



Dimensions de la Personnalité, Motivations et Système de valeurs: étude sur le personnel navigant commercial

أبعاد الشخصية والدوافع والقيم: دراسة على طاقم الطائرة

Personality dimensions, motivations and values system: a study on cabin crew

Dr. Mohamed Adjrad

Université d'Alger 2

Date de soumission: 24-09-2019- Date d'acceptation: 12-04-2021-

Date de publication : 06-11-2022

ملخص

تمثل أبعاد الشخصية موارد الفرد الخاصة، والإمكانات التي سيضعها في خدمة نشاطه المهني. يتم تأكيد الشخصية أكثر أو أقل حسب العمر. في حالة الشاب، يجب أن نسأل أنفسنا دائماً ما إذا كان قد وصل بالفعل إلى مرحلة النضج الكامل. القيم هي القوى المحركة، ومصادر الدافع أو التعبئة التي تلهم إلى حد كبير ردود فعل وسلوكيات الفرد في العمل. جريت هذه الدراسة كجزء من تقييم نفسي على مجموعة من سبعة (07) أشخاص، بهدف تسليط الضوء على الارتباط بين أبعاد الشخصية والقيم (الشخصية والشخصية). لهذا، استخدمنا اختباراً من أحسن الاختبارات وأكثرها استخداماً في العالم وهو "SOSIE"، إنه اختبار لشخصية بامتياز.

أظهرت النتائج أن أبعاد الشخصية والقيم هي مؤشر فعال للنجاح المهني ولكن أيضاً، يتم توجيه الشخص استناداً إلى نظام قيمه وسماته الشخصية.

الكلمات الدالة: اختبار الشخصية (SOSIE): الفحص النفسي؛ ابعاد الشخصية؛ القيم.

Résumé

Les dimensions de personnalité représentent les ressources propres de l'individu, les potentialités qu'il mettra au service de son activité professionnelle. La personnalité est plus au moins affirmée selon l'âge. Aussi doit-on toujours, dans le cas d'un sujet jeune notamment, se demander s'il a déjà atteint sa pleine maturité. Les valeurs sont des éléments moteurs, des sources de motivation ou de mobilisation qui inspirent largement les réactions et les comportements de l'individu au travail. L'environnement permet la satisfaction de certaines attentes. Parfois, il la freine. Les performances et la réussite dans le travail s'en trouvent affectées.

Cette étude a été menée dans le cadre d'une évaluation psychologique sur un groupe de sept (07) personnels navigants aériens, dans le but de mettre en valeurs la conjugaison entre les dimensions de la personnalité et les valeurs (personnelles et interpersonnelles). Pour cela, nous avons utilisé un test de renommé internationale à savoir le « SOSIE », c'est un test de personnalité par excellence. Les résultats ont montré que les dimensions de la personnalité et les valeurs sont un très bon indicateur de la réussite professionnelle mais aussi, la personne s'oriente en se basant sur son système de valeurs et ses traits de personnalité.

Mots-clés: examen psychologique; dimensions de la personnalité; systèmes de valeurs; test sosie.

Abstract

Personality dimensions represent the individual's own resources, the potentialities that he will put at the service of his professional activity. Personality is more or less affirmed according to age. Therefore, we must always, in the case of a young person in particular, ask ourselves if he/she has already reached full maturity. Values are driving forces, sources of motivation or mobilization that largely define and determine the reactions and behaviors of the individual at work. The environment allows the satisfaction of certain expectations. Sometimes it slows it down. As a result, performance and success in the workplace are affected. This study was conducted as part of a psychological assessment on a group of seven (07) aircrew, with the aim of highlighting the combination of personality dimensions and values (personal and interpersonal). For this, we used an internationally renowned test, namely the "SOSIE"; it is a personality test par excellence. The results showed not only that personality dimensions and values are very good indicators of career success, but also that a person is oriented according to their values system and their personality traits.

Keywords: psychological test; personality dimensions; values system; SOSIE test.

Introduction

Le test de personnalité *SOSIE* est l'outil de référence des recruteurs. Il permet de dresser le profil d'un candidat en évaluant à la fois son comportement professionnel mais aussi sa motivation. Ainsi, il aide le psychologue à vérifier l'adéquation entre les caractéristiques du poste et l'environnement professionnel, et les attentes et la personnalité de l'individu.

SOSIE est un outil d'évaluation de la personnalité et du système de valeurs créé en 1991 par les *ECPA* (Editions du Centre de Psychologie Appliquée), diffusé et distribué exclusivement en Algérie par le Centre de Recherche,



d'Édition et d'Applications Psychologiques (CREAPSY), son utilisation requiert une formation obligatoire. *SOSIE* est issu du regroupement de trois tests élaborés par M.L.V. Gordon, psychologue américain.

Dans sa configuration actuelle, *SOSIE* aide à évaluer 9 traits de personnalité, 12 valeurs et 4 styles de comportement à l'aide d'une seule épreuve.

9 traits de personnalité: représentant les ressources d'un individu, ses potentialités mises au service de son activité professionnelle (sociabilité, dynamisme, curiosité d'esprit, persévérance, ascendance, estime de soi, stabilité émotionnelle, circonspection, acceptation des autres)

12 valeurs: ce sont les éléments moteurs qui inspirent les réactions et les comportements des personnes (challenge personnel, goût du pouvoir, conformisme, matérialisme, considération sociale, liberté d'action, variété nouveauté, recherche d'approbation, organisation/méthode, implication /décision, intérêt pour les autres, clarté des objectifs). 4 styles de comportement mis en évidence par des analyses factorielles et fortement liés à des types de management:

- Stabilité et structure
- Pouvoir et activité
- Ouverture et contrôle
- Désintéressement et conviction

Combinant deux approches complémentaires, le comportement et les motivations, *SOSIE* favorise une connaissance dynamique et approfondie des personnes.

1. Présentation du test

1.1 Administration du test

- Passation: individuelle ou collective
- Durée de passation: en moyenne 45 minutes.
- Temps de correction : Correction informatisé, affichage immédiat des résultats sur PC.
- Public : Les adultes.

SOSIE comprend 98 groupes de propositions. Pour chaque groupe, il existe 3 à 4 phrases. Le candidat doit obligatoirement choisir celle qui est la plus ressemblante puis celle qui lui ressemble le moins.



Il valide ses réponses en le saisissant sur un ordinateur, puisque le logiciel de passation du test puis de correction est installé sur l'ensemble du PC. Les résultats sont automatiquement calculés et retranscrits en temps réel.

La restitution des résultats auprès du candidat et leur interprétation peuvent donc se dérouler immédiatement après la passation de *SOSIE*.

Dans le cadre d'un recrutement, cette restitution permet d'approfondir l'entretien en faisant réagir le candidat sur ses résultats.

1.2 Construction et étalonnage

Les normes françaises ont été établies sur une population de 21341 personnes de toute provenance géographique, en situation professionnelle d'évaluation (recrutement, outplacement, ...).

SOSIE fait régulièrement l'objet de réactualisations. Le test présente également l'avantage de 12 étalonnages spécifiques permettant de situer chaque candidat par rapport à ses pairs (comptabilité, techniciens, employés, commerciaux, cadres, encadrement de plus de 3 personnes, RH, jeunes diplômés scientifiques, jeunes diplômés gestion, ouvriers, informaticiens, administratifs). La construction de *SOSIE* permet de contrôler les stratégies de réponses mises en place par les candidats pour donner une image valorisante de soi.

2. Méthode et outils

2.1 Méthode

Cette étude a été menée dans le cadre d'une évaluation psychologique de sept (07) candidats qui postulent pour un poste d'un cadre supérieur dans une entreprise nationale de renommée internationale.

Ce poste en question à savoir le personnel commercial navigant exige entre autres, un niveau élevé de labilité intellectuel qui se caractérise par la présence permanente de l'attention, la concentration, le raisonnement spatial, l'orientation temporo-spatial, mais aussi d'un niveau très élevé de l'équilibre psychique (de la personnalité) qui se traduit par la stabilité émotionnelle, la persévérance, esprit de commandement...etc.

Une batterie de tests psychologiques très variées et riche a été administré d'une manière collective aux sept candidats toute en respectant la situation dite «Expérimentale » c'est-à-dire dans les mêmes conditions pour tout le monde. Parmi ces tests on trouve :

- Les tests d'intelligence générale
- Les tests d'aptitudes spécifiques



- Les tests de stress
- Les tests de personnalité, dans lesquels on trouve le test « SOSIE »
- Le test « SOSIE » comme on l'a définie et présenté précédemment est un test de personnalité de renommé internationale et adopté par beaucoup de cabinet de consulting et de conseil, il est très utilisé dans le domaine d'évaluation des personnes dans le cadre du recrutement, orientation, bilan de compétence, développement personnel et coaching.

Le test « SOSIE » est unique de son genre car il évalue à la fois les traits de personnalité et le système de valeurs (personnelles et interpersonnelles), de ce fait l'interprétation des résultats se fait par la configuration entre les deux, en se référant aux étalonnages qui sont donnée dans le manuel mais aussi aux différents profils types qui sont le résultat de différents analyses factorielles entre les valeurs et les traits de personnalité. Certes ces configurations sont purement statistiques mais elles peuvent nous donner des informations précieuses sur la conjugaison entre les valeurs et les traits de personnalité chez la même personne.

2.2 Echantillon

Le groupe de cette étude est constitué de sept (07) hommes, âgé entre 21 et 32 ans, tous d'un niveau universitaire élevé (bac +5) et diplômé du centre national de la navigation aérienne. Le choix du sexe masculin n'était pas fait au hasard car le poste en question est dominé par le sexe masculin.

3. Résultats et discussion:

3.1 Catégorisation des dimensions de la personnalité

Nous avons choisi de présenter les résultats sous forme d'illustration de trois cas parmi les sept. Nous allons présenter dans chaque cas ce qui suit:

Les dimensions personnelles: Cet axe regroupe cinq traits de personnalité:

- Ascendance
- Stabilité émotionnelle
- Estime de soi
- Dynamisme
- Persévérance

Le aspirations: Cet axe regroupe cinq valeurs : Challenge personnel - Considération social- Liberté d'action - Variété/nouveauté - Intérêt pour les autres



Le travail : Cet axe regroupe deux traits de personnalité :

- Circonspection - Curiosité d'esprit.

Et quatre valeurs :

- Matérialisme - Implication / décision - Organisation / méthode - Clarté des objectifs

Les Echanges : Cet axe regroupe deux traits de personnalité :

- Sociabilité - Acceptation des autres

Et trois valeurs : -Recherche d'approbation - Conformisme - Gout du pouvoir

Les styles de comportements

Style- A-: Stabilité et structure .

Style – B - : Pouvoir et activité

Style-C- : Ouverture et contrôle. S

tyle – D- : Désintéressement et convictions

Tableau n°1: Résultats du test « SOSIE » des trois (03) illustration.

		CAS N° 1		CAS N° 2		CAS N° 3	
		NB	NS	NB	NS	NB	NS
AXE1 : Dimensions personnelles	Ascendance	19	2	12	0	26	6
	Stabilité Emotionnelle	22	3	25	5	28	6
	Estime de soi	86	2	78	2	104	6
	Dynamisme	22	2	26	4	26	4
	Persévérance	27	4	25	3	31	7
AXE2: Aspirations	Challenge personnel	17	5	13	3	15	4
	Considération social	13	8	17	10	15	9
	Liberté d'action	13	3	13	3	7	0
	Variété/nouveauté	8	3	10	4	3	0
	Internet pour les autres	21	7	13	3	16	4
AXE3 : Travail	Circonspection	20	2	22	3	29	6
	Curiosité d'esprit	21	2	21	2	30	6
	Matérialisme	11	5	6	1	18	8
	Implication/Décision	12	3	14	4	8	1
	Organisation/méthode	24	9	24	9	23	8
	Clarté des objectifs	15	2	20	5	20	5
AXE4 : Echanges	Sociabilité	18	3	16	2	19	19
	Acceptation des autres	23	4	19	2	27	27
	Recherche d'approbation	11	4	15	6	12	12
	Conformisme	19	6	21	7	22	22
	Goût du pouvoir	13	2	11	2	18	18

Le tableau N° 1 indique les résultats des neuf (09) traits de personnalité, des six (06) valeurs personnelles et de six (06) valeurs (interpersonnelles), les



résultats sont présentés avec les Notes brute (NB) qui sont transformés en notes standards (NS) en classe (Etalonnage en 11 classe).

3.2 Illustration des cas : Cas d'Ali, Age : 25 ans

3.2.1 Les axes

- Axe 1: Dimensions personnelles

Cet axe est composé de quatre dimensions de personnalité permettant de comprendre les comportements les plus significatifs d'Ali et identifie les ressources personnelles sur lesquelles il peut s'appuyer dans sa vie professionnelle. On pourrait cependant faire les hypothèses suivantes qui restent à prendre avec précaution.

Dans un groupe, ALI n'a pas tendance à se mettre en avant, à prendre la parole, à chercher à influencer les autres. Il pourrait éventuellement avoir des difficultés à s'affirmer et à faire valoir ses intérêts, ses idées, quand il doit s'exprimer oralement face à plusieurs personnes. Cela peut être le signe d'un manque de confiance en soi ou simplement d'une personnalité plutôt réservée.

ALI fait preuve d'émotivité et de sensibilité qui lui donnent probablement un côté attachant. Néanmoins, éventuellement nerveux et tendu, il pourrait se montrer inquiet et d'humeur instable. Il pourrait perdre ses moyens face à des situations difficiles et assez mal supporter la frustration et le stress.

ALI n'aime probablement pas se sentir bousculé et préfère travailler à son rythme. Son tonus et sa résistance physique ne sont peut-être pas très forts. Il pourrait éventuellement se montrer fatigable: le rythme de travail ne sera alors pas très soutenu ou, du moins, sera assez inégal.

ALI mènera à bien ses tâches si elles ne sont pas trop répétitives, s'il est intéressé et s'il ne rencontre pas trop de difficultés. Dans le cas contraire, il pourrait abandonner ou ne pas aller au fond des choses. S'il occupe une fonction d'encadrement, il déléguera volontiers les tâches administratives ou liées à la production.

Axe 2: Aspirations

Cet axe est composé de cinq dimensions liées aux motivations ou aux valeurs qui sont importantes pour ALI. Il se sentira d'autant plus motivé et épanoui dans son travail que celui-ci lui permettra de satisfaire ses aspirations, ses intérêts et qu'il partagera les valeurs de l'entreprise.



ALI fait preuve d'une certaine exigence vis-à-vis de lui-même et de son travail et ne manque pas d'ambition personnelle. Mais il se montre réaliste sur ses capacités et ne cherche pas systématiquement la difficulté ou les défis à relever.

ALI attache de l'importance à la considération et aux égards que peut procurer une position sociale élevée. Il souhaite être connu ou reconnu. Il est probablement motivé par un statut valorisant, par les éloges ou par le respect que les autres peuvent lui montrer.

ALI est peu soucieux de son indépendance et ne cherche pas particulièrement à se sentir libre dans ses activités. Il recherche volontiers les conseils et l'appui de son environnement. Il préfère sans doute travailler en équipe ou appliquer des méthodes existantes. Il accepte probablement bien les contraintes qui peuvent lui être imposées.

ALI semble peu tourné vers le changement, la diversité ou la nouveauté. Il est sans doute assez attaché à ses habitudes. Il n'est probablement pas très attiré par ce qui peut lui paraître aventureux ou dangereux. Ses comportements sont sans doute assez prévisibles et il pourrait avoir quelques difficultés à s'adapter aux situations nouvelles.

ALI valorise la générosité et l'esprit de solidarité. Il recherche les occasions d'aider les autres et se préoccupe de leurs difficultés et de leurs intérêts. Il est important pour lui de rendre service. Il pense probablement plus aux autres qu'à lui-même.

Il est possible cependant que cet intérêt pour les autres ne transparaisse pas toujours dans son comportement.

Axe 3: Travail

Cet axe est composé de six dimensions: deux dimensions évaluent la personnalité, les autres dimensions sont liées aux motivations. Cet axe donne des informations sur la manière dont ALI remplit sa fonction et sur ce qui est important pour lui.

ALI a tendance à se lancer dans l'action, sans toujours prendre le recul nécessaire, et à faire les choses sur l'inspiration du moment. Il pourrait éventuellement manquer de prudence.

Si ce comportement peut présenter des avantages dans une activité de création ou d'innovation, il n'est pas sans risque quand la fonction exige de la rigueur, de la méthode et de la continuité.



Peu attiré par les discussions intellectuelles, les débats, la résolution de problèmes complexes, ALI est plus à l'aise dans ce qu'il connaît. Plutôt pragmatique, il ne complique pas les choses et agit sans se poser trop de questions.

Il préfère probablement l'exécution ou l'action à la conception ou à la découverte et s'en remet volontiers à des approches connues et éprouvées. Il pourrait éventuellement manquer de créativité ou avoir tendance à simplifier.

Sans être très matérialiste, ALI ne néglige pas complètement les retours concrets et financiers de ses actions. Il est capable de s'investir sur le long terme mais n'oublie pas les notions de rentabilité, d'efficacité, de rendement.

ALI ne semble pas privilégier les situations où il faut décider seul en fonction de ses convictions personnelles. Il préfère peut-être solliciter les points de vue extérieurs ou éventuellement s'en référer à sa hiérarchie.

Quand il doit prendre une décision, il cherche à relativiser son point de vue et à ne pas accorder une importance prépondérante à ses propres convictions. Attaché à l'ordre, aux procédures, aux méthodes, aux règles organisationnelles, ALI aime les cadres structurés où tout est prévu et bien organisé. Il a sans doute tendance à développer une approche systématique dans sa manière de travailler.

Il lui serait probablement difficile de travailler dans un environnement peu structuré. Un tel attachement à l'organisation pourrait l'amener à manquer de souplesse dans sa manière de faire et, éventuellement, le rendre dépendant de la structure dans laquelle il travaille. Travailler sans que les buts poursuivis soient clairement définis.

Il n'est sans doute pas focalisé sur une tâche précise, préférant adopter une vision plus généraliste. Les évolutions de stratégie ou d'orientation ne lui font pas peur.

Axe 4: Echanges

Cet axe est composé de cinq dimensions : deux dimensions évaluent la personnalité, trois dimensions sont liées aux motivations ou aux valeurs. Cet axe donne des informations sur la manière dont ALI mènera ses relations avec les autres et sur ce qu'il valorisera dans ses contacts.



Probablement pas très extraverti, ALI n'est pas très à l'aise dans les groupes importants ou dans les situations de représentation. Il peut avoir tendance à limiter ses contacts et à préférer les relations en face à face ou en petit comité.

ALI est capable de faire preuve de tolérance et de respecter les avis et les conceptions des personnes avec lesquelles il travaille. Néanmoins, il ne manque pas d'esprit critique et peut prendre de la distance face à l'opinion des autres.

ALI ne cherche pas spontanément l'approbation, le soutien et les encouragements de son environnement. Néanmoins, dans les situations critiques, il ne négligera pas l'apport et l'aide que les autres peuvent lui apporter. Il n'est pas non plus complètement insensible à l'ambiance et au climat.

ALI n'accorde pas une importance fondamentale au respect des conventions et des normes sociales. Il n'est sans doute pas très conformiste. Néanmoins, il ne se montre pas provocateur.

ALI semble peu attacher à son pouvoir personnel et ne cherche probablement pas les positionnements ou les situations où il peut faire preuve d'autorité et influencer les autres.

Il ne cherche pas les responsabilités importantes et n'entre pas volontiers en compétition pour le pouvoir et la prise de décision. Il accepte sans doute facilement la compétence et l'autorité des autres

3.2.2 Les styles de comportement professionnels dans le SOSIE

Les dimensions analysées précédemment peuvent être regroupées en quatre styles professionnels. Ces styles sont une indication de la manière dont ALI se comporte dans son milieu professionnel, que ce soit en termes d'action, de communication, de management, etc. Ces styles donnent aussi une indication sur les environnements dans lesquels il sera plus ou moins à l'aise.

Ces quatre styles sont:

- Stabilité et Structure
- Pouvoir et Activité
- Ouverture et Contrôle
- Désintéressement et Convictions.



- **Stabilité et Structure:** C'est le style privilégié des personnes qui préfèrent les organisations structurées où règnent méthodes, procédures et contrôle. Ces personnes sont, en général, assez à l'aise dans les grandes entreprises, les grandes institutions ou dans des fonctions ayant une composante organisationnelle ou administrative assez forte. Plutôt stables et assez contrôlées, elles ne prennent généralement pas de risques inutiles. Elles préfèrent avoir des objectifs assez clairs et ne cherchent pas systématiquement la nouveauté ou le changement.
- **Pouvoir et Activité:** C'est le plus souvent le style que privilégient les personnes qui sont à l'aise dans les situations de management ou d'encadrement. Ces personnes aiment avoir de l'influence ou de l'autorité sur leur environnement et peuvent se sentir un peu frustrées si elles ont un rôle qui leur paraît secondaire. Elles se montrent généralement plutôt actives, entreprenantes et persuasives. Elles ne recherchent pas beaucoup le soutien ou l'encouragement des autres. Le plus souvent, elles possèdent de bonnes capacités relationnelles.
- **Ouverture et Contrôle:** C'est le seul style qui ne soit composé que de dimensions liées à la personnalité et dans lequel n'entrent pas de dimensions liées aux motivations ou aux valeurs. Ce style est celui des personnes qui se montrent volontiers des médiatrices, des négociatrices dans les entreprises. Ce sont, en général, des personnes qui s'adaptent assez facilement à des environnements différents. Elles font à la fois preuve d'ouverture, tant sur le plan intellectuel que sur le plan humain, et de contrôle de leurs actions comme de leurs émotions.
- **Désintéressement et Convictions:** C'est le seul style qui ne soit composé que de dimensions liées aux motivations ou aux valeurs et dans lequel n'entrent pas de dimensions liées à la personnalité. Ce style est celui des personnes pour lesquelles il est important de travailler dans un contexte où leurs motivations peuvent être satisfaites et leurs valeurs partagées. Dans ce style, on trouve des personnes pour qui les valeurs de partage, de générosité, mais aussi de convictions, d'engagement, de défis sont importantes. Ce sont, en général, des personnes qui n'ont pas besoin de beaucoup de retours, à titre personnel : elles ne cherchent pas (ou peu) à être reconnues socialement, à tirer des avantages matériels de leurs actions, à être aidées ou soutenues. Ces quatre styles sont ceux que l'on retrouve le plus fréquemment dans l'entreprise. Néanmoins, ils ne sont pas exhaustifs et certaines personnes peuvent se positionner



différemment, avoir un style à elles plus personnel, moins "classique", moins "habituel". Certaines personnes peuvent aussi adopter plusieurs styles.

- **Style professionnel et comportemental d'ALI:** Les styles privilégiés d'ALI sont à la fois "Stabilité et Structure" et "Désintéressement et Convictions". Ces styles ne sont cependant pas très marqués chez lui. Il est probable qu'il apprécie les environnements structurés, organisés et les fonctions qui demandent de la méthode et du contrôle. Il est également important pour lui que son environnement professionnel partage ses valeurs de générosité, d'empathie, d'implication et de sens du défi.

Conclusion de l'illustration de ALI

Le profil de personnalité de Ali montre que c'est une personne qui préfère travailler à son rythme et dans le calme, il n'aime pas probablement se sentir bousculé(e) et devoir travailler, trop souvent, dans l'urgence. C'est une personne Prudente, et ne se lance dans l'action qu'après avoir mûrement réfléchi aux conséquences de ses actes et de ses décisions. Il évite de prendre des risques et fait preuve de beaucoup de recul. Par rapport aux valeurs et motivations il souhaite vivement pouvoir exprimer sa générosité et son esprit de solidarité dans son travail.

3.3 Illustration: CAS de Omar I, Age : 24 ans

3.3.1 les axes

Axe I: Dimensions personnelles

Cet axe est composé de quatre dimensions de personnalité permettant de comprendre les comportements les plus significatifs d'OMAR et identifie les ressources personnelles sur lesquelles il peut s'appuyer dans sa vie professionnelle.

Dans un groupe, OMAR n'a pas tendance à se mettre en avant, à prendre la parole, à chercher à influencer les autres. Il pourrait éventuellement avoir des difficultés à s'affirmer et à faire valoir ses intérêts, ses idées, quand il doit s'exprimer oralement face à plusieurs personnes. Cela peut être le signe d'un manque de confiance en soi ou simplement d'une personnalité plutôt réservée.

Ce comportement, un peu en retrait, pourrait, dans certaines situations, l'entraîner à être passif dans un groupe ou à se laisser facilement influencer.



D'une façon générale, OMAR fait face aux situations de la vie courante, en contrôlant ses émotions et son affectivité. Il est cependant assez sensible et pourrait, éventuellement, perdre ses moyens dans les situations qui lui semblent stressantes, frustrantes ou difficiles.

OMAR ne manque ni de tonus ni d'énergie et il peut se montrer actif et assez rapide si les conditions sont favorables ou s'il se sent motivé. Dans certaines situations, il peut cependant avoir besoin d'être stimulé et encouragé pour soutenir un bon rythme d'activité.

Face à certaines tâches qui lui paraissent fastidieuses et répétitives, OMAR peut manquer d'assiduité et d'implication. Il pourrait avoir des difficultés à aller au fond des choses et manquer de rigueur et de suivi s'il n'est pas intéressé ou s'il rencontre des obstacles ou des occasions de distraction. S'il occupe une fonction d'encadrement, il est probable qu'il délègue facilement ce type de tâches.

Axe II - Aspirations

Cet axe est composé de cinq dimensions liées aux motivations ou aux valeurs qui sont importantes pour OMAR. Il se sentira d'autant plus motivé et épanoui dans son travail que celui-ci lui permettra de satisfaire ses aspirations, ses intérêts et qu'il partagera les valeurs de l'entreprise.

OMAR semble assez peu stimulé par la difficulté, le dépassement de soi, les défis. L'ambition personnelle ne semble pas être pour lui un moteur important. Le rapport au travail est plus marqué par une approche réaliste des tâches à accomplir que par la volonté personnelle d'évoluer.

OMAR attache de l'importance à la considération et aux égards que peut procurer une position sociale élevée. Il souhaite être connu ou reconnu. Il est probablement motivé par un statut valorisant, par les éloges ou par le respect que les autres peuvent lui montrer.

Un tel besoin de considération pourrait l'entraîner à privilégier les situations qui le mettent en valeur ou des contextes qui ont un certain prestige à ses yeux, quels que soient le contenu ou l'intérêt de l'activité.

OMAR est peu soucieux de son indépendance et ne cherche pas particulièrement à se sentir libre dans ses activités. Il recherche volontiers les conseils et l'appui de son environnement. Il préfère sans doute travailler en équipe ou appliquer des méthodes existantes. Il accepte probablement bien les contraintes qui peuvent lui être imposées.



Sans être particulièrement attiré par la nouveauté et la diversité, OMAR s'adapte sans réelles difficultés aux changements. S'il ne lui déplaît pas d'avoir des activités variées, il peut accepter dans une certaine mesure des tâches habituelles ou répétitives.

OMAR semble plus préoccupé par ses propres centres d'intérêts que par les difficultés que peuvent rencontrer les personnes qui l'entourent. Il n'accorde sans doute pas beaucoup d'importance à leurs besoins ou à leurs préoccupations. L'entraide, le soutien aux autres, le fait de rendre service ne semblent sans doute pas être des valeurs importantes pour lui.

Néanmoins, il peut se montrer agréable et ouvert dans ses échanges.

Axe III: Travail

Cet axe est composé de six dimensions: deux dimensions évaluent la personnalité, les autres dimensions sont liées aux motivations. Cet axe donne des informations sur la manière dont OMAR remplit sa fonction et sur ce qui est important pour lui.

OMAR a tendance à se lancer dans l'action, sans toujours prendre le recul nécessaire, et à faire les choses sur l'inspiration du moment. Il pourrait éventuellement manquer de prudence.

Si ce comportement peut présenter des avantages dans une activité de création ou d'innovation, il n'est pas sans risque quand la fonction exige de la rigueur, de la méthode et de la continuité.

Peu attiré par les discussions intellectuelles, les débats, la résolution de problèmes complexes, OMAR est plus à l'aise dans ce qu'il connaît. Plutôt pragmatique, il ne complique pas les choses et agit sans se poser trop de questions.

Il préfère probablement l'exécution ou l'action à la conception ou à la découverte et s'en remet volontiers à des approches connues et éprouvées.

Il pourrait éventuellement manquer de créativité ou avoir tendance à simplifier.

Assez détaché des valeurs matérielles, OMAR se montre peu intéressé par les retours concrets ou financiers et pourrait avoir tendance à privilégier le long terme.



L'efficacité et le côté pratique des choses ou des actions ne sont pas très importants pour lui. Il accorde une importance relative aux biens matériels.

Un tel détachement pourrait l'amener à négliger la rentabilité, les retours sur investissements ou l'efficacité du travail.

Sans négliger ses propres convictions et son engagement personnel, OMAR aura cependant tendance à solliciter l'avis des autres avant de prendre une décision. Il n'est probablement pas complètement à l'aise quand il doit prendre des décisions dans l'instant ou faire des choix très personnels.

Attaché à l'ordre, aux procédures, aux méthodes, aux règles organisationnelles, OMAR aime les cadres structurés où tout est prévu et bien organisé. Il a sans doute tendance à développer une approche systématique dans sa manière de travailler.

Il lui serait probablement difficile de travailler dans un environnement peu structuré.

Un tel attachement à l'organisation pourrait l'amener à manquer de souplesse dans sa manière de faire et, éventuellement, le rendre dépendant de la structure dans laquelle il travaille.

OMAR préfère savoir où il va et avoir des objectifs assez clairs. Il peut néanmoins travailler et avancer même si les objectifs ne sont pas très précis et il est capable de s'adapter aux évolutions de stratégie ou d'orientation.

Axe IV: Echanges

Cet axe est composé de cinq dimensions: deux dimensions évaluent la personnalité, trois dimensions sont liées aux motivations ou aux valeurs. Cet axe donne des informations sur la manière dont OMAR mènera ses relations avec les autres et sur ce qu'il valorisera dans ses contacts.

Probablement pas très extraverti, OMAR n'est pas très à l'aise dans les groupes importants ou dans les situations de représentation. Il peut avoir tendance à limiter ses contacts et à préférer les relations en face à face ou en petit comité.

Il pourrait éventuellement se "replier sur lui-même" et s'isoler.



Faisant preuve d'un esprit critique assez développé, OMAR ne se montre pas toujours très tolérant dans son comportement. Dans certaines situations, il peut faire preuve de méfiance.

Il pourrait se montrer susceptible et avoir des difficultés à se remettre en cause. Cela pourrait avoir des conséquences dans le travail en équipe.

OMAR ne cherche pas spontanément l'approbation, le soutien et les encouragements de son environnement. Néanmoins, dans les situations critiques, il ne négligera pas l'apport et l'aide que les autres peuvent lui apporter. Il n'est pas non plus complètement insensible à l'ambiance et au climat.

OMAR valorise le respect des valeurs sociales du milieu dans lequel il vit. Il se montre respectueux des conventions sociales, au risque d'être un peu conformiste. Il a sans doute le sens de la hiérarchie, vers le haut comme vers le bas.

OMAR semble peu attacher à son pouvoir personnel et ne cherche probablement pas les positionnements ou les situations où il peut faire preuve d'autorité et influencer les autres.

Il ne cherche pas les responsabilités importantes et n'entre pas volontiers en compétition pour le pouvoir et la prise de décision. Il accepte sans doute facilement la compétence et l'autorité des autres.

3.3.2 Les styles du comportement

- Ouverture et Contrôle

C'est le seul style qui ne soit composé que de dimensions liées à la personnalité et dans lequel n'entrent pas de dimensions liées aux motivations ou aux valeurs. Ce style est celui des personnes qui se montrent volontiers des médiatrices, des négociatrices dans les entreprises. Ce sont, en général, des personnes qui s'adaptent assez facilement à des environnements différents. Elles font à la fois preuve d'ouverture, tant sur le plan intellectuel que sur le plan humain, et de contrôle de leurs actions comme de leurs émotions.

- Désintéressement et Convictions

C'est le seul style qui ne soit composé que de dimensions liées aux motivations ou aux valeurs et dans lequel n'entrent pas de dimensions liées à la personnalité.



Ce style est celui des personnes pour lesquelles il est important de travailler dans un contexte où leurs motivations peuvent être satisfaites et leurs valeurs partagées.

Dans ce style, on trouve des personnes pour qui les valeurs de partage, de générosité, mais aussi de convictions, d'engagement, de défis sont importantes. Ce sont, en général, des personnes qui n'ont pas besoin de beaucoup de retours, à titre personnel: elles ne cherchent pas (ou peu) à être reconnues socialement, à tirer des avantages matériels de leurs actions, à être aidées ou soutenues.

Ces quatre styles sont ceux que l'on retrouve le plus fréquemment dans l'entreprise. Néanmoins, ils ne sont pas exhaustifs et certaines personnes peuvent se positionner différemment, avoir un style à elles plus personnel, moins "classique", moins "habituel". Certaines personnes peuvent aussi adopter plusieurs styles.

-Style professionnel d'OMAR

Le style privilégié d'OMAR est "Stabilité et Structure". Ce style n'est cependant pas très marqué chez lui. Il est donc probable qu'il se sentira plus à l'aise dans les entreprises bien structurées et dans les fonctions qui demandent de l'organisation et de la méthode. Il lui serait peut-être difficile de travailler dans une entreprise peu organisée ou mouvante qui change souvent de stratégie ou d'orientation.

-Conclusion de L'illustration de OMAR

Le style privilégié d'OMAR est "Stabilité et Structure". Ce style n'est cependant pas très marqué chez lui.

Il est donc probable qu'il se sentira plus à l'aise dans les entreprises bien structurées et dans les fonctions qui demandent de l'organisation et de la méthode. Il lui serait peut-être difficile de travailler dans une entreprise peu organisée ou mouvante qui change souvent de stratégie ou d'orientation.

3.4 Illustration N° -3- : Saïd, âge : 26 ans

3.4.1 Les axes

Axe I: Dimensions personnelles

Cet axe est composé de quatre dimensions de personnalité permettant de comprendre les comportements les plus significatifs de SAID et identifie les ressources personnelles sur lesquelles il peut s'appuyer dans sa vie professionnelle.



SAID ne cherche pas à prendre systématiquement une part active dans la discussion ou la vie de groupe et ne souhaite pas se mettre constamment en avant. Si le contexte est favorable ou l'enjeu important, il peut cependant s'affirmer, défendre son point de vue et ses intérêts.

SAID ne se laisse pas déborder par ses émotions. Il semble calme, stable, contrôlé. Il sait utiliser ses ressources et garder son sang-froid pour faire face aux situations difficiles, stressantes ou frustrantes. Peu sujet à la nervosité et à l'anxiété, il est en général d'humeur égale.

SAID ne manque ni de tonus ni d'énergie et il peut se montrer actif et assez rapide si les conditions sont favorables ou s'il se sent motivé. Dans certaines situations, il peut cependant avoir besoin d'être stimulé et encouragé pour soutenir un bon rythme d'activité.

SAID est une personne de devoir et d'engagement. Il va au bout des tâches qui lui sont confiées avec fiabilité et conscience professionnelle, même s'il rencontre des difficultés. On peut compter sur lui pour mener à bien le travail qui lui est confié. S'il est en situation de management ou d'encadrement, il pourrait éventuellement avoir des difficultés à déléguer.

Axe II - Aspirations

Cet axe est composé de cinq dimensions liées aux motivations ou aux valeurs qui sont importantes pour SAMI. Il se sentira d'autant plus motivé et épanoui dans son travail que celui-ci lui permettra de satisfaire ses aspirations, ses intérêts et qu'il partagera les valeurs de l'entreprise.

SAID fait preuve d'une certaine exigence vis-à-vis de lui-même et de son travail et ne manque pas d'ambition personnelle. Mais il se montre réaliste sur ses capacités et ne cherche pas systématiquement la difficulté ou les défis à relever.

SAID attache de l'importance à la considération et aux égards que peut procurer une position sociale élevée. Il souhaite être connu ou reconnu. Il est probablement motivé par un statut valorisant, par les éloges ou par le respect que les autres peuvent lui montrer.

Un tel besoin de considération pourrait l'entraîner à privilégier les situations qui le mettent en valeur ou des contextes qui ont un certain prestige à ses yeux, quels que soient le contenu ou l'intérêt de l'activité.



SAID est peu soucieux de son indépendance et ne cherche pas particulièrement à se sentir libre dans ses activités. Il recherche volontiers les conseils et l'appui de son environnement. Il préfère sans doute travailler en équipe ou appliquer des méthodes existantes. Il accepte probablement bien les contraintes qui peuvent lui être imposées. Il pourrait manquer d'autonomie et rencontrer des difficultés s'il est trop longtemps livré à lui-même.

SAID semble peu tourné vers le changement, la diversité ou la nouveauté. Il est sans doute assez attaché à ses habitudes. Il n'est probablement pas très attiré par ce qui peut lui paraître aventureux ou dangereux. Ses comportements sont sans doute assez prévisibles et il pourrait avoir quelques difficultés à s'adapter aux situations nouvelles. Un tel attachement aux habitudes, à ce qui est prévu, pourrait l'amener à résister au changement ou à la nouveauté.

SAID ne manque ni de générosité ni de sens du service, mais son souci des autres reste relatif. Les préoccupations et les intérêts des autres ne sont pas sa priorité mais il sait cependant se montrer solidaire quand c'est nécessaire.

Axe III - Travail

Cet axe est composé de six dimensions: deux dimensions évaluent la personnalité, les autres dimensions sont liées aux motivations. Cet axe donne des informations sur la manière dont SAID remplit sa fonction et sur ce qui est important pour lui.

Prudent, SAID ne se lance dans l'action qu'après avoir mûrement réfléchi aux conséquences de ses actes. Il évite de prendre des risques et fait preuve de beaucoup de recul et de prudence.

SAID ne manque pas d'ouverture d'esprit. S'il ne se montre pas réfractaire aux discussions intellectuelles ni aux remises en cause, il préfère probablement simplifier les approches en faisant preuve d'un certain pragmatisme dans la recherche de solutions.

Attaché aux valeurs matérielles, SAID valorise le côté pratique et efficace de ce qu'il entreprend et pourrait avoir une vision plutôt à court terme, privilégiant les retours concrets et financiers, assez rapides, de ses actions. Un tel attachement aux avantages immédiats peut l'amener à négliger les investissements à plus long terme.



SAID ne semble pas privilégier les situations où il faut décider seul en fonction de ses convictions personnelles. Il préfère peut-être solliciter les points de vue extérieurs ou éventuellement s'en référer à sa hiérarchie.

Quand il doit prendre une décision, il cherche à relativiser son point de vue et à ne pas accorder une importance prépondérante à ses propres convictions.

Un tel retrait par rapport à son propre engagement dans la décision pourrait l'amener à différer les décisions, à ne pas s'engager ou éventuellement à ne pas se sentir réellement responsable.

Attaché à l'ordre, aux procédures, aux méthodes, aux règles organisationnelles, SAID aime les cadres structurés où tout est prévu et bien organisé. Il a sans doute tendance à développer une approche systématique dans sa manière de travailler.

Il lui serait probablement difficile de travailler dans un environnement peu structuré.

Un tel attachement à l'organisation pourrait l'amener à manquer de souplesse dans sa manière de faire et, éventuellement, le rendre dépendant de la structure dans laquelle il travaille.

SAID préfère savoir où il va et avoir des objectifs assez clairs. Il peut néanmoins travailler et avancer même si les objectifs ne sont pas très précis et il est capable de s'adapter aux évolutions de stratégie ou d'orientation.

Axe IV - Echanges

Cet axe est composé de cinq dimensions: deux dimensions évaluent la personnalité, trois dimensions sont liées aux motivations ou aux valeurs. Cet axe donne des informations sur la manière dont SAID mènera ses relations avec les autres et sur ce qu'il valorisera dans ses contacts.

Probablement pas très extraverti, SAID n'est pas très à l'aise dans les groupes importants ou dans les situations de représentation. Il peut avoir tendance à limiter ses contacts et à préférer les relations en face à face ou en petit comité.

SAID est capable de faire preuve de tolérance et de respecter les avis et les conceptions des personnes avec lesquelles il travaille. Néanmoins, il



ne manque pas d'esprit critique et peut prendre de la distance face à l'opinion des autres.

SAID ne cherche pas spontanément l'approbation, le soutien et les encouragements de son environnement. Néanmoins, dans les situations critiques, il ne négligera pas l'apport et l'aide que les autres peuvent lui apporter. Il n'est pas non plus complètement insensible à l'ambiance et au climat.

SAID valorise le respect des valeurs sociales du milieu dans lequel il vit. Il se montre respectueux des conventions sociales, au risque d'être un peu conformiste. Il a sans doute le sens de la hiérarchie, vers le haut comme vers le bas.

SAID ne semble pas avide de pouvoir et ne cherche pas systématiquement les situations d'autorité. Néanmoins, il a besoin d'exercer une certaine influence et peut faire preuve d'affirmation.

3.4.2 Les styles du comportement

-Ouverture et Contrôle :

C'est le seul style qui ne soit composé que de dimensions liées à la personnalité et dans lequel n'entrent pas de dimensions liées aux motivations ou aux valeurs.

Ce style est celui des personnes qui se montrent volontiers des médiatrices, des négociatrices dans les entreprises. Ce sont, en général, des personnes qui s'adaptent assez facilement à des environnements différents.

Elles font à la fois preuve d'ouverture, tant sur le plan intellectuel que sur le plan humain, et de contrôle de leurs actions comme de leurs émotions.

Désintéressement et Convictions

C'est le seul style qui ne soit composé que de dimensions liées aux motivations ou aux valeurs et dans lequel n'entrent pas de dimensions liées à la personnalité.

Ce style est celui des personnes pour lesquelles il est important de travailler dans un contexte où leurs motivations peuvent être satisfaites et leurs valeurs partagées.



Dans ce style, on trouve des personnes pour qui les valeurs de partage, de générosité, mais aussi de convictions, d'engagement, de défis sont importantes.

Ce sont, en général, des personnes qui n'ont pas besoin de beaucoup de retours, à titre personnel: elles ne cherchent pas (ou peu) à être reconnues socialement, à tirer des avantages matériels de leurs actions, à être aidées ou soutenues.

Ces quatre styles sont ceux que l'on retrouve le plus fréquemment dans l'entreprise. Néanmoins, ils ne sont pas exhaustifs et certaines personnes peuvent se positionner différemment, avoir un style à elles plus personnel, moins "classique", moins "habituel". Certaines personnes peuvent aussi adopter plusieurs styles.

-Style professionnel de Saïd

Les styles privilégiés de SAID sont à la fois "Stabilité et Structure" et "Ouverture et Contrôle". Ces styles sont très marqués chez lui.

Il est probable qu'il apprécie les environnements structurés, organisés et les fonctions qui demandent de la méthode et du contrôle. Néanmoins, il sait faire preuve d'ouverture tant sur le plan humain que sur le plan intellectuel.

-Conclusion de l'illustration de SAID

Les styles privilégiés de SAID sont à la fois "Stabilité et Structure" et "Ouverture et Contrôle". Ces styles sont très marqués chez lui.

Il est probable qu'il apprécie les environnements structurés, organisés et les fonctions qui demandent de la méthode et du contrôle. Néanmoins, il sait faire preuve d'ouverture tant sur le plan humain que sur le plan intellectuel.

Conclusion

Le test de personnalité SOSIE est l'outil de référence des recruteurs. Il permet de dresser le profil d'un candidat en évaluant à la fois son comportement professionnel mais aussi sa motivation. Ainsi, il aide le recruteur à vérifier l'adéquation entre les caractéristiques du poste et l'environnement professionnel, et les attentes et la personnalité de l'individu. Utilisé depuis vingt ans, le SOSIE associe l'évaluation de la personnalité et celles des valeurs personnelles et interpersonnelles. C'est



cette évaluation conjointe qui fait toute la richesse et l'intérêt du SOSIE pour les professionnels en psychologie (Ressources Humaines, clinique...)

Références bibliographiques

1. E.C.P.A, 1999. *SOSIE, Manuel d'application*, ECPA, Paris.
2. E.C.P.A, 1999. *SOSIE, Cahier de restitution*, ECPA, Paris.
3. Gordon L.V., 1990. *Inventaire des valeurs personnelles (S.P.V)*, E.C.P.A, Paris.
4. Gordon L.V., 1995. *Inventaire des valeurs interpersonnelles (S.I.V)*, E.C.P.A, Paris.
5. Gordon L.V., 1990. *Inventaire de personnalité (G.P.P-I)*, E.C.P.A, Paris.
6. Gordon L.V. 2010. *SOSIE 2ND génération, Manuel technique*, Pearson /Talent Lens, France.
7. Rolland J.P., 2004. *L'évaluation de la personnalité : le modèle en cinq facteurs*, sprimont : Mardaga
8. Rolland J.P.; Mogenet J.L., 2004. *Manuel du système de description en cinq dimensions (D5D)*. Paris : ECPA.
9. Costa P.T. ; McCrae R.R., 1998. *NEO-PI-R : Inventaire de personnalité révisé*, Adaptation française par J.P.Rolland, 2007. Paris : Hogrefe France.
10. Super D.E. ; 1991. *Questionnaire des valeurs professionnelles : QVP*. Paris : ECPA.

