

## Le test de personnalité

Construit autour de questions ou affirmations simples, il n'est pas là pour tester les connaissances ou les aptitudes des collaborateurs. Les tests de personnalité ont généralement pour but d'**identifier le comportement de l'employé, sa capacité à réfléchir une situation et sa motivation** en lien avec sa personnalité.

Il a été démontré qu'il existe généralement une **corrélation entre la personnalité d'un individu et son environnement de travail**. Il est devenu évident que tout un chacun cherche un **environnement de travail qui correspond à ses attentes et à son caractère** pour pouvoir s'exprimer. Quand c'est le cas, la personne développe de la satisfaction personnelle, porte avec enthousiasme les projets. À l'inverse, une situation de désaccord entre personnalité et cadre de travail apportera baisse de la performance, contrariété, stress, voire conflit.

### 1. Le test de personnalité OCEAN

Aussi appelé "Big Five", le **test de personnalité OCEAN** est l'émanation du travail de plusieurs personnes. L'expression Big Five provient du psychologue [Lewis R. Goldberg](#). Mais le concept de ce test a été élaboré et développé par divers experts.



C'est un des tests professionnels de personnalité qui identifie **5 grands traits de personnalité** que chaque humain possède. Ce test aide à répondre à la question individuelle : Quel type de personnalité je présente ?

Ainsi, ce test analyse les résultats personnels dans ces 5 domaines de personnalité :

- Originalité
- Contrôle
- Extraversion
- Agréabilité
- Nervosité

Ici, il n'est nullement question de juger la personne, de le mettre dans une case mais plus de le **confronter à la moyenne** sur chacun des 5 traits de personnalité.

Quel est le résultat que donne ce test ?

Après réponse aux questions, on se **situe par rapport aux extrêmes sur les 5 thématiques**. Par exemple, sur le premier, l'originalité : les personnes ayant un bon résultat ont tendance à la curiosité, à l'inventivité.

À l'inverse, les personnes avec un score plus faible seront plus conventionnelles, moins créatives.

## 2. Le test de personnalité MBTI

Le test [Myers Briggs type indicator](#) ou **MBTI** pour les intimes reste un des tests de personnalité les plus plébiscités. Chaque année entre 2 et 4 millions de personnes passent par un test [MBTI](#) afin de **mieux cerner leurs traits de caractère ou dominante psychologique**. Le test MBTI a été mis au point par Isabelle Briggs-Myers en 1962. Elle s'est basée sur les études d'un psychiatre suisse nommé Carl Gustav Jung.

Test de Personnalité MBTI

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

texagères

Dès cette époque, la **spontanéité joue un rôle central dans le test pour évaluer les réactions des diverses personnalités** en analysant les réponses au questionnaire. Contrairement à d'autres tests de motivation au travail, un test MBTI fiable se compose d'un **questionnaire de 92 questions et d'un entretien**. Il est important de ne pas négliger la seconde partie qui est un entretien en one-to-one, qui peut durer deux heures. Lors de cette entrevue, on confronte la personne avec des images, des situations, des stimuli. L'expert affine alors avec plus de précision la personnalité selon ses réactions.

Ce test personnalité professionnel met en lumière 4 axes d'évaluation

- **Orientation de l'Énergie** : Extraversion (E) ou Introversion (I)
- **Recueil d'information** : Sensation (S) ou Intuition (N)
- **Prise de décision** : Pensée (T) ou Sentiment (F)
- **Mode d'action** : Jugement (J) ou Perception (P)

Ensuite, à partir des réponses il est possible de connaître les 4 préférences au test psychologique de personnalité. Elles indiquent le type MBTI de la personne. Il positionne la **personnalité parmi les 16 types établis par MBTI**.

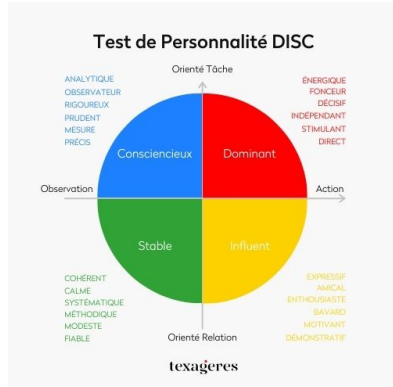
Par exemple, si votre résultat est ISTJ, vous êtes alors considéré comme "L'exécutant". Vous êtes alors décrit comme étant calme, responsable, fiable.

Organisé et possédant un fort pouvoir de concentration, vos objectifs sont en général bien identifiés et vous vous focalisez pleinement sur une tâche quand votre esprit s'y consacre.

Certains des profils définis : ESTJ : le gardien, ISFJ : L'infirmier, ESFJ : l'aide à domicile, ISTP : le mécanicien, ESTP : l'homme d'action, ESFP : l'acteur, ISFP : l'artiste, ENTJ : le directeur...

### 3. Le test de personnalité DISC par TTI

Le DISC est un test "d'évaluation psychologique déterminant le type psychologique d'un sujet", selon [Wikipedia](#). Ce test a été créé par Walter Vernon Clarke à partir de la publication du livre *Emotions of Normal People*, écrit en 1928 par le psychologue [William Moulton Marston](#).



L'acronyme DISC représente les quatre traits de personnalité à la base du test : **Dominance, Influence, Stabilité, Conformité**.

Le test de personnalité DISC est largement utilisé dans les formations management ou vente afin d'améliorer la productivité, le travail d'équipe et la communication.

Les profils se positionnent sur 2 axes :

1. Un axe vertical : **Tâche / Relation**. Les profils orientés Tâche (Conforme / Dominant) perçoivent leur environnement comme hostile et s'investissent beaucoup pour le modifier tandis que les profils orientés Relation (Influent / Stable) perçoivent leur environnement comme favorable et tentent de s'y épanouir au travers des relations humaines
2. Un axe horizontal : **Observation / Action**. Les profils orientés Action (Dominant / Influent) se sentent plus forts que leur environnement et privilégient l'action à la réflexion tandis que les profils orientés Observation (Conforme / Stable) se sentent moins forts que leur environnement, s'en méfient et privilégient la réflexion à l'action

Le test déroulé, 4 profils sont alors identifiés : le dominant (rouge), l'influent (jaune), le stable (vert), le consciencieux (bleu).

→ Le **dominant déborde d'énergie**, est très optimiste et toujours en action. Factuel, il est naturellement positif, extraverti et parfois agressif. Dans sa relation aux autres personnes, il est direct et échange avec autorité.

→ L'**influent est attentif aux relations** qu'il entretient avec les autres. Optimiste et extraverti, il aime partager avec les personnes autour de lui. Il échange avec les autres de manière amicale et démocratique.

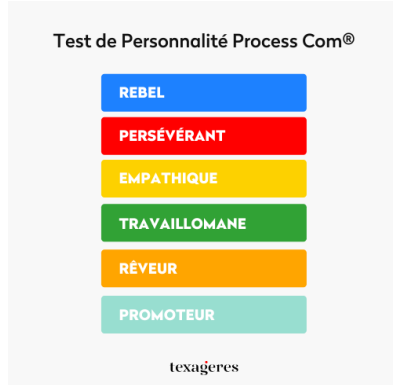
→ Le **stable est du genre sérieux et fiable**. Cohérent, il défend avec persévérance et conviction ses projets. Il peut être timide dans sa relation avec les autres.

→ Le **conscientieux réfléchit avant de passer à l'action**. Ayant besoin de maîtriser l'environnement qui l'entoure, il peut paraître froid. Parfois en difficulté avec l'autorité, il met les formes pour répondre et échanger.

Certains valorisent le test DISC comme le meilleur test de personnalité. Pour réaliser un test DISC, il est possible de trouver en ligne un test personnalité disc gratuit. Il faut cependant s'assurer que la lecture des résultats est exploitable à bon escient.

## 4. Le test Process Com Model

Le **test de personnalité Process Com®** ou Process Communication® ou encore PCM pour *Process Communication Model* est un outil performant pour les formateurs, employeur ou recruteur.



Le test [Process Com](#) a été créé en 1969 par le psychologue américain Taibi Kahler. À l'époque, il étudie les **interactions entre les personnes et en tire des mini-scénarios** selon les comportements de chacun. Mais, c'est Terry McGuire qui va déployer l'outil à grande échelle. En effet, le psychiatre américain est en charge du recrutement des astronautes US pour le compte de la NASA. Afin de mieux préparer les astronautes à œuvrer ensemble, le modèle entend **prédire et éviter les comportements développés sous stress**. Le test de personnalité Process Com identifie en chacun de nous une des 6 personnalités.

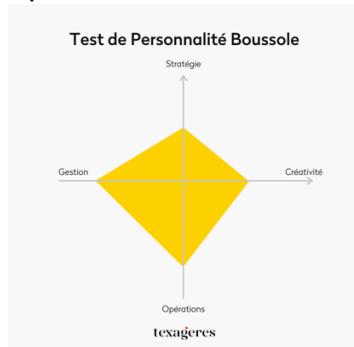
Les 6 types de personnalités que révèle Process Com sont :

- **Rebelle** (rebel ou funster) : animateur, bout-en-train, il aime rendre ludiques les activités professionnelles. Blague, animation de réunion sont pour lui son quotidien. Il peut être zappeur voire de rejeter la responsabilité sur les autres en cas d'erreur.
- **Persévérant** (persister ou believeur) : observateur et engagé, il tient à montrer son implication totale et rendre un travail impeccable. Attaché à la justice, il se défonce pour ses collègues et peut défendre un dossier devant tous.
- **Empathique** (empathetic ou harmoniser) : chaleureux, il est proche des autres personnalités. Il apprécie être entouré, recevoir des compliments sur son travail et échanger avec les équipes, même sur sa vie privée.
- **Travaillomane** ou thinker : c'est une personnalité rationnelle, responsable qui aime les travaux de synthèse et sens de l'organisation. Il souhaite être vu comme réfléchi et soigneux.
- **Rêveur** ou dreamer ou imaginer : capable de concentration et d'inspiration, il sait chercher des erreurs précisément et réaliser des tâches moins précises.
- **Promoteur** ou promoter ou doer : personne de challenge, il aime prendre des risques et embrasser des projets ambitieux. Défricheur, il est capable de motiver l'équipe entière.

Utilisé par les plus grandes entreprises, Process com revendique plus de 4000 formateurs et coachs certifiés dans le monde.

## 5. Le test Boussole, pour trouver sa voie professionnelle

Les tests de personnalité trouvent leur utilité également dans le **développement personnel**. Plusieurs tests existent en ce sens. Le test de motivation professionnel “Boussole” a été créé par une école de développement personnel nommée Wake-Up.



Comment trouver sa voie professionnelle ? Ce test **Boussole** a pour objectif **d'aider à trouver son job idéal**, celui qui correspond à leur tempérament, aspirations et compétences. Il est ainsi très adapté aux personnes en manque de confiance ou en reconversion professionnelle.

Basé sur des recherches en neurosciences et “la mécanique de l'esprit décrite dans les travaux du célèbre psychologue Carl Gustav Jung”, ce **test Boussole wake up s'appuie sur sa connaissance de ses propres talents, ses valeurs**. Le test est l'intersection entre ses propres talents et ce qui vous anime.

Redoutable d'efficacité, il aide à **trouver sa voie professionnelle** depuis un test simple. Une véritable option pour découvrir sa personnalité !

Au bout des 80 questions du test, la personne **prend conscience de ses talents** et de la meilleure manière de les exploiter professionnellement. Un algorithme traite l'ensemble des réponses et fait parvenir par e-mail les résultats.

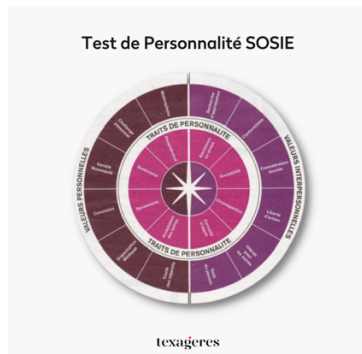
*“Le véritable but de ce test, c'est de s'ouvrir des possibilités, de voir de quoi on est capable”,* conclut Anaïs Raoux, fondatrice de l'école.

Le test de la boussole est disponible sur le [site de l'école Wake-Up](#)

## 6. Le test de personnalité SOSIE

Le test de personnalité SOSIE est une des références de tests utilisés par les recruteurs.

Il est généralement utilisé pour identifier la personnalité et la motivation des candidats. Ainsi, il aide le recruteur à s'assurer de l'adéquation entre le poste, l'environnement et les qualités personnelles du candidat.



98 questions présentant jusqu'à 4 affirmations. Le candidat choisit celle qui lui correspond le plus.

Exemples d'affirmations présentées :

- Aime être mis en avant
- Est souvent à l'écoute des autres
- Est à l'aise en société
- Aime la perfection

Ce test ne requiert pas de bonnes ou mauvaises réponses, mais **une réponse spontanée et personnelle**.

Il est chronométré afin de savoir si le candidat a pris le temps de réfléchir (plutôt une heure) ou s'il a fait preuve de spontanéité (plutôt 30 minutes).

Les réponses aux affirmations permettent l'édition d'un rapport, pratique si vous orientez votre test de personnalité recrutement.

Ce document doit être la base d'une discussion afin d'**identifier clairement la personnalité du candidat**, celui-ci validant les hypothèses émises par le rapport. Les résultats sont partagés sous forme de dimension, présentant un score sur 100. Les dimensions sont regroupées sous 3 formes : les **traits de personnalité**, les **valeurs personnelles** et les **valeurs interpersonnelles**.

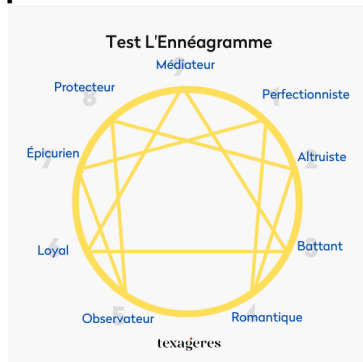
Ces dimensions révèlent un comportement, permettant de juger de la capacité de management, d'autonomie, de communication, de fiabilité, de créativité...

Un **entretien avec le candidat validera ou infirmera les hypothèses** alors émises par le test. Base d'échange, le test SOSIE offre la possibilité de pousser l'échange plus loin et de renforcer ces certitudes ou clarifier les doutes.

Parmi les tests de personnalité présentés, SOSIE est probablement le meilleur exemple de test de personnalité pour recrutement.

## 7. Le test Ennéagramme

Très populaire dans le monde anglophone, l'**Ennéagramme** liste **9 types de personnalité**.



Il a été mis en forme par deux philosophes russes Georges Gurdjieff et Piotr Ouspensky au début du XX<sup>ème</sup> siècle. Plusieurs décennies plus tard, Oscar Ichazo et Claudio Naranj repartent du concept et constitue un test de personnalité sur la base d'un questionnaire. Simple d'apparence, le test est plus complexe. Chacun des 9 profils co-habitent en chacun d'entre nous.

Répondre au questionnaire, c'est déterminer son « ennéatype » parmi :

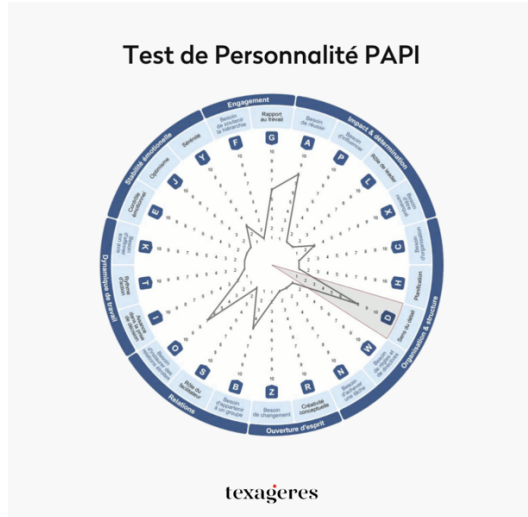
- L'ennéatype 1 : le **perfectionniste** ou éthique. Critique envers lui-même et les autres, défenseur de l'intégrité, de l'éthique, ces personnalités sont certaines qu'il n'existe qu'une seule façon de bien faire. Souvent passionnées, voire colériques, ces personnes sont attachées à un comportement exemplaire, rejettent les critiques injustifiées et peuvent apporter une certaine forme de sérénité.
- L'ennéatype 2 : l'**altruiste**. En recherche d'affection, l'altruiste souhaite être aimé et se rendre indispensable à l'autre. Il s'avère séducteur, voire quelques fois manipulateur. Actif au sein d'une équipe, le type 2 aime distiller ses bons conseils, partager des cadeaux, être au centre du groupe. Il supporte difficilement les projets en solo.
- L'ennéatype 3 : le **battant**. Le type 3 est au cœur de l'action et apprécie d'être jugé sur ses résultats. Impatient et pas partageur de ses sentiments, le battant aime l'efficacité dans le but de grandir, gagner en standing.
- L'ennéatype 4 : le **romantique**. À la recherche de moments forts et uniques, le romantique voit l'idéal ailleurs, souvent dans le passé. Pour lui, pas question de routine, la critique et les procédures le fatiguent. Pas avare en états d'âme, il peut développer une créativité personnelle et dans le travail.
- L'ennéatype 5 : l'**observateur**. Toujours en quête de comprendre le pourquoi des choses, cette personnalité s'efforce à ne pas partager de sentiments avec les autres. Observer plutôt que participer, connaître, vivre dans la discrétion. Allergique aux discussions sans but, aux divagations émotionnelles, il apprécie la prise de décision sereine et non précipitée et privilégie le savoir.
- L'ennéatype 6 : le **loyal**. Ces personnes s'identifient contre l'autorité, proches des plus faibles, défenseur de la cause choisie. Vent debout contre l'imprévu, l'autorité floue et le mensonge, le loyal aime les situations claires et le sentiment de sécurité. Il anticipe régulièrement le pire pour anticiper et assurer sa protection.

- L'ennéatype 7 : **l'épicurien**. Adepte de l'aventure, l'épicurien est constamment en recherche de satisfaction personnelle. Enjoué, il partage sa bonne humeur au sein des équipes. Il s'avère cependant superficiel et finit rarement ce qu'il initie car routine, ennui et contraintes ne sont pas de son monde. Il est par contre capable de charmer et de se projeter dans des projets d'envergure.
- L'ennéatype 8 : le **protecteur**. Le type 8 aime le combat et apprécie ceux qui lui donnent la réplique. Appréciant le contrôle, il aime protéger le faible et combattre l'injustice. Vivant parfois dans l'excès, il se met en quatre pour faciliter le travail de ses équipes.
- L'ennéatype 9 : le **médiateur**. Adepte de la nature, de l'harmonie et du compromis, le médiateur identifie avec aisance les différents points de vue. Parfois indécis ou nonchalant, il est à l'opposé du bagarreur, n'aime pas dire non ou sentir l'impatience. Diplomate hors pair, il est performant une fois lancé.

## 8. Le test de personnalité PAPI

En France, le **test PAPI** aussi nommé en anglais *Personality And Preference Inventory* a été un des premiers test de personnalité travail utilisé dans le monde de l'entreprise.

Historiquement, ce test de personnalité provient des États-Unis, à Boston où il a été créé par le Docteur Max Kostick, Professeur de Psychologie. Son objectif : **créer un test psychologique utilisable dans le monde du travail.**



Pour ne pas paraître intrusif, le test personnalité **PAPI** se concentre sur **l'environnement du travail** et est un préalable à un échange lors d'un entretien pour un recrutement ou une évolution de carrière.

Il sert à étudier **comment une personne se comporte dans son environnement professionnel.**

Uniquement orienté sur le comportement au travail, il cherche à **mieux comprendre le rôle dans l'organisation.**

Pour cela, le résultat du test Papi se concentre sur l'identification des besoins, des motivations et plus généralement du comportement. On comprend pourquoi il est souvent utilisé comme test de personnalité en entretien professionnel.

Deux versions du test existent :

Le **PAPI-I**, version classique qui tend à identifier les préférences du collaborateur par des questions où la réponse est choisie parmi 90 couples d'affirmations.

Le **PAPI-N**, version normative où les réponses du collaborateur sont comparées à la moyenne. La personne répond en donnant son ressenti sur des questions et 126 affirmations au total.

Les résultats au questionnaire PAPI sont formalisés sous forme de diagramme.

7 traits de caractère forment ce diagramme : le **dynamisme**, l'**autorité**, la **sociabilité**, l'**ouverture d'esprit**, le **tempérament**, la recherche de **résultats personnels**, la **conscience professionnelle**.