

Vies à Vies

Bulletin du Service d'orientation et de consultation psychologique

Volume 12, numéro 2 - Novembre 1999

À la découverte de soi avec l'ennéagramme

Personne de tête ou de cœur, type intellectuel, émotif ou actif, personnalité extravertie ou introvertie, voilà différentes façons de se définir. En quête d'une meilleure connaissance de soi, nous vous proposons de découvrir un outil vieux comme le monde, mais toujours actuel, l'ennéagramme.

En grec, *ennea* signifie neuf et *gramma* dessin ou figure. L'ennéagramme fait référence à un système basé sur neuf types fondamentaux ou neuf motivations profondes de l'être humain. Ce modèle remonte à l'Antiquité alors que la psychologie était étroitement liée à la philosophie et à la religion. La transmission de l'ennéagramme se faisait oralement, d'où un certain côté mystique. Puis dans les années 70, une équipe formée de chercheurs et de psychologues a étudié l'ennéagramme pour l'appliquer plus spécifiquement à la psychologie.

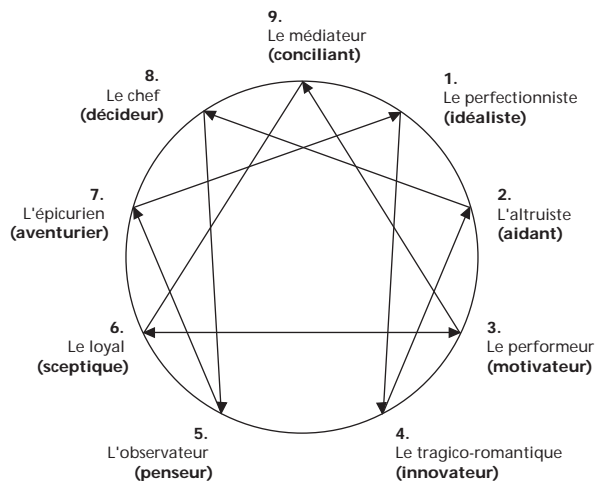
L'ennéagramme permet une meilleure compréhension et découverte de votre propre fonctionnement dans les diverses facettes de votre vie, tant aux plans personnel, professionnel que relationnel. C'est donc un outil d'observation de soi et un modèle d'analyse du comportement.

Qu'est-ce que l'ennéagramme ?

Dès l'enfance, vous développez votre propre perception du monde, une sorte de filtre qui dirige votre attention vers un aspect particulier de la réalité. Par exemple, si un enfant perçoit son environnement comme étant envahissant, il va essayer de se protéger (mécanismes de défense) en se détachant des autres, en observant les autres, etc. Il adoptera alors une façon d'être (comportements et attitudes) basée sur une motivation fondamentale.

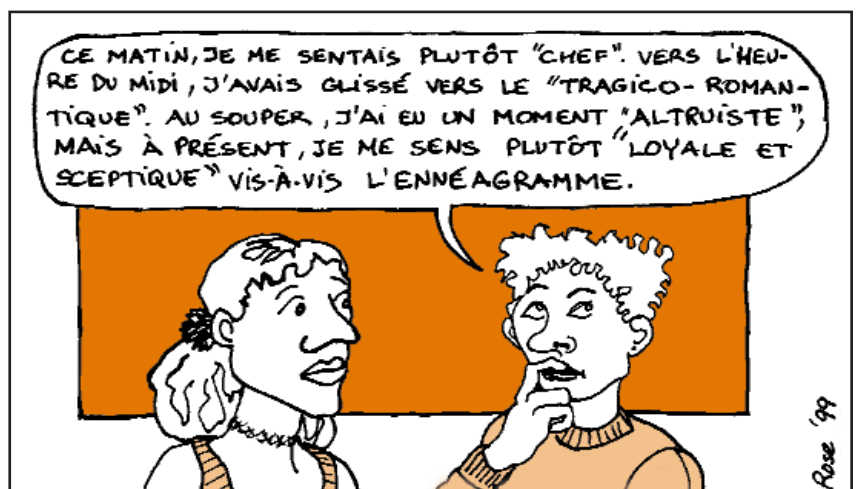
Selon l'ennéagramme, votre personnalité se décrit par ce qu'on appelle un type dominant, c'est-à-dire un ensemble de goûts, de pensées et de réactions qui vous sont habituels.

Les neuf types de personnalité sont illustrés par le graphique ci-dessous.



par
**Johanne Ricard
et Michelle
Boudreau,
conseillères
d'orientation**

[suite à la page 2]



Votre personnalité peut aussi être influencée par les deux dimensions voisines (de chaque côté) de votre type dominant. Ce sont vos ailes. Par exemple, l'observateur (type 5) a pour ailes les profils 4 et 6. Ainsi, l'observateur avec une aile tragico-romantique (type 4) sera plus créatif et sensible. Habituellement, avant l'âge de 25 ans, vous développez une aile et durant le reste de votre vie, l'autre aile. Chez certaines personnes, l'influence d'une ou des ailes sera très forte et chez d'autres, elle sera presque inexistante.

De plus, chaque type dominant est relié à deux autres points de l'ennéagramme par des flèches. Ce système de flèches permet de comprendre la dynamique de votre personnalité lorsque vous êtes confronté à des situations stressantes ou lorsque vous vivez des situations sécurisantes. En situation sécurisante, c'est la flèche qui pointe vers votre type dominant qui vous influence et ce, de manière positive. Par contre, en situation de stress, la flèche qui part de votre type dominant et pointe vers l'autre type exerce une influence négative. Par exemple, en vacances, le perfectionniste (1) va adopter des traits positifs de l'épicurien (7) comme être plus détendu, avoir du plaisir et ainsi mettre de côté sa rigueur. En situation de stress par contre, il aura plutôt tendance à être influencé par les aspects négatifs du tragico-romantique (4) et à dramatiser ce qu'il vit.

Voici une brève description des neuf types :

Avant d'essayer de définir votre type dominant, il est important de noter qu'il n'y a pas de bon ou mauvais type. Vous devez vous arrêter et observer, le plus authentiquement possible, votre façon de penser et vos habitudes de fonctionnement.

1. Le perfectionniste

Sa motivation principale : être parfait et respecter les règles

Le perfectionniste est autocritique, se pardonne difficilement ses erreurs, même les plus bénignes. Il est intègre : sa ligne de conduite est basée sur des critères moraux élevés (honnêteté, justice, effort, améliorer le monde, etc.). Il veut garder un contrôle sur ses émotions et n'aime pas manifester sa colère. Toutefois, il peut devenir intransigeant et en colère lorsque ses principes ne sont pas respectés.

L'étudiant perfectionniste est responsable et consciencieux. Il est aussi doté d'une bonne capacité d'analyse et d'organisation. Dans les travaux d'équipe, il va souvent en prendre plus que les autres (pour contrôler la qualité du travail). Il n'aime pas prendre une décision rapidement : il recherche la meilleure. Sur le plan professionnel, il voit facilement les enjeux d'une décision, d'où une certaine tension, car il se sent souvent tiraillé entre ses désirs et son sens du devoir.

2. L'altruiste

Sa motivation principale : rendre service et être apprécié

L'altruiste est chaleureux, il aime aider les autres. Il a plus de facilité à donner qu'à recevoir d'où une certaine difficulté à se centrer sur ses propres besoins. Il retire beaucoup de fierté à se sentir indispensable ou à contribuer au bonheur d'une autre personne. Dans ses relations, il peut avoir tendance à créer une certaine dépendance et se sentir frustré si on ne reconnaît pas son rôle.

L'altruiste aime s'engager dans les activités parascolaires : organisation d'un événement, associations étudiantes, etc. Dans les travaux d'équipe, il collabore facilement (bon bras droit). Toutefois, en période de stress (examen, travaux à remettre), il peut se sentir tiraillé entre ses besoins et ceux de son entourage. Il lui arrive de faire des choix de carrière en fonction des autres : famille, conjoint, etc. L'altruiste vit dans le présent; il est porté à faire des choix rapidement, en considérant ses valeurs humanistes.

3. Le performeur

Sa motivation principale : réussir et prouver sa valeur

Le performeur veut être le premier : il est efficace, performant et compétitif. Il est aussi caméléon et charmeur, changeant sa personnalité selon les gens qu'il côtoie ou l'objectif visé. Le travail est au premier plan de sa vie.

L'étudiant performeur peut mener plusieurs projets de front. Il aime être dans le feu de l'action; il est capable de décider et d'agir rapidement. En équipe, il peut être intransigeant face à ceux qu'il juge incompetents. Sur les plans scolaire et professionnel, il n'accepte pas les échecs, se mettant beaucoup de pression pour réussir. Il fait des choix de carrière basés sur le statut social, l'argent et le prestige. En un mot, c'est un carriériste.

4. Le tragico-romantique

Sa motivation principale : être différent et vivre ses émotions

Le tragico-romantique a un côté théâtral; il a une certaine tendance à la mélancolie. Souvent insatisfait de ce qu'il a, il embellit la réalité en imaginant différents scénarios (grand amour, emploi de rêve, etc.). Il est sensible à la beauté et il est reconnu pour son sens de l'esthétisme. Dans ses relations, il aime attirer l'attention et exercer son charme surtout auprès des figures d'autorité. Avec ses amis intimes, il a une très bonne écoute et beaucoup de compassion.

Le tragico-romantique veut être différent des autres et se démarquer dans son choix de carrière. Il se retrouve souvent dans le domaine artistique, car il est créatif et original. Toutefois, il a de la difficulté à passer à l'action, à aller jusqu'au bout de ses projets (à moins d'être très passionné et de pouvoir utiliser sa créativité).

5. L'observateur

Sa motivation principale : connaître et comprendre

L'observateur a de bonnes capacités d'analyse et de synthèse. Peu démonstratif, il vit plus facilement ses émotions lorsqu'il prend du recul; il recherche la solitude. Par moments, il peut avoir l'impression que les gens lui «volent» son temps, son énergie. Pour être heureux, il se contente de peu en autant qu'il puisse continuer d'explorer le monde des connaissances. Il peut travailler longtemps sur un problème ou un projet qui l'intéresse.

L'étudiant observateur ressent un besoin continu d'apprendre et de comprendre : c'est l'éternel étudiant. Il peut aussi être autodidacte. Dans les travaux d'équipe, il est plus à l'aise avec des gens structurés (n'aime pas les discussions où il a l'impression de perdre son temps). Généralement, il réfléchit longuement avant de prendre une décision (va rarement chercher de l'aide). Dans ses choix de carrière, il a du flair et peut anticiper les changements (politique, culturel, scientifique, etc.).

[suite à la page 4]

2

VIÉS-À-VIÉS

Le bulletin *Vies-à-vies* est publié quatre fois l'an par le Service d'orientation et de consultation psychologique (SOCP) de l'Université de Montréal. Les articles peuvent être reproduits avec l'autorisation écrite de l'éditeur.

Adresse :

Université de Montréal,
SOCP, C.P. 6128,
succursale Centre-ville,
Montréal (Québec) H3C 3J7
Tél. : (514) 343-6853

Rédactrice en chef :

Marie-Andrée Linteau

Comité du bulletin :

Anouk Beaudin,
Marie-Andrée Linteau,
Claude Pratte,
Hélène Trifiro

Révision : Louise Beauchamp

Illustration : Rose Bergeron

Infographie : SAÉ,

Communication-marketing

Impression :

Service de polycopie de
l'Université de Montréal

Dépôt légal : Bibliothèque
nationale du Québec,
Bibliothèque nationale du
Canada - ISSN 0842-1838

Abonnement : 10 \$ (taxes
incluses).

Tél. : (514) 343-6111,
poste 1773

TPS : R108160995

TVQ : 1006011132

Note : La désignation
de personnes par l'emploi
du genre masculin n'a
d'autre fin que celle
d'alléger le texte.

Le réseau personnel de soutien : un filet de sécurité

L'humain est un être relationnel, un être de besoins et de désirs, qui ne peut vivre seul pour assurer sa sécurité physique, son équilibre affectif et cognitif. En effet, on pourrait dire que toute sa vie, l'être humain a besoin d'être soutenu, aimé et reconnu pour affronter les situations stressantes qui jalonnent son parcours.

Cet article présente le concept de réseau personnel de soutien, ses fonctions, ses caractéristiques, et son lien avec la santé physique et psychique.

Le réseau personnel de soutien, le stress et la maladie

Alors que longtemps, on a tenté à tort d'expliquer de façon directe l'étiologie des maladies physiques par la présence ou non d'un agent pathogène, on en est venu dans les recherches à proposer des modèles multifactoriels pour expliquer la survenue de la maladie ou parfois même de types de maladies (par exemple, les maladies coronariennes).

Les événements de la vie, les stressors externes ou plus exactement la perception de ces événements (ex. : déménagement, séparation) affectent le système nerveux central et, à travers lui, le système endocrinien (hypophyse, thyroïde, surrénale), le système lymphatique, le jeu des mécanismes immunitaires et bien d'autres processus physiologiques. Or, de nombreuses recherches menées depuis les années 80, tendent à montrer que des relations significatives, aidantes, aimantes ont une fonction nettement immunitaire. On le sait depuis qu'on est tout petit, la présence bienveillante de l'autre calme, apaise. Il a été prouvé que les gens impliqués dans une relation de couple stable et positive sont en meilleure santé que les célibataires, veufs ou divorcés. À l'inverse, on constate que la perte de relations significatives, réelles ou symboliques (ex. : le statut social, une image idéale de soi), est fortement reliée à l'apparition de la maladie physique ou psychologique.

Le réseau personnel de soutien, ses types, ses sources

On pourrait définir le réseau personnel de soutien comme l'ensemble des liens autour d'un individu, susceptibles de lui procurer diverses formes d'aide, c'est-à-dire, une variété de ressources utilisables pour faire face aux difficultés de la vie. Nous distinguerons quatre fonctions ou types d'aide :

- **Aide affective** : aider quelqu'un soit en l'écouter ou en le reconfortant émotivement, soit en lui donnant la certitude qu'il est aimable pour ce qu'il est, avec ses qualités et ses défauts, en dehors de ses performances.

- **Aide normative** : donner à l'individu l'occasion de jouer un rôle important ou le sentiment d'appartenir à un groupe, à la société; lui fournir, des modèles d'identification ou lui donner l'occasion de développer son estime de soi. Le travail, le bénévolat, les responsabilités familiales en sont des exemples.

- **Aide cognitive** : aider quelqu'un en lui donnant de l'information ou en secondant ses efforts pour maîtriser intellectuellement un problème; lui donner les outils pour comprendre le fonctionnement des choses et des gens, pour identifier des repères stables et objectifs.

- **Aide matérielle** : faciliter l'accès à des ressources matérielles, en agissant pour ou avec la personne, dans son environnement, pour le modifier favorablement (ressources financières, services, etc.)

Il est important de se demander si, parmi les gens de notre réseau, nous trouvons réponse à ces quatre types de besoins. Avons-nous tendance à nous entourer uniquement d'amis qui, par exemple, nous supportent bien émotivement mais qui ne peuvent pas nous aider lorsqu'on a besoin d'un coup de main concret (ex.: peinturer notre appartement, organiser un déménagement)?

Outre les quatre types d'aide, il est pertinent d'identifier et de varier les sources d'aide. On retrouve principalement :

- *La famille* (immédiate, élargie, la belle-famille)
- *Les amis*
- *Les voisins*
- *Les compagnons de travail (ou d'études)* : collègues, patrons, employés, professeurs, étudiants.
- *Les relations sociales* : les gens que nous fréquentons dans nos loisirs, associations, ou les personnes que nous côtoyons informellement : épicier, coiffeur, serveur, etc.
- *L'aide professionnelle* : psychologue, ostéopathe, etc.

Donc, il est non seulement important de varier les types d'aide, mais également d'en varier les sources.

Dans une société demandante comme celle d'aujourd'hui où tout apparaît trop vite ou trop gros, où la compétition est féroce, où l'excellence est servie à toutes les sauces, il faut être «fait fort». Or personne n'est surhumain ! Alors que nous avons perdu les structures sociales qui autrefois donnaient aux individus un sentiment de sécurité, d'appartenance et d'estime de soi (l'église, la famille nucléaire, les services personnalisés, etc.), alors que l'on travaille de plus en plus à son compte, isolés, souvent à partir de la maison, que les contrats sont multiples, de courte durée et impliquent divers milieux, il est d'autant plus important d'avoir un réseau autour de soi, personnes significatives qui nous supportent, nous aiment et nous aident.

par
**Marie-Andrée
Linteau,**
psychologue

Référence

TESSIER, Roger et BOZZINI, Luciano. *Support social et santé*. Monographie, Bibliothèque de l'UQAM.

6. Le loyal

Sa motivation principale : être prudent

Le loyal aime appartenir à un groupe (au travail, en famille, etc.), lui être dévoué. En amitié, il est loyal et intègre. Il n'aime pas le changement et est plutôt méfiant face aux inconnus. Lorsqu'il a peur de se tromper ou d'être trahi, il peut imaginer des scénarios catastrophiques. Malgré ses doutes, le loyal est souvent habité d'une foi et d'un sens du courage basé sur une très bonne intuition. Il possède une bonne capacité d'analyse: il examine un problème sous tous ses angles et se fait souvent l'avocat du diable.

Comme étudiant, le loyal a tendance à la procrastination et a de la difficulté à passer à l'action. Dans les études et le travail, il a besoin d'être encadré et rassuré. Avec une figure d'autorité (professeur, parent, etc.), il est soit rebelle soit soumis. Dans les décisions, il aime avoir un temps de réflexion avant de choisir: il dit souvent «oui, mais...». Il est souvent indécis et recherche des conseils. Dans ses choix de carrière, il veut avant tout de la sécurité et de la stabilité.

7. L'épicurien

Sa motivation principale : profiter de l'instant présent

L'épicurien est orienté vers la recherche du plaisir immédiat (bonne bouffe, sorties, cinéma, etc.). Il est joyeux et optimiste, d'où une certaine facilité à établir des contacts avec les gens. Il recherche la nouveauté et l'aventure. Il est créatif et valorise les idées qui sortent de l'ordinaire. Il n'aime pas être limité, ayant souvent le sentiment qu'il peut tout faire. «The sky is the limit».

Dans les études, si l'épicurien n'éprouve pas de plaisir ou s'il rencontre trop de contraintes, il peut abandonner ou changer de formation. En équipe, il aime initier des projets mais pas nécessairement faire le suivi. Lors d'une décision de carrière, il peut être indécis car il veut faire un choix sans renoncer à certaines possibilités. Il éprouve des difficultés à s'engager dans une seule voie et fait plusieurs choses en même temps. Il fait des choix ouverts, car il a des intérêts variés. À l'extérieur des études, il peut avoir une passion qui mobilise beaucoup de temps et d'énergie.

8. Le chef

Sa motivation principale : montrer sa force

Le chef aime avoir du pouvoir et du contrôle. Il n'a pas peur des conflits, est capable d'attaquer pour défendre son point de vue (surtout si cela touche sa notion de la justice). Il éprouve de la difficulté à faire des compromis et à comprendre les besoins des gens qui l'entourent. Il possède une très bonne confiance en lui. Dans ses relations, il aime ou n'aime pas, protège ou attaque: il a tendance à penser que «c'est blanc ou c'est noir».

Le chef est travaillant et énergique. Dans ses études ou loisirs, il aime relever des défis et avoir des responsabilités. En équipe, il est direct et aime prendre le leadership. Il est capable de prendre des décisions rapides et de passer à l'action. Déterminé, il sait comment atteindre ses objectifs professionnels pour et par lui-même.

9. Le médiateur

Sa motivation principale : garder l'harmonie

Le médiateur s'identifie facilement au point de vue des autres. Diplomate, il a besoin d'être approuvé et évite à tout prix les conflits. Il éprouve de la difficulté à se mettre en colère: par exemple s'il n'est pas d'accord, il va adopter une attitude obstinée, en ne bougeant pas ou en laissant le temps passer. Dans ses relations intimes, il est très fusionnel et à l'écoute des besoins des autres. Il peut se mobiliser plus pour une autre personne que pour lui-même.

Comme étudiant, le conciliant a tendance à être paresseux. En équipe, il a de la difficulté à prendre position et est souvent ambivalent. Lors d'un processus de décision ou face à un choix d'orientation, il éprouve de la difficulté à identifier ses intérêts et ses besoins (identité floue ou estime de soi faible). De plus, il a besoin d'être approuvé dans sa décision et peut se laisser influencer par les autres.

Un modèle intéressant mais complexe...

Il se peut que vous trouviez difficile de vous situer dans un seul type dominant et que plusieurs définitions correspondent à votre personnalité. Rappelez-vous que votre type dominant peut être grandement influencé par l'un des types avoisinants (ailes). Ainsi, le mélange des caractéristiques de votre type dominant avec celle d'une aile exercera une influence sur votre choix de carrière. Par exemple, le type dominant perfectionniste (1) avec une aile altruiste (2) se dirigera davantage vers une profession de relation d'aide au lieu d'une profession à caractère médiatrice comme c'est le cas lorsque l'aile développée est plutôt en 9 (conciliant).

En comprenant mieux votre fonctionnement, vous accéderez à des horizons plus larges en termes de comportement et d'épanouissement et ce, dans votre vie professionnelle comme dans votre vie privée. En prenant conscience de vos caractéristiques et de celles des autres, vous pourrez mieux comprendre vos choix et les difficultés que vous rencontrez dans vos relations avec certains types de personnes. Ainsi, le réajustement de vos perceptions et de vos décisions vous permettra de vivre un développement de carrière plus satisfaisant. L'ennéagramme devient alors un modèle qui peut vous aider à identifier les forces et les faiblesses réelles de votre personnalité en vue d'une amélioration de soi. On ne peut changer de personnalité, mais on peut améliorer l'expression de soi.

4

Références

SALMON, Eric.
ABC de l'Ennéagramme, reconnaître les différentes forces qui nous animent, Outremont, Éditions Québecor, 1997.

Site Internet :
www.ideodynamic.com/enneagram/index.htm.

Semaine
de l'orientation
et de l'emploi

8, 9 et 10 novembre
Pavillons 3200 Jean-Brillant et Marie-Victorin
Stands d'information, conférences et ateliers gratuits
Dépliant distribué sur le campus
Renseignements : 343-6853 (SOCP) ou 343-6736 (SUE)