

## **La personnalité : un élément prédictif de la performance ?**

*72% des recruteurs ont recours aux tests de personnalité et 92% les trouvent pertinents..*

Ces résultats reflètent la démocratisation de l'évaluation de la personnalité, et avec elle l'importance que prend la personnalité dans le processus de recrutement. Monkey tie, leader du matching affinitaire pour le recrutement et la mobilité interne, a voulu mettre le doigt sur la corrélation entre la personnalité et la performance. Une étude réalisée grâce à Gilles d'Ambra-Azzopardi, psycho-sociologue et auteur à succès (*Nouveau manuel de manipulation, Réussir les tests psychotechniques...*)

*Monkey tie - Que révèlent réellement du candidat les tests de personnalité lors du processus du recrutement ?*

Gilles Azzopardi - Le marché de l'emploi étant de plus en plus concurrentiel, les entreprises sont aujourd'hui beaucoup plus exigeantes. Et, si certains critères objectifs, les diplômes, l'expérience, sont incontournables, les qualités humaines d'un candidat comptent autant, sinon plus, que sa technicité. D'une manière générale, les tests de personnalité servent de crible pour assigner « The right man to the right place » (littéralement, la bonne personne à la bonne place). A ce niveau, il s'agit de faire coller certains grands traits de caractère avec la spécificité d'un job. Par exemple, on attend plus d'ouverture d'esprit d'un créatif, d'un responsable de com ou d'un patron de R&D que d'un technico-commercial ou d'un ingénieur travaux. Mais les tests de personnalité permettent aussi une évaluation plus fine. Par exemple, le mode d'approche et de résolution des problèmes ou les capacités de prise de décision. C'est un bon procédé pour réduire le turnover des entreprises qui s'élevait en 2015 à 16,8%.

*Mt - Quel est le rôle des affects et des émotions dans la performance au travail ?*

GA - Essentiel comme dans la vie. Par exemple, l'on sait que la bonne humeur rend créatif. Il est préférable de se sentir joyeux quand on a une idée marketing à trouver. En revanche, un peu de tristesse est plus efficace pour se concentrer. Même la colère peut être bonne conseillère. Des chercheurs de l'Université de Californie ont montré qu'elle peut aider à se concentrer. On analyse mieux, par exemple, les arguments d'une conversation ou d'un dossier si on a été contrarié par autre chose quelques minutes auparavant. Nos émotions affectent ainsi nos performances comme nos relations, parfois en bien, mais souvent aussi en mal. Ce qui explique que les recruteurs sont aujourd'hui très sensibles à ce que l'on appelle « l'intelligence émotionnelle ».

*Mt - Un test de personnalité peut-il refléter les comportements professionnels d'une personne ?*

GA - Oui, complètement. Quand un test est pertinent, il permet de prédire un style de comportement professionnel, l'adaptation d'un candidat au poste, à l'équipe, voire même à une culture d'entreprise. Par exemple, on peut bien voir à partir d'un questionnaire de personnalité si quelqu'un restera performant en situation d'hostilité, en dépit du stress, des conflits ou des échecs.

*Mt - Y a-t-il une relation entre l'implication au travail et la performance ?*

GA - Oui, bien entendu. La conscience professionnelle, c'est ce qui fait toute la différence. Autrefois, on appelait ça l'amour du travail bien fait. Même si le job est sans intérêt, ennuyeux, pénible, peu gratifiant, etc. on le fait bien ! C'est une affaire de motivation et de persévérance, mais aussi de sens des responsabilités. Certains en ont plus que d'autres. La conscience professionnelle est aujourd'hui un incontournable des tests de recrutement.

*Mt - Les résultats d'un test de personnalité peuvent-ils indiquer le degré d'implication d'une personne*

*dans le travail ?*

GA - Non seulement, ils permettent de mesurer le degré d'implication dans le travail d'un candidat, plus ou moins élevé. Mais aussi, d'évaluer de manière plus fine différents traits de sa personnalité, par exemple son niveau d'organisation personnelle, son sens de l'efficacité, ses facultés d'anticipation des problèmes ou encore s'il est capable de s'investir dans des projets à long terme.

L'évaluation de la personnalité lors du recrutement permet donc de situer les capacités professionnelles d'un candidat sur un poste précis mais aussi d'aller au-delà des qualités techniques (CV, ...) d'une personne. Dans 90% des cas, les processus de recrutement prédictif permettent de réduire le turnover de façon significative et améliorent de 12% la performance opérationnelle des collaborateurs nouvellement recrutés.

Une optimisation de temps pour l'entreprise et une aubaine pour les candidats n'ayant pas un CV standard, ou au parcours en dents de scie.

### ***A propos de Monkey tie***

*Monkey tie est le leader du matching affinitaire pour le recrutement et la mobilité interne, à travers des solutions Saas dédiées pour les entreprises, mais également une plateforme grand public [www.monkey-tie.com](http://www.monkey-tie.com), qui ambitionne de donner à tous les mêmes chances de s'épanouir grâce au développement professionnel. Il s'agit donc de démocratiser et rendre collaboratifs les outils qui permettent de progresser dans sa carrière :*

- *Découvrir sa personnalité, grâce au Big5 - questionnaire de personnalité - et au Culture Fit - questionnaire de culture d'entreprise.*
- *Développer son potentiel, à l'aide de quiz et d'articles de coaching, proposés et validés de manière collaborative par les coaches et psychologues les plus reconnus.*
- *Accéder à des opportunités inédites avec la première base publique du marché caché de l'emploi, renseignée par les membres eux-mêmes sur un modèle collaboratif.*

*Monkey tie accompagne plus de 80 000 candidats et 1 600 entreprises dans 3 pays grâce à ses technologies de matching affinitaire.*