

POUR QUOI ?

Mieux se connaître...



➤ POUR SOI

- Démarche visant à aider à se développer dans tous les dimensions de notre être
- Exploiter nos possibilités, « vieillir, c'est soit développer peu à peu le maximum de nos capacités, soit se scléroser »
- Clé de fonctionnement de soi et des autres
- Démarche active de recherche personnelle

... pour apprécier les différences



➤ EN EQUIPE

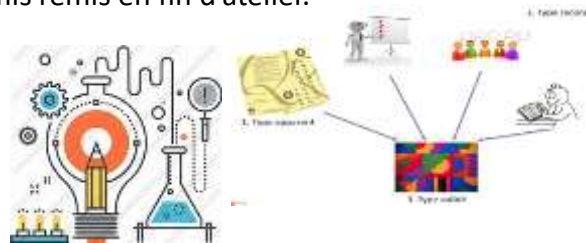
- Enrichir nos relations avec les autres
- Comprendre nos préjugés sur les autres
- Améliorer les processus de travail de groupe
- Mettre en relief les ressources du collectif et ses points de vigilance à « faire toujours plus de la même chose »
- Identifier les styles de leadership de l'équipe, ses processus de prise de décision
- Renforcer la cohésion et la coopération



COMMENT ?

1^{er} temps: pour chacun, 3 chemins d'exploration: un questionnaire, une expérience, un livret avec l'ensemble des profils remis en fin d'atelier.

2^{ème} temps: en équipe, des expérimentations: pour mieux comprendre les différences et identifier les complémentarités



- 1 jr- Profil individuel et en équipe
- 1 jr- Approfondissement du profil d'équipe selon les thèmes de management choisis

Un peu d'histoire

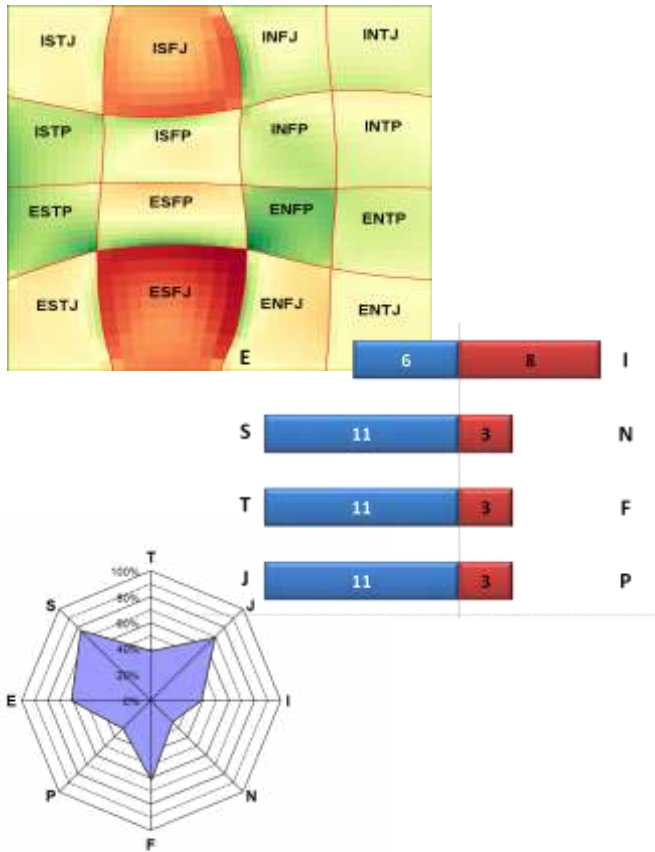
Dès le début de sa pratique professionnelle, CG Jung a développé une typologie avant tout pour lui-même, afin d'être plus conscient de ses propres a priori. Dans les années 40, Isabel Myers a rendu cette typologie plus accessible en élaborant un questionnaire permettant de repérer le « type psychologique ».

Geneviève Cailloux et Pierre Cauvin, reconnus internationalement pour la qualité de leurs recherches, ont introduit en pionnier le MBTI en France dès 1985 et ont créé le CCTI (Cailloux-Cauvin Type Indicator).

Cet outil de connaissance de soi et des autres est le plus utilisé dans le monde. Il décrit la personnalité de façon dynamique et détaillée, avec un langage simple. **Il permet de comprendre les différences afin d'en tirer parti, et donc d'accepter l'autre, non plus « malgré » mais « pour » ses différences.**

EXEMPLES DE DONNEES & SUPPORTS

Cartographier les tempéraments pour identifier les points d'appui de l'équipe et les points de vigilance avec les polarités à explorer



Approfondissements

Les styles de leadership de l'équipe

Travail sur les caractéristiques de ces styles et les impacts d'un style sur ou sous représenté

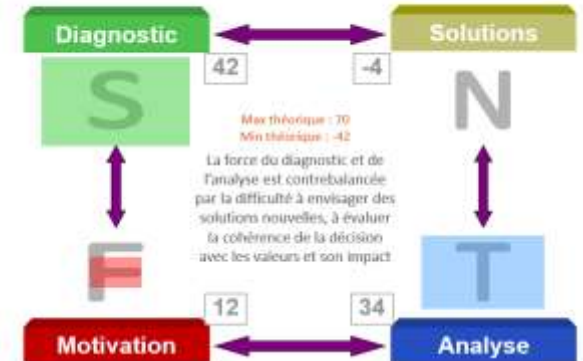


La résolution de problème

Processus collectif de résolution de problème
Identification des axes de progrès

À chaque des 4 étapes du cycle de résolution de problème correspond un type prépondérant (mais non unique) l'un des 4 fonctions. La probabilité qu'un groupe ait été un type qui rapport à une autre est liée à l'importance de chacune des fonctions à l'intérieur du groupe.

Les chiffres du graphique ci-dessous sont calculés en fonction de l'ordre des fonctions pour chaque membre du groupe. Le maximum théorique est égal à 2 x le nombre de membres du groupe, le minimum à 2 x le nombre de membres du groupe.



Autres thèmes possibles: accompagner le changement, gérer les tensions, mieux communiquer

