

Self-S-Team® est un outil permettant la détermination de profils individuels de personnalité utilisant les théories de C. G. Jung.

Ces profils sont définis selon 4 dimensions :

|                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 - Source d'énergie psychique  | 2 - Prise d'informations        |
| 3 - Traitement de l'information | 4 - Mode de vie / type d'action |

Cet outil vient compléter un panel de tests existants. Il enrichit ces approches en permettant de comprendre pourquoi des préférences peuvent se révéler moins efficaces que des zones d'efforts bien entraînées, expliquant ainsi les raisons pour lesquelles des talents et propensions sont quelquefois opposés ou complémentaires.

De plus, l'expression de la personnalité n'est pas figée : la "dynamique d'individuation" intègre les trajectoires développementales, permettant une compréhension plus précise du fonctionnement de chacun. Enfin, deux aspects complémentaires permettent une action complète au service de la synergie des équipes : le premier est socio-dynamique (teambuilding), le second étant l'analyse des relations duales.

Indépendamment des bénéfices liés au développement personnel, le profilage permet d'adapter les formations, d'individualiser les conseils à fournir et d'agir sur les relations professionnelles pour une finalité de bien être psychologique et d'épanouissement au travail.

L'utilisation des profils se révèle donc bénéfique pour l'amélioration de la santé au travail. Ce lien est établi pour différentes thématiques : les comportements et les relations au travail, l'orientation professionnelle, la santé psychologique et le stress.

Des articles scientifiques confirment l'intérêt que peut avoir la prise en compte de la personnalité décrite selon des théories issues de la psychologie jungienne.

Plusieurs études ont montré les effets de la personnalité sur les comportements et les relations au travail, notamment celle de Hearney et Razavi, "*A hypothesis on the most prevalent psychological type for chief resident in the field of internal medicine*", qui propose le fait que la **personnalité jouerait un rôle dans les comportements et les interactions avec les collègues de travail**.

L'hypothèse est donc que les chefs de services auraient une personnalité plus émotionnelle leur permettant d'interagir plus intimement avec leurs collègues. L'étude porte sur un positionnement utilisable, selon les bases théoriques de personnalité de C.G.Jung, de 103 participants et ce sur une population de 400 personnes initialement. Ici, 42% des hommes et 54% des femmes ont été classés dans la catégorie « feeler », c'est-à-dire ceux ressentant de l'empathie pour leurs collègues.

Sans s'attarder ici sur la répartition des participants, l'étude montre bel et bien un effet de la personnalité sur la communication au sein d'une équipe de travail et des interactions et différences dans la manière de travailler et de s'organiser.

Publié par « science direct® ([www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)), un article de Elaine G. Hearney et Hossein Razavi nous renseigne sur le fait que la communication intégrant la personnalité serait la clé d'une bonne relation patient / docteur. Dans cet article, la personnalité était qualifiée sur la base des théories de C. G. Jung sur les types psychologiques. Selon les auteurs, la communication est primordiale pour une bonne relation patient / docteur. L'étude nous montre ainsi que **les théories jungiennes nous permettent de prédire dans une certaine mesure le style de communication adopté par quelqu'un et ainsi améliorer les relations au sein d'un groupe**, que ce soit un groupe de travail ou une relation soigné / soigneur.

Le profilage selon la théorie de Jung permet également de **faciliter l'orientation professionnelle** en se basant sur les caractéristiques de l'individu. Cela lui permet de s'engager dans un projet qui sera en accord avec sa manière d'agir et de penser. Comme le montre l'étude réalisée dans l'université de Pretoria, en Afrique de Sud, par Ebersöhn et Maree en 2003, Le positionnement jungien a permis de prédire les types de personnalité concordants avec les métiers de l'enseignement. Nous pouvons donc supposer que cette pratique est généralisable à d'autres corps de métier et **qu'un individu ayant une profession en accord avec sa personnalité sera moins sensible au stress et aux problèmes de santé psychologique liés au travail**.

Le lien entre la santé et le profil psychologique a été démontré notamment grâce à l'étude de Francis et Robbins : "Psychological type and work-related psychological health among clergy in Australia, England and New Zealand". En effet, les chercheurs ont fait passer des tests permettant de mesurer la santé psychologique au travail ainsi qu'un test de personnalité suivant la théorie de Jung à une population de 3715 personnes de plusieurs nationalités. Les données ont permis d'établir la **relation entre profil psychologique et les différences individuelles face à la santé psychologique au travail**. Les sujets étant introvertis et analytiques présentent un niveau plus bas de santé psychologique contrairement aux extravertis dans le mode sentiment.

Cependant, l'article de Martine Brasseur, publié en mars 2008 dans le numéro 288 de la revue *Humanisme et Entreprise*, intitulé "Certains types de personnalité sont-ils prédisposés au stress professionnel ? L'apport des types psychologiques de Jung", revient sur le phénomène du stress au travail, toujours d'actualité et composante majeure de la santé psychologique des travailleurs. L'auteure nous indique notamment le fait qu'il n'existe pas de profils de personnalité, en se basant sur les travaux de Jung retravaillés par Briggs et Myers, prédisposés au stress. Selon elle, chaque profil a « une forme singulière de prédisposition au stress » avec des vulnérabilités propres à chaque dimension de la personnalité. Elle conclut son écrit sur le fait que **les deux facteurs prédestinant au stress sont la méconnaissance de soi et les « croyances limitantes »**, comme croire qu'il n'y a « qu'une bonne façon de réagir face aux situations ».

La connaissance de soi serait donc un premier pas vers la diminution du stress puisque cela permettrait d'avoir un diagnostic du problème rencontré au travers des dimensions de Jung et de pouvoir établir des stratégies pour faire face à la situation en fonction de nos propensions. Self-S-Team®, là-dessus, permet également, en tenant compte de la dynamique d'individuation, de faire les choix les plus pertinents des zones d'efforts susceptibles d'être utilisées à bon escient dans les stratégies de résolutions des problématiques rencontrées.

Des données européennes font un état de la situation sur le Stress au travail (Marie-Thérèse Giorgio (2012). Stress au travail : données européennes). Le lien entre les conditions, les durées et les types de travail et de management nous incitent à prendre en compte le stress au travail et à l'intégrer comme une thématique essentielle à traiter.

L'article de Matthew J. Hoffarth (2017) nous renseigne sur les possibilités de diminution du phénomène de burnout par la connaissance de soi.

### Références :

- ▶ Brasseur, M. (2008). Certains types de personnalité sont-ils prédisposés au stress professionnel ? L'apport des types psychologiques de Jung. *Humanisme et Entreprise*, 288(3), 37-49. Doi : 10.3917/hume.288.0037. Repéré à : <https://www.cairn.info/revue-humanisme-et-entreprise-2008-3-page-37.htm>
- ▶ Ebersöhn, L., & Maree, J. G., (2003). Career practice implications of finalist education students' personality type preference. *International Journal of Adolescence and Youth*, 11(3), 193-203, repéré à <https://doi.org/10.1080/02673843.2003.9747929> doi : 10.1080/02673843.2003.9747929
- ▶ Hearney, EG., & Razavi, H. (2003). A hypothesis on the most prevalent psychological type for chief resident in the field of internal medicine. *Medical Hypotheses*, 61(2), 210-212. doi : 10.1016/S0306-9877(03)00112-9
- ▶ Francis, L. J., Robbins, M., Kaldor, K., & Castle, K. (2009). Psychological type and work-related psychological health among clergy in Australia, England and New Zealand.
- ▶ Marie-Thérèse Giorgio (2012). Stress au travail : données européennes
- ▶ Matthew J. Hoffarth (2017). The making of burnout : From social change to self-awareness in the postwar United States, 1970-82
- ▶ Elaine G. Hearney, Hossein Razavi (2003). A hypothesis on the most prevalent psychological type for chief residents in the field of internal medicine