

# Le Playbook MBTI®

---

Pour bâtir des programmes  
de développement MBTI  
personnalisés et impactants



# Prêt à vous lancer dans l'aventure MBTI® ?

Ce guide s'adresse à tous les utilisateurs MBTI qui sont amenés à intervenir sur des problématiques courantes du monde d'aujourd'hui. Il vous propose :



**Des aide-mémoires** pour préparer au mieux vos interventions



**Des exemples d'ateliers** pour travailler sur les sept principaux défis auxquels sont confrontées les entreprises d'aujourd'hui



**Des liens vers des ressources et des informations** complémentaires qui viennent étayer la matière disponible sur chacun des sept défis organisationnels

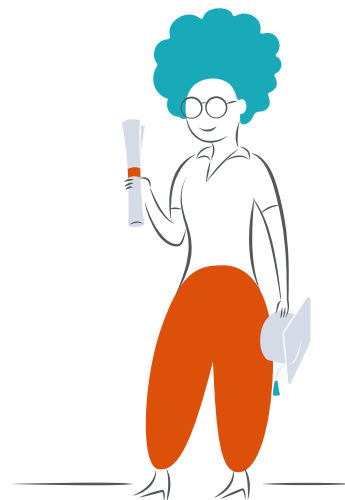


**Des conseils et astuces** d'experts MBTI



**Des données pour répondre aux critiques** habituelles adressées au modèle MBTI

Que vous soyez récemment certifié, travaillez avec une toute nouvelle équipe ou recherchez simplement de nouvelles idées, ce guide est conçu pour vous aider à vous préparer et gagner en confiance.



# Pourquoi utiliser la démarche MBTI ?

**La connaissance de soi est la première marche de tout développement personnel. Notre réussite et la performance, qu'elle soit individuelle ou collective, dépendent largement de notre capacité à nous appuyer sur nos ressources naturelles.** Les connaître, comprendre pourquoi nous agissons comme nous le faisons et quel impact cela a sur les autres et sur l'organisation est une condition incontournable pour mettre en musique ses talents et révéler ceux de son équipe.

L'approche MBTI offre un moyen simple et accessible à tous pour développer une meilleure connaissance de soi.

En identifiant nos préférences innées, le questionnaire MBTI crée un socle au développement d'une meilleure conscience de soi. Il aide à comprendre sa propre personnalité et la manière dont elle régit nos comportements. Gagner en lucidité sur ses points forts et les domaines de développement singuliers permet de construire des plans de développement personnalisés et pertinents pour améliorer ses performances.

Il fournit ainsi une base de travail fiable pour aborder ensuite une variété de sujets : de la communication aux conflits, en passant par le leadership ou l'efficacité des équipes et plus encore.

Enfin, en offrant un langage commun pour aborder nos différences de manière constructive, il contribue au développement de la tolérance et de l'inclusion.



# Sommaire

## SE PRÉPARER À UTILISER LE MODÈLE MBTI

Avant de commencer.....	5
MBTI Niveau I ou Niveau II - lequel privilégier ?.....	6
Ethique de l'outil MBTI .....	7

## DÉFIS ORGANISATIONNELS ET DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

Communication.....	10
Leadership.....	14
Prise de décision.....	21
Gestion du changement.....	25
Stress et résilience .....	29
Gestion des conflits.....	33
Développement d'équipe .....	38

## DÉMÊLER LE VRAI DU FAUX FACE AUX CRITIQUES ADRESSÉES À L'INDICATEUR MBTI

Critiques les plus fréquentes .....	44
-------------------------------------	----



# Avant de commencer

Pour aider chacun à tirer le meilleur parti de l'approche MBTI, veillez à ce que :

- **Les participants soient dans une disposition d'esprit permettant le respect les différences.** Le modèle MBTI encourage une vision positive de la différence. Son déploiement n'aura d'effet que si les participants l'abordent avec un esprit ouvert vis-à-vis des autres.
- **Vous disposez de suffisamment de temps pour garantir l'efficacité de la démarche MBTI.** A moins que l'entretien de découverte du type se fasse en groupe, assurez-vous que chaque participant effectue son entretien de découverte individuel et valide (ou presque) son type psychologique au préalable. Il est également fortement conseillé de prévoir des sessions de suivi pour consolider les acquis et accompagner le plan de développement – pensez à les prévoir dès le début.
- **Le manager soit engagé dans la démarche.** Si ce n'est pas le cas, cela pourrait réduire l'efficacité et limiter l'impact de votre intervention avec l'approche MBTI.
- **Un niveau de confiance soit suffisant entre les membres de l'équipe.** Si ce n'est pas le cas, vous ne tirerez pas le meilleur parti de votre session MBTI. Par exemple, si les participants ne sont pas disposés à partager leurs préférences avec les autres, votre programme risque de rester théorique pour le groupe.



## Bases préalables

Pour tirer le meilleur parti de vos programmes de développement, pensez à clarifier les points suivants :

- S'agit-il d'une **équipe** (personnes travaillant ensemble pour atteindre un objectif commun) ou d'un **groupe** (personnes qui travaillent en transversal pour atteindre des objectifs différents) ?
- Quelle est la taille de l'équipe/du groupe et depuis combien de temps ils travaillent ensemble ?
- Quel est la raison d'être et la structure de l'équipe ?
- S'il y a eu des changements récents dans l'équipe ou au sein de l'organisation ?
- Qui sera responsable de la mise en œuvre du plan d'action à l'issue de la (des) session(s) ?



# MBTI® NIVEAU I OU NIVEAU II - Lequel privilégier ?

**Le MBTI Niveau I** offre une base idéale pour commencer un parcours de connaissance de soi et de développement personnel. Il aide à identifier le type de personnalité, fournit un cadre positif pour explorer les différences et explique comment nous interagissons avec le monde. Il est facile d'accès et permet d'aborder un large éventail de défis professionnels et d'objectifs personnels.

**Le MBTI Niveau II** part du type de Niveau I et met en lumière la façon unique de chacun d'exprimer son type de personnalité. Sa valeur ajoutée est plus prégnante dans des contextes de coaching individuel ou de développement d'équipe, nécessitant un travail en profondeur sur une question spécifique.

MBTI Niveau I	MBTI Niveau II
Identifie les quatre préférences du type	Précise au travers de 5 facettes l'expression personnelle de chaque préférence du type
Fournit des fondations solides pour la connaissance de soi	Apporte un éclairage nuancé pour comprendre la singularité de chaque personnalité
Peut expliquer les similarités/différences de fonctionnement entre deux types au travers de leurs modes préférés	Aide à expliquer pourquoi des personnes du même type peuvent être très différentes

Pour un rappel des différences entre les approches MBTI Niveau I et Niveau II, consultez [cette page](#)

## Bon à savoir :

**Gagnez du temps et allez plus loin en utilisant le [MBTI® Complete](#) comme préambule à vos programmes de développement.** La solution MBTI Complete offre une interface digitale vous permettant d'optimiser la préparation de vos sessions collectives et d'offrir un suivi à l'issue de celles-ci :

- Chaque participant a ainsi la possibilité de passer le questionnaire MBTI (MBTI Niveau I ou Niveau II), de s'initier à son propre rythme aux concepts des préférences psychologiques et de commencer à s'autopositionner
- Il acquiert ainsi en amont de la session collective les connaissances théoriques nécessaires et a déjà une première idée de ces préférences, vous permettant de vous focaliser sur la validation du type et les exercices de consolidation collectifs
- Enfin, une fois son type validé, le MBTI Complete lui donne accès à son espace personnel de développement sur la base de son type psychologique

# L'éthique de l'utilisation de l'outil MBTI

Le modèle MBTI offre une base pour répondre à une grande variété de besoins en développement personnel et professionnel. Cependant, il existe des contextes dans lesquels il ne peut pas être utilisé.



## Cela n'a aucun sens d'utiliser le modèle MBTI pour

- la sélection ou le recrutement
- la promotion ou rétrogradation
- le licenciement
- les problèmes de performance ou de discipline

Comme vous le savez, l'indicateur MBTI n'a pas vocation à prédire les compétences, les capacités ou les performances. Son utilisation pour la sélection, le recrutement ou la gestion des performances est de ce fait contraire à l'éthique.

Malheureusement, parfois utilisé dans ces contextes par des personnes non-certifiées, cela crée des a priori négatifs qui peuvent amener vos participants à être réticents, critiques ou sceptiques.



## L'utilisation du modèle MBTI a un fort impact constructif pour

- Améliorer la connaissance de soi et la compréhension des autres
- Identifier les points forts et les angles morts potentiels
- Comprendre son style et améliorer les performances dans des domaines de la communication, de la prise de décision et de la gestion du stress
- Trouver des façons de travailler ensemble efficacement
- Améliorer le bien-être et la confiance au sein des équipes

# Défis organisationnels et domaines de développement





# Défis organisationnels et domaines de développement

Dans cette section, nous examinerons sept problématiques courantes pour lesquelles l'utilisation du modèle MBTI peut apporter de la valeur ajoutée à vos interventions :

- **Communication**
- **Leadership**
- **Prise de décision**
- **Gestion du changement**
- **Stress et résilience**
- **Gestion des conflits**
- **Développement d'équipe**



## Commencer par le pourquoi

Derrière toute demande d'intervention, il y a une/des attente(s) et un/des objectif(s) à atteindre. Les questions ci-dessous vous aideront à les cibler pour construire un programme en conséquence.

- Pourquoi souhaitez-vous travailler sur cette problématique ?
- Pouvez-vous me donner des exemples de problèmes rencontrés récemment dans ce domaine ?
- En quoi cela pose-t-il problème à l'équipe ou aux personnes concernées ?
- Quel impact cela a-t-il sur le collaborateur, l'équipe et l'organisation ?
- Depuis combien de temps est-ce un problème pour l'équipe ou le collaborateur ?
- Quel changement espérez-vous obtenir à court et à long terme ? (N'oubliez pas que le changement prend du temps et nécessite souvent plus d'une séance de travail.)



# Communication

## Utiliser le modèle MBTI permet de :

- Comprendre son style de communication naturel et en quoi il diffère des autres
- Améliorer ses compétences en matière de négociation



## Préparation de votre session

Posez les questions suivantes pour introduire l'activité aux participants :

- Comment décririez-vous votre façon habituelle de communiquer ?
- Avec qui communiquez-vous le plus souvent ?
- Avez-vous constaté des obstacles à une communication efficace ?



# Communication - Atelier

## Résumé

Dans le cadre de cet atelier, les personnes seront invitées à participer à une discussion qui vise à permettre à chacun d'identifier son style naturel de communication. Lorsqu'il est proposé à une équipe, il aide à mettre en lumière la manière de communiquer habituelle et la dynamique de groupe. Lorsque vous travaillez avec un groupe, il fait ressortir les styles de communication de chacun qui peuvent ensuite être analysés.

## Durée

20 minutes

## Matériel

Jetons (type jetons de poker) - cinq par participant (vous pouvez également utiliser des cartes à jouer, des pièces de monnaie, des trombones ou autre matériel en guise de "jetons")

## Consignes

- Faites des sous-groupes de 5 personnes (s'il y a moins de huit participants, faites un seul groupe)
- Faites en sorte que chaque sous-groupe comprenne à la fois des personnes de préférence Introversion et Extraversion
- Laissez-leur cinq minutes pour choisir un sujet de discussion qui représente un intérêt pour eux (ou leur en proposez un)
- Remettez cinq jetons à chaque participant
- Donnez les instructions suivantes :
  - Dites-leur qu'ils vont avoir une discussion autour du sujet qu'ils ont choisi
  - A chaque fois qu'un participant prendra la parole, il déposera un jeton au centre
  - Une fois qu'un participant a utilisé ses cinq jetons, il ne peut plus parler
  - L'activité prend fin lorsque tous les membres du sous-groupe ont utilisé leurs jetons.



## Débriefing

Demandez aux participants comment ils ont vécu cette activité et pourquoi. Faites-les réfléchir à ce qui les a poussés à prendre la parole - certaines personnes peuvent, par exemple, utiliser rapidement leurs jetons parce qu'elles veulent simplement faire partie de la discussion. D'autres peuvent avoir tendance à utiliser les leurs au plus vite pour pouvoir observer la suite tranquillement.

## Questions d'approfondissement

- Qui a utilisé ses jetons en premier ? Qui les a gardés jusqu'à la fin ?
- Qu'ont ressenti ceux qui ont rapidement épuisé leurs jetons ?
- L'utilisation de jetons a-t-elle eu une influence sur votre manière habituelle de participer à une discussion ?
- A quoi devriez-vous faire attention pour tirer le meilleur parti de la participation de chacun lors de vos réunions ?

### Comment animer cette activité à distance

Avec des groupes à distance :

- En guise de jetons, attribuez un emoji différent à chaque participant
- A chaque prise de parole, chacun doit saisir son emoji dans le chat
- Lorsqu'une personne a utilisé son emoji cinq fois, elle ne peut plus participer
- La conversation se termine lorsque tout le monde a utilisé ses cinq emojis

Notez qui relance la conversation lorsque le silence s'installe, qui attend que les autres aient terminé pour prendre la parole et qui coupe la parole.

Pour débriefer l'exercice, demandez aux participants :

- Si cette façon de discuter a eu un impact sur leur niveau d'énergie
- Si leur comportement aurait été différent si l'exercice avait été joué en présentiel
- Quels liens ils peuvent faire entre ce qu'ils ont observé durant l'activité et ce qu'il se passe dans leur quotidien, lors de réunions ou conférences téléphoniques





### Supports en vente sur [psychometrics.com](https://psychometrics.com)

- **Rapport d'impact personnel MBTI - Style de communication (p. 13 et 14).** Cette section aborde la manière de communiquer d'une personne afin de l'aider à prendre conscience de son style de communication naturel et de son impact sur les autres, de manière à développer des stratégies pour communiquer plus efficacement au cours de ses interactions professionnelles et personnelles.



# Leadership

## Utiliser le modèle MBTI permet de :

- Comprendre l'impact des préférences psychologiques sur le style de leadership
- Découvrir comment les leaders sont perçus par les autres



## Préparation de votre session

Avant de démarrer, aidez le groupe à clarifier les objectifs à atteindre à la fin de la session.



# Leadership - Atelier

## Résumé

Cet exercice offre deux options pour explorer son style de leadership : à travers l'approche des tempéraments et celle du style de prise de décision. Il permet à chacun d'identifier les forces naturelles de son style de leadership ainsi que les angles morts potentiels.

## Durée

20 minutes

## Matériel

Paperboards ou feuille de format A1 et stylos pour chaque groupe

## Consignes

- Répartissez les participants en sous-groupes selon leurs tempéraments (SJ, SP, NF, NT) ou leur style de prise de décision (TJ, TP, FJ, FP) en fonction de l'objectif de la session :
- Pour travailler sur le style de leadership en général, l'approche des tempéraments apporte un éclairage intéressant - la différence essentielle se jouant sur les préférences S et N.
  - Les leaders de préférence Sensation sont focalisés sur l'ici et maintenant de manière pragmatique. L'étape suivante consiste à déterminer s'ils le font de manière structurée (SJ) ou spontanée (SP).
  - Les leaders de préférence Intuition se projettent dans l'avenir. L'étape suivante consiste à déterminer si, ce faisant, ils sont focalisés sur la tâche à réaliser (NT) ou sur les personnes (NF).
- Si la problématique de l'équipe a davantage trait à la prise de décision, travailler sur les combinaisons des préférences T-F et J-P serait plus pertinent. Les préférences Pensée et Sentiment renseignent sur l'approche préférée de la prise de décision ; Jugement et Perception indiquent si nous le faisons dans le monde extérieur ou de manière introvertie.
  - Les personnes ayant une préférence pour le Jugement extravertissent leur processus de prise de décision en utilisant soit la pensée (TJ), soit le sentiment (FJ).
  - Les personnes ayant une préférence pour la Perception (TP ou FP) ont tendance à prendre leurs décisions dans leur monde intérieur, et cela ne sera pas visible pour les autres.



- La taille du groupe et la répartition des types peuvent également jouer dans le choix de l'option à privilégier - il est important d'avoir au moins deux personnes dans chacun des quatre sous-groupes.
- Donnez à chaque groupe une feuille de paperboard en demandant de répondre aux questions suivantes.
- Laissez-leur 10 à 15 minutes.

<b>Comment vous décririez-vous en tant que leader ?</b>	
Quelle est votre principale contribution ? De quoi avez-vous besoin pour donner le meilleur de vous-même ?	Lorsque vous en faites trop, cela ressemble à quoi ? Quels aspects risquent de vous échapper ?
Quelle devise incarne le mieux le style de leadership de votre groupe ?	Qu'est-ce qui vous agace dans la façon de faire des autres ?

## Débriefing

Demandez à chaque sous-groupe de se présenter à tour de rôle. Faites un débriefing général à l'aide des questions suivantes :

- Sur quels points risque-t-il d'y avoir des incompréhensions entre les différents groupes ?
- En quoi les uns peuvent-ils être complémentaires et utiles aux autres ?

Utilisez les descriptifs des trois pages suivantes pour agrémenter votre débriefing.



## Styles de leadership : les tempéraments

**SJ** **Les leaders SJ** peuvent être de fervents défenseurs de l'existant, veillant à cultiver la stabilité et la fiabilité. Ils sont efficaces dans tout ce qui touche à l'organisation des personnes, des données et des systèmes, ainsi qu'à l'établissement des procédures et des règles. Ils peuvent cependant se montrer réticents au changement et vouloir préserver à tout prix les règles et les procédures déjà en place.

**En tant que collaborateurs**, les SJ attendent que les objectifs et les deadlines soient clairement définis, et veulent avoir une idée claire de qui est responsable de quoi.

**SP** **Les leaders SP** sont pleins de ressources, réactifs et pragmatiques pour régler les problèmes urgents. Ils trouvent des solutions réalistes aux problèmes immédiats. Focalisés sur l'ici et maintenant, ils peuvent cependant omettre de tenir compte des expériences passées et de considérer les implications futures - et avoir ainsi tendance à être considérés comme imprévisibles par leurs collaborateurs.

**En tant que collaborateurs**, les SP aiment être dirigés par des personnes qui montrent l'exemple et qui sont capables de rendre les situations amusantes, dynamiques et engageantes.

**NT** **Les leaders NT** se focalisent sur la vision globale des situations, veillant à ne pas perdre de vue l'objectif final derrière chaque action. Ils visualisent naturellement des possibilités futures et réagissent bien au changement. Ayant tendance à fixer des standards élevés pour eux-mêmes et leurs collaborateurs, ils peuvent devenir trop exigeants et critiques. Les détails les ennuiement vite.

**En tant que collaborateurs**, les NT aiment avoir l'occasion de démontrer leur intelligence et leur compétence et apprécient d'être respectés pour cela. Ils ont besoin d'avoir une vue d'ensemble et la possibilité de questionner et de débattre.

**NF** **Les leaders NF** sont soucieux de s'assurer que les directives s'accordent avec les besoins des collaborateurs et les valeurs de l'organisation. Ils encouragent le développement de chacun, communiquent avec passion pour motiver les autres et les impliquer en agissant en adéquation avec leurs valeurs. Ils sont focalisés sur l'harmonie dans les relations, parfois au détriment de la tâche, ce qui peut parfois rendre leur équipe trop dépendante d'eux. Les vérités désagréables à entendre peuvent être difficiles à gérer pour eux.

**En tant que collaborateurs**, les NF veulent être traités de manière personnalisée et rendront bien aux managers qui savent communiquer leur vision de manière inspirante et en phase avec leurs valeurs. Ils sont soucieux de l'impact que leur travail peut avoir sur les autres dans le futur.



## Styles de leadership : la prise de décision

**TJ** **Décideurs logiques.** Les TJ sont considérés comme des leaders analytiques et déterminés. Leurs décisions sont fondées sur des principes généraux et une évaluation rationnelle de leur impact global et des conséquences possibles. Ils peuvent parfois se montrer inflexibles et faire preuve de grande fermeté dans la mise en pratique de leurs décisions.

**En tant que collaborateurs,** les TJ sont des exécutants efficaces s'ils respectent le leader.

**TP** **Solutionneurs de problèmes adaptables.** Les TP ont tendance à mener par l'exemple. Ils valorisent l'expertise technique et en font preuve. Ils créent des cadres de travail cohérents et méthodiques pour leurs prises de décision. Ils se montrent objectifs, sceptiques et curieux. Ils savent changer de direction lorsque de nouvelles informations apparaissent.

**En tant que collaborateurs,** les TP sont des solutionneurs de problèmes efficaces tant que l'on arrive à susciter leur intérêt tout au long du projet.

**FP** **Guides encourageants.** Les leaders FP sont généralement appréciés pour leur cordialité, leur souplesse et leur style encourageant. Ils tiennent compte des styles de travail de chacun et aiment impliquer les autres dans les décisions. Ils préfèrent les relations de travail chaleureuses, les récompenses partagées ainsi que les décisions consensuelles.

**En tant que collaborateurs,** les FP sont énergiques, tant qu'ils se sentent respectés par les autres.

**FJ** **Décideurs orientés sur des valeurs.** Les FJ sont souvent décrits comme des leaders chaleureux et déterminés. Ils prennent des décisions sur la base de leurs valeurs personnelles et font preuve d'empathie envers les autres. Ils recherchent un environnement de travail positif, propice à l'harmonie dans les relations et le consensus. Ils se montrent souvent expressifs et inspirants pour les autres.

**En tant que collaborateurs,** les FJ se montrent loyaux tant que leurs valeurs sont respectées.



## Modes favoris : rappel

Vous pouvez également trouver utile de faire référence aux comportements caractéristiques de chaque mode favori (fonction dominante) lors du débriefing.

### Sensation Introvertie

Calmes, constants et honnêtes. Ils fournissent généralement des instructions claires.

### Sensation Extravertie

Énergique, rapide, pragmatique et dynamique.

### Intuition Introvertie

Inspirants, motivés par des objectifs futurs. Ils voient souvent les choses sous plusieurs angles.

### Intuition Extravertie

Enthousiastes et tournés vers l'avenir. En recherche constante de nouvelles idées et opportunités.

### Pensée Introvertie

Solutionneurs de problèmes discrets qui aiment créer l'ordre et la cohérence.

### Pensée Extravertie

Déterminés, objectifs, rapides et centrés sur la tâche.

### Sentiment Introverti

Guidés par leurs valeurs personnelles et leur vision de ce qui est bon pour les autres.

### Sentiment Extraverti

Inclusifs, chaleureux, diplomates et collaboratifs.

## Comment animer cette activité à distance



Avec des groupes à distance :

- Utilisez les applications de visioconférence permettant de créer des sous-salles
- Préparez les sous-groupes de discussion par tempérament ou style de prise de décision
- Donnez la consigne et les sujets de discussion (ex., vos contributions, ce dont vous avez besoin pour être au mieux de votre forme, etc.) Dans certains cas, il peut être plus pertinent de les présenter sous forme de liste plutôt que de tableau
- Lancez les sous-groupes de discussion, en laissant 10 à 15 minutes pour discuter des réponses aux quatre questions. Si votre application le permet :
  - laissez les questions affichées à l'écran tout au long de l'exercice dans les sous-salles ;
  - au cours de l'exercice, passez dans chacun des sous-groupes pour répondre aux questions et veiller au respect du temps imparti
- Fermez les sous-salles et retrouvez-vous tous en salle principale
- Débriefez comme expliqué plus haut. Vous pouvez choisir d'aborder les questions une à une, ou par sous-groupe à tour de rôle.



**En vente sur [psychometrics.com](https://psychometrics.com)**

■ **[Rapport d'impact personnel MBTI - Style de leadership \(p. 20 et 21\).](#)**

Cette section aide à appréhender l'impact des préférences MBTI d'une personne sur son style de leadership. Elle présente les atouts et les défis caractéristiques de chaque style, et apporte des suggestions de développement.



# Prise de décision

## Utiliser le modèle MBTI permet de :

- Résoudre les problèmes plus efficacement
- Apprendre des tactiques pour améliorer la prise de décision



## Préparation de votre session

Pour introduire l'activité, posez ces questions aux participants :

- Qu'est-ce qui vous empêche généralement de prendre des décisions efficaces ?
- Lorsque des décisions sont prises, sont-elles mises en œuvre ?
- Quels sont les différents styles de prise de décision au sein de votre équipe ?



# Prise de décision - Atelier

## Résumé

Cet exercice utilise le modèle dit en Z pour aider chacun à prendre conscience de son approche de résolution des problèmes. Il aide les personnes à identifier les aspects sur lesquels elles pourraient consacrer trop de temps - ou au contraire pas assez - au cours du processus de résolution de problème et de prise de décision.

## Durée

30 minutes

## Matériel

Quatre paperboards et des stylos

## Consignes

- Placez un paperboard et des stylos aux quatre coins de la pièce
- Écrivez une grande lettre S sur le premier panneau, N sur le deuxième, T sur le suivant et F sur le dernier
- Demandez au groupe de choisir un problème à résoudre. S'il a du mal à en trouver un, proposez-lui l'exemple suivant :  
« La salle où vous deviez fêter Noël au travail a été inondée. La fête est prévue dans quelques jours. Que faites-vous ? »
- Demandez au groupe de se déplacer vers le panneau S
- Demandez-leur de discuter du problème en utilisant la préférence Sensation et d'écrire leurs réflexions sur le panneau
- Laissez-leur cinq minutes pour le faire
- Demandez-leur ensuite de passer au panneau suivant et répétez le processus
- Faites-le jusqu'à ce que le groupe soit passé par les quatre panneaux
- Demandez-leur de décider ce qu'il faut faire



## Débriefing

Le modèle Z se concentre sur les paires de préférences "Sensation-Intuition" et "Pensée-Sentiment". Pour résoudre des problèmes et prendre des décisions de manière efficace, les personnes ont besoin d'utiliser ces quatre préférences de manière équilibrée.

- Demandez au groupe le niveau d'effort et d'énergie ressenti lors de l'exercice. L'utilisation de quelles préférences a été le plus agréable et a généré le plus de résultats ? Lesquelles étaient les plus difficiles ?
- Le groupe pense-t-il avoir pris une décision éclairée ? Pourquoi ?

Voici les aspects sur lesquels nous avons tendance à nous concentrer, selon nos préférences :

### ■ Sensation

- Rassembler des faits et des données
- Faire référence à et appliquer les enseignements des expériences passées
- Ce qui est réaliste et réalisable

### ■ Intuition

- Rechercher des connexions et de nouvelles approches
- Suivre ses intuitions ou son instinct
- Théories et concepts

### ■ Pensée

- S'appuyer sur la logique objective
- Rechercher des règles et des principes à suivre
- Tâches à accomplir ou mesures à prendre

### ■ Sentiment

- Les modalités à respecter
- S'appuyer sur des valeurs personnelles
- Examiner l'impact individuel et collectif

Une personne dont le type est ESTJ, par exemple, procéderait ainsi :

- Elle passerait plus de temps sur le T et le S (mode favori et deuxième mode)
- Elle passerait moins de temps sur le N et le F (troisième et quatrième mode - angles morts potentiels)

Les personnes de préférences ESTJ examineront généralement les faits sur la base desquels elles prendront ensuite une décision logique.



## Comment animer cette activité à distance



Avec des groupes à distance :

- Si possible, utilisez une application qui permet de créer un ou plusieurs sous-groupes :
  - Créez un tableau blanc pour S, un pour N, un pour T, un pour F
  - Vous pouvez également créer un seul tableau blanc divisé en quatre parties ; S en haut à gauche, N en haut à droite, T en bas à gauche, F en bas à droite
  - Les minutages et les discussions sont les mêmes que pour l'exercice en face-à-face, et le groupe note ses réflexions sur le(s) tableau(x) blanc(s)
  - Si vous utilisez un seul tableau blanc, vous devrez veiller à ce que le groupe garde ses commentaires dans la partie appropriée
- Le groupe peut également utiliser le chat pour partager ses réflexions. Là encore, les minutages et les discussions sont les mêmes que pour l'exercice en face-à-face
- A la fin de l'exercice, demandez au groupe de prendre une décision quant à ce qu'il faut faire.

### En vente sur [psychometrics.com](https://psychometrics.com)

#### ■ **Rapport d'impact personnel MBTI - Style de prise de décision (p. 17 à 19)**

Cette section aide à appréhender l'impact des préférences MBTI d'une personne sur son style de prise de décision. Elle apporte des éclairages pour comprendre et apprécier son style naturel en matière de prise de décision et pour le développement de stratégies plus efficaces et plus complètes dans les décisions prises seul ou en groupe.



# Gestion du changement

## Utiliser le modèle MBTI permet de :

- Comprendre pourquoi chacun réagit différemment au changement
- Gérer le changement de la meilleure manière possible



## Préparation de votre session

En guise d'introduction, posez les questions suivantes aux participants :

- Avez-vous récemment vécu – ou êtes en train de vivre – un changement au travail ?
- Comment avez-vous tendance à réagir face au changement ?



# Gestion du changement - Atelier

## Résumé

Cet exercice utilise la méthodologie dite des "quadrants" qui explore les réactions face au changement selon les préférences psychologiques. Elle permet d'illustrer plus particulièrement les différences de réactions face au changement.

## Durée

30-45 minutes

## Matériel

Quatre paperboards et des stylos

## Consignes

- Dessinez les quadrants (voir ci-dessous) sur une feuille de paperboard (ou utilisez une présentation PowerPoint) pour que tout le monde puisse les voir

IS	IN
ES	EN

- Divisez les participants en sous-groupes de quadrants selon leurs préférences : IS, IN, ES, EN
- Donnez à chaque sous-groupe un paperboard
- Demandez-leur de discuter des questions suivantes :
  - Selon vous, quand le changement est-il justifié ?
  - Quelle est votre réaction habituelle face au changement ?
  - De quelle manière contribuez-vous en période de changement ?
  - Qu'est-ce qui vous agace ou vous inquiète en période de changement ?



- Donnez-leur 10 à 15 minutes pour en discuter et écrire leurs réponses sur leur paperboard
- Rassemblez les groupes pour discuter de leurs réponses

## Débriefing

Quel que soit le groupe par lequel vous commencez, assurez-vous ensuite de faire parler le groupe du quadrant opposé (par exemple, de IS, allez à EN). En procédant ainsi en diagonale, les différences ressortiront de manière plus frappante, car il s'agit des paires de préférences opposées. Cela aura un effet didactique plus important sur les participants.

Utilisez les éléments ci-dessous pour expliquer les réponses typiques au changement pour chaque quadrant.

“Quand le changement arrive, que faut-il changer ?”

**IS** **Changer le moins possible.** Les IS ont tendance à conserver ce qui fonctionnait bien dans le passé : “Continuons comme ça”. Les types IS ont besoin de données qui leur montrent la nécessité de se lancer dans le changement. Ils sont souvent considérés comme le quadrant qui préfère la stabilité. Ce sont souvent eux qui finissent par rendre la nouvelle réalité concrète et réelle.

**EN** **Changer autant que possible et aussi vite que possible.** Changer est amusant et stimulant. Si ça ne marche pas, on peut toujours changer à nouveau. Leur devise pourrait être “Changeons !”. Ils considèrent le changement comme une idée intéressante à explorer, et ont tendance à montrer un enthousiasme manifeste pour le changement.

**ES** **Changer ce qui ne marche pas.** Changer ce qui nous empêche d'obtenir les résultats pratiques dont nous avons besoin. Les types ES veulent aussi de l'action. Leur attitude est “Faisons-le (aujourd'hui)”. Ils se concentrent sur des résultats pratiques plutôt que sur la théorisation de la meilleure façon de faire. Ils aiment régler les choses rapidement et passer au problème suivant.

**IN** **Le changement, ça dépend.** Les types IN aiment souvent l'idée du changement, mais veulent prendre le temps d'y réfléchir : “Réfléchissons-y différemment”. Dans ce quadrant, on cherche surtout à ce que la vision sous-jacente soit claire. Ils souhaitent que tous les aspects du changement soient cohérents avec les principes fondamentaux (NT) et les valeurs (NF). Les types IN acceptent facilement les changements qui correspondent à leur vision, à une valeur ou un principe fondamental. Ils peuvent modéliser des changements qui bouleversent les schémas existants. Cependant, ils pourraient ne pas être très intéressés par la mise en œuvre pratique de ce changement.



## Comment animer cette activité à distance



Avec des groupes à distance :

- Utilisez une application qui vous permet de créer plusieurs salles de discussion. Configurez-les à l'avance par quadrant - un sous-groupe IS, un pour IN, un pour ES et un pour EN
- Introduisez l'exercice avec une diapositive qui présente les quadrants et les quatre questions
- Lancez les sous-groupes de discussion en leur donnant 10 à 15 minutes pour échanger sur leurs réponses aux quatre questions
  - Si votre application le permet, affichez les quatre questions sur les écrans des participants pendant la discussion. Sinon, partagez les questions d'une autre manière
  - Si possible, passez dans chacun des sous-groupes de discussion à mesure que l'exercice progresse pour répondre aux questions et faire respecter le temps imparti
  - Si un groupe ne compte qu'une seule personne, assurez-vous de rejoindre cette salle en premier
- Fermez les sous-salles et réunissez tous les groupes pour discuter de leurs réponses
- Procédez au débriefing de la même façon que pour la session en face-à-face

### En vente sur [psychometrics.com](https://psychometrics.com)

#### ■ **Rapport d'impact personnel MBTI – Votre approche du changement (p. 25 et 26).**

Cette section fournit des informations et des éclairages utiles pour aider chacun, selon son type MBTI, à mieux comprendre ses réactions en cas de changement et de transition. La prise de conscience de ses besoins, de ses réactions typiques et de ses contributions, aide à surmonter la résistance et à développer sa flexibilité pour être plus efficace en période de changement.



# Stress et résilience

## Utiliser le modèle MBTI permet de :

- Comprendre les déclencheurs de stress spécifiques pour les différents types de personnalité
- Renforcer la résilience



## Préparation de votre session

Pour introduire l'activité, posez ces questions aux participants :

- Qu'est-ce qui vous stresse ?
- Qu'est-ce qui peut générer du stress dans votre équipe ou votre groupe ?
- Comment cela affecte-t-il les performances de chacun ?



# Stress et résilience - Atelier

## Résumé

Cet exercice utilise le format de "speed dating" pour amener les participants à parler de leurs différences.

## Durée

20-30 minutes

## Matériel

Paperboard, liste des exemples de questions liées au stress (voir ci-dessous)

## Consignes

- Positionnez les participants en deux lignes - A et B - de manière à ce que chacun se tienne debout et face-à-face. Veillez à ce que chaque ligne contienne le même nombre de participants et que chaque personne soit directement l'une en face de l'autre
- Expliquez au groupe qu'il s'agit d'une activité sur le stress qui utilise le format du speed-dating
- Posez-leur la première question (vous pouvez aussi l'écrire sur le paperboard)

### Exemples de questions

- Dans votre travail, qu'est-ce qui vous permet de maintenir votre énergie au top ?
  - Qu'est-ce qui vous stresse le plus souvent ?
  - Comment réagissez-vous habituellement au stress ?
  - Quand avez-vous été confronté à un stress extrême ?
- Donnez-leur deux minutes pour en parler avec la personne qui se trouve en face d'eux
  - Au bout de deux minutes, demandez à tous ceux qui se trouvent sur la ligne B de se déplacer vers la droite (pour arriver en face de la personne suivante). La ligne A reste immobile. La personne qui se trouve à la fin de la ligne B se déplace vers le début de la ligne A. Tout le monde doit maintenant se trouver en face d'une nouvelle personne



- Posez aux participants une nouvelle question sur le stress
- Donnez-leur deux minutes pour en discuter
- Répétez avec une nouvelle question autant de fois que le temps vous le permettra.

## Débriefing

Donnez aux participants quelques minutes de réflexion. Demandez-leur ce qu'ils pensent avoir appris sur eux-mêmes, puis demandez-leur s'ils ont des remarques ou des choses à partager.

### Comment réaliser cette activité à distance

Avec des groupes à distance :

- Attribuez un numéro à chaque participant
- Partagez les numéros de chacun via le chat afin que les participants puissent s'y référer plus tard
- A chaque tour, faites des binômes et demandez-leur de rejoindre une salle de discussion pour discuter de la question posée
- Après deux minutes, demandez à tout le monde de revenir dans la salle principale et attribuez-leur un nouveau partenaire
- Partagez la question suivante et demandez aux participants de se rendre dans une sous-salle pour en parler avec cette nouvelle personne

Pour gagner du temps, vous pouvez planifier à l'avance les binômes pour chaque question. Pensez à copier et coller la liste des binômes dans le chat au début de chaque tour.

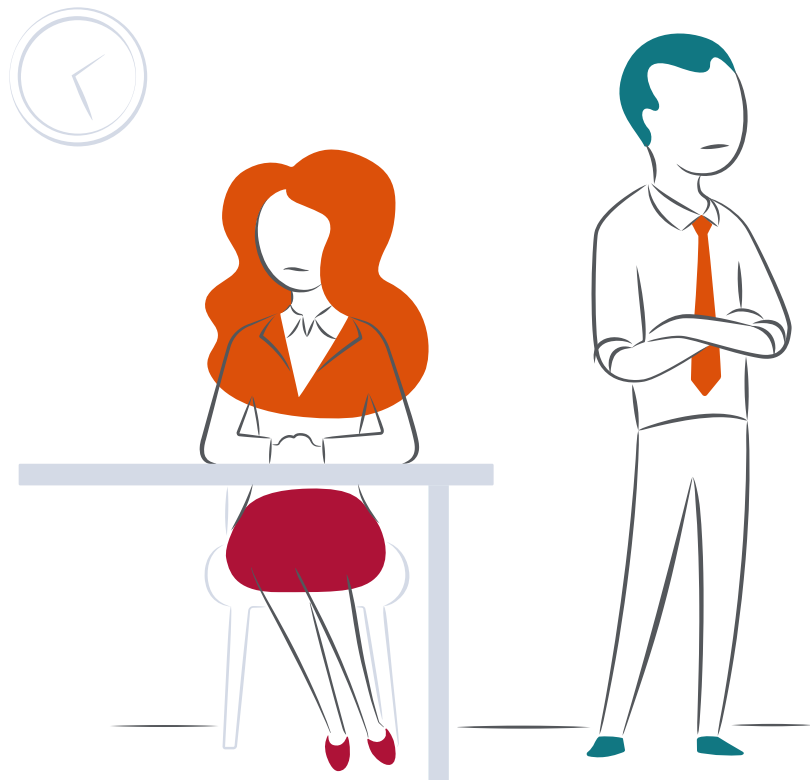




**En vente sur [psychometrics.com](https://psychometrics.com)**

■ **Rapport d'impact personnel MBTI - L'impact du stress sur vous (p. 24).**

Cette section fournit des informations pour comprendre comment les préférences MBTI influencent la manière de réagir au stress. En comprenant quel impact a le stress sur nous selon notre type psychologique, on dispose des clés pour gérer les pressions engendrées par le travail et la vie quotidienne de manière plus constructive et efficace.



# Gestion des conflits

## Utiliser le modèle MBTI permet de :

- Comprendre les différentes façons de gérer les conflits
- Aborder les conflits de manière constructive au sein des équipes



## Préparation de votre session

En amont de la session, essayez de savoir :

- S'il existe actuellement des conflits interpersonnels ou professionnels au sein de l'équipe
- Depuis combien de temps existent-ils le cas échéant

Ces informations pourront vous être utiles.



# Gestion des conflits - Atelier

## Résumé

Cette activité permet d'explorer la gestion des conflits à travers les paires de préférences (E-I, S-N, T-F, J-P). Elle sert généralement de catalyseur pour aider les équipes à travailler ensemble plus efficacement.

## Durée

30 minutes

## Matériel

Paperboards, post-it et stylos pour quatre groupes

## Consignes

- Placez quatre paperboards (ou quatre feuilles de format A1) aux quatre coins de la pièce
- Inscrivez une paire de préférences en haut de chaque paperboard
- Notez les trois sujets ci-dessous sur chaque paperboard sous la paire de préférences. Laissez de la place aux participants pour écrire ou ajouter des post-it sous chaque sujet.
  - Sources potentielles de conflit
  - Éviter les conflits
  - Résoudre les conflits
- Regroupez les participants de type MBTI proches ou identiques (n'utilisez pas encore les paperboards, ce sera fait plus tard)
- Demandez à chaque sous-groupe de discuter de ce qui les agace chez les personnes de préférences opposées et de quelle manière ils pensent pouvoir agacer les autres
- Prévoyez 10 minutes pour la discussion

Ensuite, faites des binômes de préférences opposées. Cela leur donne ainsi l'occasion de discuter de leurs différences. Demandez à chaque binôme d'identifier les sources possibles de conflit et comment il pourrait les éviter ou les résoudre. Donnez-leur cinq minutes.



Présentez maintenant les paperboards.

Demandez aux binômes de se déplacer dans la salle et d'écrire leurs idées sur les paperboards ou sur des post-it. Invitez-les à le faire sur chacun des paperboards.

## Débriefing

- Demandez aux binômes de se mettre à côté d'un des paperboards
- Donnez à chaque groupe trois minutes pour préparer un résumé des informations présentes sur le paperboard
- Demandez-leur de partager leur résumé avec l'ensemble du groupe

### Comment réaliser cette activité à distance



Avec des groupes à distance :

- Utilisez une application qui vous permet de créer plusieurs salles de discussion
- Les deux premières parties de l'activité peuvent être menées d'une façon similaire à la version en face-à-face :
  - Regroupez les participants de type MBTI proches ou identiques et mettez-les en salle de discussion
  - Demandez à chaque groupe de discuter de ce qu'il trouve agaçant chez les personnes de préférences opposées et de la manière dont il pense qu'il pourrait agacer les autres
  - Prévoyez 10 minutes pour la discussion. Si votre application le permet, passez dans chacun des groupes pendant ce temps
  - Fermez les salles et refaites des sous-groupes de préférences opposées. A la différence de l'exercice en face-à-face, il faudra peut-être constituer des groupes de 3-4 personnes, mais le mieux est de les faire les plus petits possible
  - Demandez à chaque sous-groupe d'identifier des sources possibles de conflit et comment il pourrait les éviter ou les résoudre. Prévoyez 5 minutes
  - Fermez les sous-salles et rassemblez les participants en salle principale



- La partie suivante de l'activité, lorsqu'elle est réalisée en face-à-face, aide les participants à apprendre et à s'inspirer des idées des autres lorsqu'ils passent d'un tableau à l'autre. Il existe plusieurs façons de réaliser cette activité en virtuel, selon les fonctionnalités de votre plateforme et la taille du groupe :
  - Pour les petits groupes, créez un tableau contenant quatre colonnes, intitulées E-I, S-N, T-F, J-P et trois lignes intitulées : sources potentielles de conflit, éviter le conflit, résoudre le conflit. Demandez aux participants d'écrire leurs idées sur le tableau blanc, en commençant où ils le souhaitent, idéalement en utilisant une petite police de caractères. Consolidez lorsque les idées commencent à se faire plus rares ou après 10 minutes
  - Pour les groupes plus nombreux, préparez un tableau blanc pour chaque paire de préférences, en accordant 5 minutes aux participants pour qu'ils puissent y inscrire leurs idées. Faites un compte rendu pour chaque paire de préférences, puis animez une discussion générale à la fin
  - Si vous n'avez pas accès à un tableau blanc, utilisez le chat. Passez en revue chaque paire de préférences l'une après l'autre, en commençant par E-I. Insistez sur le fait que les participants n'ont pas besoin d'attendre leur tour ; tout le monde peut écrire en même temps. Après 5 minutes sur E-I, arrêtez la discussion, faites un débriefing et passez à S-N. Animez une discussion générale à la fin
  - Vous avez peut-être accès à d'autres plateformes ou logiciels qui peuvent être utilisés pour cette activité. Par exemple, certains systèmes en ligne, utilisés ou conçus à l'origine pour la planification de projets et la génération d'idées, permettront de partager des "post-it" virtuels.



### En vente sur [psychometrics.com](https://psychometrics.com)

#### ■ **Rapport d'impact personnel MBTI – Votre style de gestion des conflits (p. 22 et 23).**

Cette section fait le lien entre les résultats du participant au questionnaire MBTI et la manière dont il aborde et gère habituellement les conflits. En prenant conscience de son profil et en comprenant son style naturel, la personne est mieux préparée pour appréhender les conflits plus efficacement et avec plus de lucidité et communiquer et résoudre les situations conflictuelles de manière plus optimale.



### Outil complémentaire

Le **TKI™ est le modèle de référence dans le monde pour la gestion des conflits.** Il permet de prendre conscience de nos façons de faire spontanées et d'adapter nos stratégies et comportements.

**Les outils MBTI et TKI sont très complémentaires.** Ensemble ils permettent d'élever considérablement la conscience des participants sur les causes des conflits qu'ils expérimentent dans leur vie, leurs comportements pour les gérer et les alternatives possibles. Surtout, ils étayent bien la réflexion et proposent des solutions efficaces car complètement individualisées.



# Développement d'équipe

## Utiliser le modèle MBTI permet :

- D'améliorer la performance des équipes
- Développer la confiance au sein des équipes
- Optimiser le fonctionnement des équipes nouvellement formées



## Préparation de votre session

Avant de commencer, veillez à bien clarifier les objectifs de l'équipe



# Développement d'équipe - Atelier

## Résumé

Cette activité permet d'aider une équipe à mieux se connaître et mieux se comprendre en identifiant ses points forts et ses angles morts.

## Durée

25 minutes

## Matériel

Une copie du tableau des Boosters internes et externes (voir page 41) pour chaque participant

## Consignes

- Invitez l'équipe à discuter des cinq questions suivantes :
  - Quels sont, selon vous, les points forts et les points faibles de votre équipe ?
  - Comment pourriez-vous compenser vos faiblesses ?
  - Un type ou une préférence est-il (elle) surreprésenté(e) dans l'équipe ? Si oui, quel impact cela pourrait-il avoir ?
  - Que pourrait-il se passer si vous ne teniez pas compte des différentes opinions au sein de l'équipe ?
  - Qu'est-ce que cela fait de travailler dans cette équipe ?
- Donnez-leur 10 minutes
- Ensuite, ramenez la discussion sur l'impact que peut avoir le mode de fonctionnement de l'équipe sur chacun individuellement. Demandez à chacun de remplir le tableau des boosters internes et externes (voir page 41)
- Laissez-leur 10 minutes pour le faire



## Débriefing

- Demandez aux participants de partager leurs réflexions. Encouragez-les à faire le lien avec leurs préférences
- Demandez-leur : "Quel impact cela aura-t-il sur vos réunions d'équipe ?"

### Comment réaliser cette activité à distance

Avec des groupes à distance :

- Demandez à l'ensemble du groupe de discuter des cinq questions
- Encouragez les participants à veiller à ce que chacun contribue
- Au bout de 10 minutes, distribuez le tableau des boosters internes et externes à chaque participant dans un format pouvant être modifié et partagé (par exemple, Word ou PowerPoint)
- Donnez à chacun 10 minutes pour le compléter individuellement
- Débriefez comme pour l'exercice en face-à-face







### En vente sur [psychometrics.com](https://psychometrics.com)

- **Rapport d'impact personnel MBTI – Votre style au travail (p. 11 et 12), Votre style de travail en équipe (p. 15 et 16) et Votre style de leadership (p. 20 et 21).**

Ces sections permettent de mieux comprendre la manière dont une personne, selon son type MBTI, a tendance à travailler en équipe ou à exercer son leadership. Identifier les atouts et les défis caractéristiques de son type MBTI aide à améliorer la qualité de ses interactions en équipe et sa satisfaction au travail.

- **MBTI Rapport explicatif pour les organisations**

Ce rapport décrit la manière dont le type MBTI d'un individu s'exprime dans différents contextes professionnels. Il décrit le style de travail et les préférences de la personne dans le milieu professionnel, et définit les atouts et les points de développement de l'employé qui s'avèrent pertinents pour votre organisation.

- **Introduction aux types psychologiques dans les organisations**

Cette brochure aide à mieux comprendre la manière dont les individus font face au stress, aux conflits et composent avec des personnes dont le style est différent du leur.



■ **Introduction aux types psychologiques dans les équipes**

Cette brochure aide à s'approprier ses préférences et comprendre leurs impacts sur la contribution apportée dans une équipe. Elle comprend les descriptions des huit préférences et leurs effets au travail, ainsi qu'une exploration approfondie de six thèmes essentiels de la vie d'une équipe : communication, culture d'équipe, leadership, changement, résolution de problèmes/conflits et stress.

Démêler le vrai  
du faux face  
aux critiques  
adressées  
à l'indicateur  
**MBTI®**



# Critiques les plus fréquentes de l'approche MBTI®

Le questionnaire MBTI fait parfois l'objet de critiques. Toutefois, elles sont souvent le résultat d'opinions erronées au sujet de ce que l'outil MBTI permet (et ne permet pas) de faire.

Voici quelques éléments de réponse qui pourraient vous être utiles.

## 1 Le questionnaire MBTI n'est pas basé sur des faits scientifiques ou des recherches

Faux. L'Indicateur typologique Myers-Briggs® remplit les critères auxquels doivent répondre les questionnaires psychométriques. Il possède les qualités de validité et de fidélité requises.

- Pour en savoir plus sur la validité et la fidélité du questionnaire MBTI, consultez la section "Recherche" du manuel MBTI
- **Regardez** « Ce que les personnes qui critiquent l'outil MBTI devraient savoir » par Dr Rich Thompson, Directeur des Recherches chez The Myers-Briggs Company

## 2 Le questionnaire MBTI ne permet pas de prédire les performances, il n'a donc aucune valeur pour les organisations

Le premier point est juste : le questionnaire MBTI ne permet pas de prédire les performances. Il ne l'a jamais fait, et n'a jamais eu vocation à le faire.

Cela ne signifie pas pour autant qu'il n'a aucune valeur ! Les soft-skills dans la communication, la prise de décision, le travail d'équipe et les styles de leadership, par exemple, contribuent significativement à améliorer la performance globale.

C'est pour développer ces soft-skills que le questionnaire MBTI permet de construire les fondations solides grâce à une meilleure connaissance de soi, la compréhension des autres, l'identification de ses points forts et de ses zones de développement. Ce sont ces compétences non techniques, interpersonnelles et comportementales qui sont de plus en plus recherchées dans les organisations aujourd'hui.

C'est pourquoi la majorité des entreprises du classement Fortune 100 utilisent le questionnaire MBTI.



### 3 Certaines organisations utilisent le questionnaire MBTI pour la sélection de candidats potentiels

Est-ce vraiment le cas ? Si oui, cela en révèle davantage sur l'organisation elle-même que sur le questionnaire.

The Myers-Briggs Company ne cesse de répéter que le questionnaire MBTI ne peut pas et ne doit pas être utilisé pour le recrutement ou la sélection. Tous nos supports l'indiquent formellement.

### 4 Si le questionnaire MBTI est populaire, c'est uniquement parce qu'il fournit une image simple et positive

En effet, il apporte un cadre qui permet d'aborder les différences de manière objective et positive. Il ne dira pas, par exemple, qu'un type de personnalité est meilleur qu'un autre.

Considérez-le comme une notice d'utilisation. Vous n'utilisez pas une notice pour décider quel produit est le meilleur - vous l'utilisez pour comprendre comment une chose fonctionne et comment en tirer le meilleur parti. Dans ce cas, il s'agit de vous et des autres.

### 5 Les psychologues n'aiment pas le questionnaire MBTI

Les psychologues *cliniciens* ne l'aiment pas. Mais là encore, il n'a pas été conçu pour être utilisé dans ce cadre. Il ne permet pas de diagnostiquer une maladie ou une pathologie. Il décrit les différences de personnalité entre les individus psychologiquement sains.

Le questionnaire est majoritairement utilisé par des psychologues du travail et des organisations pour travailler sur les sujets qui demandent une approche moins analytique et plus pragmatique tels que la cohésion d'équipe et la gestion des conflits.



## 6 Le questionnaire MBTI génère des stéréotypes

Voyons un peu. Le stéréotype étant une opinion toute faite réduisant les particularités, il est le résultat du traitement de l'information par l'humain. Cela se produit lorsqu'une conclusion hâtive est tirée des informations souvent partielles. Les stéréotypes proviennent donc de la façon dont l'information est utilisée, et non de la source de l'information.

Le modèle MBTI indique les préférences naturelles. Lorsque vous êtes conscient de la manière dont vous préférez naturellement penser et agir - et dans quelle mesure cela est différent pour vos interlocuteurs - vous apprenez à développer votre flexibilité comportementale selon les situations et les personnes pour atteindre plus facilement vos objectifs.

## 7 Le questionnaire MBTI est trop simpliste - notre personnalité est beaucoup plus complexe

La personnalité est complexe ! C'est pourquoi une grille de lecture permettant une meilleure connaissance de soi constitue un excellent point de départ.

Le questionnaire MBTI ne décrit pas tous les aspects de la personnalité et il ne le prétend pas non plus. Le modèle identifie les préférences, il montre que nous avons tendance à nous comporter d'une certaine manière. Il ne dit pas que notre comportement est figé ou que nous sommes incapables de le modifier en fonction des situations. Identifier le type qui nous ressemble le plus parmi les 16 types Myers-Briggs permet de comprendre les similarités et les divergences avec les autres types psychologiques dans la façon dont on préfère travailler, apprendre et communiquer.

Et pour rappel, l'approche MBTI Niveau II fournit un profil plus nuancé de notre manière singulière d'exprimer notre type psychologique, illustrant toute la complexité de notre personnalité.



# Le Playbook MBTI

## À propos de Psychometrics Canada

Depuis 1976, nos solutions d'évaluation fournissent des informations précieuses sur la personnalité, les capacités cognitives et le leadership, qui aident les organisations à sélectionner et à développer leurs talents. Grâce à une gamme inégalée d'évaluations de développement des employés et de tests de sélection reconnus par l'industrie, nous fournissons les outils adaptés pour relever divers défis organisationnels tels que le travail d'équipe, la communication, la gestion des conflits, le développement du leadership, la gestion du stress et la planification de la relève.

Nous travaillons avec plus de 4 000 organisations, dont 84 des 100 plus grandes entreprises du Canada. Nous sommes fiers de collaborer étroitement avec nos clients au quotidien, en les aidant à trouver et à développer des talents exceptionnels.

Communiquez avec nos experts pour découvrir comment nos solutions d'évaluation des talents peuvent vous aider à repérer les bonnes personnes et à développer leur potentiel afin d'améliorer la performance de votre organisation.

[www.psychometrics.com](http://www.psychometrics.com)

[info@psychometrics.com](mailto:info@psychometrics.com)

1.800.661.5158

