

CERTIFICATION

« Intégrer l'indicateur Myers-Briggs (MBTI) dans l'accompagnement professionnel »

Apporter aux **spécialistes en ressources humaines**, qu'ils exercent en entreprise ou en cabinet-conseil, des **compétences complémentaires** en méthodologie **d'évaluation des caractéristiques personnelles ayant un impact sur le développement professionnel** pour permettre d'identifier avec un maximum d'objectivité, de garantie et de discernement des **pistes de développement les plus adéquates et réalistes** pour la personne.

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITÉS	CRITÈRES
1. EVALUER LA PRESENCE DES CONDITIONS REQUISES POUR GARANTIR UNE UTILISATION ETHIQUE ET EFFICACE DU MBTI FACE A LA PROBLEMATIQUE EXPRIMEE en s'assurant que celle-ci rentre dans le champ d'application du MBTI	QCM (58 questions) <u>Durée</u> : 45 minutes. <u>Sections</u> : Construction, Fidélité et validité, Déontologie, Administration et interprétation, Dynamique et développement <u>Validation</u> si 80% de bonnes réponses sont obtenues au QCM	Critère : Respect du champ d'application du MBTI <ul style="list-style-type: none"> - Les conditions d'une passation standardisée et d'utilisation éthique du MBTI sont connues - Les qualités métriques du MBTI sont maîtrisées et correctement utilisées pour définir son champ d'action - L'utilisation des aspects du développement et de la dynamique du type MBTI sont démontrés
2. INTRODUIRE LE MBTI ET LE DEROULEMENT DE LA DEMARCHE POUR S'ASSURER DE LA BONNE COMPREHENSION ET DU VOLONTARIAT DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE par l'utilisation de la méthodologie adaptée.	Mise en situation de conduite d'un entretien observée par un expert (Un entretien de 1h20 mené en binôme - 40 min chacun. L'expert s'appuie sur une liste de points à valider pour évaluer les compétences requises.) <u>Partie évaluée</u> : Introduction à la démarche <u>Durée</u> : 10 min <u>Validation</u> si 8 points sur 12 sont cochés sur la liste d'observation.	Critère - Cadrage de la démarche MBTI <ul style="list-style-type: none"> - Le contexte de passation, l'objectif de la démarche, le volontariat et les attentes sont clarifiés et validés - Le MBTI, ses origines et le modèle théorique sous-jacent sont introduits - L'objet d'évaluation - les préférences psychologiques - est clarifié au travers d'un exercice - Le déroulement de la séance est expliqué - La confidentialité des informations personnelles est évoquée -

<p>3. EXPLIQUER LES 4 DIMENSIONS DE PERSONNALITE EVALUEES PAR LE MBTI ET LES PREFERENCES PSYCHOLOGIQUES ASSOCIEES POUR PERMETTRE A LA PERSONNE ACCOMPAGNEE DE LES IDENTIFIER CORRECTEMENT en assurant la présentation exhaustive de chacune d'entre elles.</p>	<p>Mise en situation de conduite d'un entretien observée par un expert</p> <p><u>Partie évaluée</u> : Présentation et illustration des dimensions et des préférences MBTI <u>Durée</u> : 5 min par dimension MBTI traitée <u>Validation</u> si 2 points sur 3 par dimension traitée sont cochés sur la liste d'observation.</p>	<p>Critère - Précision dans l'explication des préférences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chaque dimension évaluée est correctement définie - Les différences de fonctionnement sont présentées au travers des comportements caractéristiques - Exemples, analogies et schémas sont utilisés pour illustrer les préférences - La présentation est neutre et équilibrée, évitant la caricature et la comparaison pour réduire le biais de désirabilité sociale
<p>4. UTILISER LA TECHNIQUE DE QUESTIONNEMENT OUVERT - DEBRIEFING POUR AIDER LA PERSONNE A IDENTIFIER PAR ELLE-MEME SES PROPRES PREFERENCES en procédant en trois étapes.</p>	<p>Mise en situation de conduite d'un entretien observée par un expert</p> <p><u>Partie évaluée</u> : Exploration des caractéristiques personnelles par la technique de questions-débriefings <u>Durée</u> : 10 min par dimension MBTI traitée <u>Validation</u> si 3 points sur 4 par dimension traitée sont cochés sur la liste d'observation.</p>	<p>Critère - Questionnement adéquat pour cibler les réponses spontanées</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins deux questions ouvertes par dimension traitée sont posées - Des questions d'approfondissement des réponses sont utilisées à bon escient - Débriefing neutre et équilibrée est proposé pour chaque question ouverte posée - Le langage est approprié, neutre, évitant le jugement de valeur et sans induire à aucun moment de réponse
<p>5. APPLIQUER LA METHODOLOGIE DE VALIDATION DU TYPE PSYCHOLOGIQUE POUR PERMETTRE A LA PERSONNE D'IDENTIFIER SON TYPE DE PERSONNALITE MBTI en travaillant sur le type psychologique dans son ensemble.</p>	<p>Mise en situation de conduite d'un entretien observée par un expert</p> <p><u>Partie évaluée</u> : Exploration du type dans son ensemble <u>Durée</u> : 10 min <u>Validation</u> si 6 points sur 8 sont cochés sur la liste d'observation.</p>	<p>Critère - Validation effective des résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> - La structure du rapport de résultats est présentée - La signification des scores est expliquée - Le résultat du questionnaire est restitué en le croisant avec les résultats de l'auto-évaluation - La notion de biais, de fiabilité des résultats est rappelée quand nécessaire - La lecture et l'analyse des portraits des types psychologiques est faite

<p>6. ACCOMPAGNER LA PERSONNE A REETUDIER SA PROBLEMATIQUE PROFESSIONNELLE POUR TROUVER DES LEVIERS D'ACTION en l'abordant sous l'angle de ses préférences (caractéristiques) psychologiques</p>	<p>Mise en situation de conduite d'un entretien observée par un expert</p> <p><u>Partie évaluée</u> : Exploration de l'utilisation des préférences et des non-préférences <u>Durée</u> : 5 min <u>Validation</u> si 3 points sur 4 sont cochés sur la liste d'observation.</p>	<p>Critère - Lien avec la problématique professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le style personnel et son impact sur la problématique professionnelle du bénéficiaire est identifié - Ses forces et atouts naturels sont clarifiés - Les avantages et la complémentarité du mode opposé sont évoqués
<p>7. DEFINIR LES PROCHAINES ETAPES POUR ASSURER LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES ACQUISES (DE SOI ET DES AUTRES) EN SITUATION REELLE en déterminant les situations et les actions à faire pour poursuivre son développement</p>	<p>Mise en situation de conduite d'un entretien observée par un expert</p> <p><u>Partie évaluée</u> : Conclusion <u>Durée</u> : 5 min <u>Validation</u> si 2 points sur 3 sont cochés sur la liste d'observation.</p>	<p>Critères : Transfert dans le contexte professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conclusions sont reliées à l'objectif initial - Les premières actions à mettre en œuvre, les résultats attendus et les jalons pour le suivi sont définis

La certification est obtenue des lors que les compétences ci-dessus sont validées selon les modalités indiquées.

