



Self Team[®]

de
la
connaissance de soi
à
l'intelligence collective

Rapport d'interprétation

Charlotte DUPONT



Carl Jung

The **WAY**
How to **Re-Order**
Our **Effective Usefulness**

W A Y
H R O
O E U

Self-S-Team, modèle de profilage développé par Didier Guion, est une application de la théorie de la personnalité de Carl G. Jung. D'autres sources ont été utilisées :

- Les apports de Myers et Briggs (suite des travaux de Jung) et le teambuilding du Dr Charles J. Margerison et du Dr Dick J. Mc Cann,
- Les facteurs de motivation selon Eduard Spranger (1882 - 1963) et la théorie des valeurs humaines basiques de Shalom H. Schwartz.
- Le Dr Viktor E. Frankl a aussi une contribution dans ce modèle avec sa théorie sur le sens de la vie qu'il a concrétisée avec la logothérapie. Ses travaux ne sont pas utilisés directement mais ont inspiré la décision d'accorder une place essentielle aux valeurs (avec les taxonomies de Spranger et de Schwartz).

Self-S-Team est composé de 3 éléments :

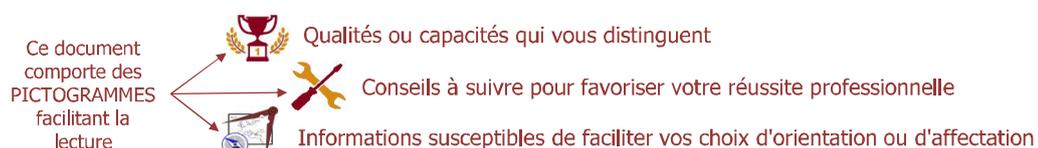
- 1 SELF → permet de comprendre, dans vos comportements, ce qui est lié à votre Profil Naturel (vos propensions ou préférences spontanées), ce qui est lié à votre "Profil Adapté" (compétences d'adaptation) ou ce qui peut être le résultat d'un mélange des 2.
 - ◇ PROFIL NATUREL. Il est définitif mais son expression est évolutive. Votre dynamique d'individuation qui trace les contours de son évolution permet d'orienter les conseils qui permettront d'utiliser votre potentiel au mieux de vos intérêts et de manière proactive.
 - ◇ PROFIL ADAPTÉ. Le reflet actuel de vos compétences. Il n'est pas figé. Son intérêt est de mesurer vos compétences, de distinguer celles qui utilisent vos talents naturels, de celles qui les complètent. Il est à connaître pour faire des choix professionnels.
- 2 Skills → indique, dans vos attitudes et comportements, comment votre profil naturel s'exprime au travail.
- 3 TEAM → précise, d'après votre profil naturel, vos attitudes, comportements, vos apports et gains potentiels, au sein d'une équipe, selon 6 thématiques : Cohésion d'équipe, Style de leadership, Gestion des problèmes et des conflits, Gestion du stress, Communication, Accompagnement du changement.

OBJECTIFS → Mieux se connaître et se situer dans un environnement socio-dynamique, en comprenant ce qui nous différencie.
 → Apprécier les différences entre les gens et comprendre comment fonctionner ensemble de manière synergique.
 → Trouver sa place et bénéficier de son potentiel le plus tôt possible.

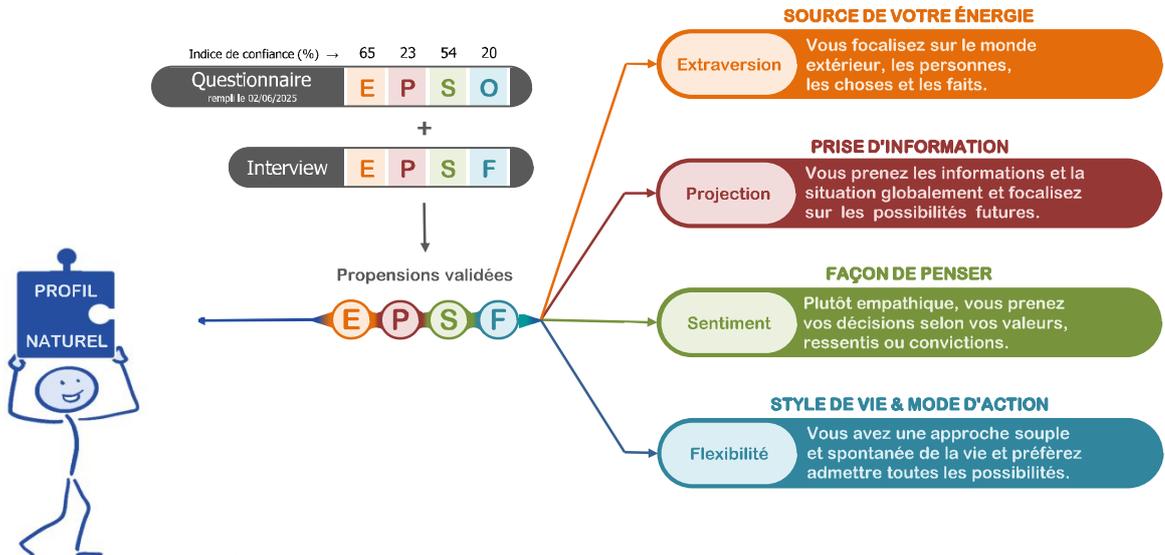
APPLICATIONS → Faciliter les choix d'orientation professionnelle qui sont à planifier sur le long terme.
 → Valoriser la diversité et comprendre comment favoriser la complémentarité des différences en équipe.
 → Mieux communiquer et améliorer ses relations de travail, développer son leadership.
 → Elaborer des stratégies efficaces pour résoudre les problèmes, conduire le changement plus efficacement.

FINALITÉS : Au service de la gestion des ressources humaines, Self-S-Team va au-delà des compétences. Il intègre la nature, le potentiel et les valeurs de l'individu. La finalité est de faciliter les choix professionnels qui permettent de s'épanouir en utilisant les talents de manière optimale. Très accessible, le modèle résume l'essentiel des apports de la psychologie analytique et facilite la compréhension des comportements et des facteurs de motivation. Les contenus ont été choisis pour vous guider vers un idéal professionnel en favorisant votre dynamique d'individuation. La connaissance de soi est essentielle pour progresser professionnellement et vous sera également utile dans votre vie personnelle. Considérer ce que nous avons de singulier éclaire notre contribution actuelle ou future et facilite l'évolution qui mène de la connaissance de soi à l'intelligence collective.

	Page
Self 	▶ Votre profil naturel Description globale 1
	▶ Nature & adaptation 2
	▶ Principaux atouts Particularités 3
	▶ Comment vous voit-on ? Similarités avec d'autres profils 4
	▶ Combinaisons de préférences 5
	▶ Vos valeurs & motivations : classifications de Spranger & Schwartz 6
Skills 	▶ Caractéristiques des 16 profils au travail Votre ALTER EGO 7
	▶ Adaptation à vos propensions Apports & Inconvénients Rôle préférentiel 8
	▶ Les 8 rôles : 1 préférentiel, 2 connexes, 4 éloignés (avec alter ego), 1 opposé Conseils 9
	▶ Vie professionnelle 10
Team 	▶ Contribution au sein d'une équipe : Cohésion d'équipe Style de leadership 11
	▶ Gestion des problèmes et des conflits Gestion du stress 12
	▶ Communication Accompagnement du changement 13
	▶ Glossaire Votre dynamique d'individuation & votre alter ego 14
	▶ Contributeurs 15



😊 Votre profil naturel



Innovatrice infatigable

Vous êtes chaleureuse, enthousiaste, pleine de vie et imaginative. Vous êtes capable de faire à peu près tout ce qui vous intéresse. Vous surmontez rapidement les difficultés et êtes prête à aider tous ceux qui ont un problème. Vous faites souvent confiance à vos dons d'improvisation au lieu de préparer à l'avance. Vous trouvez en général d'excellentes raisons pour justifier ce que vous voulez.

😊 Description globale



MOTS CLEFS : flexible, créative, curieuse, dynamique, enthousiaste, expressive, amicale, souple, imaginative, indépendante, individualiste, inspirée, inventive, intuitive, insatiable, spontanée, bienveillante, compréhensive, douée, chaleureuse.

STYLE : personne enthousiaste, chaleureuse, spirituelle, ingénieuse, imaginative, capable de faire ce qui l'intéresse. Innovatrice infatigable, conçoit toujours de nouvelles manières de faire les choses de manière considérable tant qu'il s'agit de mettre en œuvre des projets qui sont le fruit de son imagination. Elle sait utiliser son jugement pour valider (ou invalider) ses flashes intuitifs. Grâce à son charme et de séduction, elle sait aider tous ceux qui ont un problème.

VALEURS MOTIVANTES AU TRAVAIL : créativité - idéalisme - optimisme

MODES DE RELATION PRIVILÉGIÉS : ayant une vision globale
 Douée pour la compréhension des autres
 envisage tous les problèmes personnels

OBJECTIFS D'ÉVOLUTION
 d'éviter de se disperser
 les détails personnels
 lui servir de guide



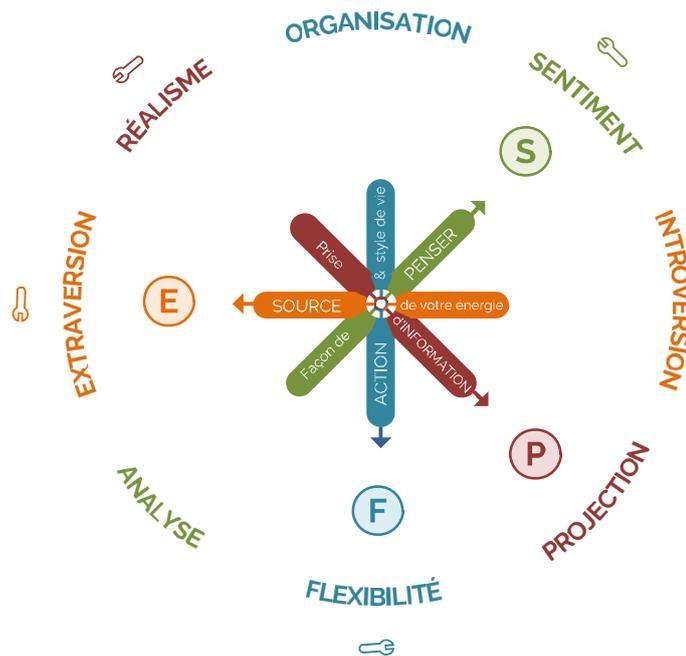
Nature & adaptation

Chaque dimension, Source, Info, Pensée et Action, est composée de deux propensions. Parmi ces 8 possibilités de propension, seules 4 correspondent à votre personnalité. Ces 4 propensions forment une combinaison (parmi 16 possibles) qui désigne votre profil. Celui-ci est caractérisé par des comportements spécifiques, des intérêts, aptitudes et valeurs qui leur sont propres. Quel que soit le profil, nous pouvons solliciter nos zones d'effort. Nos comportements mobiliseront des propensions, des efforts, ou un mélange.

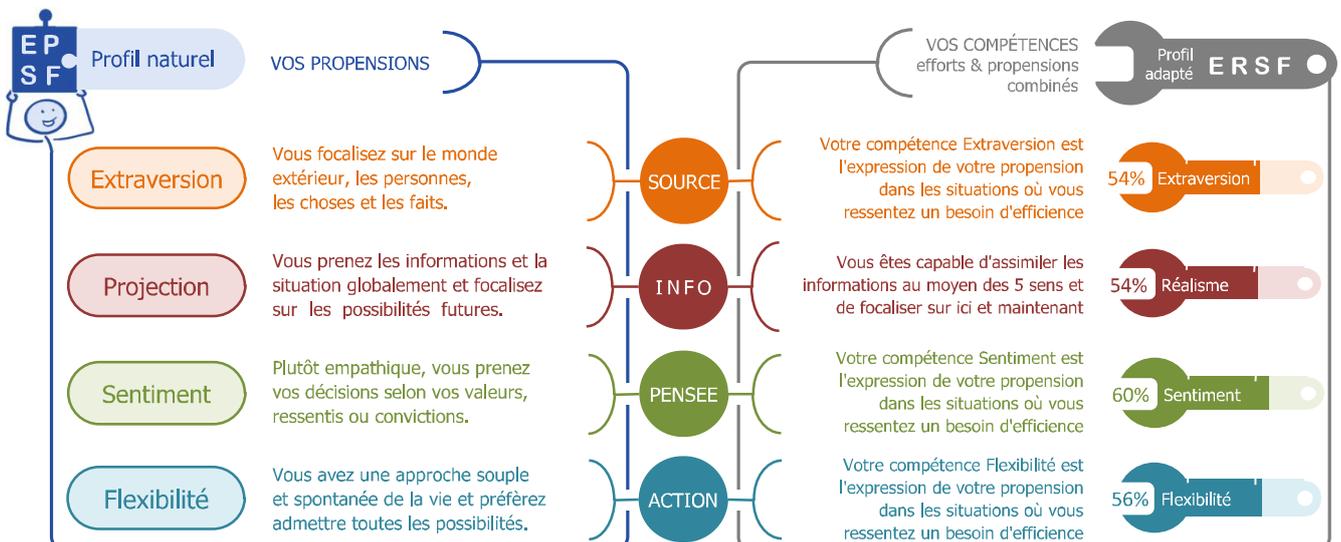
Peu importe les proportions dans ce mélange, on parlera de compétence à propos d'un comportement, et de talent pour qualifier une compétence pratiquée avec succès.

Profil adapté

Vos réponses au questionnaire (Q 29 à 60) ont permis de déterminer les valeurs indiquées (%) pour chacune des 8 préférences. Elles renseignent sur la répartition de vos compétences sur les 4 dimensions.



Vos compétences, à travers la répartition entre les 2 pôles opposés de chacune des 4 dimensions, indiquent vos capacités d'adaptation aux environnements et situations, développées lors de votre vie professionnelle, associative ou personnelle.





Principaux atouts

- Ces personnes abordent la vie avec le profond désir de profiter au maximum des possibilités que leur offre celle-ci et notamment, de tout ce qui peut être pour elles, source de création, d'invention ou encore d'innovation. Elles comprennent aisément les autres et font naturellement preuve d'empathie. Elles ont la faculté d'anticiper l'avenir et perçoivent rapidement les tenants et aboutissants à plus ou moins long terme d'une situation. Cette sensibilité les amène à pouvoir ressentir tout un panel d'émotions et ceci de manière spontanée. Elles sont souvent les premières à vouloir apporter du soutien, de l'aide ou des conseils. Elles attendent que ces derniers agissent de même envers elles.
- Elles comprennent très rapidement les différents principes qui sont appliqués. Qu'il s'agisse de convaincre ou de négocier, elles savent trouver les bons arguments pour les convaincre. Elles ont une grande motivation qu'elles savent habilement utiliser pour motiver les personnes de leur entourage. Elles savent trouver du plaisir dans le travail et quel que soit le résultat.



Particularités

Ces personnes cherchent constamment à innover et en ce sens, elles sont souvent les instigatrices de projets ou de réflexions tournées vers l'avenir. Pour atteindre les buts qu'elles se sont fixées ou réussir les projets qu'elles promeuvent, elles se dépensent sans compter et feront tout leur possible pour les mener à bien. Elles sont stimulées par les nouvelles rencontres, les nouvelles idées ou informations et s'en nourrissent pour leur propre réflexion.

Elles sont le plus souvent :

- Ingénieuses, inventives et intéressées par de nombreux domaines,
- Volontaires, passionnées et instinctives

Elles sont sensibles à la cohérence, à l'unité de groupe et au désir des autres et elles chercheront le plus souvent à les combler. Pour réussir de le faire. Lors d'une prise de décision, elles feront l'effort de concilier avec les valeurs des autres qu'avec les leurs.

Elles sont le plus souvent :

- Cordiales, sincères, attentives à leur entourage,
- Bienveillantes et actives dans le groupe

Elles ont une capacité à :

- Dire des mots justes pour motiver,
- Être contagieux, à l'écoute des autres,
- Être à l'écoute des autres



Comment vous voit-on ?

Ces personnes s'intéressent à énormément de choses et, veulent toujours en apprendre davantage. Elles cherchent constamment de nouvelles expériences et ce dynamisme, dans la vie quotidienne ou professionnelle. Elles ont un large cercle de connaissances et d'amis. Elles aiment être en contact avec toutes sortes de personnes et authentiques avec leur entourage proche, et elles s'investissent beaucoup pour vos rapports humains épanouissants.

Elles aiment travailler avec le maximum de liberté. Elles ont énormément de confiance en elles-mêmes et ne supportent pas une organisation trop rigide ou encore le suivi scrupuleux de normes. Elles ont tendance à utiliser tous les moyens à contourner les systèmes établis afin de réaliser leurs projets. Elles ont une confiance en elles et elles font confiance en leur capacité d'improvisation. Elles ne se font pas de soucis et il ne leur est parfois pas aisé d'exprimer leurs idées. Elles ont parfois certaines paroles maladroitement.

Elles sont perçues comme étant :

- Aimables, avenantes
- Des personnes positives
- Des personnes attentionnées



Similarités avec 3 autres profils

Trois profils ont en commun vos préférences pour la Projection et le Sentiment, il s'agit des IPSF, IPSO et EPSO. Avec eux, vous partagez les caractéristiques suivantes :

DE MANIÈRE GÉNÉRALE : ils sont en recherche d'un sens à leur vie, d'identité, de réalisation de soi, d'intégration et de développement personnel. Ils sont idéalistes, cherchent l'harmonie pour eux et avec les autres. Ils privilégient les atmosphères chaleureuses et d'entraide. Ils décèlent facilement les opportunités et adoptent un style personnel et recherchent la cohérence entre leurs pensées et leurs comportements.

VIE PROFESSIONNELLE : créatifs et aimant communiquer. Recherchent des activités qui leur apportent de la satisfaction avec leurs valeurs.

AUTORITÉ : persuasifs et charismatiques. Ils favorisent la cohésion d'équipe.

SECTEURS D'ACTIVITÉ PRIVILÉGIÉS : ils sont souvent attirés par les métiers de thérapeute, conseiller, médecin, religieux.

RELATION AU TEMPS : se montrent plutôt distraits et ont des besoins.

RELATION A L'ARGENT : ils lui accordent peu d'importance, ils le voient comme une fin.

FAIBLESSES POTENTIELLES : ils sont vulnérables aux attaques personnelles, ils ont du mal à travailler ou à jouer un rôle d'intermédiaire.



Combinaisons de préférences

Vous avez, en commun avec d'autres profils, des combinaisons de préférences qui sont à l'origine de certains de vos comportements, de vos façons de concevoir, de décider et de choisir ...

INNOVATIONS
TRANSITIONS

L'appellation « Extraverti flexible » correspond bien à ces personnes.

Face à une proposition de changement, elles communiquent et s'appuient sur leur entourage. Si elles peuvent faire preuve de créativité et d'interaction, elles réuniront toutes les ressources utiles au changement, et essaieront de mobiliser les autres pour agir.

MANAGEMENT
(pratiqué ou
apprécié)

Le « Mentor stimulant »

Ce sont des meneurs naturellement cordiaux, conciliants et stimulants pour leur entourage. Ils promeuvent la prise de décision participative et sont tolérants vis-à-vis des méthodes de travail de chacun de leurs collègues ou collaborateurs. Ils aiment par-dessus tout travailler en équipe et partager avec celle-ci les bons et les mauvais moments. Si on leur témoigne du respect, ils travailleront avec enthousiasme, motivation et efficacité.



CONNAISSANCE

Pour eux, la connaissance est fondamentale et préalable à toute modification de ce qui est établi.

L'appellation « Innovateur actif » leur correspond bien.



CARACTÈRE

"Les Utopistes" (P-S)

Ils recherchent la raison d'être de chaque chose : ce qui la justifie, ce qui l'explique et sa finalité. Pour eux, des relations sincères, honnêtes et loyales sont fondamentales. A la fois énergiques et utopistes, ils cherchent à agir pour améliorer les choses autour d'eux comme à plus grande échelle. Ils accordent une grande importance à leurs intuitions et à leur imagination et réfléchissent par assimilation, par association de similitudes. Ils aiment les relations sincères, qu'elles soient amicales ou sentimentales. Ils agissent pour aider les autres dans leur développement personnel, les soutenir dans leurs projets, nouer des contacts entre les personnes et pour faciliter la complémentarité des différences.

Ils ont besoin de liberté d'action et de retours d'expérience réguliers afin de faire le point sur l'acquisition des compétences.

Ils ont de l'intérêt pour les idées nouvelles leur permettant de mieux appréhender les relations humaines et le sens même de leur action.

Ils sont très réceptifs aux concepts, aux comparaisons, aux métaphores ou aux symboles et apprécient les écrits ainsi que l'acquisition collégiale de connaissances.

Ils ont besoin d'un enseignant cordial, réceptif à l'humour, dynamique et donnant à chacun un enseignement valorisant.



FORMATION

ORIENTATION
PROFESSIONNELLE

Ils se focalisent sur les potentiels,

Ils sont très pertinents et montrent beaucoup d'engouement pour tout.

Ils consacrent une grande partie de leur temps à des attentions bienveillantes et sont pleins de sollicitude à l'égard d'autrui.

Ils apprécient les disciplines ou les domaines comme les arts, la recherche, le journalisme, l'enseignement, les ressources humaines, la psychologie.



😊 Valeurs & Motivations

Vos valeurs sont des croyances liées à vos affects qui, selon les contextes, motivent votre action et guident votre évaluation des personnes, de leurs actions, des politiques et des événements. Fondamentales, liées à votre personnalité, conscientes ou non, elles facilitent la vie en servant de filtres et en vous guidant pour évaluer une situation, décider, fixer des objectifs et agir. Les identifier est un préalable pour les exprimer avec assertivité, donner du sens à vos choix et à vos actions et décider de la contribution que vous voulez apporter pour prendre la place qui va vous épanouir.

Vos valeurs selon 3 classifications :

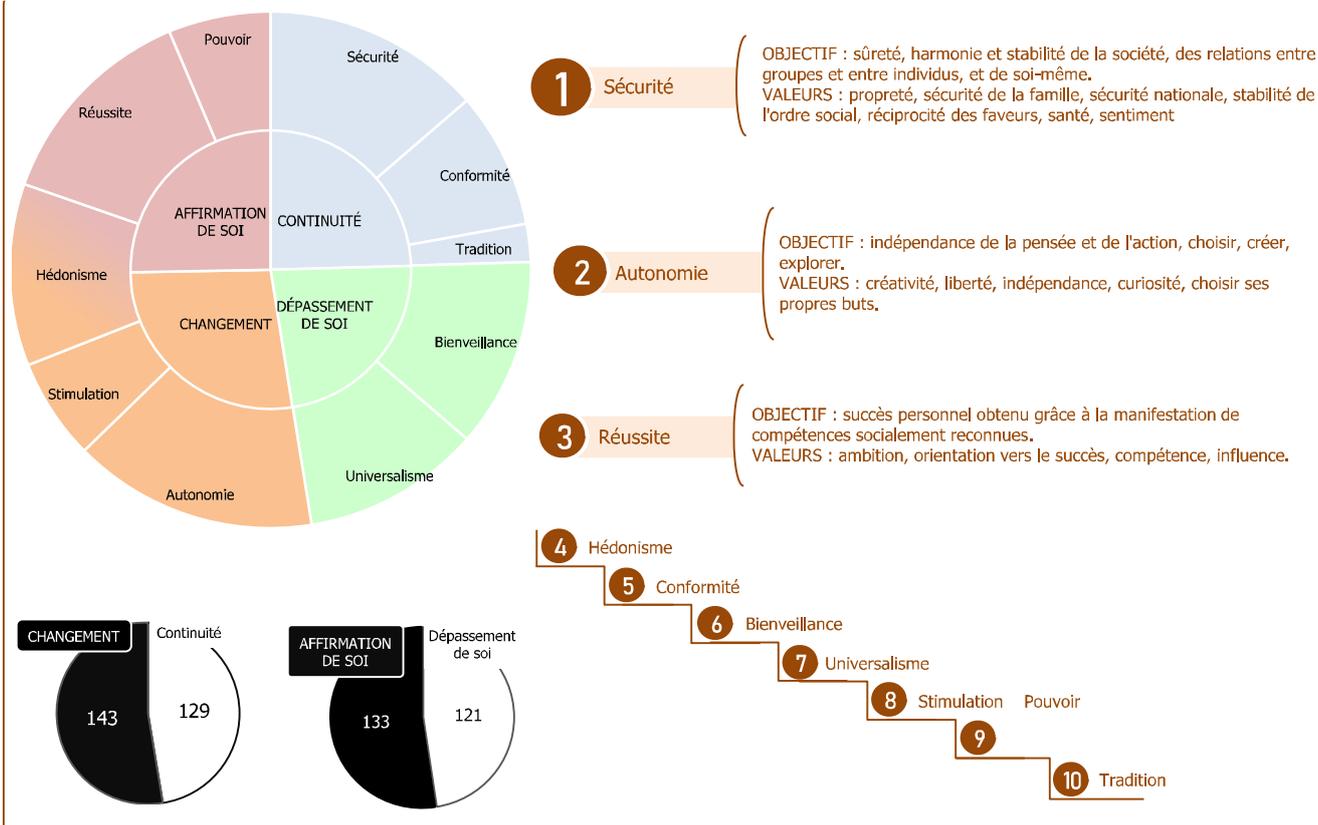
Spranger

- 1 Votre 1ère motivation : **SOCIAL • ALTRUISME** → l'aide aux autres et la volonté de réduire la souffrance dans le monde.
- 2 Votre 2ème motivation : **ESTHÉTIQUE • HARMONIE** → la recherche d'harmonie, d'équilibre, de beauté, les notions de sens et de cohérence, le respect des ressources humaines et/ou planétaires.
- 3 Votre 3ème motivation : **PRINCIPES • TRADITION** → le respect de principes de vie forts auxquels vous croyez par-dessus tout et qui guideront l'ensemble de vos choix.
- 4 Votre 4ème motivation : **CONNAISSANCE • COMPRÉHENSION** → l'apprentissage, l'objectivité, la découverte de la vérité, la nouveauté, la systématisation et la compréhension de ce qui vous entoure.
- 5 Votre 5ème motivation : **INDIVIDUALISME • POUVOIR** → l'affirmation de soi, la recherche de la maîtrise de la vie, des choix et des actions.
- 6 Votre dernière motivation : **PRATIQUE • UTILITAIRE** → l'obtention d'un retour sur investissement pour chacune de vos actions, la valorisation de l'aspect pratique des choses.

Ce qui importe pour le Projectif - Sentiment
 ► DEVENIR / harmonie, authenticité, congruence

Valeurs les + courantes pour EPSF :
 ESTHETIQUE / HARMONIE
 SOCIAL / ALTRUISME
 PRINCIPES / TRADITION

Schwartz



Caractéristiques des 16 profils au travail



Votre ALTER EGO → 

Charlotte DUPONT

<p>ERAO</p> <p>Responsables, dynamiques et volontaires, ils pilotent l'action selon les plans établis et veillent aux obligations de chacun.</p> <p>Ils diagnostiquent facilement les problèmes pour lesquels ils recherchent des solutions pratiques et réalistes.</p> <p>Ils sont centrés sur l'action. Ils sont particulièrement rationnels, directifs et organisés.</p> <p>DÉCISION</p>	<p>ERSO</p> <p>Ils s'épanouissent dans un environnement structuré et pratique dans lequel ils créent de l'harmonie en favorisant les situations positives, que ce soit dans les rapports humains ou dans l'organisation du travail.</p> <p>Ils coopèrent facilement, font preuve de convivialité, sont chaleureux, serviables et déterminés pour agir dans l'intérêt de tous.</p> <p>AFFILIATION</p>
<p>CONCRETS</p>	
<p>FIABILITÉ</p> <p>Ils retiennent facilement les faits et les détails. Ils préfèrent les structures traditionnelles utilisant des procédures standardisées.</p> <p>Appliqués, responsables et travailleurs, ils assument leurs engagements et expliquent aisément leurs rôles et responsabilités.</p> <p>Ils agissent de manière pragmatique et visent l'efficacité.</p> <p>IRA0</p>	<p>ENGAGEMENT</p> <p>Ils se réfèrent aux méthodes reconnues pour répondre aux attentes.</p> <p>Ils préfèrent les univers où les responsabilités et les rôles sont bien déterminés.</p> <p>Ils font preuve de fidélité, de dévouement et de sérieux. Ils font des efforts pour obtenir de l'harmonie et de la stabilité et attendent la réciprocité..</p> <p>IRSO</p>

<p>EPAO</p> <p>Sûrs d'eux, ils assument les responsabilités avec logique et organisation.</p> <p>Ils guident l'action pour atteindre des objectifs reposant sur des modèles conceptuels et des plans établis à long terme.</p> <p>Ils structurent l'action et élaborent des systèmes pour résoudre les problèmes, diriger les équipes et atteindre les objectifs fixés.</p> <p>ÉNERGIE</p>	<p>EPAF</p> <p>Adaptables et perspicaces, ils provoquent ou favorisent l'inventivité et deviennent des partenaires du changement.</p> <p>Ils s'épanouissent dans un environnement où ils peuvent improviser, conceptualiser des actions stratégiques afin de relever des défis.</p> <p>Ils favorisent la cohésion d'équipe dans leurs actions et projets.</p> <p>INITIATIVE</p>
<p>RATIONNELS</p>	
<p>VISION</p> <p>Leur analyse objective et globale des problèmes leur permet de relever des défis complexes.</p> <p>Leur capacité d'anticipation leur permet d'atteindre leurs objectifs. Ils développent idées et stratégies en s'appuyant sur des modèles rationnels.</p> <p>Ils font preuve d'indépendance, d'individualisme et de vision. Ils ne reculent pas devant l'adversité.</p> <p>IPA0</p>	<p>RAISON</p> <p>Curieux, ils analysent et approfondissent le fonctionnement de chaque chose, ce qui les amène à anticiper les conséquences des projets ou des stratégies.</p> <p>Pour s'épanouir dans leur travail, ils ont besoin de logique et d'indépendance.</p> <p>Ce sont des intellectuels qui font preuve d'analyse et d'ingéniosité.</p> <p>IPAF</p>

<p>ERAF</p> <p>Ils sont au cœur de l'action et agissent pour trouver rapidement des solutions pragmatiques, concrètes et logiques.</p> <p>Ils sont stimulés par les défis qu'ils relèvent en franchissant les obstacles les uns après les autres.</p> <p>Ils font preuve de dynamisme et de réalisme dans leurs projets et actions.</p> <p>DYNAMISME</p>	<p>ERSF</p> <p>Cordiaux et généreux, ils mettent ces qualités au service des autres. Avec souplesse et spontanéité, ils réduisent les efforts à fournir dans une collaboration.</p> <p>Ils s'épanouissent dans un environnement dynamique où ils ont la liberté d'exprimer leur humour et leur vitalité. Ils sont appréciés pour leur affabilité et leur sociabilité.</p> <p>ENTHOUSIASME</p>
<p>ARTISANS</p>	
<p>INGÉNIOSITÉ</p> <p>Réactifs face à l'imprévu, ils répondent aux besoins les uns après les autres avec simplicité. Ils détectent les incohérences dans les méthodes et procédures. De fait, ils s'épanouissent dans des environnements peu normés dans lesquels ils font preuve de logique et de sens pratique.</p> <p>Ils font naturellement preuve de pragmatisme, de réalisme et d'adaptabilité.</p> <p>IRAF</p>	<p>SENSIBILITÉ</p> <p>Bienveillants, ils s'assurent que lors d'un changement dans l'environnement de travail, le bien-être des personnes a bien été pris en compte. Ils apprécient répondre personnellement et directement aux attentes des autres. Tolérants, sincères et ouverts, ils font preuve de discrétion, de flexibilité et de modestie. Ils apprécient l'harmonie et la cohésion.</p> <p>IRSF</p>

<p>EPSO</p> <p>A l'écoute des autres, ils perçoivent facilement les besoins, les espoirs et aspirations de chacun. Ils apportent volontiers aide, soutien et méthode.</p> <p>Conviviaux, ils favorisent un climat chaleureux, coopèrent et agissent pour le bien commun afin d'atteindre les objectifs fixés.</p> <p>RÉCEPTIVITÉ</p>	<p>EPSF</p> <p>Ils sont doués pour anticiper et répondre aux besoins des organisations et des personnes. Ils ont un attrait communicatif pour les activités nouvelles et le lancement de projets. Ils s'épanouissent dans un environnement innovant où ils encouragent les changements positifs en persuadant les autres d'agir dans ce sens. Charisme et vitalité les caractérisent.</p> <p>CRÉATIVITÉ</p>
<p>IDEALISTES</p>	
<p> INTÉGRITÉ</p> <p>Ils conduisent les processus avec originalité et en permettant à chacun d'évoluer dans un climat de confiance réciproque. Ils font preuve de créativité, d'enthousiasme, d'intuition afin d'atteindre des objectifs à long terme, et favorisent l'intégrité. Ils aiment que leur travail profite aux autres et ils exercent discrètement une influence positive.</p> <p>IPSO</p>	<p>IDÉALISME</p> <p>Ils sont un atout pour leur milieu professionnel par leur loyauté, leur compassion, leur esprit de cohésion et leur capacité à comprendre la finalité de leur travail. Ils aiment que l'authenticité qu'ils génèrent profite au bien-être des autres et qu'ils puissent eux-mêmes participer au développement du potentiel de chacun. Ils font preuve d'originalité, d'affectuosité et sont attachés aux valeurs.</p> <p>IPSF</p>

Adaptation à vos propensions

Précautions et comportements facilitant la confiance et le dialogue avec vous

- E • Manifester de l'enthousiasme • Répondre rapidement • Permettre de penser à voix haute
 • Parler librement sans censure • Prêter attention au monde extérieur, aux gens et aux faits
- P • Présenter le schéma d'ensemble • Ne donner de détails qu'à la demande
 • Encourager l'imagination • Faire valoir les nouvelles possibilités
 • Mettre en avant les avantages futurs et souligner la nouveauté
- S • Faire connaissance d'abord • Etre personnel
 • Savoir qu'il peut rencontrer des difficultés
 • Manifester bienveillance et confiance
- F • Laisser les autres parler
 • Laisser les autres décider



Apports & inconvénients

APPORTS :

- E → Dynamisme, facilité de contact, établit les liens, goût de l'action, stimule les autres.
 P → Capacité de vision à long terme, sens du global, imagination, compréhension des relations.
 S → Sens des valeurs, compréhension des personnes, écoute, empathie, fidélité à l'éthique.
 F → Adaptation, réactivité, capacité d'improvisation, pas de décisions hâtives, spontanéité.



INCONVÉNIENTS :

- E → Logorrhée, manque d'écoute, action irréfléchie
 P → Tête dans les nuages, mépris de l'intelligence
 permanente.
 S → Manque de confiance
 F → Manque de confiance

Les inconvénients sont potentiels et à prendre avec du recul : pour chaque préférence, ils ne tiennent pas compte de vos capacités d'adaptation qui peuvent vous rendre efficace dans votre "Zone d'effort", ni de l'influence exercée par votre positionnement sur les autres dimensions.

Votre rôle préférentiel

Votre profil vous prédispose à un rôle pour lequel vos propensions sont bienvenues.
 Pour une activité bénévole, de loisirs ou pour votre métier, ce rôle devrait être "confortable" pour vous.



INNOVATION



INNOVER → créer et expérimenter de nouvelles idées

Comportements et caractéristiques :

- Imaginatif
- Tourné vers l'avenir
- Apprécie la complexité
- Aime travailler seul

Les 8 rôles

Ils sont indispensables pour un fonctionnement autonome et synergique. L'idéal est que la majorité des collaborateurs occupe des postes liés à leurs rôles préférés ou connexes.

- 1 Préférentiel 😊
- 2 Connexes
- 1 Alter ego 👤
- 3 Éloignés
- 1 Opposé

Votre profil adapté E R S F 🔑

Votre profil naturel E P S F y est rattaché, Il est confortable car il utilise vos propensions, ce qui peut faciliter votre réussite.

Il s'indiquent des évolutions souhaitables et susceptibles de faciliter votre individuation.

Quand ce rôle est sollicité, votre alter ego prend le relais, ce qui vous aide à atteindre la plénitude de votre profil.

Ils présentent moins d'intérêt pour vous et sont à éviter dans vos choix d'orientation.

Le plus inconfortable ! Il vous sollicite sur 2, 3 ou 4 zones d'effort et va contrarier votre dynamique d'individuation.

INNOVER
Recombinaison, faire évoluer ou renouveler l'existant

😊

CRÉER
Stimuler l'équipe avec des idées originales
Être créatif pour générer un maximum de possibilités
Laisser place à l'imagination
Expérimenter des solutions

PROMOUVOIR
Examiner les possibilités et les mettre en œuvre
Promouvoir ses idées et soi-même

EXPLORER
Avoir une vue globale des situations, faire des synthèses
Encourager l'équipe au questionnement et à avoir un esprit critique positif
Anticiper à moyen et long terme
Considérer les problèmes comme des occasions pour progresser

DÉVELOPPER
Expérimenter et mettre en pratique les idées nouvelles

ENTREPRENDRE
Tester les projets pour vérifier leur faisabilité
Prendre des initiatives et des risques calculés
S'adapter aux imprévus
Apprendre des expériences bonnes ou mauvaises de l'équipe

CONSEILLER
Rechercher et diffuser l'information.

STIMULER / EXPÉRIMENTER
Entretien des relations et connaître les besoins des clients et fournisseurs
Prévenir les conflits, faciliter la cohésion et l'harmonie.
Prendre en compte les souhaits et aspirations, être à l'écoute, voir ce qui peut être amélioré, associer l'équipe aux décisions. Se tenir au courant des innovations, des meilleures pratiques dans son domaine, échanger les informations utiles.

🔑

💡 👤 ↗

🗣️ 👤

Innovatrice infatigable

👤👤 ⌚ ⚙️

ORGANISER
Atteindre les objectifs et passer à l'action en dépit des résistances

DÉCIDER / PRÉVOIR
Déléguer : attribuer des responsabilités et de l'autonomie
Fixer clairement les priorités
Définir précisément les rôles
Fournir les ressources pour effectuer les missions

SOUTENIR & ASSURER
Maintenir normes, systèmes et savoir-faire
Observer recommandations et directives
Veiller aux conditions de travail (qualité & sécurité)
Respect des contrats et obligations légales
Sanctionner les fautes graves

👤

INTÉGRER
Favoriser la solidarité et l'entraide
Attachement à l'entreprise, loyauté
Accorder considération et reconnaissance
Traiter les collaborateurs de manière juste et équitable

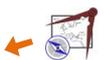
INSPECTER
Faire attention aux détails

ADMINISTRER
Mesurer objectivement les résultats de l'équipe
Éviter le gaspillage, tenir compte des contraintes budgétaires
Signaler rapidement les écarts par rapport aux objectifs
Présenter des résultats d'activité clairs et précis (tableaux de bord)

PRODUIRE
Veiller à une production efficace & efficiente

PERFECTIONNER
Améliorer en permanence les techniques et les savoir-faire
Simplifier les méthodes de travail pour être plus efficace
Appliquer les normes de qualité
Respecter l'autonomie des collaborateurs

Conseils



► Les rôles qui peuvent avoir un impact positif sur votre progression professionnelle :

→ Le rôle préférentiel est facile pour vous. Il est confortable mais s'il dure trop longtemps vous aurez moins d'incitations. Les zones d'efforts qui peuvent vous être utiles.

→ Le rôle connexe "PROMOTION" vous permettrait de solliciter votre Fonction 2 et faciliterait votre individuation en milieu de carrière. De l'organisation pourrait faciliter votre progression.

→ Le rôle connexe "CONSEIL" vous permettrait de solliciter votre Fonction 3 et faciliterait votre progression. De l'organisation faciliteraient votre progression.



Vie professionnelle

ORGANISATION ET MÉTHODE :

- Capacité à démarrer des projets mais plus de difficultés à en assurer le suivi
- Peu d'intérêt pour les structures et les systèmes • Se fie plus à son intuition qu'aux faits



STYLE DE MANAGEMENT / LEADERSHIP :

- Volonté d'inclure chacun dans les processus de décision
- Recherche l'harmonie • Confiance aux autres et dans leur volonté de bien faire
- Communication surtout orale • Leadership assuré par influence, persuasion
- Convient aux personnes ayant besoin de liberté, moins à celles qu'il faut contrôler
- Communique facilement et se fait le porte-parole des valeurs
- Dirige avec énergie et enthousiasme • Aime prendre des décisions
- Fait attention à ce qui motive les autres

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL OPTIMAL :

- Orienté vers les idées • Vivant
- Encourageant la participation
- Là où se trouvent des idées

Votre environnement

Vous préférez

développer



RELATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR :

- Communique bien et facilement • Forte réactivité
- Sensible aux changements dans l'environnement et les perçoit très tôt

CONTRIBUTION A L'ENTREPRISE :

- Estime les autres • Démarre projets et actions • Prend l'initiative du changement
- Recherche tout ce qui est possible, particulièrement pour les gens
- Donne de l'énergie aux autres par son enthousiasme contagieux

TYPES D'ENTREPRISE :

- Communication, formation • Relations publiques, marketing

RISQUES & FAIBLESSES POTENTIELLES :

- Risque de changer sans cesse et de se perdre
- Pour maintenir l'harmonie, peut ne pas traiter les conflits
- Peut développer des actions sur la base d'idées
- Peut démarrer de nouvelles idées ou projets
- Peut négliger des détails importants
- Nécessité d'un travail important pour entreprendre et réussir

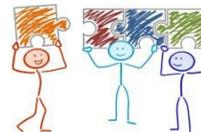
NOS CONSEILS :

- Apprendre à travailler avec les autres
- Vous fier à votre intuition
- Arrêter de changer sans cesse



Contribution au sein d'une équipe

Cohésion d'équipe



VOTRE APPORT :

- Vous prenez en compte l'avis de chacun en encourageant l'expression des opinions sans jugement de valeur. Si un désaccord apparaît, vous cherchez à apporter une solution par le dialogue.
- Vous vous faites volontiers le représentant des opinions et des décisions prises par un tiers ou un groupe des relations humaines.

VOUS POUVEZ GÊNER OU AGACER VOS COLLÈGUES EN :

- Faisant des promesses irrationnelles ou que vous ne pourrez pas forcément tenir.
- N'expliquant pas les ajustements particuliers à fournir et qui sont parfois nécessaires.

VOUS POUVEZ ÊTRE AGACÉ OU GÊNÉ PAR VOS COLLÈGUES :

- Empêchent à certaines personnes de collaborer.
- Obligent à travailler d'une certaine manière.

NOS CONSEILS :

- Être plus précis et plus direct.
- Être plus assertif.



Style de leadership



VOTRE APPORT :

- Vous cherchez à promouvoir la pluralité des opinions et à privilégier le travail collaboratif et le bien-être du nombre.
- Vous apportez sympathie, dynamisme et ingéniosité.

VOUS POUVEZ GÊNER OU AGACER VOS COLLÈGUES EN :

- Etant trop inconstant, changeant d'avis et d'opinion trop souvent.
- Considérant que personne ne peut être gêné par une démarche.

VOUS POUVEZ ÊTRE AGACÉ OU GÊNÉ PAR VOS COLLÈGUES :

- Ne prennent pas en compte les possibilités.
- N'arrivent pas à concevoir la valeur ajoutée.

NOS CONSEILS :

- Hiérarchiser.
- Prendre en compte les possibilités.



Gestion des problèmes et des conflits



VOTRE APPORT :

- Il est pour vous fondamental d'impliquer les membres de l'équipe et de prendre en compte des principes moraux dans les choix.
- Vous êtes inventif et souple dans l'appréhension d'une problématique.

VOUS POUVEZ GÊNER OU AGACER VOS COLLÈGUES EN :

- Etant constamment à l'écoute de nouvelles alternatives ce qui a pour conséquence de gêner la prise de décision.
- N'étant pas assez attentif aux points de détail en raison de votre enthousiasme.

VOUS POUVEZ ÊTRE AGACÉ OU GÊNÉ PAR VOS COLLÈGUES :

- Ne prennent pas suffisamment en compte vos idées.
- Sont obtus ou appréhendent les conflits.

NOS CONSEILS :

- Etablir et respecter des règles de conduite.
- Prendre en compte les points de vue de tous.



Gestion du stress



VOTRE APPORT :

- Vous insufflez à l'équipe liberté de ton et agrément dans le travail.
- Vous favorisez la pluralité des opinions et suscitez le dynamisme de chacun au sein du groupe.

VOUS POUVEZ GÊNER OU AGACER VOS COLLÈGUES EN :

- En tablant trop sur des issues favorables.
- Vous lançant pleinement dans un ou plusieurs projets puis en laissant tomber les autres.

VOUS POUVEZ ÊTRE AGACÉ OU GÊNÉ PAR VOS COLLÈGUES :

- Persistent à respecter scrupuleusement les procédures.
- Veulent des données et des évaluations.

NOS CONSEILS :

- Etre plus vigilant.
- Ne pas se laisser aller.



Communication



VOTRE APPORT :

- Vous appréhendez chaque opinion émise indépendamment de toute interprétation subjective.
- Vous exprimez des potentialités, des principes et des fondements avec engouement.

VOUS POUVEZ GÊNER OU AGACER VOS COLLÈGUES EN :

- Etant trop bavard ou en ne proposant des concepts et des notions que de manière superficielle.
- Convainquant votre entourage d'adopter une stratégie ou une idée sans en évaluer la faisabilité, ses contraintes et penché sur les détails.

VOUS POUVEZ ÊTRE AGACÉ OU GÊNÉ PAR VOS COLLÈGUES :

- Se focalisent sur des points particuliers.
- Coupent la parole ou portent des jugements.

NOS CONSEILS :

- Analyser.
- Écouter.



Accompagnement du changement



VOTRE APPORT :

- Vous intégrez volontiers et aisément les changements même les plus novateurs.
- Vous apportez le dynamisme indispensable à la mise en application d'un changement.

VOUS POUVEZ GÊNER OU AGACER VOS COLLÈGUES EN :

- Prônant le changement pour le changement.
- Ignorant volontairement les apports de l'expérience et des habitudes.

VOUS POUVEZ ÊTRE AGACÉ OU GÊNÉ PAR VOS COLLÈGUES :

- S'opposent à toutes modifications ou changements.
- Ont un fort attachement pour des habitudes.

NOS CONSEILS :

- Prendre conscience.
- Communiquer.



- **ALTER EGO** : c'est un protagoniste dans la relation intra psychique.
Votre dynamique d'individuation comprend les 4 premières fonctions qui composent votre profil. La nature, l'ordre et l'orientation (introvertie ou extravertie) de ces 4 fonctions sont spécifiques à chacun des profils. Cet agencement spécifique, appelé dynamique d'individuation, constitue une entité psychique. Cette entité est contrariée par votre alter ego inconscient (votre 2ème entité psychique). Cet alter ego correspond au prolongement de votre dynamique d'individuation par 4 autres fonctions supplémentaires. Votre 1ère entité psychique (la plus facile à identifier), limite ou essaie de contenir l'expression de votre alter ego. Cette relation de limitation est en partie responsable de votre difficulté à atteindre la plénitude de votre profil.
- **ÉNANTIODROMIE** : du grec ancien ἐναντιοδρομία, composé de : ἐναντιος, enantios (contraire) et δρόμος, dromos (course) signifie « courir en sens contraire ». Principe selon lequel la surabondance de force engendre une opposition pour rétablir un équilibre. Le terme « énantiodromie » a été repris en 1916 par Carl Gustav Jung (Psychologie de l'inconscient) pour décrire une tendance émanant de l'inconscient, allant dans le sens opposé au moi. L'expression de votre Fonction 1 (co-pilotée par votre Fonction 2) est le reflet de votre moi. Quand l'énantiodromie se produit, votre fonction la plus inconsciente (votre Fonction 4) vient compenser les effets de la position excessive de votre F1. Jung détaille : « J'appelle énantiodromie l'apparition de la contreposition inconsciente ... Ce phénomène se produit presque toujours lorsqu'une tendance extrêmement unilatérale domine la vie consciente... il se constitue une attitude opposée tout aussi stable dans l'inconscient. ». Il pense que l'énantiodromie concerne les comportements individuels mais peut aussi s'appliquer aux mouvements collectifs.
- **PROFIL NATUREL** : modèle d'une attitude générale qui est devenue habituelle, induisant des caractéristiques communes aux personnes ayant la même tendance. Le Profil Naturel peut être une description théorique des comportements ; il sert alors de repère pour comprendre les fonctionnements individuels.
- **PROPENSION** : inclination spontanée ou tendance naturelle à choisir habituellement un type de comportement plutôt qu'un autre. Adoptée facilement, elle requiert moins de temps, de concentration et d'énergie psychique qu'une attitude d'adaptation ou issue d'un apprentissage. La propension désigne le pôle de chaque dimension (ou dichotomie) que nous utilisons par prédilection.
- **DICHOTOMIE** : division en deux éléments que l'on oppose.
- **EXTRAVERSION ("E")** : orientation du sujet vers le dehors, le monde des personnes, des choses, des événements, tant pour y puiser son énergie que pour y agir.
- **INTROVERSION ("I")** : orientation du sujet vers le dedans, le monde des pensées et des réflexions, tant pour s'y ressourcer que pour s'y exprimer.
- **RÉALISME ("R")** : fonction de perception qui permet d'appréhender son environnement et la réalité par une observation reposant sur les 5 sens et qui intègre les faits par un processus analytique et discursif (discursif = qui repose sur le raisonnement, opposé à intuitif).
- **PROJECTION ("P")** : fonction de perception qui procure une vision globale par un processus synthétique et inconscient.
- **ANALYSE ("A")** : fonction de jugement qui décide à partir de principes généraux et objectifs,
- **SENTIMENT ("S")** : fonction de jugement qui apprécie la valeur des situations en fonction de critères personnels et subjectifs propres à la personne qui prend la décision.
- **ORGANISATION ("O")** : processus mental qui consiste à prendre des décisions à partir des observations recueillies.
- **ORGANISATION ("O")** : processus mental qui consiste à prendre des décisions à partir des observations recueillies.
- **FLEXIBILITÉ ("F")** : processus mental qui consiste à recueillir des observations, à l'origine d'un style de vie flexible.
- **FONCTION 1** : c'est le pivot autour duquel s'organise la personnalité. Elle est la 1ère des fonctions en termes de chronologie, de préférence et généralement de maîtrise.
- **FONCTION 2** : c'est la 2ème fonction. Elle équilibre la F1.
- **FONCTION 3** : c'est le pôle opposé de la F2 sur la même dimension. Elle équilibre également la F2. Relativement inconsciente, elle n'apparaît pas dans le sigle du profil.
- **FONCTION 4** : elle est le pôle opposé de la F1. C'est la fonction la plus inconsciente et archaïque, celle qui manifeste les difficultés de fonctionnement. C'est aussi le réservoir du potentiel de développement. Elle est liée à l'animus.
- **PSYCHÉ** : terme utilisé en psychologie analytique pour désigner l'ensemble des manifestations conscientes et inconscientes de la personnalité d'un individu. Les psychologues analytiques et psychanalystes contemporains emploient plutôt ce terme afin d'éviter l'utilisation des mots « âme » et « esprit » dont la connotation est religieuse.
- **INDIVIDUATION** : selon C. G. Jung, elle désigne «le processus par lequel un être devient un individu psychologique, c'est-à-dire une unité autonome et indivisible, une totalité.». En psychologie analytique, c'est le processus de création et de distinction de l'individu. Il se rapporte à la réalisation du Soi par la prise en compte progressive des éléments contradictoires et conflictuels qui forment la «totalité» psychique, consciente et inconsciente, du sujet. Ce processus intègre le développement des 4 zones d'effort ainsi que la conscientisation progressive des 4 fonctions orientées, spécifiques à chaque individu.

La dynamique d'individuation de votre profil EPSF : Fonction 1 = P e Fonction 2 = S i Fonction 3 = A e Fonction 4 = R i
 → Votre alter ego est IPSO ("Créative impliquée") : F5 = P i F6 = S e F7 = A i F8 = R e

Le profil Self-S-Team® a été mis au point par Didier Guion sur la base d'une synthèse des travaux de plusieurs contributeurs célèbres :

- Carl Gustav Jung
- Dr Dick J. Mc Cann
- Dr Charles J. Margerisson
- Mary H. McCaulley
- Katherine Cook Briggs
- Isabel Briggs Myers
- Donald Woods Winnicott
- Eduard Spranger
- Shalom H. Schwartz

Chacun d'eux a un apport particulier dans la compréhension de la personnalité et du développement personnel. Leurs travaux ont tous été déterminants dans les concepts et les modélisations qui permettent aujourd'hui de poser la connaissance de soi comme un préalable à l'épanouissement personnel et à l'intelligence collective. Ils ont tous contribué au succès des outils les plus pertinents actuellement utilisés pour conseiller et accompagner les individus comme les entreprises dans leur volonté de progression ou d'intégration de l'humain comme facteur de réussite.

L'essentiel des connaissances utilisées dans l'outil de profilage Self-S-Team® est issu de leurs travaux.

Voici, pour chacun d'eux, une courte biographie.

Si vous pensez que la connaissance de soi est un sujet incontournable, la lecture de leurs ouvrages vous sera très profitable.

Carl Gustav JUNG



Médecin psychiatre suisse (26 juillet 1875 - 6 juin 1961)

Il est le fondateur de la psychologie analytique. Auteur de nombreux ouvrages, son œuvre est en partie liée aux théories psychanalytiques de Sigmund Freud qu'il a initialement défendues et dont il s'est ensuite éloigné pour des raisons de mésentente personnelle, de divergences théoriques et de conflits de caractères.

On lui doit les concepts d'«inconscient collectif», d'«archétypes», d'«individuation», de «types psychologiques», de «complexes», d'«imagination active», de «déterminisme psychique» et de «synchronicité».

Des recherches menées avec Toni Wolff ont donné la naissance aux concepts d'«anima», d'«animus» et de «persona». Il a consacré sa vie à la pratique clinique et à l'élaboration de théories. Il a aussi exploré d'autres domaines comme l'étude comparative des religions, la philosophie, la sociologie, la critique artistique et littéraire.

Il n'est pas le premier à étudier les rêves mais ses contributions ont été déterminantes.

Katherine COOK BRIGGS | Isabel BRIGGS MYERS | Mary H. Mc CAULLEY



Katherine Cook Briggs (3 janvier 1875 - 1968) est une théoricienne américaine en psychologie, cocréatrice, avec sa fille Isabel Briggs Myers, du test d'évaluation Myers-Briggs Type Indicator.



Isabel Briggs Myers (18 oct. 1897 - 5 mai 1980) est une romancière et psychologue américaine.

Elle a poursuivi les travaux commencés avec sa mère et a cofondé le CAPT (Center for Applications of Psychological Type) avec Mary H. McCaulley, pour promouvoir de façon désintéressée des travaux de C.G. Jung, afin de contribuer au développement personnel de tous, à la gestion de conflits et de manière globale, à la meilleure compréhension du fonctionnement humain.

Dr Mary H. Mc Caulley († 26 août 2003), psychologue de l'université de Floride au département de psychologie clinique.



Elle a découvert en 1968 les travaux d'Isabel Myers basés sur les concepts de psychologie analytique de Jung. Passionnée et fascinée par ces travaux, elle a testé ces concepts de typologie sur ses étudiants et ses clients. Son intérêt croissant l'a amenée à contacter Isabel Myers pour collaborer avec elle sur le développement du profilage et sur la formation de professionnels à sa pratique. Cette collaboration aboutissait en 1975 à la création du CAPT (localisé depuis sa création à Gainesville en Floride), qui est devenu organisme à but non lucratif 5 ans après. D'autres compagnies ont ensuite commercialisé l'outil de profilage développé au CAPT. Un succès commercial sans précédent a succédé à la volonté initiale de démocratisation des bienfaits de l'application des concepts de psychologie analytique de Jung.

Dr Charles J. MARGERISSON & Dr Dick J. Mc CANN

Coauteur du "Team Management Systems"
Il a grandi dans les années 1940 en Angleterre, a étudié l'économie à la London School of Economics (LSE) : Bachelor puis doctorat en pédagogie ("educational psychology") puis a obtenu un second

doctorat en sciences sociales à l'Université de Bradford, Président de l'International Management Centres Association (Australie)

Il a été CEO d'une maison d'édition et professeur de management (Cranfield and Queensland Universities)
Président de "Viewpoint Resources Ltd",
Président du "Action Learning Institute"



Coauteur du "Team Management Systems"
Il a grandi dans les années 1940 en Australie. De 1961 à 1965 il a obtenu une licence (Bachelor) en ingénierie chimique suivie d'un doctorat.

Chemicals en Angleterre comme ingénieur de recherche et a été formé à l'expertise comptable. Il retourne en Australie en 1974 pour devenir chercheur à l'Université de Sydney et commence sa collaboration avec Charles Margerisson en 1982. Il est devenu Directeur général de Team Management Systems en Australie en 1985 pendant que C. Margerisson s'occupait de son expansion en Europe et aux Etats-Unis. Il a quitté ce poste en 2015 mais il est resté actif dans la recherche.

Le TMS®, mis au point par les Dr C. J. Margerisson et J. Mc Cann, s'inspire des travaux de Jung, de R. Evans et de M. Belbin. Il s'agit d'un profil d'équipe se basant sur les préférences individuelles de travail dans un contexte d'équipe, selon les dimensions décrites par Jung et I. Myers. Le résultat des mesures est utilisé pour organiser une équipe et conseiller son coordinateur dans le pilotage. La finalité étant d'optimiser une équipe pour la rendre plus performante, en plaçant les membres dans les rôles pour lesquels ils peuvent être talentueux.

Le TMS® est un apport essentiel dans Self-S-Team® car il établit 8 rôles en lien avec les préférences de travail sur la base de la typologie Jungienne. Il oriente les conseils que l'on peut donner suite à l'analyse des profils et de l'équipe. L'approche Self-S-Team® va aussi dans ce sens et ajoute la possibilité de proposer des missions ou tâches faisant appel à des compétences relevant de zones d'effort bien maîtrisées. Ces possibilités n'apparaissent pas quand le postulat est l'efficacité liée à la correspondance entre les missions et le profil naturel.

Self-S-Team® permet donc d'inciter à mobiliser ou développer des zones d'effort choisies, pour faciliter sa dynamique d'individuation, ou pour acquérir des compétences qui lui permettront de gagner en autonomie. Ce gain d'autonomie vise l'adaptation à l'évolution actuelle du monde du travail. Il concerne prioritairement les collaborateurs qui travaillent seuls, sans bénéficier de la synergie qui caractérise les équipes bien constituées. Les TNS (professions libérales notamment) et les collaborateurs fonctionnant pour partie ou essentiellement en télétravail ont en effet tout intérêt à développer des compétences qui mobilisent des zones d'effort.

Eduard SPRANGER



(27 juin 1882 - 17 sept. 1963)

Philosophe et psychologue allemand (né à Berlin), il a été étudiant de Wilhelm Dilthe (historien, psychologue sociologue et philosophe allemand).

Considéré comme humaniste, il a considéré la pédagogie philosophique comme un acte de résistance aux théories de la psychologie expérimentale de son époque.

Il a publié en 1930 "Lebensformen" traduit par "Types of men", dans lequel il tente de comprendre pourquoi nous ne voyons pas tous le monde de la même manière.

Il pense que la vie humaine est structurée par notre pensée inconsciente : bien qu'elle soit basée sur des facteurs biologiques, ceux-ci ne suffisent pas à expliquer les comportements. Pour lui, les valeurs qui nous dirigent ne sont pas dictées que par des instincts de conservation. Sa vision est plutôt holistique : tout est la partie d'un autre tout et la totalité de notre esprit influence nos actes. Sa vision est complémentaire de celle de Jung et nous apporte un éclairage qui nous permet de mieux comprendre la motivation. Il a mis en évidence ce qui nous pousse à l'action en identifiant six valeurs ou attitudes qui seraient à la base de nos motivations.

Shalom H. SCHWARTZ



(né à Hempstead dans l'état de New York en 1936)

Connu en psychologie pour avoir développé la théorie des valeurs humaines basiques (les 10 valeurs présentes dans le profil Self-S-Team®). Assistant à l'université, psychologue et professeur d'université. Formation à l'université Columbia et à l'université hébraïque de Jérusalem, Prix Israël (2007) et Docteur honoris causa de l'université d'Helsinki.

Donald Woods WINNICOTT

Pédiatre et psychanalyste britannique (7-4-1896 - 25-1-1971)



Il a fait 2 mandats comme maire de Plymouth. Unique garçon de sa fratrie, il passe ses 1ères années (jusqu'à 14 ans) dans un univers domestique très féminin. Il avait décidé de devenir médecin, renonçant ainsi à prendre la succession de son père à la tête de l'affaire familiale. D'abord dispensé de service actif pendant la 1ère guerre mondiale (car étudiant en médecine), il est affecté en 1916 comme médecin stagiaire et s'engage ensuite (1917), dans la marine britannique comme médecin militaire.

En 1917, il reprend ses études et obtient son diplôme de médecin en 1920. Après avoir été chirurgien, il se spécialise en pédiatrie en 1923-1924. Tout au long de sa carrière, il développera son intérêt pour les aspects psychologiques de la pédiatrie. Deux ouvrages ont confirmé cet intérêt : "The Psychoanalytic Method" d'Oskar Pfister et de "L'interprétation des rêves" de Sigmund Freud. Il a reconnu que sa pratique professionnelle laissait trop peu de place à la psychothérapie et qu'il lui restait à tester les idées et concepts qu'il appréhendait dans ses lectures.

Dès 1923, D. Winnicott suit une psychanalyse (interrompue en 1933) menée par James Strachey, adepte des théories freudiennes. Lui-même suit une formation à l'institut de psychanalyse (1927 - 1934) et obtient une qualification de psychanalyste infantile en 1935. Il s'intéresse aux troubles provoqués chez les enfants de 2 à 5 ans par les évacuations liées à la guerre. Par la suite, il s'est intéressé à l'impact des interactions des bébés et des jeunes enfants avec leur maman et leur environnement. Il a intégré cette prégnance dans sa réflexion autour des possibilités de traitement des troubles de développement qui sont liés à ces carences d'échanges.

Après guerre, il a poursuivi ses travaux sur le lien mère enfant et sa notoriété est en partie liée à ses écrits sur les objets transitionnels. En 1954, il développe l'idée que le petit enfant s'adapte à son environnement, transformant un environnement « suffisamment bon » en un environnement adéquat, ce qui rend pour lui la mère parfaite non nécessaire et allège sa dépendance à la mère réelle, tout en soulageant la mère réelle de la nécessité d'être une mère parfaite (concepts de "the good enough mother", "too good mother", et "not good enough mother"). Ses travaux ont aussi porté sur la fonction du jeu chez l'enfant. Dans les années 1960 il conceptualise la notion de self (le "soi"), de "vrai self" et de "faux self" dont il situe l'origine dans la petite enfance.

Les notions de vrai et de faux self sont essentielles dans les interventions de conseil ou de coaching.

Les écarts entre le Profil Naturel et le Profil Adapté peuvent trouver une partie de leurs origines dans la notion de faux self. Des fonctions assumées avec talent qui sont éloignées des "rôles préférentiels" peuvent s'expliquer par ce concept de faux self. Il peut être l'origine d'une motivation à s'adapter à son environnement, et faciliter ainsi le développement de compétences que seules, les propensions ne permettent pas.

A contrario, le vrai self est à l'origine d'une énergie motivante et créative dans les domaines qui relèvent de l'expression individuelle ou combinée des propensions.

Où se trouve l'idéal ?

→ Dans des tâches ou missions qui sollicitent sur les zones d'effort ?

→ Dans des postes confortables car liés aux talents naturels ?

Difficile à dire ! Peut-être dans une alternance ou dans un savant mélange des deux.

La question à se poser en premier est : "Est-ce que je suis heureux et épanoui dans mon travail ?"

Un coach, lui, posera les questions suivantes :

→ Est-ce que votre travail utilise votre potentiel ? → Est-il de nature à faciliter votre individuation ?

Si les réponses indiquent qu'il est nécessaire de trouver des solutions, il vous guidera pour y arriver, sans révolution et sans vous mettre en danger. Ces notions de vrai et de faux self posent un modèle pour réfléchir à notre projet professionnel, comprendre ce qui nous motive, pourquoi cela nous motive, et identifier les stratégies pour réussir. Discerner ce qui influence nos comportements, à travers notre profil et dans la part de vrai self et de faux self, est un moyen de ne plus subir. Selon son niveau, le faux self peut faire obstacle ou aider à s'épanouir professionnellement.

Dans un continuum, notre équilibre faux/vrai self se mesure selon **5 niveaux de faux self** :

→ Le **1er** niveau correspond à une attitude polie, de bonnes manières et une certaine réserve, qui facilitent la vie sociale. Le vrai self s'exprime et le faux est suffisant pour protéger la véritable personnalité de certaines agressions.

→ Le **2ème** est un faux self qui contribue à la santé en cherchant à créer les conditions idéales pour que le vrai self puisse s'exprimer.

→ Le **3ème** est aussi une contribution du faux self à la santé mais de manière moins marquée.

→ Pour le **4ème**, le faux self est visible et protège le vrai self (qui semble virtuel). Il peut favoriser l'apparition de maladies psychosomatiques pour préserver la personne des conditions anormales de l'environnement.

→ Le **dernier** est la prise de contrôle par le faux self, qui dissimule le vrai self qui ne peut s'exprimer.

La description de ce qu'est la personne, est perçue, à tort, comme la définition de sa personnalité.