


Reconnaître les différences individuelles dans le milieu de travail



Les types de personnalité



Thématiques

- Évaluer l'influence des différences individuelles au travail.
- Savoir reconnaître les types de personnalité et apprécier leur potentiel.
- Comprendre la dynamique de la personnalité au cours des étapes de développement



Qu'est-ce que la personnalité?

- Une caractéristique relativement stable et générale de la manière d'être et d'agir d'une personne dans sa façon de réagir aux situations dans lesquelles elle se trouve (Reuchlin, 1991, p. 165)



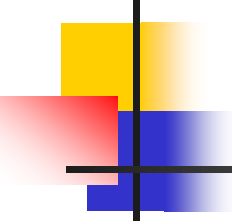
Les bases fondamentales de la personnalité

- L'unité (se comporte et réagit comme un tout cohérent) et l'identité (continuité ou consistance de la personne dans le temps)
- La vitalité (dynamisme, vigueur, énergie que la personne déploie dans ses activités)
- La conscience de soi (capacité de la personne à percevoir d'une manière réaliste et à se représenter correctement à la fois sa vie intérieure et le monde extérieur)
- Les rapports avec le milieu ambiant (capacité de déterminer ses possibilités et ses limites et de régler ses comportements sur les circonstances)



Comment décrire la personnalité?

- Les traits de personnalité: dimensions de la personnalité qui servent essentiellement à décrire quelqu'un et à prédire des comportements typiques
- Les types de personnalité: combinaison unique d'attributs qui sont censés déterminer certaines tendances personnelles et des réactions typiques



Dimensions de la personnalité selon Cattell (16PF)

- Extraversion/Introversion
- Anxiété/ Tranquillité
- Froideur/Sensibilité
- Indépendance/Passivité
- Contrôle/Impulsivité



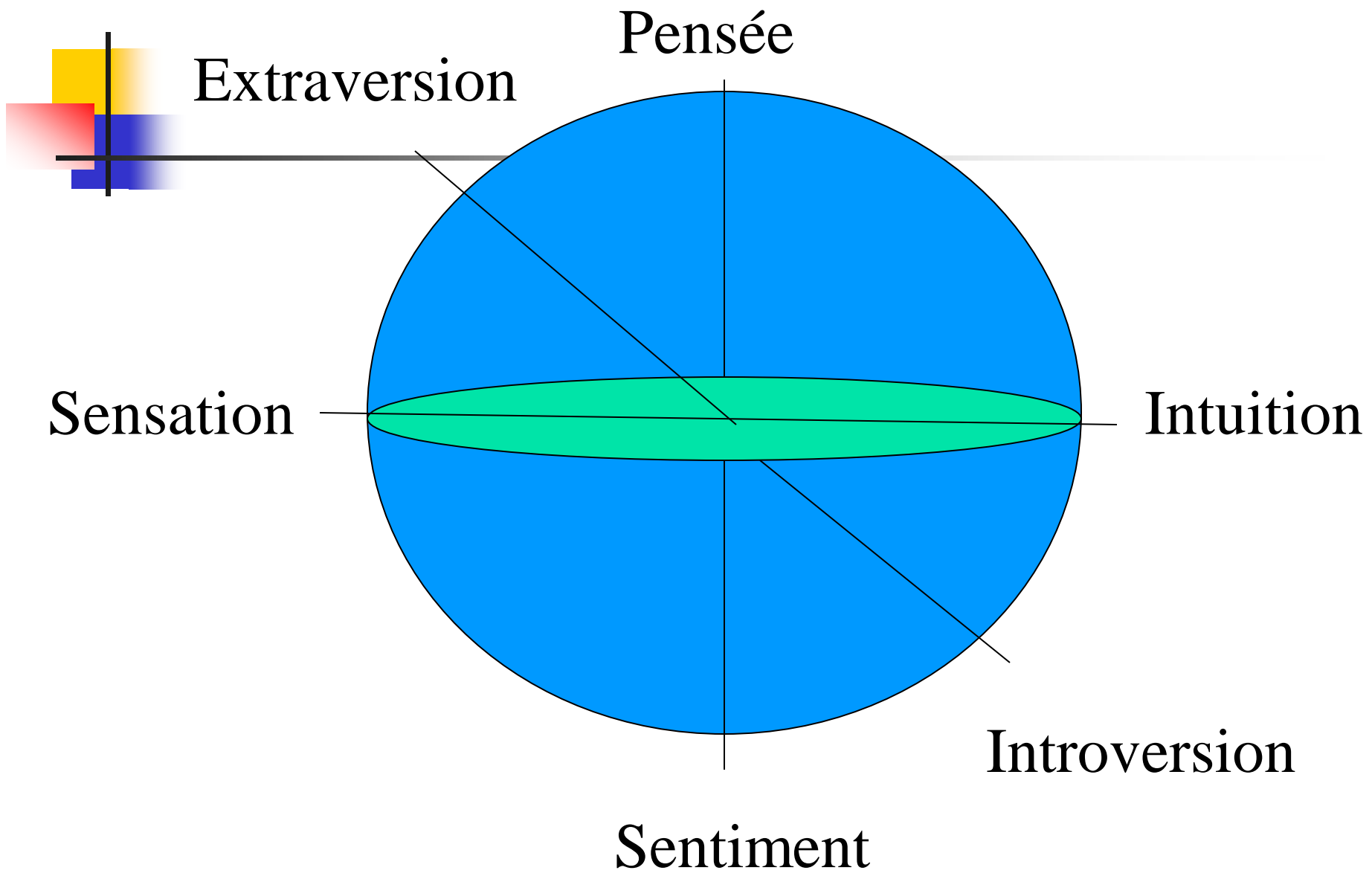
Les cinq facteurs (tableau 1.2, p. 21)

Extraversion	Introversiion
Stabilité émotionnelle	Anxiété (ou névrosisme)
Conscience	Négligence
Agréabilité	Désagréabilité
Ouverture aux expériences	Dogmatisme



Un type psychologique selon Jung

- Pattern relativement stable de percevoir, de juger et d'orienter ses intérêts
- Il comporte :
 - Une attitude type (extraversion ou introversión)
 - Une fonction psychologique dominante (pensée, sentiment, sensation ou intuition)





Attitude

- Extraversion: orientation de l'intérêt vers la réalité extérieure (personnes, choses, événements, normes, relations, etc.)
- Besoin vital de s'adapter aux conditions du milieu
- Préférence pour l'action, la variété, l'expansion
- Introversion: orientation de l'intérêt vers la réalité intérieure (idées, pensées, images, fantasmes, etc.)
- Besoin vital de satisfaire les exigences de l'individuation
- Préférence pour la réflexion, la concentration, la retenue

Fonctions irrationnelles

(rendre les patterns de comportements conformes à la réalité perçue, qu'elle soit externe ou interne)

- Sensation (S)
- Sentir ce qui se passe en soi et autour de soi
- Préférence pour les faits, l'expérience concrète, la continuité du passé dans le présent
- Intuition (N)
- Sentir ce qui va arriver dans le futur
- Préférence pour le flair, les inspirations, les possibilités, l'impact du présent pour le futur



Fonctions rationnelles

(rendre les comportements conformes aux valeurs objectives établies dans l'histoire humaine)

- Pensée (Thinking)
- Jugement à partir de règles, de principes ou de lois
- Préférence pour l'analyse, la justice, les résultats
- Sentiment (Feeling)
- Jugement à partir des valeurs, de ce qui est désirable ou idéal
- Préférence pour la synthèse, l'équité, le processus

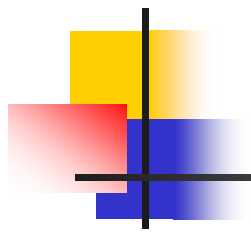


Attention!

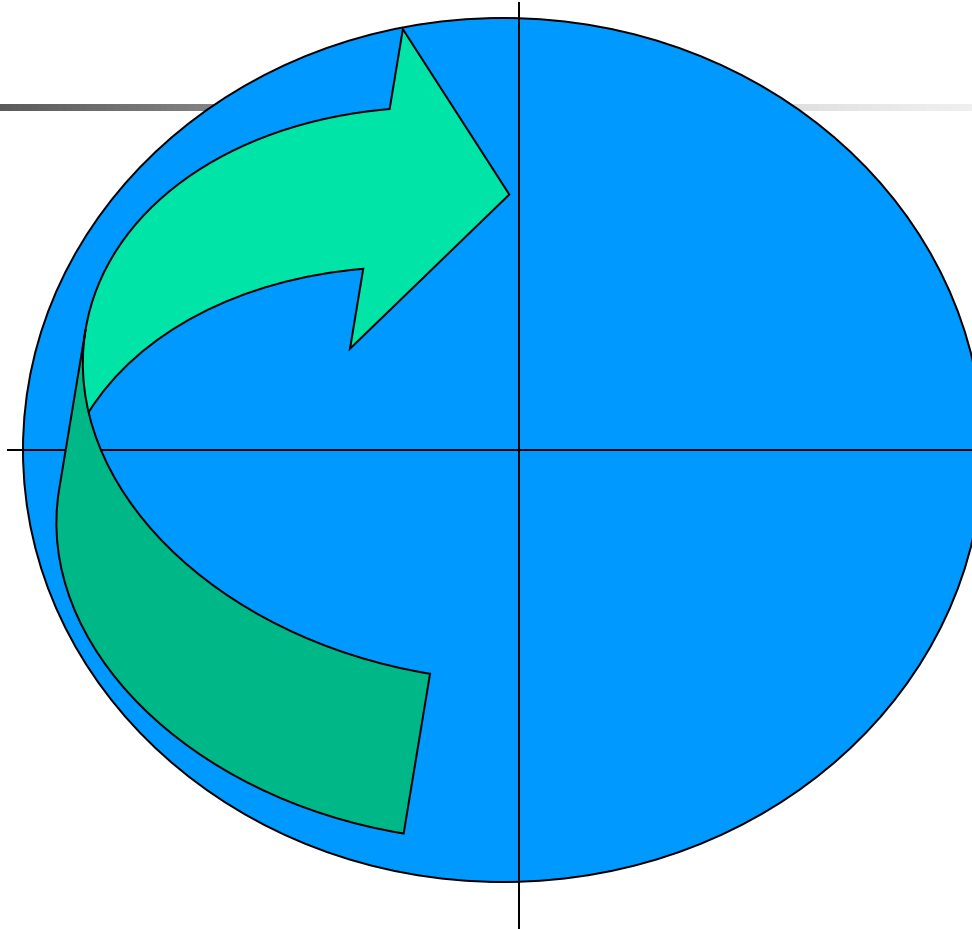
«Sentiment» n'égalé pas «sentimental», ni «émotionnel», ni «sympathique», ni «arbitraire», ni «subjectif»

«Sentiment» est ici employé dans le sens «qui accorde ses jugements à partir des valeurs, de ce qui est jugé idéal, bien, beau ou bon, dans une situation donnée»

Pensée : définit, nomme,
explique



Sensation:
ressent,
sent



Intuition:
flaire,
envisage,
prévoit,
imagine

Sentiment : estime, évalue,
reconnaît, apprécie



Fonction dominante

- Maîtrise personnelle et confiance en soi dans le domaine de la fonction
- Acquisition et développement des traits caractéristiques de cette fonction



Fonction auxiliaire

- Toujours de nature différente, mais pas antagoniste, de la fonction dominante
- Permet l'équilibration des conduites
- Permet d'approcher le domaine de l'inconscient et d'aider le développement de la personnalité





Fonction tertiaire

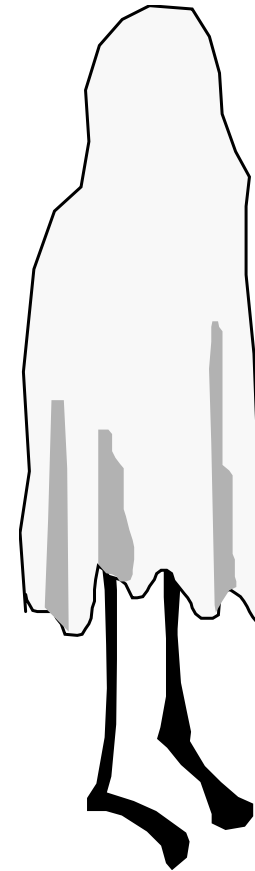


- S'oppose à la fonction auxiliaire, mais joue un rôle similaire
- N'est pas aussi différenciée que la fonction auxiliaire
- Sert de dépannage quand la fonction auxiliaire fait défaut



Fonction inférieure

- Point faible de la personnalité (dans les deux sens, généralement)
- Lenteur, source constante d'erreurs, susceptibilité, à contretemps, masquée, troublante, etc.
- Indique la direction de l'adaptation et de l'individuation



Et le style de vie dans tout ça?

Attitudes	Fonctions de PERCEPTION	Fonctions de JUGEMENT	STYLES DE VIE
Extraverti (E)	Sensation (S)	Pensée (T)	Jugement (J)
Introverti (I)	Intuition (N)	Sentiment (F)	Perception (P)



Dans une équipe,

- Extraverti (E)
- Stimule l'action
- Encourage la discussion
- Apprécie le travail en groupe
- Introverti (I)
- Stimule la réflexion
- Encourage la préparation
- Respecte les frontières et les domaines privés



Attitudes : comment agir ?

- Extraverti (E)
 - Pour savoir ce qu'il pense, il s'agit simplement de l'écouter
 - Se concentrer sur l'action
 - Ne pas être surpris s'il prend des initiatives
- Introverti (I)
 - Pour savoir ce qu'il pense, il faut le lui demander
 - Lui donner du temps pour réfléchir
 - S'attendre à ce qu'il préfère travailler seul ou avec quelques personnes



Pour s'améliorer

- Extraverti (E)
 - Laisser les autres s'exprimer en premier
 - S'arrêter un instant pour réfléchir
 - Ne pas croire que la réflexion nuit à l'efficacité
- Introverti (I)
 - Oser exprimer ses bonnes idées
 - Se trouver une place tranquille pour travailler
 - Ne pas croire que les autres savent ce qu'ils pensent



Dans une équipe,

- Sensation (S)
- Met l'accent sur le pragmatique
- Apporte des notes et des comptes-rendus fiables
- Suit les étapes
- Utilise le bon sens pour résoudre les problèmes
- Intuition (N)
- Analyse les problèmes à partir d'une approche globale
- Valorise l'imagination
- Présente des idées originales, visionnaires
- Aime et facilite le changement



Modes de perception: comment agir?

- Sensation (S)
 - Respecter les étapes
 - Discuter des détails
 - Montrer la continuité entre la situation présente et l'expérience passée
 - Valoriser les habiletés acquises et le savoir-faire
- Intuition (N)
 - S'attendre à ce qu'il saute des étapes
 - Lui présenter la situation dans son ensemble
 - Envisager les possibilités et le futur
 - Valoriser l'expérimentation et l'innovation



Pour s'améliorer

- Sensation (S)
- Rechercher différentes options, possibilités, pour résoudre un problème
- Connaître les implications des plans et des idées
- Entraîner son imagination par des exercices de créativité
- Intuition (N)
- Porter son attention sur les aspects essentiels des problèmes
- S'attacher à ce qui se passe dans l'instant présent
- Développer une discipline personnelle



Dans une équipe,

- Pensée (T)
- Reste détaché lors de la prise de décision
- Met l'accent sur les objectifs et les moyens pour les atteindre
- Valorise la rationalité
- Émet des critiques visant l'amélioration
- Sentiment (F)
- Se soucie des conséquences des décisions
- Met l'accent sur la participation
- Valorise l'équité
- Donne son soutien et son appréciation



Modes de jugement : comment agir ?

- Pensée (T)
- Suggérer de faire une analyse
- Expliciter les postulats et le rationnel
- Discuter des tenants et des aboutissants, des coûts et des bénéfices
- Sentiment (F)
- Choisir une approche humaine pour la tâche à accomplir
- Être sincère et faire connaître ses propres croyances
- Souligner les répercussions humaines de la décision



Pour s'améliorer

- Pensée (T)
- Prendre conscience de la fréquence des critiques qu'il émet par rapport à celle des compliments qu'il fait
- Essayer d'obtenir la coopération des autres plutôt que leur obéissance
- Sentiment (F)
- Laisser les autres faire leurs propres erreurs et en tirer des leçons
- Être ferme quand c'est nécessaire
- Écouter les remarques sans se sentir personnellement visé



Dans une équipe,

- Jugement (J)
- Planifie et organise les activités
- Concentre l'attention vers les buts et les résultats
- Fournit un effort pour respecter les échéances
- Termine les projets
- Perception (P)
- Règle les problèmes quand ils se présentent
- Concentre l'attention sur les processus
- Ajuste les décisions selon les nouvelles données
- Fait des concessions pour permettre l'avancement des activités



Style de vie : comment agir ?

- Jugement (J)
- S'assurer que les délais prévus sont raisonnables et faire tout pour les respecter
- Fournir un cadre structuré
- Perception (P)
- Donner des échéances et clarifier la communication
- Fournir un cadre non-directif



Pour s'améliorer

- Jugement (J)
- Accepter que des imprévus se produisent et modifient les plans
- Si quelqu'un demande un avis, lui proposer plusieurs possibilités et le laisser choisir
- Perception (P)
- Apprendre et appliquer des techniques de gestion du temps
- Établir un plan d'action réaliste avec un minimum d'options



Comment reconnaître un type psychologique sans faire le test

- Déterminer l'attitude type de la personne (Extraverti ou Introverti?)
- Déterminer le style de vie de la personne (Jugement ou Perception?)
- Si Extraverti, le style de vie indique la fonction dominante (exemple : Un type Jugement extraverti : alors soit de type pensée (T) ou de type sentiment (F))
- Si Introverti, le style de vie indique la fonction auxiliaire (exemple : Un type Jugement introverti : alors la fonction dominante est Sensation (S) ou iNtuition (N))



Tempéraments et types psychologiques

Tempérament
épiméthéen
(*Sensation avec
jugement*)

Tempérament
prométhéen
(*Intuition avec pensée*)

Tempérament
dionysien
(*Sensation avec
perception*)

Tempérament
apollinien
(*Intuition avec
sentiment*)



Tempérament épiméthéen (.S.J)

Style	Assimilation (?) (observation réfléchie)
Objectif	Développer l'appartenance
Moyens	Planifier, préparer, conserver les énergies, respecter les règles et les procédures, prendre des décisions, suivre des étapes, pratiquer



Tempérament prométhéen (.NT.)

Style	Convergence (?) (conceptualisation abstraite)
Objectif	Développer l'intelligence
Moyens	Explorer des idées, remettre en question, faire des analyses, concevoir des systèmes, faire des critiques, expliquer des phénomènes, classifier, faire preuve d'ingéniosité



Tempérament dionysien (.S.P)

Style	Accommodation (?) (expérimentation active)
Objectif	Accomplir des projets
Moyens	S'engager activement dans un projet, être libre d'exprimer son opinion, prendre des risques, être en compétition, faire des concours, relever des défis



Tempérament apollinien (.NF.)

Style	Divergence (?) (expérience concrète)
Objectif	Découvrir le sens
Moyens	Rencontrer des personnes, discuter en petits groupes, développer des relations, trouver des insights, imaginer des possibilités, laisser libre cours à son inspiration

Le développement de la personnalité



Différenciation

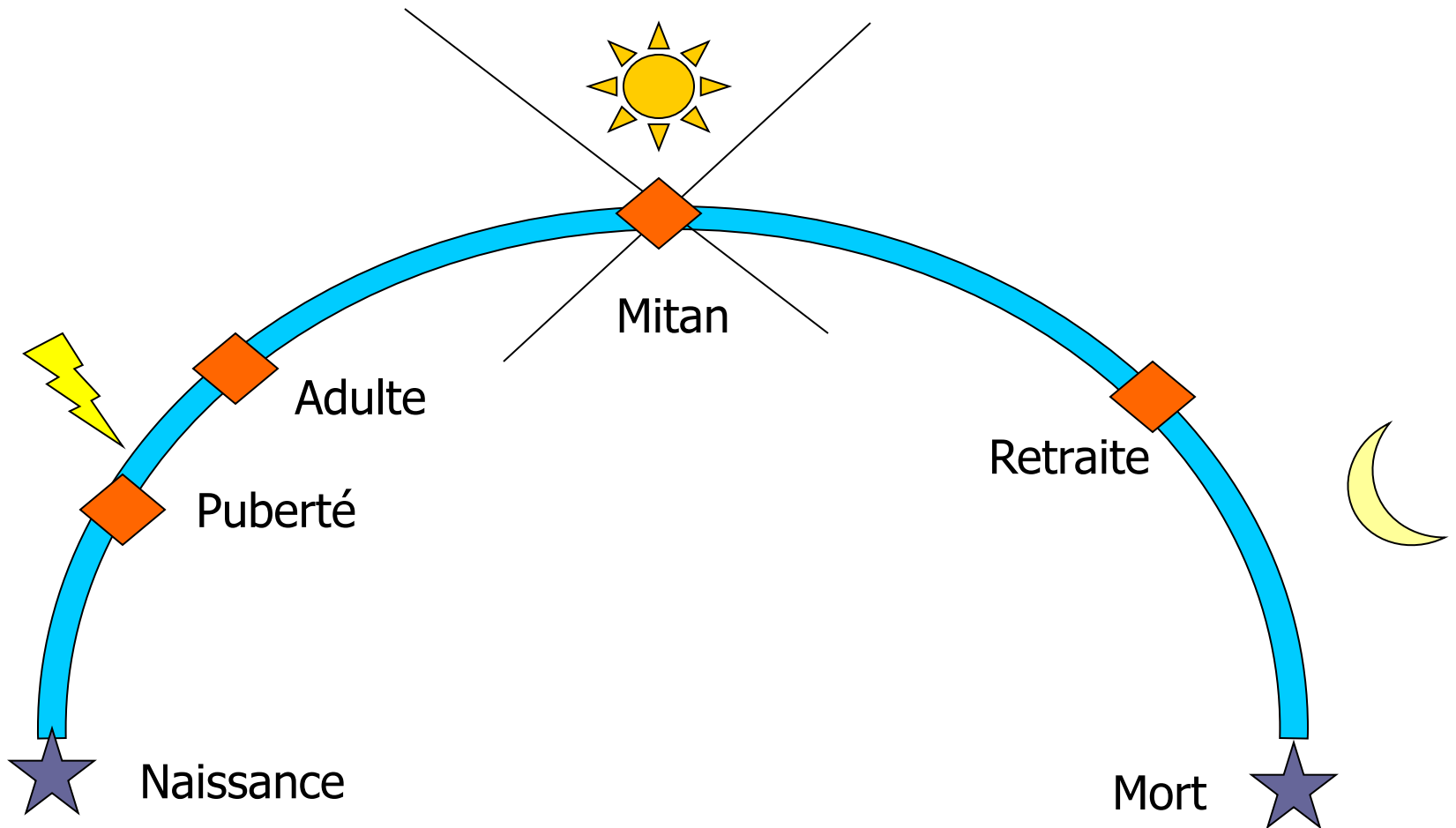
Individuation



Intégration

Socialisation

Le développement de la personne et de la personnalité





La recherche de l'authenticité

- La faculté d'être soi-même, de jouer les rôles qui conviennent à soi, de manière personnelle et responsable, sans façade ni prétention



Le développement de l'authenticité

- Connaissance de soi
- Apprentissage de l'interrogation permanente de soi
- Reconnaissance des effets de ses attitudes et de ses comportements sur autrui