



Zoom sur le Rapport  
d'Impact Personnel MBTI®

# Apprivoiser le stress

Guide d'animation d'un atelier



# Sommaire

## INTRODUCTION

Pourquoi le stress ? .....	3
Outils et ressources .....	3

## À VOS MARQUES...

Planter le décor .....	4
Préparer le terrain .....	4

## ... PRÊTS, PARTEZ !

Vue d'ensemble .....	5
Étape 1 .....	5
Étape 2 .....	7
Étape 3 .....	7
Étape 4 .....	8
Et après ? .....	9



# Introduction

## Pourquoi le stress ?

Technologies de rupture. Culture de l'ultra-connexion. Faire plus avec moins. Bien-être des collaborateurs. Le travail hybride et les transformations profondes dans notre façon de travailler...

Il ne s'agit là que de quelques problématiques auxquelles sont aujourd'hui confrontés les managers. Et cela peut générer beaucoup de pression et de stress.

Renforcer la résilience pour y faire face est un défi permanent qui va bien au-delà de la gestion d'un simple surplus de travail.

Aider les managers à comprendre et maîtriser leurs réactions au stress grâce à l'approche MBTI® peut contribuer à une gestion plus efficace des facteurs de stress qui les affectent au quotidien.

Besoin de concevoir des ateliers sur ce thème ? Cette [vidéo 'Apprivoiser le stress'](#) vous propose une démonstration pratique et prête à l'emploi pour exploiter au mieux le Rapport d'Impact Personnel MBTI®. Ce guide d'animation vous accompagne dans la création de vos propres ateliers de gestion du stress et de renforcement de la résilience.

## Outils et ressources

### ■ **Table des types - Qui sommes-nous ?**

Donnez vie aux différents types qui composent une équipe grâce à ce PDF interactif à utiliser pendant ou après votre session.

### ■ **MBTI Chevalet « Fiches Type - Type »**

Prendre en compte les différences de personnalité lorsqu'on travaille avec des personnes de types différents : rien de plus simple avec ce mémo !

# À vos marques...

## Planter le décor

Pour réaliser l'activité proposée à la page suivante, il est indispensable que les participants aient validé leur type avant la session.

Cela suppose que tous les participants aient :

- Bénéficié d'un entretien de découverte (individuel ou collectif)
- Validé leur type

Pour vous en assurer :

- Vérifiez à quand remonte la passation du questionnaire MBTI et leur niveau de compréhension de leurs préférences. Un rappel pourrait être nécessaire.
- Demandez à chaque participant de vous envoyer son type validé en amont de la session.

## Préparer le terrain

Pour aider les participants à se remettre dans le bain, nous vous recommandons d'envoyer aux participants leurs Rapports d'Impact Personnel (de type validé) avant la session. Invitez les participants à lire la section *L'impact du stress sur vous* et à réfléchir aux questions suivantes (ou à d'autres que vous aurez choisies) :

- Quels aspects de votre environnement sont les plus susceptibles de déclencher du stress chez vous ? Parmi ceux listés dans votre rapport, lesquels vous parlent le plus ?
- Comment les autres vous décriraient-ils lorsque vous êtes sous stress ?
- Quelles émotions ou pensées traversez-vous intérieurement, que les autres ne perçoivent pas ?



## ... Prêts, partez !

### Vue d'ensemble

Accompagner les leaders dans la compréhension du stress, à travers le prisme des types MBTI®, est un moyen puissant de les aider à devenir plus conscients de leurs réactions face au stress. Cela les prépare à mieux gérer les sources de stress dans leur vie professionnelle et personnelle.

Cette activité aide les participants à prendre conscience de :

- La manière dont leurs préférences psychologiques modulent leur réaction face au stress.
- Comment les réactions au stress peuvent varier d'une personne à l'autre.
- Comment tirer parti de ses points forts pour mieux gérer le stress.
- Comment aider leurs collaborateurs à gérer leur stress.

### Durée

Étape 1 : 10 minutes d'exercice + 10 minutes de débriefing.

Étape 2 : 15 minutes d'exercice + 10 minutes de débriefing.

Étape 3 : 15 minutes d'exercice + 15 minutes de débriefing.

Étape 4 : 10 minutes.

### Matériel

Rapport d'Impact Personnel

Plan d'action

Têtes de type sous stress (optionnel)

### Étape 1 - Consignes

La première étape de cette activité est de diviser les participants en petits groupes pour discuter de la manière dont chacun exprime son type lorsqu'il est au meilleur de sa forme. Cela met en lumière les ressources qu'ils peuvent mobiliser pour prendre soin d'eux-mêmes face au stress.

- Dites aux participants qu'ils discuteront en petits groupes et donneront des exemples de la manière dont les atouts de leur type se manifestent lorsqu'ils sont au meilleur de leur forme.
- Demandez-leur de se référer à la page *Aperçus des 16 types* dans leur Rapport d'Impact Personnel et de lire la brève description de leur type.

- Invitez-les ensuite à jeter un œil à la page *Votre style au travail* et aux termes utilisés dans la section *Caractéristiques de style de travail* pour s'inspirer.
- Expliquez-leur que leurs réactions face au stress seront explorées lors de la 2<sup>e</sup> étape de l'activité, mais qu'il est essentiel, pour l'instant, de se concentrer sur les atouts de leur type.
- Formez des groupes composés de personnes de préférences variées. Cela permet aux participants de découvrir la diversité des styles au cours de leurs discussions.
- Divisez les participants en petits groupes de 3-4 et placez les dans des sous-salles. Ouvrez les sous-salles et rappelez la durée de l'exercice (10 minutes).

Alternativement, vous pouvez regrouper les participants selon leur mode favori (anciennement appelé fonction dominante) et leur demander d'identifier leurs points communs pour ensuite les partager avec les autres groupes.

## Étape 1 - Débriefing

Invitez chaque groupe à partager les différences de styles qu'ils ont observées lors de leurs discussions. Exemples à l'appui, demandez-leur de partager comment ces caractéristiques se manifestent dans leur travail, avec leurs collègues, leurs équipes et leurs parties prenantes.

Avant de passer à la deuxième étape de l'activité, expliquez le mécanisme de stress selon le MBTI, en distinguant le stress quotidien (premier niveau) et le stress extrême (deuxième niveau).

Rappelez-leur que lorsque la stimulation dépasse le seuil optimal pour la performance et nous fait basculer dans le stress, nos atouts peuvent s'exacerber et nos forces se transformer en faiblesses. Ce qui commence à nuire à la performance individuelle. Potentiellement, cela peut aussi entraîner des conséquences négatives sur nos interactions avec les autres.

Si le niveau de stress continue d'augmenter jusqu'à atteindre le stress extrême, nous risquons de basculer dans notre quatrième mode (aussi appelé fonction inférieure). C'est généralement à ce stade que nous commençons à adopter des comportements qui ne nous ressemblent pas, rendant la gestion des situations beaucoup plus difficile. Nos réactions, tout comme ce qui est nécessaire pour rétablir l'équilibre, varieront en fonction de notre type.

## Étape 2 - Consignes

- Reconstituez les mêmes groupes qu'à l'étape 1 et demandez aux participants de se référer à la partie du rapport intitulée *L'impact du stress sur vous*.
- Invitez-les à échanger sur les changements qu'ils observent dans leurs comportements sous l'effet du stress quotidien et du stress intense. Puis à comparer leurs observations avec les descriptifs du rapport, notamment les sections *Facteurs de stress* et *Signes de stress*.
- Encouragez-les à donner des exemples de comportements que les autres pourraient observer chez eux en situation de stress, en s'aidant des sections *Facteurs de stress* et *Signes de stress* du rapport. Lesquels trouvent particulièrement écho en eux ? Ils peuvent explorer les signes de stress qu'ils ont observés les uns chez les autres.
- Vous pouvez utiliser les Têtes de type sous stress en complément du Rapport d'Impact Personnel. Dans ce cas, envoyez à chaque participant celle qui correspond à son type en amont de la session, avec les questions préparatoires.

## Étape 2 - Débriefing

Lors du débriefing, demandez à chaque participant de partager avec son groupe un signe précurseur indiquant qu'il est en situation de stress. Vous pouvez également leur demander de partager ce qu'ils ont appris et comment cela pourrait les aider à mieux adapter leur style pour le bien de l'équipe.

## Étape 3 - Consignes

- Pour la prochaine partie de l'activité, réorganisez les sous-groupes pour donner à chacun l'opportunité de travailler avec de nouveaux collègues.
- Expliquez-leur qu'ils vont discuter de leurs stratégies d'adaptation.
- Demandez aux participants de lire les sections *Ce qui aide à sortir du stress* et *Ce qui n'aide pas à sortir du stress* dans leur rapport et d'identifier les points qui leur parlent le plus.
- Invitez-les également à explorer ensemble des méthodes qu'ils considèrent comme efficaces pour gérer le stress et à réfléchir aux différentes façons dont ils peuvent se soutenir mutuellement. Encouragez-les à s'appuyer sur leurs vécus respectifs, en identifiant ce qui a fonctionné ou non, et à mettre en commun leurs idées.
- Demandez-leur enfin de réfléchir aux signes avant-coureurs des réactions inappropriées ou contre-productives. Ce sont ces signaux qu'ils pourront apprendre à détecter chez leurs collègues.

### Étape 3 - Débriefing

- Pour le débriefing de cette partie de l'activité, si vous travaillez avec une équipe de managers, concentrez-vous sur le plan d'action de l'équipe. Invitez-les à discuter et à noter leurs réponses aux questions suivantes :
  - Quels engagements prenons-nous en tant qu'équipe pour nous soutenir mutuellement, renforcer notre résilience et mieux gérer le stress ?
  - Quelles actions allons-nous entreprendre, en tant qu'équipe de direction, pour soutenir nos équipes et l'organisation ?
- Vous pouvez utiliser un tableau blanc virtuel et demander aux participants d'y noter leurs réflexions pendant que vous facilitez les échanges autour des questions ci-dessus (ou d'autres que vous jugez pertinentes en fonction des besoins et du contexte du groupe)

### Étape 4 - Consignes

- Expliquez que cette partie de l'activité a pour objectif que chaque participant identifie des actions concrètes à entreprendre après la session, afin de mettre en pratique les apprentissages.
- À cette étape, les participants travailleront individuellement. Demandez-leur de définir des actions concrètes ainsi que les prochaines étapes qu'ils s'engagent à mettre en œuvre personnellement après la session.
- Pendant qu'ils passent en revue la section du rapport intitulée *L'impact du stress sur vous*, encouragez-les à noter leurs réflexions dans la fiche Plan d'action associée à cette activité.
- Invitez-les à identifier les stratégies d'adaptation qu'ils souhaitent adopter et à réfléchir à la manière de prendre en compte les styles individuels pour aider leurs collaborateurs à gérer efficacement le stress.
- Laissez-leur 10 minutes pour répondre à ces questions, en donnant la possibilité de couper leur caméra pendant qu'ils réfléchissent.

### Étape 4 - Débriefing

Pour le débriefing, demandez à chaque participant de partager une action concrète qu'il s'engage à mettre en place immédiatement après la session.



## Et après ?

À la fin de la session, encouragez les participants à appliquer dès que possible ce qu'ils ont appris. Par exemple, en expérimentant différentes stratégies d'adaptation dans des situations réelles. Reprendre leur rapport et leurs réflexions peut les aider à se remémorer les actions qu'ils peuvent mettre en place.

Il peut également être utile de partager (si tout le monde est d'accord) une copie de la *Table des types* pour servir de rappel des types de personnalité qui composent l'équipe.

Dans la partie 2 de l'activité, après la réflexion sur les actions individuelles, proposez une discussion de groupe pour identifier des actions concrètes en répondant à la question *Que devons-nous faire concrètement en tant qu'équipe pour améliorer notre communication ?*

### Astuce

Cette activité est particulièrement efficace avec des groupes de managers et des équipes dirigeantes.

Si vous proposez cet exercice à un groupe de managers qui ne constitue pas une équipe, aidez-les à comprendre leurs réactions et stratégies face au stress, ainsi que celles des autres, pour qu'ils puissent appliquer ces enseignements dans leurs propres équipes.



Zoom sur le Rapport  
d'Impact Personnel MBTI®

# Apprivoiser le stress

En savoir plus sur :

- Le Rapport d'Impact Personnel MBTI®
- Techniques de gestion du stress
- Développer les leaders

Rendez-vous sur notre site : [eu.themyersbriggs.com](https://eu.themyersbriggs.com)