

Appréciations retours sur l'Indicateur Typologique de Poste(ITP) développé chez Métod. Enregistré à l'INPI

Ci-après des commentaires de cadres en situation de prise de fonction avec qui nous avons travaillé en utilisant l'approche Indicateur ITP :

« Résultat surprenant mais qui force à la vision sur du moyen terme. L'obligation de se projeter sur le poste est très instructive ».

« La démarche ITP est intéressante en cela qu'elle démontre qu'il faut s'adapter et adopter son propre profil au poste et fonctions qu'on occupera. Cela montre qu'on ne peut pas être binaire et que nous sommes des êtres complexes qui de plus avec le temps évolueront »

« Cet outil est intéressant ! A ce jour je ne connais que les contours de mon futur poste et pourtant le profil qui ressort de cette grille me semble se conforter à ce qui serait à priori attendu de mon poste.

« L'ITP permet de classer certaines catégories de missions et ainsi m'a aidé à approfondir un peu plus ce qui pourrait m'être demandé ».

« Outil intéressant pour objectiver les attentes pressenties »

« Clair et simple. Parfois difficile de trancher entre deux dimensions. Bénéfique dans la compréhension des différentes dimensions du poste »

« L'ITP me semble extrêmement pertinent pour aider à réfléchir sur son poste, faire émerger un questionnement fécond pour le professionnel en construction que l'on est lors de la prise de poste et pour fournir des données précises sur le contenu du poste.

« Il serait intéressant de l'examiner après quelques mois d'exercice afin d'ajuster sa posture professionnelle et de prendre conscience des éléments à travailler. »

« Cet outil s'est révélé être un exercice intéressant car il permet de lister les caractéristiques principales du poste qu'on va prendre à la sortie de l'école ».

« L'ITP reflète bien l'image du poste. Permet de concrétiser des choses que l'on sent. Cela formalise les images que l'on se fait.

« Permet de garder de la hauteur de vue en ayant conscience des impacts de nos actions quotidiennes sur les objectifs poursuivis ».

« Ça fait vraiment réfléchir, ça clarifie les premiers moments de ce que je vais faire, les vigilances à avoir. »

« Comme mode d'ajustement. Comment gérer l'écart, ouvrir le champ de l'action. Vigilance, sur quoi être attentive, m'adapter, pas forcément répondre par rapport à ce que je suis au niveau de mon profil. »

« Oblige à réfléchir à ce qu'on a pu analyser. Certaines choses (items Ndr) sont plus difficiles pour se positionner, mais cela permet de caractériser le profil du poste. »

« Intéressant, permet de sortir de la frustration que je peux avoir sur certains points. Permet de voir sur quoi travailler, quoi clarifier pour comprendre le poste

« Intéressant, compliqué d'y répondre aujourd'hui, d'essayer de ne pas me focaliser sur ce que je sais, du coup peut être un peu forcé sur certains traits, comparaison intéressante par rapport au poste, car permet de voir là où on est en confort et là où on est en effort, plus-value lié au profil. »

« Intéressant, ça aide à se projeter, ce qui est attendu, clarifier l'écart par rapport à soi

<https://www.linkedin.com/pulse/s%C3%A9minaire-formation-%C3%A0-lindicateur-typologique-de-poste-hamadou/?trackingId=K%2B4W6AZ5t5eVEa6WsCf80Q%3D%3D>

Appréciations de collègues qui utilisent la démarche dans leurs pratiques d'accompagnement des salariés en Coaching ou en Bilan

Anthony Moulin Psychologue du travail - Consultant formateur - IPRP chez psychologue du travail

« La démarche ITP est des plus intéressante dans le cadre d'un recrutement ou d'un coaching. L'outil est très porteur de sens dans la mesure où il favorise l'interaction et la confrontation de points de vue (personne recrutée et recruteur par exemple ou encore personne coachée et coach). J'ai pu personnellement saisir tout l'intérêt de l'utilisation de la démarche ITP dans le cadre de bilan de compétences : cette démarche apporte en effet une grille des plus pertinentes pour permettre à la personne accompagnée d'identifier/confirmer ses points d'ancrages et ses points potentiels de développement en lien avec son poste actuel ou un poste visé. »

Marie-Louise Greillier directrice de complexe chez Adapei du Rhône

« l'ITP est un support de développement RH facilitant le dialogue autour d'un poste entre celui qui l'occupe et son manager. Outil dynamique, il permet d'échanger sur ce qui est attendu, ce qui est proposé par le salarié lui-même. Il permet d'éclairer les multiples facettes d'un poste dans un contexte donné afin de construire un positionnement tenant compte à la fois des priorités et des axes stratégiques de l'entreprise ainsi que du « style » du salarié. Sur ce dernier point, le salarié peut ainsi prendre de la hauteur sur ses potentialités tout en développant des compétences sur lesquelles il pourra prendre appui. Ainsi, il peut être utilisé dans le cadre d'une prise de poste, pendant la période d'intégration sur de nouvelles fonctions, pour élaborer

un profil de poste, pour bâtir un projet professionnel... J'ai pu expérimenter l'ITP dans le cadre de formation de futurs directeurs d'établissements du secteur médico social ainsi que d'accompagnement à la prise de fonction. En résumé, l'ITP soutient une vision « méta » afin « d'habiter son poste avec ce qu'on est tout en cultivant ses postures « fortes », en travaillant ses appuis les moins confortables... »

<https://www.linkedin.com/pulse/s%C3%A9minaire-formation-%C3%A0-lindicateur-typologique-de-poste-hamadou/>

Retours de Geneviève Cailloux Pierre Cauvin d'Osiris Conseil, introducteurs de la démarche Jungienne en France et concepteurs du CCTI (<http://apsylyon2.fr/wp-content/uploads/2017/02/Pre%CC%81sentation-de-lITP-2017.pdf>)

« Nous nous réjouissons de voir pousser de nouvelles branches sur l'arbre typologique. Celle que nous vous présentons aujourd'hui rendra de nombreux services pour permettre à chacun de mieux comprendre un poste de travail, qu'il en soit le titulaire ou le fournisseur. C'est pourquoi nous n'avons pas hésité à soutenir dès le départ et accompagner tout du long l'initiative de Thierry Gaubert et Mohamed Hamadou. Si nous l'avons fait, c'est aussi parce que nous étions sûrs de la déontologie des auteurs dont le but n'est pas de créer une adéquation simpliste entre type individuel et type d'un poste de travail, mais de fournir une occasion d'échange et de réflexion entre partenaires. La brochure, le questionnaire qui en est le support pratique, le séminaire de formation qui permet de mieux utiliser la démarche, se situent ainsi dans le droit fil de l'Intelligence de Soi : différencier les opposés pour mieux les embrasser à partir du Moi Conscient.

Ainsi efficacité économique et satisfaction au travail pourront se donner la main ».

Geneviève Cailloux et Pierre Cauvin Introducteurs de la typologie Jungienne en France
Lauréats du Mary McCaulley LifeTime Achievement Award

<https://www.linkedin.com/pulse/lindicateur-typologique-de-poste-ity-faciliter-la-valeur-hamadou/>