



L'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs^{MD}

Rapport explicatif pour les organisations

Rapport préparé pour

Jean Exemple

19 avril 2005

Introduction

Ce profil est conçu pour vous aider à comprendre vos résultats tirés de l'évaluation au moyen de l'instrument Indicateur de type Myers-Briggs^{MD} (MBTI^{MD}). L'évaluation MBTI est un instrument qui sert à reconnaître 16 types distincts de personnalité qui décrivent les gens.

- **Là où vous focalisez vos énergies - Extraversion (E) ou Introversion (I)**
- **La façon dont vous prenez conscience d'informations - Sensation (S) ou Intuition (N)**
- **La façon dont vous prenez des décisions - Pensée (T) or Sentiment (F)**
- **Comment vous abordez le monde qui vous entoure - Jugement (J) ou Perception (P)**

L'instrument MBTI a été mis au point par Isabel Myers et Katharine Briggs en application de la théorie de Carl Jung sur les types psychologiques. À l'examen de vos résultats MBTI, souvenez-vous que cet instrument MBTI

- Décrit sans prescrire; il sert à offrir des possibilités et non à restreindre les choix
- Identifie les préférences et non les aptitudes, les habiletés ou les compétences
- Suppose que toutes les préférences sont d'importance égale et que toute personne peut les utiliser
- Est bien documenté et soutenu par des milliers d'études scientifiques menées sur une période de cinquante ans
- Repose sur des recherches en cours.

Contenu de votre rapport

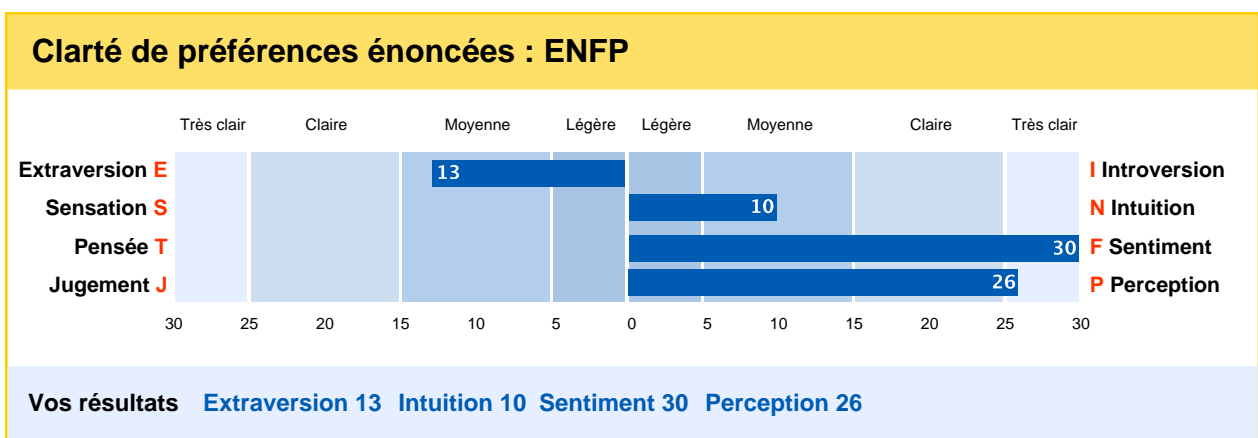
- Le résumé de vos résultats MBTI
- Votre style en milieu de travail
- Instantané
- Graphique de style en milieu de travail
- Graphique des préférences en milieu de travail
- Graphique du style de communication
- Mise en ordre de vos préférences
- Votre attitude devant la résolution de problèmes
- Graphique de l'attitude en matière de résolution de problèmes
- Conclusion

Le résumé de vos résultats MBTI

La façon que vous choisissez de répondre à chaque élément de l'évaluation MBTI établit votre type MBTI particulier. Puisque chaque préférence se définit par une lettre, un code à quatre lettres abrégées sert à indiquer chaque type. La combinaison multipliée des quatre dichotomies se traduit en seize types différents. Votre type MBTI particulier est le ENFP.

Votre type indiqué : ENFP				
Là où vous focalisez vos énergies	E	Extraversion Les gens qui préfèrent l'Extraversion ont tendance à focaliser sur le monde extérieur des gens et des choses.	I	Introversiion Les gens qui préfèrent l'Introversiion ont tendance à focaliser sur le monde intérieur des idées et des impressions.
La façon dont vous prenez conscience d'informations	S	Sensation Les gens qui préfèrent Sensation ont tendance à prendre conscience d'informations au moyen des cinq sens; ils focalisent sur ici et maintenant.	N	Intuition Les gens qui préfèrent Intuition ont tendance à prendre conscience d'informations au moyen de modèles et de la situation dans son ensemble; ils focalisent sur les possibilités pour l'avenir.
La façon dont vous prenez des décisions	T	Pensée Les gens qui préfèrent la Pensée ont tendance à prendre des décisions en s'appuyant principalement sur la logique et l'analyse objective de cause et d'effet.	F	Sentiment Les gens qui préfèrent le Sentiment ont tendance à prendre des décisions en s'appuyant principalement sur des valeurs et en fonction d'une évaluation des préoccupations axées sur la personne.
Comment vous abordez le monde qui vous entoure	J	Jugement Les gens qui préfèrent Jugement ont tendance à aimer une approche systématique à la vie et préfèrent voir les choses se régler.	P	Perception Les gens qui préfèrent Perception ont tendance à aimer une approche souple et spontanée à la vie et préfèrent admettre toutes les possibilités.

L'indice de clarté de préférence (icp) démontre avec quelle précision vous avez exprimé une préférence plutôt que son opposée. Le graphique à barre ci-après trace vos résultats. Plus la barre est longue, plus vous avez exprimé clairement cette préférence.



Du fait que les résultats MBTI sont soumis à divers facteurs imprévisibles dont les tâches de travail, les exigences familiales et autres éléments, on doit les vérifier un à un. Si votre type exprimé ne semble pas vous décrire adéquatement, cherchez à repérer le type qui vous représente le mieux. Votre conseiller(ère) de type psychologique peut appuyer vos démarches dans ce processus.

Votre style en milieu de travail : ENFP

On présente un ensemble de descriptions pour votre type psychologique; ces descripteurs rejoignent vos préférences et vos comportements en milieu de travail. Au cours de votre examen de ces descripteurs, notez bien que l'instrument MBTI évalue les préférences et non les talents ou les capacités; il n'y a donc pas de « bon » type ou de « mauvais » type pour un rôle particulier à l'intérieur d'une organisation. Chaque personne a quelque chose à offrir et quelque chose à apprendre : voilà ce qui met en valeur la contribution de la personne. L'instantané de votre type psychologique figure ci-dessous. Sur les pages suivantes, vous trouverez trois graphiques qui donnent un aperçu de l'influence que votre type peut exercer sur votre style de travail, de vos préférences en milieu de travail et enfin, de votre style de communication.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Instantané ENFP

Les personnes de type ENFP font preuve d'enthousiasme, de perspicacité, et d'esprit innovant; elles sont versatiles, inlassables dans leur quête de nouvelles possibilités. Elles aiment travailler en équipe en vue d'apporter des changements qui entraînent une amélioration des choses pour les gens. Bien que les descripteurs ci-dessous présentent une description générale des types ENFP, quelques-uns d'entre eux ne vous décriront pas de façon précise vu les différences personnelles à l'intérieur de chaque type.

Créative	Démonstrative	Originale
Curieuse	Amicale	Agitée
Énergique	Inventive	Spontanée
Enthousiaste	Indépendante	Polyvalente

Votre style en milieu de travail

CONTRIBUTIONS À L'ORGANISATION

- Elles reconnaissent le besoin de changement et elles l'amorcent.
- Elles focalisent sur les possibilités, mais surtout sur les gens.
- Elles stimulent et entraînent les gens grâce à leur enthousiasme contagieux.
- Elles injectent de la créativité et de l'imagination dans les projets et les actions.
- Elles reconnaissent les autres et les apprécient.

STYLE DE LEADERSHIP

- Elles gèrent avec dynamisme et enthousiasme.
- Elles préfèrent assumer la gestion de la phase de mise en train.
- Elles communiquent et agissent souvent comme porte-parole de causes méritoires.
- Elles travaillent à intégrer les gens et à les appuyer tout en accordant suffisamment de place à leur propre autonomie et à celle des autres.
- Elles sont attentives à ce qui motive les autres et elles les encouragent à agir.

ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL PRÉFÉRÉS

- Ce sont des environnements qui renferment des personnes novatrices focalisées sur le potentiel humain
- Ce sont des environnements ouverts à la convivialité et à la perspicacité.
- Ce sont des environnements où l'on privilégie une atmosphère participative dans laquelle évoluent une pluralité de gens et de points de vue.
- Ce sont des environnements qui offrent de la diversité et des défis.
- Ce sont des environnements où l'on invite à l'expression des idées.
- Ce sont des environnements souples, décontractés et non contraignants.
- Ce sont des environnements où l'on retrouve plaisir et bien-être.

STYLE D'APPRENTISSAGE PRÉFÉRÉ

- Dynamique, créatif et qui aime les nouvelles expériences
- Contenu intéressant, qu'il renferme ou non des applications pratiques.

PIÈGES POSSIBLES

- Elles pourraient passer à de nouvelles idées ou de nouveaux projets sans avoir achevé ce qui a déjà été entamé.
- Elles pourraient négliger des détails et des faits pertinents.
- Elles pourraient dépasser leurs possibilités et tenter d'en faire trop.
- Elles peuvent sans doute renvoyer les choses au lendemain tout en recherchant la meilleure solution possible.

SUGGESTIONS POUR ASSURER LE DÉVELOPPEMENT

- Elles devront sans doute fixer des priorités selon les éléments les plus importants et assurer ensuite le suivi.
- Elles devront sans doute porter attention aux détails pertinents et focaliser sur ceux-ci.
- Elles devront sans doute apprendre à sélectionner les tâches et dire « non » plutôt que de tenter de faire ce qui, à l'origine, paraît le plus attrayant.
- Elles devront sans doute mettre à l'œuvre leurs aptitudes à gérer les projets et le temps pour réaliser leurs objectifs.

Vos préférences en milieu de travail

EXTRAVERSION

- Vous aimez participer énergiquement à diverses tâches.
- Vous faites souvent preuve d'impatience devant des travaux longs et interminables.
- Vous vous intéressez aux activités qui entourent votre travail et à la façon dont les autres accomplissent leur travail.
- Vous agissez rapidement, parfois sans réfléchir.
- Vous jugez que les appels téléphoniques représentent une distraction agréable pendant que vous travaillez à une tâche.
- Vous élaborez des idées en discutant avec les autres.
- Vous aimez être entouré(e) de gens et travailler en équipe.

INTUITION

- Vous aimez résoudre de nouveaux problèmes de nature complexe.
- Vous appréciez le défi d'apprendre quelque chose de nouveau.
- Vous ignorez rarement les introspections, mais il peut vous arriver de négliger les faits.
- Vous aimez vous adonner à des tâches à caractère innovant.
- Vous aimez être le premier à présenter un aperçu de votre travail.
- Vous préférez le changement, parfois même extrême, au maintien du statu quo.
- Vous travaillez généralement avec un excès d'énergie en obéissant à vos inspirations

SENTIMENT

- Vous utilisez vos valeurs pour arriver à des conclusions.
- Vous travaillez mieux en harmonie avec les autres et quand vous êtes attentif(ve) aux gens.
- Vous aimez répondre aux besoins des gens, même dans les petites choses.
- Vos attirances et vos incompatibilités influent sur vos décisions.
- Vous êtes chaleureux(se) et vous évitez de dire des choses désagréables aux gens.
- Vous examinez les valeurs sous-jacentes d'une situation
- Vous cherchez de la reconnaissance tout au long du processus d'une tâche.

PERCEPTION

- Vous voulez de la souplesse dans votre travail.
- Vous aimez débiter des tâches et les laisser inachevées dans l'éventualité de modifications de dernière minute.
- Vous voulez incorporer le plus possible dans votre travail pour ainsi reporter des tâches essentielles à plus tard.
- Vous aimez demeurer disponible à vivre de nouvelles expériences car vous ne voulez rien manquer.
- Vous retardez vos décisions parce vous recherchez d'autres options.
- Vous vous adaptez bien aux situations changeantes et pouvez vous sentir restreint par un environnement trop rigide.
- Vous utilisez des listes comme aide-mémoire.

Votre style de communication

EXTRAVERSION

- Vous communiquez avec énergie et enthousiasme.
- Vous répliquez rapidement sans prendre de longs moments pour réfléchir.
- Vous vous exprimez sur les gens, les choses et les idées du monde extérieur.
- Vous devrez sans doute tempérer votre langage.
- Vous cherchez des occasions de communiquer avec des groupes.
- Vous préférez la communication en face-à-face à la communication écrite, la messagerie vocale au courriel.
- Dans les réunions, vous aimez vous exprimer à voix haute pour aider à bâtir des idées.

INTUITION

- Vous aimez les projets élargis avec une présentation des grandes questions en premier.
- Vous voulez examiner les possibilités et les défis de l'avenir.
- Vous vous servez de vos perceptions et de votre imagination comme outils d'information anecdotique.
- Vous vous servez d'une méthode par détour dans les conversations.
- Vous aimez que les suggestions soient innovantes et hors de l'ordinaire.
- Vous faites référence à des concepts généraux.
- Dans les réunions, vous utilisez l'ordre du jour comme point de départ.

SENTIMENT

- Vous préférez être affable et en accord avec les autres.
- Vous voulez connaître l'impact du choix sur les gens et sur les valeurs.
- Vous pouvez être socialement satisfait(e) et consentant(e).
- La validité personnelle servira à vous convaincre.
- Vous soumettez vos éléments d'entente en premier.
- Vous jugez la logique et l'objectivité comme des données d'ordre secondaire.
- Dans des réunions, vous recherchez, en premier lieu, la complicité avec les gens.

PERCEPTION

- Vous êtes disposé à discuter de l'emploi du temps, mais vous êtes réticent(e) à accepter les échéanciers restreints et les horaires inflexibles.
- Vous aimez les surprises et vous vous adaptez bien aux changements de dernière minute.
- Vous vous attendez à ce que les autres réagissent aux exigences d'une situation.
- Vous présentez vos points de vue à titre indicatif et flexible.
- Vous voulez connaître les options et les possibilités.
- Vous focalisez sur l'autonomie et la souplesse.
- Dans les réunions, vous vous concentrez sur le processus en usage

L'ordre de vos préférences

Votre code de type à quatre lettres décrit un ensemble diversifié de relations dynamiques. Chaque personne privilégie certaines préférences plus que d'autres. En effet, il est possible de prévoir l'ordre dans lequel une personne apprécie, cultive et utilise ses préférences.

En tant que ISFJ, l'ordre de vos préférences se lit comme suit :

- #1 Intuition
- #2 Sentiment
- #3 Pensée
- #4 Sensation

Intuition est votre fonction #1 ou fonction dominante. Les forces de la fonction dominante Intuition se manifestent comme suit :

- Reconnaître de nouvelles possibilités
- Inventer des solutions innovantes à des problèmes
- Prendre plaisir à focaliser sur l'avenir
- Surveiller des idées supplémentaires
- S'attaquer à de nouveaux problèmes avec dynamisme

Sous l'effet du stress, vous pourrez

- Être envahi(e) par des idées et des possibilités, toutes aussi attrayantes les unes que les autres.
- Devenir tracassé(e) par des détails de moindre importance.
- Vous laisser préoccuper par un fait non pertinent, lui accordant ainsi toute l'importance.
- Vous laisser aller à des excès, comme par exemple, trop manger, trop boire, écouter trop de télévision ou vous adonner à trop de conditionnement physique.

Dans l'ensemble, lorsque vous êtes aux prises avec une question, vous voudrez sans doute examiner les possibilités de croissance (#1 Intuition) qui correspondent à vos valeurs (#2 Sentiment). Toutefois, pour obtenir des résultats favorables, vous devrez peut-être appliquer froidement la logique (#3 Pensée) et étudier les faits et les détails ponctuels (#4 Sensation).

Les pièges possibles et les suggestions pour assurer le développement énumérés en page 4 de votre rapport se rapportent également à votre ordre de préférences : les pièges pourraient représenter un usage insuffisant de vos préférences.

Votre approche à la résolution de problèmes : ENFP

Lorsque vous tentez de résoudre des problèmes, vous pouvez utiliser vos préférences types; elles aident à acheminer le processus. Cette démarche peut paraître bien simple, mais elle peut comporter des difficultés, car les gens ont tendance à négliger ces éléments du processus de résolution de problèmes qui les obligent à utiliser leurs fonctions de second choix. Les décisions se prennent, d'ordinaire, en se fondant sur la fonction dominante (#1) et en faisant abstraction de la fonction non prioritaire (#4). Vous arriverez à prendre une décision plus éclairée si vous utilisez toutes vos préférences. Le graphique qui suit de même que les conseils pratiques mis en évidence sur la page suivante vous aideront dans cette démarche. Vous voudrez sans doute examiner d'autres préférences opposées au moment de prendre des décisions importantes; vous devrez aussi faire un effort d'utiliser vos fonctions de second choix.

Votre approche à la résolution de problèmes

1. Pour résoudre un problème ou prendre une décision, vous utiliserez généralement votre fonction dominante au départ, soit la fonction INTUITION, en posant les questions suivantes :

- Quelles interprétations peut-on tirer des faits ?
- Quelles perceptions et quelles inspirations nous viennent à l'esprit devant cette situation ?
- Quelles possibilités pourrions-nous envisager s'il n'y avait aucune restriction ?
- Quels autres objectifs ou domaines peut-on examiner ?
- À quoi correspond ce problème ?

2. Passez ensuite à la fonction #2, soit la fonction SENTIMENT et posez les questions suivantes :

- De quelle façon la conclusion affectera-t-elle les gens, le mouvement et/ou l'organisation ?
- Quelle est ma réaction personnelle (ce que j'aime / ce que je n'aime pas) au sujet de chacun des choix ?
- De quelle façon les autres réagiront-ils devant ces options et de quelle façon y répondront-ils ?
- Quelles sont les valeurs sous-jacentes qui affectent chacun des choix ?
- Qui s'engage à apporter une solution ?

3. Il est peu probable que vous posiez des questions reliées à votre fonction #3, soit la fonction PENSÉE comme suit :

- Quel est le pour et le contre de chaque choix ?
- Quelles sont les conséquences logiques des possibilités ?
- Quels critères objectifs doivent être respectés ?
- Quels sont les coûts pour chacune des options ?
- Quel est le plan d'action le plus rationnel ?

4. Il est très peu probable que vous posiez des questions reliées à votre fonction #4, soit la fonction SENSATION, comme suit :

- Comment en sommes-nous arrivés à vivre cette situation ?
- Quels sont les faits vérifiables ?
- Quel est l'état actuel de la situation ?
- Qui a fait quoi ?
- Qu'existe-t-il présentement et qu'est-ce qui fonctionne ?

- **Utilisez Introversion pour accorder du temps de réflexion à chaque étape du processus.**
- **Utilisez Extraversion pour discuter de chaque étape avant d'avancer.**
- **Utilisez Perception à chaque étape pour poursuivre les discussions, maintenir les options et ainsi éviter de mettre fin prématurément aux activités.**
- **Utilisez Jugement pour prendre une décision et fixer un échéancier et un calendrier de travail.**

Conclusion ENFP

Bien que des personnes de tout type puissent jouer n'importe quel rôle dans une organisation, chaque type a tendance à choisir un style de travail, d'apprentissage et de communication bien distinct. Vous êtes à votre meilleur quand vous pouvez adopter un style qui vous accorde la flexibilité d'exprimer vos préférences. Si, pendant une longue durée, vous êtes contrainte d'adopter un style qui ne répond pas à vos préférences, vous pourriez devenir moins efficace et souffrir d'épuisement professionnel. Et bien qu'il vous sera loisible d'adopter un style différent quand il est nécessaire de le faire, vous apporterez une meilleure contribution à votre travail en utilisant vos préférences et en puisant à même votre propre dynamisme.

Depuis plus de 60 ans, l'instrument MBTI a permis à des millions de personnes de par le monde à mieux se connaître et à mieux comprendre la façon qu'elles agissent avec d'autres. L'instrument les a aidées également à améliorer leurs compétences en matière de communication, d'apprentissage et de développement de soi. Obtenez des ressources additionnelles pour approfondir vos connaissances en visitant le site www.psychometrics.com. Vous y découvrirez des outils pratiques qui contribueront à vous enrichir et à vous épanouir.