


Gérer les Ressources Humaines

Séminaire 2

23 mars 2007


Anna Lupina-Wegener



Objectifs

- Comprendre comment la personnalité peut influencer le comportement d'un individu.
- Evaluer la personnalité en travers le MBTI - un instrument d'analyse souvent utilisé dans les entreprises.

2




... de compétences ... Six approaches...

1. Par les aptitudes
2. Par le savoir
3. Par le savoir-faire
4. Comportementale
5. Mix "savoir, savoir faire et savoir être"
6. Par les compétences cognitives

Michel, 1993


3



La personnalité

- est le profil global d'une personne – la combinaison de traits qui font d'elle unique dans sa manière de se comporter et d'entrer en relations avec autrui.


4



Pourquoi est-il important de tenir compte des traits de personnalité en milieu de travail?

Les traits de personnalité sont les caractéristiques marquées et durables qui déterminent le comportement d'un individu. Saisir ces traits permet de mieux évaluer un individu, de se faire une idée de sa personnalité globale, de présager de son rendement dans un type d'emploi, et d'exploiter le meilleur de lui-même.

5

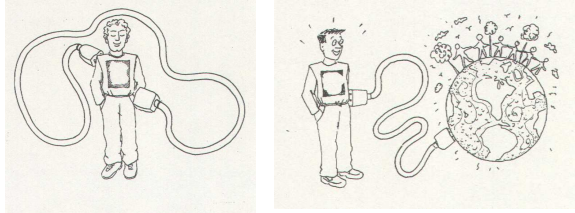


MBTI (Myers Briggs)

- Extraversion (E).....Introversion (I)
 - Source d'énergie, focus d'attention
- Sensation (S).....Intuition (N)
 - Prise d'information
- Pensée (T).....Sentiment (F)
 - Prise de décision
- Jugement (J).....Perception (P)
 - Manière de vivre

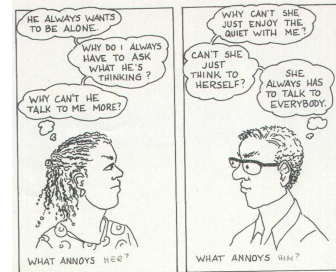
6

● ● ● Extroversion (E) versus Introversion (I) (1/3)



7

● ● ● Extroversion (E) versus Introversion (I) (2/3)



8

● ● ● Extroversion (E) versus Introversion (I) (3/3)



9

● ● ● Extraversion.....Introversion

- Orienté vers l'externe
- personnes/objets
- Communicatif
- Apprend par la pratique
- Pense à voix haute
- Expressif
- Agit d'abord
- Intérêts larges
- Orienté vers son monde interne
- Orienté vers les idées
- Peu communicatif
- Préfère être seul
- Ne montre pas ses émotions
- Apprend par la réflexion
- Pense d'abord
- A peu d'intérêts mais sont approfondis

Pourrait-être vu par l'I comme superficiel, peu profond

Pourrait-être vu par l'E comme froid et distant



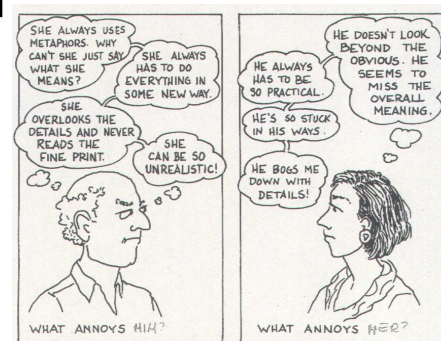
10

● ● ● Sensation (S) vs Intuition (N) (1/2)



11

● ● ● Sensation (S) vs Intuition (N) (2/2)



WHAT ANNOYS HIM?

WHAT ANNOYS HER?

● ● ● Sensation Intuition

- Se focalise sur le concret
- Orienté vers l'ici et maintenant
- Aime la pratique
- Faits, détails
- Aime la routine
- Procède étape par étape
- Prédictible
- Stable
- Pourrait-être vu par N comme trop "terre à terre"
- Se focalise sur l'image globale
- Orienté vers le futur
- Cherche les différentes possibilités
- Abstrait
- Cherche les schémas
- Aime la variété
- Saute les étapes logiques
- Se base sur son inspiration
- Cherche l'innovation et le changement
- Pourrait-être vu par S comme perdu dans les nuages

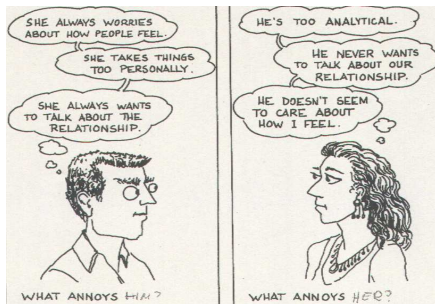
13

● ● ● Pensée (T) vs Sentiment (F) (1/2)



14

● ● ● Pensée (T) vs Sentiment (F) (2/2)



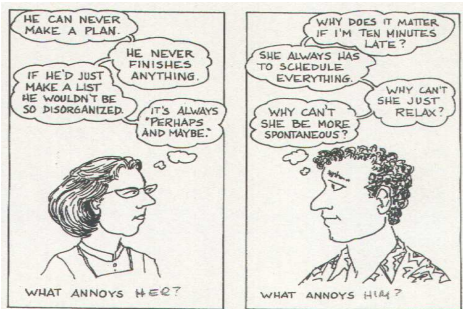
15

● ● ● Pensée Sentiment

- Cherche la "vérité" objective
- Logique, rationnel, analytique, cause/effet
- Décisions basées sur des principes
- "vrai ou faux"
- Tête dure
- Justice, cherche à être équitable
- Raison
- Pourrait-être vu par F comme froid et impersonnel
- Cherche l'harmonie
- La raison est subjective
- Evalue les impacts sur les personnes
- Décisions basées sur des valeurs personnelles
- Tend à être compatissant
- attentionné, empathique
- A bon cœur
- Pourrait-être vu par T comme trop souple et faible au niveau de son jugement

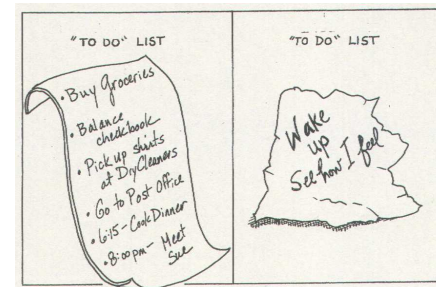
16

● ● ● Jugement (J) vs Perception (P) (1/2)



17

● ● ● Jugement (J) vs Perception (P) (2/2)



18

● ● ● Jugement.....Perception

- Cherche à conclure
- Aime les décisions
- Organisé
- Systématique
- Aime les planifications
- Contrôle
- Cherche les objectifs clairs
- Pourrait-être vu par P comme rigide et contrôleur
- Laisse ouvertes les conclusions
- Déteste prendre des décisions
- Agit à la dernière minute
- Se laisse aller avec le courant
- Informel
- Flexible, s'adapte
- Pourrait-être vu par J comme désorganisé et chaotique



19

● ● ● Le profil MBTI

- Les problèmes potentiels dans le travail en groupe basé sur le profil MBTI.
- Quelles sont les solutions potentielles pour résoudre ces conflits?
- Quelles sont les avantages dues aux différences entre les membres d'un groupe?

20

● ● ● Conclusion

- Analyse du fit « I x G », « I x O », « I x I »
- Pour que votre équipe soit performante, il est nécessaire de savoir comment profiter de la diversité des préférences.
- Vous pouvez avoir le même profil et donc bien vous entendre. Par contre, vous n'arriverez pas au même degré de performance que dans le cas des différences de profil.

21