

« Bavard, autiste, superficiel, matérialiste, rêveur, froid, hyper émotif, bureaucrate, désordonné, terre-à-terre, insensible, inconscient, envahissant, etc. » La liste est longue des qualificatifs peu élogieux que l'on peut parfois destiner à ses collègues, aux membres de son équipe ou à ses managers. Et s'ils étaient tout simplement différents ? Et si ces traits de caractères, ces modes de fonctionnement qui vous agacent, devenaient des atouts complémentaires de vos propres capacités ?

Enjeux

Il est communément admis de nos jours que la prise en compte de la diversité de ses membres est une des caractéristiques des équipes performantes : seule la diversité peut apporter la complémentarité des ressources, et limiter les angles morts.

Pourtant, elle apporte également son lot de difficultés :

- difficulté à communiquer, à comprendre le point de vue d'autrui
- difficulté à accepter que sa propre manière de voir les choses n'est pas la seule possible et légitime
- difficulté à percevoir ses spécificités de fonctionnement comme étant des besoins qui nous sont propres, et en aucun cas des principes immuables auxquels tout un chacun devrait se plier, se conformer.

Selon la manière dont elles sont managées, la différence et la diversité peuvent devenir une source de conflit ou d'enrichissement.

Objectifs

Pour vous aider à faire pencher la balance du bon côté, nous vous proposons de :

Prendre conscience de votre propre mode de fonctionnement et de votre mode de confort pour optimiser l'utilisation de vos ressources internes.

Mieux comprendre le fonctionnement des autres pour améliorer la qualité de la communication au sein de l'équipe.

Valoriser la différence et la complémentarité qu'elle offre pour améliorer l'efficacité du travail en équipe.

Les **bénéfices** de cette formation sont **immédiats** et **multiples**. En plus de faciliter la cohabitation fructueuse de modes de fonctionnement différents, elle permet aussi de :

- Réduire les tensions et désamorcer les conflits issus des différences de profil
- Augmenter l'efficacité personnelle des participants tout en réduisant leur charge de stress.

Elle présente en outre :

- Une aide à la délégation et à la prise de décision
- Un outil de développement professionnel

Méthodologie

Basé sur les travaux de C.G. Jung, le MBTI est un indicateur de préférence développé il y a plus de 60 ans par les psychologues Myers et Briggs. Sa sobriété et sa pertinence en ont fait depuis l'indicateur typologique **le plus utilisé au monde**. Par ailleurs, son approche très humaine et son efficacité opérationnelle immédiate en font un outil particulièrement adapté au milieu de l'entreprise.

Dénué de toute notion de jugement ou de mesure, il permet de déterminer le profil ou mode de fonctionnement de prédilection d'une personne à travers 4 critères simples :

- Orientation de l'énergie
- Mode de collecte de l'information
- Mode de traitement de l'information
- Organisation du temps et de l'espace

Apercevant le canard, le petit oiseau vint se poser sur l'herbe tout près de lui. « Mais quel genre d'oiseau es-tu donc, qui ne sait voler ? » dit-il en haussant les épaules. A quoi le canard répondit : « Quel genre d'oiseau es-tu qui ne sait pas nager ? »
Sergueï Prokoviev

Cette découverte se déroule en trois temps :

- Utilisation du questionnaire associé à l'outil
- Présentation des différentes dimensions vous permettant de déterminer par vous-même vos préférences
- Rapprochement, synthèse entre vos réponses et celles apportées par le questionnaire.

Des questions simples et des mises en situation vous apporteront un autre regard sur les différences de fonctionnement induites par les différences de profil.

Mais dans tous les cas et tout au long de ce processus, vous resterez seul maître du résultat : le questionnaire n'apporte que des indications et ne saurait en aucun cas se substituer à ce que vous savez de vous.

Tarifs

Séminaire de 2 jours pour un groupe de 6 à 10 personnes en intra : 4.200 € HT
(inter entreprises : nous consulter)