

Guide pratique pour mieux préparer votre carrière

Savoir identifier ses forces et ses limites

Christine Cuerrier

Conseillère d'orientation

Division des services-conseils – Services à la vie étudiante

UQÀM

© Toute reproduction interdite sans la permission de l'auteure

N.B. Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte

UQÀM

Prenez position

Guide pratique pour mieux préparer votre carrière Savoir identifier ses forces et ses limites

Vous est-il déjà arrivé, lors d'une réunion, d'une rencontre en équipe ou tout simplement d'une discussion entre amis, de constater que chacune des personnes semblait prêcher pour sa paroisse, de sentir qu'aucune d'elles n'était sur la même longueur d'ondes? Avez-vous déjà remarqué qu'avec certaines personnes, vous aviez des atomes crochus très naturellement et qu'avec d'autres, dès qu'elles ouvraient la bouche, une partie de vous-mêmes présentait l'approche d'une "éruption volcanique"...? Pas facile de s'entendre avec tout le monde ... Ardu de décider d'un mode de fonctionnement ... Difficile de se distribuer les tâches équitablement ...

Ces différences individuelles sont tout à fait normales, chaque personne s'affichant avec son bagage de valeurs, de motivation, de forces et de limites. Chaque individu possède un ensemble de traits personnels qui constituent ses préférences psychologiques, son mode d'être *naturel*, son **type de personnalité**. Il devient donc tout à fait compréhensible de chercher à s'approcher des personnes qui nous ressemblent le plus et de rechercher les environnements dans lesquels nous nous sentons bien; mais il est tout aussi courant d'avoir à travailler avec des gens et dans des milieux fort différents de nous. Pour augmenter notre capacité à travailler en équipe et améliorer notre mode de communication, pour pouvoir miser sur nos forces dans notre vie professionnelle, il devient important d'être capable d'identifier ses points forts et ses limites; ainsi, entre autres avantages, nous sommes plus en mesure de choisir un secteur d'activités professionnelles ou une spécialisation qui nous sied bien. Nous sommes aussi capables d'identifier les attitudes et les comportements sur lesquels nous devons travailler.

Quelles sont donc ces préférences psychologiques qui stylisent nos attitudes et nos comportements ?

Qu'en est-il de ces différences individuelles dont on doit tenir compte pour bien préparer sa carrière ?

La première différence observable se situe au niveau des **préférences dans la direction de l'attention**.

Certaines personnes, avant d'interagir avec le monde qui les entoure, préfèrent se créer une opinion solide, à l'intérieur d'eux-mêmes, sur le travail à faire, les problèmes à résoudre et leur mode de collaboration. Ce style de personnes préfère comprendre avant d'agir et peut donc apparaître aux yeux des autres distant et peu impliqué; il faut plutôt le voir observateur et réflexif. Ces personnes sont à l'aise quand la situation leur donne le temps de réfléchir et, en ce sens, se satisfont de travailler seules. Leurs intérêts sont plus souvent profonds que variés; il est fréquent de les voir se plonger dans un projet jusqu'à oublier les échéances environnantes. Elles n'apprécient pas se faire interrompre ou se voir obliger d'échanger ou de collaborer; elles peuvent donc être perçues individualistes par les collègues et amis. La direction de leur énergie et de leur attention est en soi; on les appelle les types **Introversion (I)**.

D'autres gens, au contraire, aiment diriger leur attention vers le monde extérieur; ils choisissent plus spontanément les interactions avec les personnes et l'environnement, la parole et l'action que la réflexion tranquille; ils seront donc très à l'aise pour aborder de plein pied une tâche ou un projet. Dans une équipe de travail, leur verve et leur impétuosité peuvent en impatienter plus d'un ! Contrairement à leur opposé, ils préfèrent communiquer par la parole plutôt que par l'écriture. Ils sont à l'aise dans la diversité des tâches et peuvent même procrastiner quand ils doivent se retirer pour réfléchir. La direction de leur attention et de leur énergie est à l'extérieur; on les appelle les types **Extraversion (E)**.

Quels énoncés décrivent le mieux vos préférences ?

√ J'ai réfléchi trop longtemps; maintenant, il est trop tard pour faire quelque chose! **(I)**

OU

√ J'aurais dû tourner ma langue sept fois dans ma bouche avant de répondre! **(E)**

√ Je recherche les occasions de tête à tête; je communique mes idées une fois qu'elles sont mûrement réfléchies, **(I)**

OU

√ Je recherche les occasions d'apprendre et de communiquer en groupe. **(E)**

La deuxième différence concerne **les façons préférées qu'adoptent les gens pour percevoir, capter et obtenir des informations.**

Certaines personnes ont plus de facilité à se concentrer sur les faits, les données observables recueillies par les sens; ce sont des gens pragmatiques, terre à terre qui travaillent avec le moment présent. Elles passent donc pour être réalistes et pratiques, à l'aise avec les éléments mesurables et observables; elles peuvent par contre sembler rigides et manquant d'imagination. Elles sont habiles dans l'utilisation de leur mémoire et ont un sens de l'observation développé; elles sont capables de travailler avec un grand nombre de faits. Elles voient facilement les étapes à franchir pour finaliser un travail. Leur sens pratique leur donne peu de facilité pour se projeter dans le futur car elles se basent sur l'expérience, l'ici et maintenant, pour comprendre. On appelle ce mode de fonctionnement le type **Sensation (S).**

Leurs opposés perçoivent plus facilement ce qui pourrait être, et non ce qui est. Ces personnes utilisent leur intuition pour voir au-delà des données factuelles; elles excellent dans la mise en valeur des relations entre les faits, les hypothèses et les possibilités et voient facilement des nouvelles façons de faire les choses. Elles sont perçues comme des personnes imaginatives, voire même rêveuses car leur regard est orienté vers le futur. Au travail, elles aiment utiliser leur côté novateur, perspicace et inspiré, sont mal à l'aise avec la routine et préfèrent traiter fréquemment avec de nouveaux problèmes; cette préférence peut les amener à ne pas finir ce qu'elles ont commencé parce que trop occupé à voir encore plus loin. Le danger pour elles est de perdre de vue la réalité et de se noyer dans des inspirations non-applicables. Ce mode de fonctionnement s'appelle le type **Intuition (N)**

Quels énoncés décrivent le mieux vos préférences ?

√ J'aime fonctionner avec un ordre du jour, **(S)**

OU

√ Lors d'une réunion, je me sers de l'ordre du jour comme point de départ de la discussion. **(N)**

√ Je suis à l'aise avec les façons traditionnelles et éprouvées de faire les choses, **(S)**

OU

√ J'aime apprendre et développer de nouvelles habiletés. **(N)**

La troisième différence individuelle a trait à **la façon dont les gens en arrivent à des conclusions, se font une opinion, prennent des décisions.**

Plusieurs personnes trouvent important d'établir une atmosphère de travail harmonieuse où chacun pourra s'exprimer et faire respecter ses valeurs. Elles valorisent la coopération et l'entente et apparaissent comme les personnes les plus sympathiques et les plus serviables face à l'ensemble des membres du groupe. Ce genre de personnes, par contre, peut parfois irriter par son côté humaniste, qui tient compte des sentiments pour prendre des décisions et qui passe beaucoup de temps sur les questions interpersonnelles, passées et présentes. Elles possèdent par contre une forte capacité pour établir des consensus, rallier les récalcitrants et mettre à profit les ressources de tout le monde. Elles jugent les situations en fonction des valeurs personnelles, du bien et du mal, de l'agréable et du désagréable. Elles perçoivent le temps comme relationnel et ont donc de la difficulté à se projeter dans le futur. Elles sont à l'aise dans des fonctions de service auprès des personnes. Nous les appelons les types **Sentiment (F)**.

D'autres personnes préfèrent se faire une opinion et en arriver à des décisions en analysant les données de façon impersonnelle, par un raisonnement logique de cause à effet, par le pour et le contre. Elles recherchent le critère objectif de vérité; elles sont donc très douées pour analyser d'une manière impartiale ce qui ne fonctionne pas, même si elles risquent de paraître froides et détachées aux yeux des autres. Elles peuvent d'ailleurs sans s'en rendre compte blesser d'autres personnes; elles savent rester fermes et impersonnelles dans leurs décisions. On dit de ces personnes qu'elles sont du type **Pensée (T)**.

Quels énoncés décrivent le mieux vos préférences?

√ J'ai tendance à considérer la logique et l'objectivité comme des données à respecter, **(F)**

OU

√ J'ai tendance à considérer les émotions et les sentiments comme des données à traiter dans une prise de décision. **(T)**

√ Dans un travail d'équipe ou une réunion, je me centre sur la tâche, **(T)**

OU

√ Dans un travail d'équipe ou une réunion, je cherche le contact avec les gens. **(F)**

Le dernier mode de fonctionnement pouvant différer chez les gens concerne le **style de vie qu'ils préfèrent**.

Certaines personnes sont plus à l'aise quand elles fonctionnent d'une façon systématique, organisée; elles veulent régler la vie, la maîtriser. Elles aiment finaliser ce qu'elles ont entrepris avant d'amorcer d'autres tâches. Elles apprécient fonctionner avec des listes, un agenda, un itinéraire. Elles se rendent facilement responsables de l'organisation du travail et de la planification de l'échéancier. Elles peuvent parfois prendre des décisions trop rapidement, au nom de l'efficacité. Elles n'aiment pas les surprises, les imprévus et préfèrent être prévenues à l'avance. Elles parlent de but, de direction et savent émettre clairement leurs positions. Elles ont un mode de vie de type **Jugement (J)**.

À l'opposé, certaines personnes préfèrent vivre le moment présent, de façon flexible et spontanée. Elles valorisent une vision de la vie avec une grande ouverture d'esprit; elles veulent comprendre plutôt que contrôler. Elles demeurent donc ouvertes aux nouvelles expériences et ont beaucoup d'habiletés à s'adapter au moment présent. Ce type d'individus pourra indisposer les personnes centrées sur la tâche à effectuer plus que sur le plaisir et l'improvisation. Mais ce sera sur ces personnes qu'on devra compter si l'équipe doit changer sa stratégie, son contenu ou son approche du travail à faire. Elles font confiance au déroulement des événements ; elles s'amuse tout en travaillant et souvent, se mettent en marche à la dernière minute. Elles ont un mode de vie de type **Perception (P)**.

Quels énoncés décrivent le mieux vos préférences ?

√ J'organise mes projets de façon à les réaliser par étapes, **(J)**

OU

√ Je peux facilement accomplir beaucoup de choses sous la pression d'une date limite. **(P)**

√ Je n'ai besoin de connaître que l'essentiel pour commencer un travail, **(J)**

OU

√ J'ai de la difficulté à faire des choix car j'ai souvent l'impression de manquer d'information. **(P)**

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises façons d'être; il n'y a que des différences individuelles qu'il faut apprivoiser et reconnaître pour les utiliser à bon escient, l'objectif premier étant d'actualiser au maximum nos forces, d'identifier et de travailler nos faiblesses.

Il faut aussi se rappeler que nous sommes tous capables d'utiliser toutes ces façons de se comporter, selon la situation vécue ou les gens que nous côtoyons; par contre, il en est certaines (au nombre de quatre) que nous préférons, que nous utilisons plus naturellement, plus spontanément, parce que ces préférences font partie de notre tempérament, de notre type de personnalité. Il faut donc utiliser ces données sur les différences individuelles comme des pistes de réflexion pour mieux se connaître et non pas comme des stéréotypes ou des étiquettes. Sinon, il serait difficile d'utiliser ces informations dans le but d'améliorer certains points plus vulnérables de notre personnalité. Dans une équipe de travail, on peut soupçonner que plus les membres ont des préférences similaires, plus l'équipe a des chances de s'entendre ; c'est vrai. Par contre, si les membres d'une équipe sont trop semblables, ils risquent de ne pas voir certains aspects du travail que d'autres personnes, avec des forces et des façons de faire différentes, auraient pu percevoir spontanément.

LES TALONS D'ACHILLE (ou le pire qui pourrait arriver !)

- ➔ Le type *Introversion* qui ne peut être entouré de calme et de solitude;
- ➔ Le type *Extraversion* à qui on demande trop souvent de se taire ;
- ➔ Le type *Intuition* aux prises avec des tâches routinières;
- ➔ Le type *Sensation* qui doit comprendre sans manipuler et voir;
- ➔ Le type *Pensée* qui se voit obligé d'agir sans pouvoir argumenter;
- ➔ Le type *Sentiment* dans un milieu sans harmonie;
- ➔ Le type *Jugement* entouré de gens excessifs dans leurs opinions;
- ➔ Le type *Perception* à qui on ne permet pas de trouver par lui-même.

DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT

Si je suis de type Sensation et Jugement:

- je dois apprendre à être plus flexible avec les échéances;
- je dois apprendre à relaxer;
- je dois apprendre à tolérer les retards des autres personnes.

Si je suis de type Sensation et Pensée:

- je dois travailler à développer ma créativité;
- je dois apprendre à écouter avec patience d'autres points de vue;
- je dois faire un effort pour saisir les émotions des autres personnes.

Si je suis de type Sensation et Sentiment:

- je dois apprendre à lire entre les lignes, et parfois douter;
- je dois apprendre à bien exprimer mes besoins;
- je dois apprendre à tolérer l'indifférence.

Si je suis de type Sensation et Perception:

- je dois apprendre à ne pas disperser mes efforts;
- je dois bien suivre les directives quand c'est requis;
- je dois me discipliner pour terminer ce que j'ai commencé.

Si je suis de type Intuition et Sentiment:

- je dois apprendre à dire non;
- je dois apprendre à prendre en compte mes propres besoins;
- je dois apprendre à me centrer sur la tâche à effectuer.

Si je suis de type Intuition et Pensée:

- je dois apprendre à penser aux autres, à leur priorités;
- je dois apprendre à essayer et agir, plutôt que conceptualiser;
- je dois apprendre à m'amuser en travaillant.

Si je suis de type Intuition et Perception :

- je dois apprendre à évaluer le réalisme de mes idées;
- je dois mener mes projets à terme;
- je dois penser à l'ici et maintenant.

Si je suis de type Intuition et Jugement:

- je dois me soucier davantage de l'impact de mes idées sur les autres;
- je dois être plus attentif à ce qui se passe dans l'instant présent;
- je dois apprendre à bien évaluer tous les aspects avant de décider.

PLAN DE DÉVELOPPEMENT

Ce que je suis, mes traits dominants	Ce que je ne suis surtout pas	Ce que je devrais travailler	Les moyens à prendre, les choses à faire

BIBLIOGRAPHIE

HIRSH, Sandra; KUMMEROW, Jean (1989) .Life Types . Warner Books.

TIEGER, P.D.; BARRON-TIEGER, B. (1995). Do what you are. Little Brown & Cie.

CAUVIN, P.; CAILLOUX, G. (1994). Deviens qui tu es. Le souffle d'or.