

Le test de Meyer Friedman et Ray Rosenman

Regardons maintenant la théorie de la personnalité de type A et B qui a été développée par Meyer Friedman et Ray Rosenman dans les années 1950 (cités dans Hicks et Mehta, 2018). L'individu peut se trouver de part ou d'autre du continuum selon les traits qui dominent.

Des chercheurs ont identifié deux autres types de personnalités, soit C et D pour compléter le modèle. Regardons une brève description de chacun afin de déterminer les stratégies qui permettront de maintenir une bonne relation de confiance.

Personnalité de type A

Ses caractéristiques sont les suivantes :

- Motivé, acharné et déterminé
- Se sacrifie pour le succès
- Ambitieux
- Esprit ultra compétitif pour se démarquer et se bâtir une réputation solide
- Leader
- Impatient
- Tendance à couper la parole aux autres
- Stressé, nerveux et anxieux
- Parfois agressif, hostile et intolérant
- Très critique envers lui-même
- Aime diriger
- Axé sur la performance et les objectifs
- Sens de l'organisation rigide
- Multitâche
- Très conscient des échéanciers
- Sentiment d'urgence constant

Avantages :

- Proactif et efficace

Défis :

- Tendances à être des *workaholiques* et perfectionnistes
- Relations plus conflictuelles

Stratégies avec ce type de personnalité :

- Proposer des tâches axées sur le rendement et le leadership
- Encourager à écouter les points de vue des autres et à déléguer des tâches
- Proposer des techniques de relaxation pour gérer le stress

Personnalité de type B

Ses caractéristiques sont les suivantes :

- Peu compétitif et parfois peu motivé
- S'adapte bien au changement
- Sociable et charismatique
- Patient
- Bonne écoute
- Peu stressé, calme et relaxe
- Créatif et imaginatif
- Aime explorer les idées et les concepts
- Réfléchi
- Prend son temps pour accomplir les tâches

Avantages :

- Innovateur et fonceur

Défis :

- Tendance à la procrastination (remettre à plus tard)
- Relations trop informelles

Stratégies avec ce type de personnalité :

- Proposer des tâches collaboratives et interactives (Ingram, 2019)
- L'encourager à maintenir des frontières relationnelles professionnelles

Personnalité de type C

Ses caractéristiques sont les suivantes :

- Travaillant avec diligence et constance
- Haute désirabilité sociale
- Peu affirmé et indécis
- Conformiste
- Patient
- Stressé, nerveux et anxieux
- Difficulté à exprimer ses émotions
- Pacifiste
- Très critique envers lui-même
- Aime travailler dans les coulisses
- Évite les conflits
- Soucieux du détail
- Prudent
- Suit les règles
- Réfléch

Avantages :

- Autonome et digne de confiance

Défi :

- Tendances perfectionnistes

Stratégies avec ce type de personnalité :

- Proposer des tâches minutieuses à l'interne
- L'encourager à s'affirmer

Personnalité de type D

Ses caractéristiques sont les suivantes :

- Craintif face au rejet et à la désapprobation
- Évite les relations sociales
- Bienveillant
- Stressé, nerveux et anxieux
- Pessimiste
- Peu de souplesse et irritable
- Peu de confiance en lui
- Aime travailler seul
- Axé sur la routine
- Très prudent

Avantage :

- Compatissant

Défi :

- Vulnérable au syndrome d'épuisement professionnel

Stratégies avec ce type de personnalité :

- Lui suggérer de mettre en place des stratégies pour développer sa résilience
- L'encourager à s'intégrer au groupe

(Bil et Saygili, 2017; Clark, Michel, Zhdanova, Pui et Baltés, 2016; Fiskaali, 2018; Gregoire, 2017; Incebacak et Saglam, 2017; Ingram, 2019; Janse, 2019; Kavirayani, 2018; McLeod, 2017; Naseer, Raja et Donia, 2016; Scott, 2019; Skodova et Banovcinova, 2018; Skodova, Lajciakova et Banovcinova, 2017; Sultan, Kanwal et Gul, 2015; *Type A Personality*, 2018; Vijendren, Yung, Sanchez, Shiralkar et Weigel, 2016)