette partie de vous ? »

Puis : « Que craignez-vous qu'ils pensent de vous ? »

Et enfin : « Que deviendrait votre relation aux autres si cette part de vous pouvait avoir davantage droit de cité ? »

Une distinction essentielle : intimité et dissimulation

Il convient cependant d'éviter un piège. Réduire la zone cachée ne signifie pas tout dire.

Une personne psychologiquement mature conserve une intimité.

Le professionnel doit donc aider à distinguer :

l'intimité choisie : « Je pourrais parler de cette expérience mais je préfère la garder privée. »

et la dissimulation défensive : « Il est impossible que quelqu'un découvre cela, sinon je ne serais plus acceptable. »

L'Ennéagramme peut aider à explorer cette différence.

La question n'est alors plus seulement : « Qu'est-ce que je cache ? »

mais : « Quelle identité suis-je en train de protéger en le cachant ? »

La zone inconnue : ce que ni moi ni les autres ne connaissons encore

La quatrième partie de Johari est la zone inconnue.

Elle peut contenir :

- des ressources inexploitées ;

- des talents ;

- des émotions encore peu accessibles ;

- des modes relationnels nouveaux ;

- des capacités à développer ;

- des réactions qui apparaîtront dans de nouvelles situations ;

- des potentialités que la personne n'a jamais eu l'occasion d'expérimenter.

Il serait tentant d'utiliser l'Ennéagramme pour remplir cette zone : « Puisque vous êtes un 4, voilà ce que vous ne savez pas encore sur vous-même. »

Ce serait précisément l'inverse d'un véritable travail d'accompagnement.

La zone inconnue doit rester un espace de découverte.

L'Ennéagramme peut proposer des hypothèses, mais il ne doit jamais supprimer le mystère de la personne.

L'Ennéagramme comme invitation à explorer l'inconnu

Une utilisation dynamique de l'Ennéagramme consiste justement à explorer ce qui devient possible lorsque la personne ne suit pas automatiquement sa stratégie habituelle.

On peut lui demander : « Si vous n'étiez pas obligé de fonctionner comme vous le faites habituellement, que pourriez-vous essayer ? »

Pour un profil 1 : Que se passerait-il si tout n'avait pas besoin d'être parfaitement juste ?

Pour un profil 2 : Que découvririez-vous si vous laissiez davantage les autres prendre soin de vous ?

Pour un profil 3 : Qui seriez-vous si vous n'aviez rien à prouver ?

Pour un profil 4 : Que découvririez-vous dans une vie qui n'aurait pas besoin d'être exceptionnelle ?

Pour un profil 5 : Que se passerait-il si vous vous engagiez avant de tout comprendre ?
Pour un profil 6 : Que décideriez-vous si vous pouviez faire davantage confiance à votre propre discernement ?
Pour un profil 7 : Qu'est-ce qui apparaîtrait si vous restiez davantage avec l'inconfort ?
Pour un profil 8 : Que deviendrait votre relation si vous montriez davantage votre vulnérabilité ?
Pour un profil 9 : Qu'est-ce qui deviendrait possible si votre désir personnel occupait davantage de place ?

La zone inconnue devient alors non pas une déficience à corriger, mais un territoire à explorer.

Les deux grands mouvements de la fenêtre de Johari

Pour agrandir la zone ouverte, deux mouvements principaux sont possibles.

Premier mouvement : recevoir du feedback

Le feedback fait passer certains éléments de : zone aveugle → zone ouverte.

Exemple : Une personne de profil 8 se décrit comme « Directe et franche. »

Plusieurs collaborateurs lui expliquent cependant qu'ils hésitent parfois à exprimer leur désaccord face à elle.

L'enjeu n'est pas de décider qui a raison. L'enjeu consiste à faire apparaître deux réalités simultanées : « Je veux être franc. » et : « Ma manière d'être franc peut parfois intimider. »

Cette prise de conscience élargit la zone ouverte.

Deuxième mouvement : se dévoiler

La révélation volontaire de certaines informations fait passer des éléments de :
zone cachée → zone ouverte.

Exemple : Une personne de profil 3 paraît très sûre d'elle.

Elle reconnaît progressivement : « Je me sens en réalité très inquiet lorsque je pense que je peux échouer. »

Pouvoir nommer cette expérience peut profondément modifier sa manière de vivre ses relations.

L'observateur intérieur : le chaînon entre Johari et Ennéagramme

L'un des apports essentiels du travail avec l'Ennéagramme est le développement de l'observateur intérieur. Il s'agit d'apprendre progressivement à voir apparaître ses automatismes sans immédiatement s'y identifier.

Passer de : « Il faut que je fasse cela. »

à : « Je remarque en moi une forte impulsion à faire cela. »

Ce déplacement est considérable.

Il permet à une partie de ce qui se trouvait auparavant dans la zone aveugle d'entrer dans la zone consciente.

La personne commence à reconnaître :

sa réaction automatique ;

la pensée qui l'accompagne ;

l'émotion ;

la tension corporelle ;

l'impulsion à agir ;

le besoin sous-jacent.

Elle devient alors progressivement capable de choisir sa réponse plutôt que de simplement reproduire son automatisme.

Une grille pratique pour une séance d'accompagnement

Le professionnel peut utiliser une grille simple en quatre étapes.

Étape 1 – Ce que je vois déjà Zone ouverte	Qu'est-ce que vous reconnaissez facilement dans votre fonctionnement ?	
	Quelles caractéristiques de votre profil sont évidentes pour vous ?	
	Dans quelles situations apparaissent-elles ?	
Étape 2 – Ce que les autres pourraient voir Zone aveugle	Quels feedbacks recevez-vous régulièrement ?	
	Quelle différence pourrait exister entre votre intention et votre impact ?	
	Que pourrait dire votre entourage de votre manière de réagir sous stress ?	
	Que pourrait dire votre entourage de votre manière de réagir sous stress ?	
Étape 3 – Ce que je préfère ne pas montrer Zone cachée	Quelle partie de votre expérience intérieure montrez-vous difficilement ?	
	Quel besoin est difficile à exprimer ?	
	Quelle vulnérabilité cherchez-vous particulièrement à protéger ?	
	Qu'avez-vous peur que les autres découvrent ?	
Étape 4 – Ce qui reste à découvrir Zone inconnue	Quel comportement nouveau pourriez-vous expérimenter ?	
	Quelle ressource utilisez-vous encore peu ?	
	Quelle manière différente d'entrer en relation pourriez-vous essayer ?	
	Qui pourriez-vous devenir si votre stratégie habituelle n'était plus indispensable ?	

Un exercice : « Mon Ennéagramme dans les quatre fenêtres »

On peut proposer à la personne une feuille divisée en quatre cases.

Case 1 – Je le sais et les autres le voient Écrire cinq caractéristiques de son fonctionnement qu'elle reconnaît facilement.	Case 2 – Les autres le voient peut-être mieux que moi Noter : les remarques récurrentes de l'entourage ; les réactions que l'on provoque ; les comportements qui apparaissent sous stress.
Case 3 – Je le sais mais je le montre peu Identifier : besoins ; peurs ; vulnérabilités ; désirs ; émotions difficiles à partager.	Case 4 – Je ne le connais pas encore Noter sous forme d'hypothèses : une attitude nouvelle à expérimenter ; une ressource possible ; un comportement inhabituel ; une manière différente de vivre une situation.

Le professionnel peut terminer l'exercice par une question : « Parmi ces quatre fenêtres, laquelle mériterait aujourd'hui d'être un peu plus ouverte ? »

Utiliser le feedback avec prudence

Le travail sur la zone aveugle nécessite beaucoup de délicatesse.

Un feedback utile décrit davantage un comportement observable qu'une identité.

Il vaut mieux dire : « Lorsque vous avez interrompu trois fois votre collègue, j'ai eu l'impression que vous vouliez rapidement reprendre le contrôle de la discussion. »
que : « C'est votre côté 8 dominateur. »

De même : « J'ai remarqué que vous changiez rapidement de sujet lorsque nous avons abordé cette difficulté. »
est préférable à : « Vous êtes un 7 qui fuit la souffrance. »

L'Ennéagramme doit permettre d'ouvrir une hypothèse, jamais d'enfermer une personne dans une interprétation.

Trois niveaux d'utilisation de l'Ennéagramme

Le rapprochement avec la fenêtre de Johari permet de distinguer trois niveaux de travail.

Niveau 1 – Je connais mon profil

« Je suis un type 6. ». C'est une information.

Niveau 2 – Je reconnais mon automatisme

« Je remarque que face à cette décision, je recherche beaucoup de garanties. ». C'est une prise de conscience.

Niveau 3 – Je peux choisir autrement

« Je vois mon besoin de garantie, mais je peux prendre une décision malgré l'incertitude. ». C'est le début d'une liberté intérieure.

L'objectif de l'accompagnement n'est donc pas seulement la connaissance du profil.
Il est le passage : de l'identification à l'observation, puis de l'observation au choix.

Ce que Johari apporte à l'Ennéagramme

La fenêtre de Johari rappelle quelque chose d'essentiel aux praticiens de l'Ennéagramme : se connaître seul a ses limites.

Nous avons besoin du regard des autres.

Certaines dimensions de notre personnalité deviennent visibles uniquement dans la relation.

Le feedback permet parfois de découvrir :

- l'effet réel de notre comportement ;
- les contradictions entre intention et impact ;
- ce que notre entourage n'ose plus nous dire ;
- les rôles que nous avons progressivement installés dans nos relations.

Johari introduit ainsi dans l'Ennéagramme une véritable dimension intersubjective.

Je ne suis pas seulement celui que je crois être. Je suis aussi quelqu'un dont les comportements produisent un effet sur les autres.

Ce que l'Ennéagramme apporte à Johari

Inversement, l'Ennéagramme enrichit considérablement la fenêtre de Johari.

Johari indique qu'une zone aveugle existe. L'Ennéagramme peut aider à comprendre pourquoi elle existe.

Certains éléments nous échappent parce que notre personnalité filtre la réalité.

Nous remarquons certaines informations et en négligeons d'autres.

Nous privilégions certaines stratégies. Nous évitons certains états intérieurs.

Nous construisons progressivement une représentation de nous-mêmes suffisamment cohérente pour pouvoir fonctionner.

La zone aveugle n'est donc pas simplement un manque d'information. Elle peut être aussi le produit d'un mécanisme de protection.

C'est ici que l'Ennéagramme devient particulièrement intéressant pour le coach, le thérapeute ou le formateur.

Un outil pour les équipes

Le croisement Johari-Ennéagramme peut également être utilisé dans les équipes.

Chaque participant peut réfléchir à quatre questions :

Ce que j'apporte clairement à l'équipe

« Qu'est-ce que mon profil me permet d'apporter spontanément ? »

Ce que je pourrais ne pas voir

« Quel effet mon fonctionnement peut-il produire sur les autres ? »

Ce que je montre difficilement

« Qu'est-ce qui pourrait aider mes collègues à mieux comprendre mon fonctionnement ? »

Ce que je pourrais développer

« Quelle attitude moins habituelle pourrait enrichir ma contribution à l'équipe ? »

L'intérêt est alors de transformer les différences de personnalité en sujets de dialogue plutôt qu'en jugements.

Le danger du typage

Le rapprochement entre Johari et Ennéagramme comporte néanmoins un paradoxe.

Un outil destiné à réduire les zones aveugles peut lui-même en créer.

C'est le cas lorsque la personne finit par expliquer tous ses comportements par son profil :

« Je fais cela parce que je suis 1. »

« C'est normal, je suis 6. »

« Les 9 sont comme cela. »

Le modèle cesse alors d'être un outil d'observation. Il devient une nouvelle identité.

La question utile n'est donc pas : « Que ferait un type 5 ? »

mais : « Que faites-vous, vous, dans cette situation, et que pouvez-vous observer de votre fonctionnement ? »

Le profil est une carte. La personne reste le territoire.

Une posture particulière pour l'accompagnant

Le professionnel travaillant avec Johari et l'Ennéagramme peut adopter quatre attitudes complémentaires.

Curiosité

Explorer plutôt qu'interpréter.

Feedback

Nommer ce qui est observable sans enfermer la personne.

Permission

Créer suffisamment de sécurité pour que la personne puisse dévoiler certaines parties d'elle-même.

Ouverture

Accepter qu'une partie de la personne demeure inconnue, y compris du professionnel.

Cette dernière posture est probablement l'une des plus importantes.

L'accompagnant n'est pas celui qui sait ce qui se trouve dans la zone inconnue. Il est celui qui aide la personne à oser l'explorer.

Pour conclure : de la connaissance de soi à la liberté

La fenêtre de Johari et l'Ennéagramme partagent finalement une intuition commune : nous ne sommes jamais totalement transparents à nous-mêmes.

Une partie de notre fonctionnement nous est familière. Une autre est davantage visible par notre entourage.

Certaines dimensions sont soigneusement protégées. D'autres n'ont encore jamais eu l'occasion d'apparaître.

L'Ennéagramme aide à comprendre les stratégies qui organisent ce paysage.

La fenêtre de Johari aide à comprendre comment ce paysage se transforme dans la relation.

Leur association peut ainsi faire évoluer l'accompagnement d'une simple question : « Quel est votre profil ? »

vers des questions beaucoup plus fécondes :

- « Que voyez-vous aujourd'hui de votre fonctionnement ? »
- « Que voient les autres que vous ne voyez pas encore ? »
- « Qu'avez-vous besoin de protéger ? »
- « Et quelle partie de vous-même reste encore à découvrir ? »

L'enjeu ultime n'est pas d'agrandir indéfiniment la connaissance de soi. Il est que cette connaissance permette progressivement davantage de présence, de choix et de liberté dans la relation.

Annexe : tableau détaillé des neuf profils de l'Ennéagramme croisés avec les quatre zones de la fenêtre de Johari, pensé comme outil de coaching, de supervision ou de formation.

Profil	Zone ouverte ce que je vois et montre	Zone aveugle ce que les autres peuvent voir davantage	Zone cachée ce que je montre difficilement	Zone inconnue potentiel à explorer
1	Sens du devoir, rigueur, organisation, recherche de qualité, respect des règles, volonté d'amélioration	Ton critique, rigidité, impatience, tendance à corriger, difficulté à accepter d'autres façons de faire, colère contenue perceptible	Doute sur soi, peur de mal faire, colère, besoin de plaisir, désir de lâcher prise, sentiment de ne jamais être « assez bien »	Spontanéité, souplesse, plaisir sans justification, acceptation de l'imperfection, créativité libérée du contrôle
2	Chaleur relationnelle, disponibilité, attention aux besoins des autres, générosité, capacité à créer du lien	Intrusion possible, attente implicite de reconnaissance, difficulté à entendre un refus, tendance à anticiper les besoins sans demande explicite	Ses propres besoins, fatigue, sentiment de ne pas être aimé, colère lorsqu'il n'est pas reconnu, désir de recevoir	Capacité à demander directement, recevoir sans contrepartie, prendre soin de soi, vivre une relation moins fondée sur l'utilité
3	Efficacité, énergie, orientation résultats, adaptabilité, capacité à mobiliser, goût du défi	Suradaptation à l'image attendue, impatience, compétition, difficulté à ralentir, instrumentalisation possible des relations	Peur de l'échec, sentiment de vide, fatigue, incertitude sur son identité profonde, vulnérabilité derrière la réussite	Être sans produire, découvrir ses désirs propres, habiter ses émotions, expérimenter une valeur personnelle indépendante de la performance
4	Sensibilité, créativité, profondeur émotionnelle, recherche d'authenticité, attention aux nuances	Dramatisation, comparaison, focalisation sur ce qui manque, intensification émotionnelle, difficulté à apprécier l'ordinaire	Envie, honte, peur d'être banal, besoin de reconnaissance, désir parfois profond de simplicité et de stabilité	Joie du quotidien, stabilité émotionnelle, action concrète, appartenance sans perte d'identité, créativité moins dépendante de l'état émotionnel
5	Analyse, autonomie, capacité de recul, expertise, réflexion, discrétion	Distance relationnelle, retrait, difficulté à partager spontanément, impression de froideur, tendance à économiser son énergie	Besoins affectifs, peur d'être envahi ou insuffisant, sentiment de vulnérabilité, besoin d'aide, attachement aux autres	Engagement spontané, présence corporelle et émotionnelle, participation sans préparation exhaustive, confiance dans ses ressources en situation
6	Prudence, loyauté, vigilance, sens des responsabilités, anticipation des risques, engagement dans le collectif	Doute répétitif, recherche excessive de garanties, projection des risques, méfiance, besoin de validation, oscillation entre soumission et défiance	Peurs personnelles, sentiment d'insécurité, dépendance à certains repères, colère envers l'autorité, désir d'autonomie	Confiance dans son propre jugement, courage sans certitude préalable, capacité à décider avec l'incertitude, autorité intérieure
7	Enthousiasme, optimisme, créativité, curiosité, capacité à imaginer des possibilités, goût de la nouveauté	Dispersion, difficulté à terminer, rationalisation, évitement de l'inconfort, changement de sujet quand l'émotion devient difficile	Tristesse, peur de manquer ou d'être enfermé, sentiment de vide, anxiété, difficulté à reconnaître certaines souffrances	Profondeur, constance, capacité à rester avec l'inconfort, satisfaction dans une seule expérience, engagement durable
8	Franchise, énergie, courage, capacité à décider, protection des plus faibles, goût de l'action	Intensité, intimidation, difficulté à percevoir sa propre puissance, tendance à contrôler, faible tolérance à l'hésitation ou à la faiblesse	Tendresse, peur d'être trahi, besoin d'être aimé, vulnérabilité, tristesse, besoin d'aide ou de protection	Douceur assumée, confiance, coopération, vulnérabilité relationnelle, capacité à recevoir autant qu'à protéger
9	Calme, écoute, acceptation, recherche d'harmonie, capacité à comprendre plusieurs points de vue	Effacement, procrastination, résistance passive, difficulté à prendre position, minimisation des problèmes, colère indirecte	Désirs personnels, désaccord, ambition, colère, peur de la séparation ou du conflit	Affirmation de soi, énergie personnelle, capacité à dire non, choix assumé, confrontation constructive, reconnaissance de ses priorités

Pour approfondir en accompagnement

On peut compléter ce premier tableau par une grille de questions spécifique à chacun des neuf profils :

Profil	Pour explorer la zone aveugle	Pour explorer la zone cachée	Pour ouvrir la zone inconnue
1	« Comment les autres vivent-ils votre niveau d'exigence ? »	« Qu'est-ce qui se passerait si vous reconnaissiez que vous êtes en colère ? »	« Qu'expérimenteriez-vous si vous acceptiez de faire suffisamment bien ? »
2	« Les autres se sentent-ils toujours libres de refuser votre aide ? »	« De quoi auriez-vous besoin aujourd'hui si vous ne vous occupiez pas des autres ? »	« Que découvririez-vous en demandant clairement quelque chose pour vous ? »
3	« Que perçoivent les autres lorsque vous cherchez à être efficace ? »	« Que ressentez-vous lorsque vous n'avez rien à réussir ? »	« Qui seriez-vous si personne ne devait être impressionné ? »
4	« Votre intensité émotionnelle aide-t-elle toujours les autres à vous rejoindre ? »	« Qu'avez-vous peur de perdre si votre vie devenait plus simple ? »	« Que pourriez-vous construire indépendamment de votre humeur du moment ? »
5	« Comment votre retrait est-il interprété par votre entourage ? »	« De quoi avez-vous besoin des autres que vous demandez rarement ? »	« Que se passerait-il si vous vous engagiez avant d'être totalement prêt ? »
6	« Votre vigilance rassure-t-elle toujours votre entourage ? »	« Quelles peurs avez-vous du mal à reconnaître ? »	« Quelle décision prendriez-vous sans demander une nouvelle garantie ? »
7	« Que se passe-t-il pour les autres lorsque vous changez rapidement de sujet ou de projet ? »	« Quelle émotion avez-vous tendance à transformer immédiatement en quelque chose de positif ? »	« Que découvririez-vous en restant avec une difficulté sans chercher immédiatement une solution ? »
8	« Les autres osent-ils réellement vous dire non ? »	« Quelle vulnérabilité protégez-vous derrière votre force ? »	« Que deviendrait votre relation si vous laissiez davantage l'autre prendre soin de vous ? »
9	« Les autres savent-ils vraiment ce que vous voulez ? »	« Quel désaccord retenez-vous actuellement ? »	« Que feriez-vous si votre désir comptait autant que celui des autres ? »

Une lecture particulièrement intéressante : intention et impact

Pour le professionnel de l'accompagnement, la zone aveugle peut être travaillée à partir de l'écart entre ce que la personne cherche à produire et ce que son entourage peut réellement vivre.

Profil	Intention fréquente	Impact possible non perçu
1	Améliorer	Donner l'impression que rien n'est jamais assez bien
2	Aider	Donner le sentiment d'être envahi ou redevable
3	Faire avancer	Donner l'impression que seule la performance compte
4	Être authentique	Donner le sentiment que tout devient émotionnellement intense
5	Préserver son espace	Donner l'impression de se désengager de la relation
6	Sécuriser	Augmenter parfois l'inquiétude par l'accumulation des risques
7	Apporter des possibilités	Donner l'impression de fuir les difficultés ou de se disperser
8	Être clair et protéger	Impressionner, voire intimider
9	Préserver l'harmonie	Laisser les autres dans l'incertitude sur sa véritable position

C'est probablement ici que Johari apporte le plus à l'Ennéagramme : il ne suffit plus de demander « quelle est mon intention ? », mais aussi « quel est réellement mon impact ? ».

Et inversement, l'Ennéagramme enrichit Johari en permettant de rechercher derrière chaque zone aveugle ou cachée la stratégie de protection qui lui donne sa cohérence. Pour un accompagnant, le travail ne consiste donc pas à « dévoiler » brutalement la zone aveugle, mais à aider la personne à l'observer assez sereinement pour qu'elle puisse progressivement entrer dans sa zone ouverte.