

Personnalité ou comportement ?

Cet article (3 pages) précise par des exemples pratiques dans quels cas il vaut mieux étudier le comportement ou la personnalité.

Lorsque vous assistez à un mariage ou à un enterrement, vous changez votre comportement mais votre personnalité ne change pas.

Personnalité :

L'analyser est une tâche relativement complexe. Garuda utilise la méthode des traits de caractère (Vue globale ou détail, empathie ou non, indépendant ou coopérant...). 16 traits ont été identifiés.

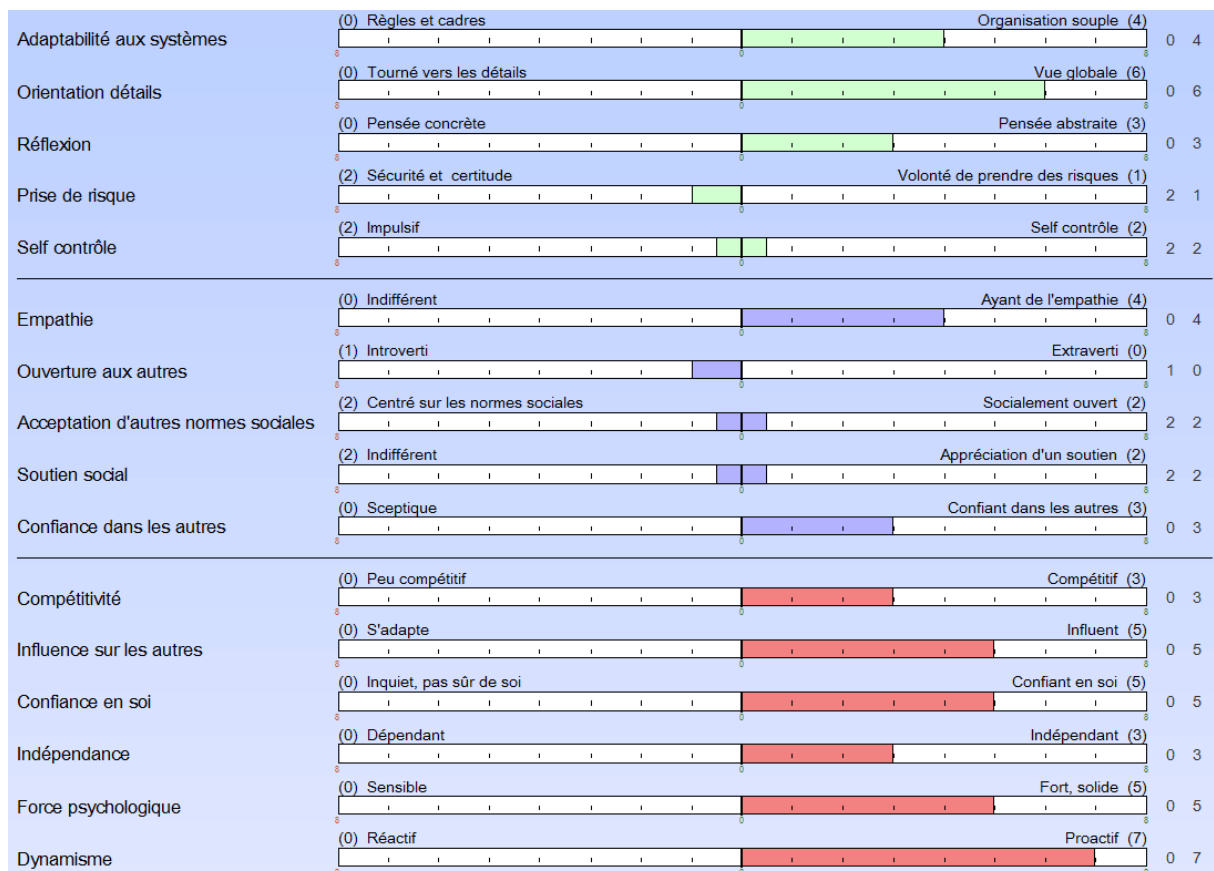
Le graphique et l'interprétation du score pour chaque trait donne une **première** information.

Une **deuxième** information est fournie par l'analyse des contradictions dans les réponses.

Troisième information : Comparaison des traits entre eux :

Trait 1 : Volonté de prendre des risques.

Trait 2 : Mode de pensée, conceptuel ou accent sur la pratique.



Un répondant qui est orienté vers le conceptuel et qui est prêt à prendre des risques pour mettre ses idées en pratique peut être difficile à gérer et demande de l'attention.

Dans le profil de la plupart des managers 'prise de risque' et 'conceptualisation' sont en opposition.

Une **quatrième** information est fournie par ce que nous appelons l'évaluation propre. C'est le répondant qui choisit pour chaque trait la définition qui correspond le mieux à l'image qu'il a de sa personnalité.

Un répondant ayant une bonne maturité et 'bien dans sa peau' se connaît bien et le profil issu du test et celui de son évaluation personnelle sont très proches.

Certains répondants ont tendance à choisir l'orientation des traits en fonction du travail qui leur est proposé. Il y a alors des différences plus ou moins marquées entre le graphique issu du test et celui créé par le répondant. Poser des questions au répondant sur le pourquoi de ses choix est édifiant.

Une **cinquième** information est fournie par la priorité choisie par le répondant entre les différents traits. Un répondant peut attribuer un score très haut à 'Empathie' et très bas à 'Soutien aux autres'.

Une **sixième** information (optionnelle) est fournie par la comparaison entre le profil de personnalité recherché pour la fonction et le profil du répondant.

Le profil de personnalité recherché est établi soit au moyen d'un questionnaire, soit en réunissant des profils de personnalité de collaborateurs ayant le bon profil, en les fusionnant et en retirant un profil moyen 'idéal' qui sert de critère de comparaison.

Interpréter un test de personnalité demande de l'expérience. La rencontre du répondant permet de lever les incertitudes et de confirmer les hypothèses.

Si la personnalité du répondant ne répond pas exactement, pour tous les traits de caractère, à ce qui est recherché, il faut donner une priorité aux traits les plus importants pour la fonction et voir si c'est acceptable.

L'outil de test de personnalité Garuda Profile dispose d'une fonction qui classe les profils en fonction du score défini pour les traits de caractère.

Ne pas perdre de vue qu'il est plus facile de modifier l'environnement de travail ou de changer certaines tâches que de forcer une personnalité brillante à s'adapter !

Ce type de test est conseillé pour des recrutements externes et internes.

Comportement :

L'expression 'Adapter son comportement' est souvent utilisée. Ce qui veut bien dire que le comportement est quelque chose de maîtrisable.

Dans la vie professionnelle, il est nécessaire d'adapter son comportement à la situation, au collègue à qui nous demandons quelque chose...

Comprendre rapidement quelles sont les priorités du comportement professionnel d'une personne rend les relations beaucoup plus harmonieuses et efficaces.

Au plus le comportement demandé par la fonction est proche de la personnalité de la personne, au plus cette dernière se sentira à l'aise.

Le test de personnalité mesure où se trouve l'énergie d'un 'candidat' et le test de comportement analyse vers quels domaines le 'candidat' focalise cette énergie.

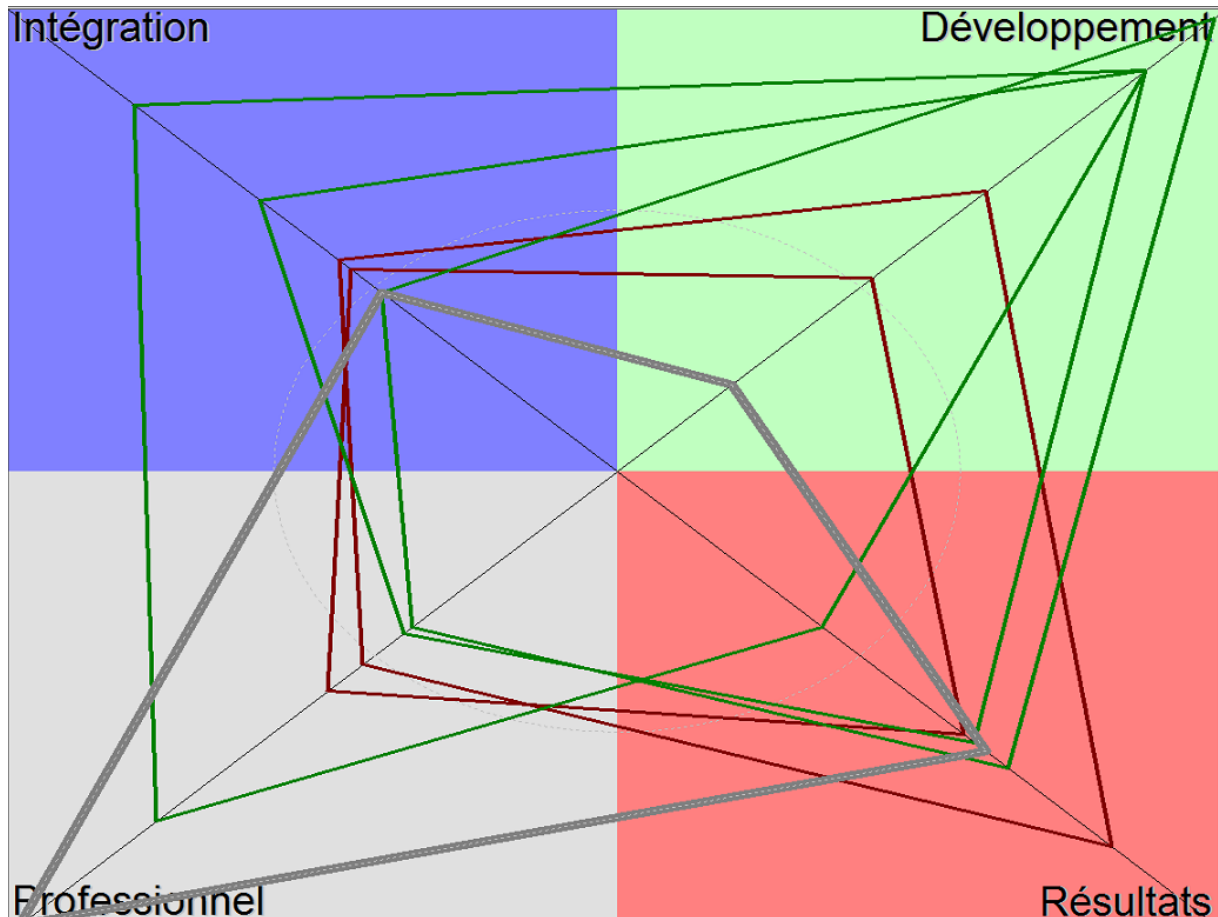
Le test de comportement Focus Profile est basé sur la théorie des types.

Quatre domaines sont analysés : les activités de base d'une organisation, les côtés humains et sociaux, les aspects intellectuels et stratégiques, la volonté d'aboutir à des résultats concrets.

Le profil du répondant est un quadrilatère de forme variable.

La comparaison graphique du profil des membres d'une équipe est très enrichissante lorsqu'on recherche une meilleure efficacité ou lorsqu'on veut faire évoluer des employés vers de nouvelles tâches.

Les fonctions du test comprennent l'analyse du comportement, le 360°, l'analyse d'équipe, le profil de comportement idéal pour une fonction, les complémentarités dans une équipe (exemple ci-dessous des profils des membres d'une équipe et du profil recherché, en gris, pour de nouvelles tâches).



Les graphiques sont simples à comprendre et sont un bon support lors d'études de réorganisation de départements ou pour valider une organisation existante.

D'un point de vue 'Dynamique', les informations fournies sont utilisées lors de workshops axés sur une meilleure communication au sein d'une organisation.

Le but de ces workshops est de prendre conscience du domaine dans lequel nous exerçons notre fonction et d'adapter notre comportement à la personne de qui nous attendons une action.

Que vous soyez responsable d'un service RH ou consultant, n'hésitez pas à nous contacter pour voir les bénéfices de ces outils dans le cadre de vos activités professionnelles.