

TESTS DE PERSONNALITE NON VALIDES

Pourquoi les tests de personnalité ne sont-ils pas valables ?

Les tests ne peuvent prédire la façon dont une personne travaille en équipe ni comment elle développe ses capacités à travailler en équipe au fil du temps. Le test ignore le changement et l'adaptabilité : il ne tient pas compte du fait que vous soyez extraverti, sauf si vous êtes en compagnie de personnes extraverties, auquel cas vous devenez généralement réservé et timide.

EXEMPLE POUR LE RECRUTEMENT

Si vous choisissez d'utiliser des tests de personnalité dans le processus de recrutement ou à des fins de développement, vous devez savoir ce que vous faites.

Il est essentiel de connaître au minimum les limites des tests, le type de tests de connaissances qu'ils permettent et d'être conscient des illusions qui y sont associées. Si elles ne sont pas examinées attentivement, ces illusions peuvent coûter cher à long terme.

Les inconvénients des tests de personnalité : les gens ne sont pas des machines

Pour certains dirigeants, les tests de personnalité procurent un sentiment de contrôle sur le recrutement et le développement de l'entreprise. Ils offrent la promesse de remettre de l'ordre dans une réalité autrement chaotique et présentent des tableaux ordonnés à utiliser comme pièces du puzzle organisationnel plus vaste.

Le type de contrôle que promettent les tests est cependant largement surestimé. En effet, en externalisant leur intelligence et leur jugement pratique vers des indicateurs quantitatifs, les dirigeants risquent fort de renoncer au contrôle qu'ils recherchent initialement.

Les tests de personnalité n'apportent pas de connaissances objectives et précises applicables à tous les niveaux de la chaîne de valeur. Ce sont des outils, et même des outils très rudimentaires. Ils utilisent des catégories et des typologies souvent en décalage avec les situations et le contexte quotidiens. De plus, ils le font souvent de manière si grossière et simpliste qu'ils passent à côté des dimensions essentielles à prendre en compte lors du recrutement et de l'organisation. Pourquoi ? Parce que les humains ne sont pas des machines, même si les tests le supposent.

Les tests de personnalité sont une mauvaise stratégie

Les tests de personnalité seraient une excellente idée si les gens étaient des machines, car les traits et les typologies individuels pourraient être facilement expliqués, cartographiés et organisés.

Les machines sont compliquées et non complexes ; ce sont des compilations de fonctions et d'algorithmes, tous destinés à des fins spécifiques et à des causes tout aussi spécifiques.

Si les humains présentent un comportement algorithmique et animal, ce ne sont pas ces scripts mécaniques qui font de nous des êtres humains. En tant qu'espèce, nous nous

©<https://managemagazine-com.translate.goog/article-bank/why-personality-tests-are-bad-and-a-pitfall-of-strategic-leadership-and-management>

caractérisons par notre nature profonde d'êtres complexes, dotés d'un potentiel permanent de changement et de mutation, transformant toute activité en une affaire d'évolution imprévisible et turbulente.

C'est pourquoi la stratégie est un art qui transforme les problèmes complexes, les turbulences et les « unk unks » (inconnus) en actions judicieuses. Les meilleurs leaders stratégiques font appel à leur courage et à leur créativité brute (et parfois à la chance pure) pour saisir toutes les opportunités, souvent sans certitude de succès, mais avec une conviction profonde et une grande endurance.