

CERTIFICATION

« Intégrer l'indicateur Myers-Briggs (MBTI) dans les programmes de développement professionnel »

Apporter des **compétences complémentaires en méthodologie d'évaluation des caractéristiques personnelles et compétences comportementales** aux **spécialistes en ressources humaines** - qu'ils exercent en entreprise, dans une institution publique ou en cabinet-conseil pour offrir une expérience collaborateur et des programmes de développement qui concilient la stratégie de développement d'une entreprise et les aspirations et le bien-être au travail des employés.

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>Modalités</u> : par écrit ou à l'oral selon les besoins spécifiques des apprenants (selon les besoins spécifiques des apprenants) <u>Validation</u> si 80% de bonnes réponses sont obtenues au QCM en utilisant les modalités adaptées	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

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITÉS	CRITÈRES
<p>2. INTRODUIRE LA METHODOLOGIE MBTI ET SON DEROULEMENT POUR S'ASSURER DE LA BONNE COMPREHENSION DE LA DEMARCHE ET DU VOLONTARIAT DU BENEFICIAIRE en suivant la méthodologie préconisée et adaptée aux modes d'apprentissage différents et besoins spécifiques de chacun</p>	<p>Mise en situation observée par deux experts (externe et interne), en se conformant à la liste de points à valider <u>Partie évaluée</u> : Introduction à la démarche <u>Durée</u> : 10 min <u>Modalités</u> : en binôme ou en solo, à l'oral ou en utilisant les supports mis à disposition adaptés (les cartes, le guide) (selon les besoins spécifiques des apprenants) <u>Validation</u> si 8 points sur 12 sont cochés sur la liste d'observation.</p>	<p>Critère - Cadrage de la démarche MBTI</p> <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 DIMENSIONS ET LES PREFERENCES PSYCHOLOGIQUES EVALUEES POUR PERMETTRE AU BENEFICIAIRE DE LES IDENTIFIER CORRECTEMENT en effectuant la présentation selon la méthodologie approuvée et par des méthodes de travail adaptées.</p>	<p>Mise en situation observée par deux experts (externe et interne), en se conformant à la liste de points à valider <u>Partie évaluée</u> : Présentation et illustration des dimensions et des préférences MBTI <u>Durée</u> : 5 min par dimension MBTI traitée, soit 10 min au total <u>Modalités</u> : en binôme ou en solo, à l'oral ou en utilisant les supports mis à disposition adaptés (les cartes, le guide) (selon les besoins spécifiques des apprenants) <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

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITÉS	CRITÈRES
<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 et par des méthodes de travail adaptées.</p>	<p>Mise en situation observée par deux experts (externe et interne), en se conformant à la liste de points à valider <u>Partie évaluée</u> : Exploration des caractéristiques personnelles par la technique de questions-débriefings <u>Durée</u> : 10 min par dimension MBTI traitée <u>Modalités</u> : en binôme ou en solo, à l'oral ou en utilisant les supports mis à disposition adaptés (les cartes, le guide) (selon les besoins spécifiques des apprenants) <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 MBTI POUR PERMETTRE AU BENEFICIAIRE D'IDENTIFIER SON TYPE DE PERSONNALITE MBTI en travaillant sur le mode de fonctionnement individuel conditionné par le type psychologique dans son ensemble.</p>	<p>Mise en situation observée par deux experts (externe et interne), en se conformant à la liste de points à valider <u>Partie évaluée</u> : Exploration du type dans son ensemble <u>Durée</u> : 10 min <u>Modalités</u> : en binôme ou en solo, à l'oral ou en utilisant les supports mis à disposition adaptés (la brochure, le guide) (selon les besoins spécifiques des apprenants) <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

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITÉS	CRITÈRES
<p>6. ACCOMPAGNER LA PERSONNE A REEVALUER SA PROBLEMATIQUE POUR TROUVER DES LEVIERS D'ACTION en intégrant dans l'analyse la connaissance de ses préférences psychologiques et une meilleure compréhension des autres.</p>	<p>Mise en situation observée par deux experts (externe et interne), en se conformant à la liste de points à valider <u>Partie évaluée</u> : Exploration de l'utilisation des préférences et des non-préférences <u>Durée</u> : 5 min <u>Modalités</u> : en binôme ou en solo, à l'oral ou en utilisant les supports mis à disposition adaptés (la brochure, le guide) (selon les besoins spécifiques des apprenants) <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 actions les plus adaptées à sa situation pour poursuivre son développement</p>	<p>Mise en situation observée par deux experts (externe et interne), en se conformant à la liste de points à valider <u>Partie évaluée</u> : Conclusion <u>Durée</u> : 5 min <u>Modalités</u> : en binôme ou en solo, à l'oral ou en utilisant les supports mis à disposition adaptés (la brochure, le guide) (selon les besoins spécifiques des apprenants) <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.