



# Introduction à l'évaluation de la personnalité au travail

**Amener vos collaborateurs**  
à donner le meilleur d'eux-mêmes

# Qui sommes-nous ?



**Dans notre vie de tous les jours, nous avons tendance à mettre spontanément des étiquettes en parlant des autres : untel est convaincant ou silencieux, tel autre est colérique ou bavard, etc.**

Il en est de même au travail : nous collons des étiquettes sur nos collègues. Et sans même s'en rendre compte, on se retrouve à utiliser ces étiquettes sans vraiment connaître la personne. Mais pour amener nos collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes, il est important d'apprendre à les connaître : comprendre pourquoi ils agissent comme ils le font, quels sont leurs points forts et leurs qualités.

Les questionnaires de personnalité aident à explorer :

- les points forts et le potentiel des individus
- leur motivation et leur source d'inspiration
- leur manière de communiquer, de prendre des décisions et de gérer les conflits
- comment ils donnent le meilleur d'eux-mêmes
- quels sont leurs intérêts

**98%**  
**sont d'accord**



qu'il est important de mieux comprendre pourquoi les gens agissent comme ils le font.

Source: Type and Self-Awareness, The Myers-Briggs Company, 2017

# Ce que nous pouvons percevoir

**Prenons l'exemple d'une réunion de travail pour observer les différences dans les comportements. Lors de cette réunion, les membres de l'équipe sont attendus pour :**

- Créer un nom pour le produit X
- Travailler en binôme
- Écrire autant d'idées que possible en deux minutes
- Être audacieux : « Il n'y a pas de mauvaises idées. »

L'image ci-dessous illustre ce qu'il pourrait se passer ; mais rappelez-vous que bien que nous puissions entendre ce que les individus expriment, nous ne pouvons pas deviner ce qu'ils pensent.



# Un exemple



Regardons un instant **l'individu D** de la page précédente.

En fonction de ce que nous pouvons réellement observer chez cet individu – souvenez-vous, peu de choses sont dites – nous pourrions penser que l'individu D :

- Ne propose pas beaucoup d'idées
  - Ne participe pas ou ne contribue pas à l'effort d'équipe
  - N'est pas très intelligent
- 

## Mais qu'en est-il réellement ?



Il y a plusieurs explications possibles de ce qui se passe chez l'individu D. En voici au moins trois :

- **L'individu D** est réfléchi et analytique, pas nécessairement timide, et a besoin de temps pour élaborer ses idées.
  - Il **réfléchit attentivement avant** de parler ou de partager des informations.
  - Il est peut-être plus **créatif seul** quand il a le temps et l'espace pour réfléchir.
- 

*Deux minutes ?  
On ne fait jamais  
rien de bien en  
deux minutes.*



## **Les outils de personnalité nous aident à comprendre les personnes et les comportements.**

Chaque individu a ses propres motivations et une façon préférée de fonctionner. En apprenant à les connaître un peu plus, nous pourrions créer un environnement où chacun pourra devenir plus performant.

Ainsi, pour l'individu D, un simple « Vous pouvez envoyer un e-mail après la réunion si vous avez d'autres idées » pourrait réduire son stress et l'encourager à contribuer efficacement à la tâche.

# La personne dans son ensemble

Une meilleure connaissance de soi-même et des autres est le point de départ pour vivre une vie plus épanouie, à la fois au travail et à la maison.

Les outils de personnalité sont souvent un catalyseur du développement au cours de la vie.



**Au travail,** les outils de personnalité sont efficaces pour :

- Renforcer la confiance
- Aider les équipes à mieux travailler ensemble
- Améliorer les ventes
- Faire face au changement
- Gérer le stress
- Identifier les zones de développement personnel
- Choisir l'orientation de sa carrière
- Sélectionner les bonnes personnes



## **En dehors du travail, les outils de personnalité sont efficaces pour :**

- Développer la connaissance de soi
- Renforcer la confiance
- Comprendre les différents types de personnes et comment interagir avec elles
- Améliorer les relations personnelles
- Comprendre comment augmenter notre niveau de bien-être

# Autres raisons pour utiliser les outils de personnalité

Voici en quoi ces outils peuvent être utiles à vos employés et à votre organisation.

## Objectivité

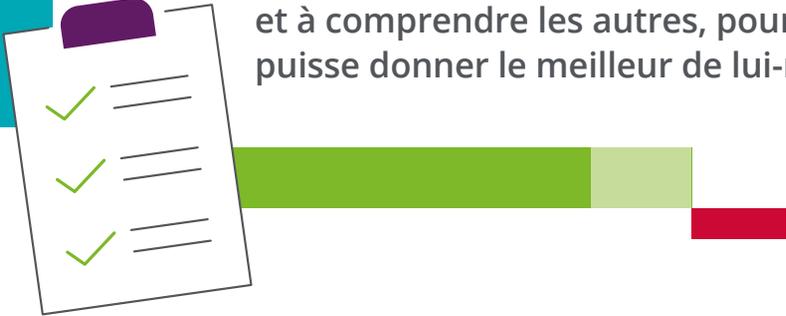
Les outils de personnalité fiables, fidèles et valides apportent une certaine objectivité à l'évaluation. Une plus grande objectivité rend la sélection plus équitable.

## Collecte de données

Les questionnaires permettent de recueillir des données objectives pour l'analyse, qui peuvent ensuite être utilisées (avec l'accord du participant) pour son développement personnel futur. Cela vous permet de prendre des décisions mieux fondées et de calculer un retour sur investissement.

## Premières impressions

L'utilisation de questionnaires standardisés et validés reflète la volonté d'une organisation d'utiliser des processus équitables. Ce qui est souvent perçu comme un signal positif, notamment pour les candidats issus de groupes minoritaires ou d'origines culturelles diverses.



Nous venons de voir que les outils de personnalité nous aident à mieux se connaître et à comprendre les autres, pour que chacun puisse donner le meilleur de lui-même.

## Bonnes pratiques



Plus de 70 % du FTSE 100 au Royaume-Uni et 50 % des sociétés du CAC40 utilisent des outils de personnalité.

## Accessibilité



Le diplôme de psychologue n'est pas requis pour utiliser ces outils. Vous aurez généralement besoin d'être formé, mais les formations sont courtes et facilement accessibles, avec une large gamme de matériel spécialement conçu pour les praticiens.

## Rapport coût-efficacité



Les entretiens d'embauche ont des coûts cachés parce qu'ils sont consommateurs du temps des cadres supérieurs. Les questionnaires, quant à eux, n'ont aucun coût caché. A budget constant, ils donnent un bon retour sur investissement.

# La personnalité et l' environnement de travail

Les questionnaires peuvent répondre à différents objectifs, problèmes et domaines de développement.

## Le développement personnel

L'outil Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI®) a aidé des millions de personnes dans le monde à acquérir une meilleure compréhension d'eux-mêmes et de leur interaction avec les autres. C'est l'outil de personnalité le plus vendu au monde. Il permet aux individus d'améliorer la communication, la prise de décision, le leadership, la confiance en soi et bien plus encore.



## Les équipes et les relations interpersonnelles

Le questionnaire FIRO® (Fundamental Interpersonal Relations Orientation™) permet aux individus de comprendre leurs besoins interpersonnels et comment ces besoins influencent leurs styles de communication et d'interaction. Il améliore leurs relations personnelles et leur performance professionnelle.



## Le conflit

Le TKI® (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) est l'outil le plus vendu au monde pour comprendre les différents styles de gestion des conflits. Il évalue le comportement typique d'un individu dans des situations de conflit et introduit cinq approches différentes pour gérer les conflits.



## Le choix de carrière

L'Inventaire d'intérêts professionnels Strong® est l'un des outils de gestion de carrière les plus reconnus au monde. Il a permis à des organisations du monde entier de développer leurs talents et a guidé des milliers de personnes dans leur quête d'une carrière riche et épanouissante.



## Quelle est la prochaine étape ?

Quels que soient les besoins de développement de vos collaborateurs, nous pouvons vous accompagner.

Nos consultants expérimentés vous aident à élaborer des solutions sur mesure, avec des outils de personnalité qui font partie des noms les plus connus au monde.



# Amener vos collaborateurs à **donner le meilleur d'eux-mêmes**

Notre métier c'est de vous aider.

Nous accompagnons les organisations à atteindre leurs objectifs en aidant les individus à optimiser leur performance.



Contactez-nous pour en savoir plus!

01 55 34 92 00

[france@themyersbriggs.com](mailto:france@themyersbriggs.com)

[www.themyersbriggs.com](http://www.themyersbriggs.com)



[www.themyersbriggs.com](http://www.themyersbriggs.com)