

Temps de lecture : 4''

Par Anne-Laure Joubaire

Peu utilisés chez les avocats, les tests de personnalité sont incontournables dans les grands cabinets anglo-saxons d'expertise comptable et d'audit ainsi que dans les cabinets de recrutement. Loin d'être des gadgets, ces outils ont prouvé leur efficacité tant pour le recrutement que pour le management ou développement personnel des collaborateurs.

LES DIFFERENTS TYPES DE TESTS

Avocat, diplomate, défenseur sont quelques-unes des [16 personnalités](#) types définies par l'un des tests les plus utilisés au monde, celui de Myers-Briggs ou MBTI. A l'aide de quelques questions, le test identifie 4 aspects dominants de votre personnalité : extroversion et introversion ; observation vs intuition ; réflexion ou sentiment ; jugement vs perception. Le rapport final décrit le comportement de la personnalité considérée vis à vis de son cercle familial, amical, professionnel ainsi que ses forces et faiblesses.

[Insight](#) est également reconnu de par le monde pour son exactitude et son efficacité. Basé sur les théories de Carl Jung, ce test aboutit à identifier des caractères dominants (créatifs, consensuels, experts, décideurs) selon un code couleur. Le rapport de 40 pages issu du test détaille l'environnement de travail idéal de la personne, les qualités managériales potentielles, ses forces et faiblesses. Plusieurs types de tests sont disponibles et incluent des recommandations pour progresser.

UNE AIDE AU RECRUTEMENT ET AU MANAGEMENT

Les tests de personnalité sont majoritairement utilisés lors des sessions de recrutement. Passés après réception des CV, ils permettent de donner une image plus objective du candidat et servent de base utile aux entretiens d'embauche. Ils peuvent également diversifier le recrutement en mettant en valeur des profils « moins brillants » sur le papier mais dotés d'une meilleure intelligence émotionnelle. Celle-ci est caractérisée par plusieurs éléments comme le contrôle de soi, de ses émotions, la loyauté, probité, empathie ainsi que la capacité à servir de mentor et à diriger. Selon l'expert Daniel Goleman, une **personne dotée d'une forte intelligence émotionnelle sera plus essentielle au succès d'une entreprise** qu'une autre dotée de meilleures expériences et QI.

Les résultats des tests permettront également de **réduire les biais induits par la méconnaissance mutuelle** entre le recruteur et la recrue. Ils pourront ainsi se rassurer (ou non) sur la compatibilité de la personne avec la culture de l'entreprise et de l'équipe. Ils peuvent également permettre d'identifier les objectifs, l'équipe, la commission ou **l'associé le plus compatible** avec le mode de fonctionnement de cette nouvelle recrue, qu'elle soit junior ou senior. Certains collaborateurs seront beaucoup plus performants sur le développement commercial tandis que les introvertis seront peut-être plus à l'aise sur des sujets d'ordre interne.

Ces tests peuvent être tout aussi utiles pour les personnes déjà en poste. Déterminer les traits dominants d'une personne et ce qu'elle n'est pas, aide à adapter son style managérial et à mieux décliner les objectifs à atteindre. Par ailleurs, une bonne exploitation de ces tests permet de **faciliter la synergie et la compréhension entre équipes**. Passer ce test de manière individuelle peut aussi être un moyen pour un collaborateur de déterminer les domaines et méthodes de management avec lesquels il se sent le plus à l'aise.

D'après une étude de D. Goleman, les entreprises utilisant les tests de personnalité lors des processus de recrutement ou de promotion ont réussi à **réduire leur taux de turn-over de quasiment 70% tout en augmentant la productivité à près de 140%**.

LES CONSEILS D'ELIOTT & MARKUS

Bien utilisés, les tests de personnalité peuvent donc être des outils efficaces de soutien au recrutement et management. Pour cela, il convient d'en encadrer la pratique :

- Le but de ces tests n'est pas d'opérer des miracles. Ils doivent **s'entendre dans un cadre global**, en appui à une décision de recrutement ou une formation en développement personnel. Par ailleurs il est essentiel d'insister au préalable sur la franchise requise : il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.
- Ils peuvent faire l'objet d'une **communication dédiée** sur le site internet de l'organisation. En effet, peu de cabinets le font et cela peut donc devenir un atout différenciant pour attirer des talents. Cela témoigne de la volonté de la structure de placer chacun au sein d'une équipe où il

se sente bien et où son potentiel pourra pleinement se déployer.

- Les tests devraient **toujours être communiqués** aux candidats et collaborateurs les passant, voire discutés entre équipes volontaires. Ils identifient en effet souvent des pistes d'amélioration et permettent de faciliter la communication interne. Une réunion dédiée avec la personne et/ou l'équipe en question contribuera à aplanir les incompréhensions potentielles et les attentes de chacun.

POUR ALLER PLUS LOIN

[Les recruteurs évaluent les «soft skills»](#)

[The Best Personality Tests for Lawyers](#), Podcast

[Use Personality Assessment for Better Hiring](#)