



L'IMPACT DE LA PERSONNALITÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL

Nous définirons la personnalité comme un **ensemble de caractéristiques qui influencent notre cognition** (pensées), **nos motivations et nos comportements dans diverses situations**. C'est elle qui nous permet de nous conformer aux normes sociales, ce qui entraîne une adaptation de l'individu vis-à-vis de la société ou de l'organisation socio-professionnelle.

Dans la vie d'une entreprise, la personnalité est importante pour au moins trois raisons :

- **Quand on recrute une personne pour un poste, le candidat pourra toujours apprendre, développer ses compétences par la formation. Sa personnalité, elle, est beaucoup plus difficile à changer lorsqu'elle ne correspond pas au profil recherché**
- **Nous passons plus de 8 heures par jour avec nos collègues. Ce qui va déterminer la nature et le type de relations que nous avons, c'est la personnalité de chacun et non pas l'expérience ou les compétences professionnelles.**
- **Lorsque nous constituons des groupes de travail, ce sont les complémentarités et les compatibilités des personnalités qui permettent d'assurer le succès des projets..**

La personnalité c'est tout ce qui est propre à la personne, elle lui appartient, et tout ce qui fait qu'elle est elle-même. Ses traits, ou réflexes naturels, qui forment le caractère sont essentiels non seulement quand il s'agit de prédire comment des individus vont interagir entre eux mais aussi comment ils vont s'adapter aux tâches et responsabilités qui leur incombent. C'est l'ensemble de ces éléments qui vont définir la qualité des échanges, la manière dont les décisions sont prises et la capacité de travailler en équipe, d'être performant.

L'entreprise est un microcosme économique et social où les personnalités s'imbriquent pour délivrer des résultats et atteindre de hauts niveaux de performance. Comprendre la personnalité de quelqu'un à commencer par sa propre personnalité, c'est être capable de déterminer les sources de motivation ou de démotivation, les critères de décisions et l'environnement dans lequel l'individu peut s'épanouir. Les disputes, la froideur et le ressentiment ont à leur source les incompatibilités de personnalités entre collègues même si d'autres facteurs comme la mauvaise gestion, l'incompétence ou l'absence d'intégrité peuvent

exacerber les conflits.

Au-delà des théories et des analyses psychologiques, le test **MBTI** (Myers Briggs Test Indicator) que l'on appelle aussi **Indicateur de Personnalité Myers Briggs** (IPMB) est l'un des tests les plus utilisés au monde souvent dans les processus de recrutement ou de transition professionnelle. Le test est un outil qui sert à déceler le type de personnalité d'une personne.

Il n'y a pas de bonne ou mauvaise personnalité. Il y a tout simplement des personnalités plus adaptées à certaines situations que d'autres, plus adaptées à certains métiers que d'autres ou plus compatibles avec d'autres personnalités. Par ailleurs, des cabinets de coaching ou des Ressources Humaines utilisent également le test MBTI, dans un but d'accompagnement ou d'amélioration face à des situations particulières ou exceptionnelles. Cela permet de mieux comprendre les différences de chaque membre d'une équipe, pour les accepter mais aussi pour en tirer parti.

En tant que leader d'équipe, comprendre le type MBTI de chacun de vos collaborateurs *offre une clé pour débloquer la puissance de leur potentiel*. Chaque type a ses forces distinctives, ses sources de motivation, ses façons privilégiées de communiquer et de résoudre les problèmes. En saisissant ces préférences, vous pouvez optimiser le travail en équipe, valoriser la diversité et maximiser la productivité. Mieux, connaître votre propre type MBTI vous permet d'**améliorer votre leadership, en comprenant mieux vos forces, vos défis et vos relations avec votre équipe**.

Le test MBTI du nom des psychologues qui créèrent la matrice est un outil qui cartographie les fonctionnements humains en 16 profils. Ces 16 personnalités psychologiques diffèrent du fait de leurs préférences relatives sur 4 axes et ce sont les combinaisons de ces 4 préférences dont chacune reflète une opposition entre deux principes :

- **D'où tirez-vous votre énergie :**

Extraversion/Extrovert (E) ou Introversiion /Introvert (I)

- **Quel type d'information utilisez-vous spontanément:**

Sensation/Sensing (S) ou INTuition/INTuitive (N)

- **Quel processus utilisez-vous pour prendre vos décisions :**

Pensée/Thinking (T) ou Sentiment /Feeling (F)

- **Comment abordez-vous le monde qui vous entoure :**

Jugement/Judging (J) ou Perception/Perceiving (P).

Ces huit valeurs sont symbolisées par une lettre qui correspond à la première lettre du mot en anglais permettant de déterminer 16 types de personnalités représentés par 4 lettres à savoir (**ISTJ, ESTJ, ISTP, ESTP, ISFJ, ESFJ, ISFP, ESFP, INFJ, ENFJ, INFP, ENFP, INTP, ENTP, INTJ, ENTJ**) qu'un professionnel vous aidera à valider et décrypter pour mieux vous aider à comprendre et vous adapter aux situations pour une bonne prise de décision et une plus grande efficacité professionnelle et sociale.



MBTI		
Extraversion	E	Intraversion
le monde extérieur, les personnes, les choses	O rientation de l'énergie vers	Le monde intérieur, les idées, les états internes
Sensation	S	INTuition
démarche analytique, intérêt pour les faits, le présent	M odalités de perception	démarche globale, intérêt pour les possibilités, le futur
Pensée (T:Thinking)	T	Sentiment (F:Feeling)
logique, objectivité, application de principes	C ritères de décision	valeurs, subjectivité, intérêt pour les personnes
Jugement	J	Perception
organisation, méthode, planification	S tyle de vie	réactivité, spontanéité, adaptabilité

Imaginons la diversité humaine, chaque personne est unique et pourtant partage des points communs avec d'autres individus. Voilà le principe du type MBTI. Il décrit des modèles généraux de pensée et de fonctionnement qui guident nos interactions avec le monde, nos processus de décision, notre façon de nous ressourcer.

Les types de personnalité fournissent des détails cruciaux sur les préférences psychologiques des individus. En effet, **votre personnalité ne se résume pas à un code de 4 lettres. Chaque individu aura tendance à prendre des décisions en fonction de son profil MBTI (Pensée ou Sentiment) et non des conventions sociales.**

Les résultats au test MBTI sont illustrés par exemple avec des personnages historiques ou populaires tels que *Einstein INTP*, *Martin Luther King INFJ*, *Churchill ESTP*, *Kennedy ESFP*, *Mandela INFJ* et j'en passe. Chacun correspondant à un profil particulier en phase avec son vécu.

Dans une entreprise, notre relation avec l'acquisition, l'assimilation et le traitement de l'information sont différents. Certaines personnes sont capables de faire des liens rapides et abstraits entre les données disponibles, tandis que d'autres ont besoin de plus de supports visuels et d'exemples concrets démontrant comment l'idée serait transposée dans leur réalité quotidienne.

L'importance de la personnalité dans un cadre professionnel est qu'elle vous aide à définir la manière la plus efficace pour interagir avec vos collègues ou vos collaborateurs et de faire en sorte qu'ils se sentent à l'aise. Il est donc possible que vous soyez trop direct dans votre approche avec un collègue qui a besoin de se sentir impliqué et apprécié par-dessus tout. Ou peut-être que vous n'avez pas bien choisi vos mots quand vous avez fait une remarque drôle et innocente envers un collègue, qui a pu mal comprendre et se sent victime d'une attaque personnelle.

Encore une fois, comprendre la personnalité dans un cadre professionnel peut procurer de précieuses informations afin d'améliorer la communication et le travail en équipe en tenant compte des différences de personnalité entre les personnes pour :

- **Travailler plus efficacement avec celles susceptibles d'avoir une approche des problèmes et des décisions très différente de la vôtre**
- **Gérer votre travail et vos relations personnelles avec davantage de perspicacité et d'efficacité**
- **Comprendre vos préférences en matière d'environnement de travail, et identifier les activités où vous êtes plus à l'aise**
- **Gérer plus efficacement les conflits quotidiens et le stress généré par le travail et la vie.**

Sur un plan sociologique et plus particulièrement dans nos sociétés africaines, on distingue trois étapes dans la vie d'adulte (**le jeune adulte, le milieu de l'âge adulte et l'âge avancé**). A chacune correspond des attributs particuliers et une personnalité différente dont il faut tenir compte dans les relations sociales et professionnelles.

1. En tant que jeune adulte, l'individu s'est généralement découvert et sait ce qu'il veut être. Un sentiment d'identité personnelle s'est créé en même temps qu'un sentiment d'indépendance à l'égard des parents. C'est une période où l'on fonde une famille et pendant laquelle prédominent l'amour mature, le travail et la création de liens étroits avec certaines personnes. Le travail devient central pour développer une identité professionnelle, sociale et personnelle. L'inverse débouche sur l'isolement, la marginalisation, voire la déviance.



2. Au milieu de l'âge adulte, l'action et la créativité sont les éléments essentiels. Quand une personne a trouvé sa propre identité et acquis une conscience claire de ses capacités, conseiller et encourager la génération qui suit devient un nouvel intérêt. La socialisation organisationnelle, l'aide offerte aux nouveaux venus face aux frustrations de la vie dans l'entreprise est favorisée par le processus de générativité. A l'inverse de cette maturité professionnelle et sociale, se trouvent l'absorption en soi-même, la rumination, l'hostilité qui proviennent souvent d'une immaturité affective ou de l'inaptitude à entrer en rapport avec la génération suivante.



3. Le dernier stade du cycle de la vie humaine, l'âge avancé, est un temps de réflexion ou de sagesse. C'est une période pendant laquelle une personne est capable de prendre du recul, d'accepter les réalisations de sa vie, d'être à l'aise face à ces dernières et d'éprouver une certaine satisfaction du travail accompli. C'est seulement alors qu'il lui est possible d'atteindre un sentiment de sérénité. Si l'on ne parvient pas à cet état d'acceptation émotionnelle et si l'on perçoit sa vie comme une accumulation d'échecs ou d'occasions ratées, il se peut alors que l'amertume et le désespoir s'installent et rendent la vie et les interactions avec les autres en général plus difficiles.



En tant que leader, votre rôle est d'encourager la diversité et de bâtir une équipe solide, complémentaire et un environnement harmonieux pour le développement professionnel de chacun. Le MBTI est une carte qui vous aide à naviguer dans cette tâche complexe. Il vous offre un langage commun pour parler des différences de manière respectueuse et positive. Il encourage chaque membre de l'équipe à valoriser ses propres talents et ceux des autres.

Connaitre et Comprendre votre personnalité et celle des autres, c'est comme détenir une lanterne dans un tunnel. Cette lumière vous permet de voir les obstacles potentiels à la productivité de votre équipe et de trouver des solutions personnalisées. Imaginez avoir la capacité de comprendre les sources de stress pour chaque membre de l'équipe et d'adapter votre approche en conséquence. Ce sont là des éléments fondamentaux de la gestion du capital humain vers l'harmonie et la performance.