

LES PLUS GRANDS BS DE TOUS LES TEMPS

# MBTI vs Big Five

Le match en 8 rounds

Votre entreprise recrute avec un outil qui a  
la même fiabilité qu'un horoscope.

# Fiabilité test-retest

Si je repasse le test, j'obtiens le meme résultat ?

BIG FIVE

.80 — .90

Scores stables dans le temps.  
Le modele de référence en psychométrie.

Roberts & DelVecchio, 2000 ; McCrae & Costa, 2008

MBTI

.61 — .86

Scores continus acceptables en apparence.  
**MAIS : 35% changent de type au retest.**

Vous etes INTJ lundi, ENFP vendredi.

Erford, 2025 [méta-analyse 193 études] ; Pittenger, 2005

# Validité prédictive

Est-ce que le test prédit quelque chose dans la vraie vie ?

BIG FIVE

## Validé

Conscienciosité prédit la performance au travail ( $r = .20-.30$ )

Stabilité émotionnelle prédit le bien-être professionnel

Extraversion prédit le leadership et les ventes

Barrick & Mount, 1991 ; Judge et al., 2002

MBTI

## Non validé

Corrélation performance :  $r = .10$  à  $.20$  [quasi nul]

National Academy of Sciences (1991) :

*"Insufficient validity for personnel decisions"*

SLOP : ne pas utiliser pour le recrutement

Morgeson et al., 2007 ; NAS, 1991

# Reconnaissance académique

Qu'en disent les chercheurs en psychologie ?

BIG FIVE

## Consensus mondial

Modele dominant en psychologie de la personnalité depuis 30+ ans. Enseigné dans toutes les universités.

Des milliers de publications peer-reviewed.

MBTI

## Rejeté

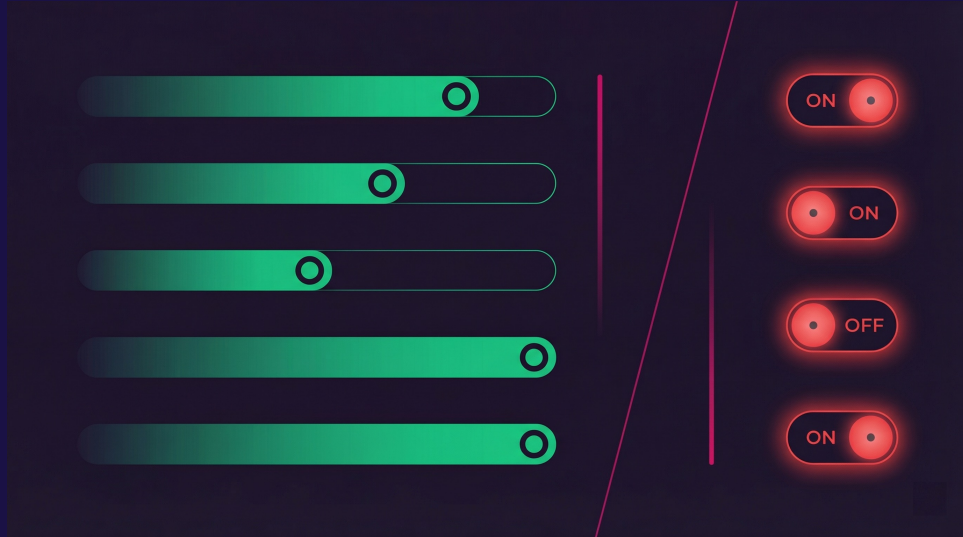
Qualifié de pseudoscientifique par Wikipedia (2026)

*Adam Grant (Wharton) : "No evidence behind it"*

Recherche publiée surtout dans le Journal of Psychological Type... édité par la fondation MBTI.  
L'éditeur finance sa propre recherche.

# Structure factorielle

Comment le test mesure-t-il la personnalité ?



BIG FIVE

5 dimensions  
continues

Vous etes 72% extraverti.  
Nuancé, graduel, réaliste.

MBTI

4 dichotomies  
artificielles

Vous etes E ou I. Point.  
Un score de 51% = meme case que  
99%.

# Normes et étalonnage

BIG FIVE

Normes par age,  
genre, culture

56 pays validés (Schmitt et al.)  
Normes françaises disponibles

MBTI

Normes  
limitées

Principalement USA.  
Normes françaises quasi inexistantes.

---

# Utilisation en recherche

BIG FIVE

Des milliers  
de publications

Modele utilisé en psychologie  
clinique, du travail, sociale,  
développementale, cognitive...

MBTI

Anecdotique  
en revues sérieuses

Publié surtout dans le Journal  
of Psychological Type (revue  
maison de la fondation MBTI).

C'est comme si Coca-Cola publiait ses propres études nutritionnelles.

# Transparence méthodologique

BIG FIVE

## Open source

Méthodologie publiée,  
reproductible.  
Inventaires libres (IPIP, BFI).

MBTI

## Propriétaire

Marque déposée, certification  
payante.  
CA estimé > 50M\$/an.

---

# Usage en recrutement

BIG FIVE

## Recommandé

Utilisé en psychologie du travail  
par les chercheurs et praticiens.  
Base des tests RH sérieux.

MBTI

## Déconseillé

SIOF (psychologie I/O) :  
ne pas utiliser pour la sélection.  
National Academy of Sciences :  
insuffisant.

Recruter avec le MBTI, c'est choisir **un chirurgien sur son signe astro.**

# Le verdict.

8

Big Five

—

0

MBTI

Fiabilité test-retest

.80-.90

35% changent de type

Validité prédictive

Validée

$r = .10-.20$

Consensus académique

Oui

Pseudoscientifique

Structure

5 dim. continues

4 dichotomies

Normes

56 pays

Limitées [USA]

Recherche

Milliers d'études

Revue maison

Transparence

Open source

Propriétaire

Usage RH

Recommandé

Déconseillé

# Avant d'utiliser un test en entreprise, vérifiez 3 choses :

1

Est-il publié dans des  
revues scientifiques ?

Big Five : Oui

MBTI : Non

2

A-t-il des normes  
françaises ?

Big Five : Oui

MBTI : Non

3

L'éditeur est-il transparent  
sur la méthodologie ?

Big Five : Oui

MBTI : Non

# T-Persona

Big Five x Holland RIASEC

coche les 3 cases.



Publié et validé scientifiquement



Normes françaises disponibles



Méthodologie transparente et documentée

Découvrir T-Persona

[espaces-orientation.fr](https://espaces-orientation.fr)