bfq-2 – Big Five Questionnaire -2 (2012)

Auteur·rice·s	Gian Vittorio CAPRARA, Claudio BARBARANELLI, Laura BORGOGNI et Michele VECCHIONE. Adaptation française coordonnée par Bernard LANGELIER et Paola PORCELLI
Editeur	eurotests éditions
Objectif	Evaluer la personnalité des adultes
Description	<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire d'auto-évaluation : 134 items sous formes de phrases • Modalité de réponse : échelle de Likert en 5 points (de Tout à fait faux pour moi à Tout à fait vrai pour moi) • 5 facteurs de personnalité et 10 sous-dimensions: Energie (Dynamisme, Dominance), Amabilité (Coopération, Attitude amicale), Caractère consciencieux (Méticulosité, Persévérance), Stabilité Emotionnelle (Contrôle de l'émotion, Contrôle des impulsions) et Ouverture d'esprit (Ouverture à la culture, Ouverture à l'expérience)
Public concerné	Adultes francophones
Etalonnages	En 9 classes normalisées, déciles et notes T : Par sexe et par situation (Conseil/Sélection)
Modèle théorique	Modèle des Big Five (Costa et McCrae, 1985). Nouvelle version de l'Alter Ego (1997)
Passation et correction	Individuelle ou collective, entre 30 et 40 minutes, version papier ou on line (plateforme). Correction informatisée obligatoire avec rapport de restitution.
Communication des résultats	Rapport de restitution indiquant : Profil général (Score brut et Note T), Eléments d'interprétation, Profil détaillé (Interprétation des résultats) et Eléments complémentaires (Hauteur de profil, Différenciation du profil...).
Matériel	Manuel (146 pages), livret questionnaire et feuille de passation.
Etudes psychométriques	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilité • Fidélité : Consistance interne • Validité : Inter-corrélations et structure hiérarchique des facteurs et des sous-dimensions
Conditions d'acquisition et d'utilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologues • Avec validation d'une formation et agrément de l'éditeur : Conseiller·e·s bilans de compétences, Responsables RH – Formation – Mobilité, Consultant·e·s RH externe
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Modèle des Big Five • Administration rapide • Etudes de cas • Etalonnage selon la situation d'évaluation : Conseil/Sélection • Rapport de restitution
Limites	<ul style="list-style-type: none"> • Etudes psychométriques : pas de validité concurrente, pas de test-retest et un manque de résultats détaillés. • Faiblesse dans la validité interne structurale pour l'échantillon Sélection