



ACADÉMIE ISCAR
BIOPSYCHOLOGIE
TEST DE PERSONNALITÉ
ET DE SANTÉ MENTALE

1. La BIOPSYCHOLOGIE, UNE BOUSSOLE AU SERVICE DE LA GESTION DES TALENTS

Constituer des équipes harmonieuses et performantes grâce au Test ISCAR

À l'attention des DRH,
"chasseurs de têtes",
recruteurs, managers...

1. Le défi permanent du recrutement : pourquoi les équipes brillantes échouent parfois

Un ingénieur en intelligence artificielle aux compétences exceptionnelles qui paralyse l'avancement collectif. Un chirurgien de référence dont le style de communication fracture la cohésion d'un service. Un directeur commercial au palmarès irréprochable qui ne parvient pas à fédérer ses équipes. Ces situations, trop fréquentes, partagent un dénominateur commun : l'excellence individuelle ne suffit pas à garantir l'excellence collective.

Les outils de recrutement traditionnels – entretiens structurés, tests de QI, bilans de compétences – évaluent ce que les individus **savent faire**. Ils renseignent peu sur la manière dont ils **fonctionnent en relation avec les autres**. Or, la performance d'une équipe repose d'abord sur la qualité des interactions entre ses membres : la façon dont chacun traite l'information, gère la pression, prend des décisions et entre en relation.

Les tests ISCAR, fondés sur la BioPsychologie systémique développée par le Dr Benoît Poisson et Marianne Poisson, ouvrent une voie nouvelle pour répondre à cette question centrale.

2. Le fondement : cinq circuits, cinq styles de fonctionnement

La BioPsychologie systémique identifie cinq circuits neurohormonaux qui structurent la personnalité et le comportement. Ces circuits se développent progressivement de la naissance jusqu'à l'âge adulte par le processus de myélinisation. Chaque individu présente une combinaison dominante de

ISCAR Academy, % Académie-ACP•PCE Academy
58 Montée de Dommeldange L-1419 Luxembourg
<https://www.Test-ISCAR.com> • +352 671 530 325

deux ou trois de ces circuits, qui détermine son **style de personnalité primaire**, stable, observable, et surtout opérationnel dans le monde professionnel.

Ces cinq circuits correspondent à cinq orientations fondamentales.

Circuit	Orientation	Style dominant
Instinctivité (I)	Soi / Présent	Combatif, direct, capacité d'action
Sensorialité (S)	Passé / Vigilance	Prudent, analytique, gestionnaire du risque
Cognitivité (C)	Futur / Exploration	Explorateur, innovant, orienté résultats
Affectivité (A)	Autrui	Altruiste, médiateur, lien social
Réflexivité (R)	Présent / Conscience	Sage, éthique, garant de la cohérence

3. Dix styles secondaires

En pratique, la très grande majorité des individus présente une **double dominance** (deux circuits principaux), voire une triple dominance – ce qui

ACADÉMIE DE BIOPSYCHOLOGIE ISCAR EUROPE
Tests de Personnalité et de Santé mentale
<https://www.Test-ISCAR.com/contact/>

génère dix styles secondaires distincts, couvrant l'ensemble des profils que l'on rencontre dans les organisations.

4. Le test ISCAR révèle ce que les autres outils ne voient pas

Le test ISCAR n'est pas un énième inventaire de traits de personnalité. Il repose sur une théorie du comportement humain ancrée dans les neurosciences et validée psychométriquement (Poisson & Morin, 2011, Revue québécoise de psychologie, 32(2), 233-245). Sa particularité : il évalue à la fois les **styles de personnalité** – comment la personne fonctionne au quotidien – et, pour les cliniciens, les **indicateurs de santé mentale** qui permettent d'anticiper les fragilités en situation de charge.

Pour le manager et le recruteur, l'information utile est dans le premier volet : le profil de personnalité, avec ses forces et ses angles morts, et surtout la **compatibilité dynamique** avec les autres profils en présence dans l'équipe.

5. Applications concrètes par secteur

5.1. Équipes d'ingénieurs, IA, high tech...

Les environnements technologiques réunissent fréquemment des profils à forte dominante Cognitive (C) – tournés vers l'innovation, le problème à résoudre, l'avenir – et Réflexive (R) – garants de la rigueur, de l'éthique, de la documentation. Cette combinaison est puissante, mais elle peut devenir dysfonctionnelle si elle s'accompagne d'un déficit de profils Affectifs (A) capables d'assurer la circulation de l'information et la cohésion.

Dans une équipe d'ingénieurs en IA, le test ISCAR permet de :

- Identifier le chef de projet naturel (double dominance C+R : innovation + rigueur)
- Repérer le **facilitateur indispensable** (dominance A)
- Anticiper les tensions entre profils Cognitifs (orientés futur/exploration) et Sensoriels (orientés passé/risque)
- Construire une équipe qui innove **et** qui livre

5.2. Équipes médicales et paramédicales

Le secteur médical présente une particularité : il réunit des profils souvent très Réflexifs (R) (médecins spécialistes, chercheurs) avec des profils très Affectifs (A) (infirmiers, soignants, psychologues). Cette richesse peut générer des frictions si les styles de communication ne sont pas compris par les équipes elles-mêmes.

Un chef de service ou un directeur médical utilisant ISCAR peut :

- Constituer des binômes médecin/soignant dont les styles sont complémentaires
- Mieux comprendre pourquoi certains protocoles de coordination échouent
- Adapter les modalités de réunion et prise de décision aux profils présents

5.3. Équipes commerciales et de direction

Les équipes commerciales performantes ne sont pas homogènes – elles combinent des profils Cognitifs (C) (chasseurs, innovateurs, ouvreurs de marchés) et des profils Sensoriels (S) (gestionnaires de compte, fidélisateurs). Un directeur commercial qui recrutait des profils identiques au sien s'étonnait de ne pas développer de portefeuille stable : tous ses commerciaux étaient d'excellents chasseurs, aucun ne savait garder un client.

Pour les comités de direction, le test ISCAR permet d'objectiver ce que les managers ressentent intuitivement : qui prend les risques, qui les anticipe, qui fédère, qui arbitre.

5.4. Équipes enseignantes et administratives

Un établissement scolaire ou universitaire est une organisation à part entière. La complémentarité entre un directeur pédagogique à forte dominante **Réflexive** (vision, valeurs, sens) et des équipes enseignantes à dominante **Affective** (lien, transmission, accompagnement) est un levier de performance souvent sous-estimé.

5.5. Équipes militaires et de sécurité

Ces environnements valorisent historiquement les profils **Instinctifs** (décision rapide, action, leadership d'autorité). Or, les opérations complexes nécessitent aussi des profils **Sensoriels** (analyse du risque, gestion de l'information) et **Cognitifs** (adaptation, innovation tactique). Le test ISCAR permet de constituer des unités dont la complémentarité de styles est un avantage opérationnel.

6. La cartographie d'équipe : un outil stratégique pour le management

L'utilisation individuelle du test ISCAR est utile. Son utilisation collective est transformatrice.

En faisant passer le test à l'ensemble d'une équipe ou d'un service, le manager ou le cabinet de recrutement obtient une **cartographie des styles** qui révèle :

- **Les zones de force collective** : quelles tâches, quelles phases de projet cette équipe va-t-elle naturellement bien gérer ?
- **Les angles morts structurels** : quelle dimension est absente ou sous-représentée ? Une équipe sans profil Affectif dominant manque de facilitateur. Une équipe sans profil Sensoriel minimise les risques. Une équipe sans profil Cognitif peine à innover.
- **Les sources de friction prévisibles** : les tensions entre profils Instinctifs (orientés action immédiate) et Réflexifs (orientés sens et cohérence) sont classiques. Les comprendre, c'est pouvoir les réguler avant qu'elles ne coûtent.
- **Le profil du recrutement idéal** : en visualisant la cartographie existante, le besoin du prochain recrutement s'impose souvent de lui-même : il ne s'agit pas de trouver le meilleur candidat en valeur absolue, mais le candidat dont le style complétera le mieux l'équipe en place.

7. Conditions d'utilisation : une approche éthique et professionnelle

Les tests ISCAR sont réservés aux professionnels formés à la BioPsychologie. Cette condition n'est pas une contrainte – c'est une garantie de qualité pour l'employeur comme pour le candidat.

Un praticien formé ISCAR ne délivre pas un profil comme un verdict. Il accompagne sa lecture : les styles de personnalité ne définissent pas ce qu'une personne **peut** ou **ne peut pas** faire – ils décrivent comment elle **fonctionne naturellement**. La même équipe d'ingénieurs peut être composée de profils très différents et être excellente, à condition que chacun comprenne son propre fonctionnement et celui de ses collègues.

C'est la différence entre un outil de classement et un outil de compréhension.

8. Comment intégrer ISCAR dans votre processus RH

8.1. Pour un cabinet de recrutement

- Se former à la BioPsychologie ISCAR (une formation, commune à tous les professionnels)
- Proposer le test au candidat comme complément au bilan de compétences
- Restituer le profil au candidat **et** à l'entreprise cliente, en contextualisant les styles par rapport à l'équipe en place
- Utiliser la cartographie d'équipe comme outil d'aide à la décision finale

8.2. Pour un DRH ou un manager

- Faire passer le test à l'équipe existante pour obtenir la cartographie des styles de personnalité
- Utiliser le profil recherché comme critère de présélection (complémentarité, non adéquation stricte)

- Intégrer la restitution ISCAR dans le parcours d'intégration des nouvelles recrues
- Revisiter la cartographie après chaque évolution significative de l'équipe

9. Ce que disent les chiffres

Les travaux de validation de l'Inventaire BioPsychologique de Poisson (IBP, ancêtre du questionnaire ISCAR) sur un échantillon de 1'250 participants montrent une consistance interne satisfaisante pour la majorité des sous-échelles (alpha de Cronbach entre .64 et .81) et un pouvoir discriminant significatif entre population normative et population clinique ($p < .0001$). L'outil distingue cinq styles de personnalité et quatre dimensions cliniques, offrant une lecture à la fois nuancée et robuste du fonctionnement individuel.

10. Pour aller plus loin

Les tests ISCAR sont actuellement disponibles pour les adultes francophones.

Des versions spécifiques pour les jeunes publics (enfants et adolescents) sont en cours de développement, avec une disponibilité prévue fin 2026 – ouvrant la perspective d'applications dans les équipes enseignantes et les dispositifs d'orientation scolaire et professionnelle.

Un livre de référence sur la BioPsychologie et les tests ISCAR pour les jeunes publics sortira au printemps 2027.

Pour toute information sur la formation à la BioPsychologie et à l'utilisation des tests ISCAR de Personnalité et de Santé mentale, les conditions d'accès aux tests et les possibilités de partenariat, contactez ISCAR Europe : <https://www.Test-ISCAR.com/contact.html>

Références

- Poisson, B. & Morin, M.-A. (2011). L'inventaire biopsychologique de Poisson : fidélité et validité. **Revue québécoise de psychologie**, 32(2), 233-245.
- Poisson, B. (2015). Perspective biopsychologique systémique des émotions de base. **Santé mentale au Québec**, 40(3).
- Poisson, B. & Poisson, M. (2023). La biopsychologie systémique (BPS) : une approche intégrée du comportement, des styles et des troubles de personnalité. **L'Orientation**, vol. 13(2).
- Poisson, B. & Poisson, M. (2025). ISCAR : un modèle biopsychologique des émotions, de la personnalité et de la santé mentale. **Pre-Print**.

* * *

© Thierry Dudreuilh, analyste psycho-somato-social, chercheur indépendant,
Directeur clinique % Académie-ACP•PCE-Academy mediation@mac.com

ISCAR-Academy - Tests BioPsychologiques : Style de Personnalité et Santé mentale
S'informer / Trouver un praticien / Devenir praticien : <https://www.Test-ISCAR.com>