

**PfPI – Inventaire de personnalité au travail (2009)**

Auteurs	Jean-Pierre ROLAND et Filip de FRUYT
Editeur	Pearson TalentLens (Le nouveau nom des ECPA)
Objectif	Evaluer les dimensions de personnalité importantes dans un contexte de travail
Description	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionnaire d'auto-évaluation : 183 items sous forme d'affirmations</li> <li>• Cinq modalités de réponse : de "Ne me caractérise pas du tout" à "Me caractérise tout à fait"</li> <li>• 21 dimensions regroupées en 5 domaines considérées comme les bases fondamentales de la personnalité (Modèle des Big.Five) : Stabilité Emotionnelle ; Extraversion ; Ouverture ; Agréabilité ; Conscience.</li> </ul>
Public concerné	Adultes
Etalonnages	En 11 classes - Normes mises à jour en 2010
Modèle théorique	Approche pragmatique, pas de modèle théorique de référence Sélection des dimensions repose sur la littérature et une analyse de modèles de compétences utilisés en Ressources Humaines
Passation et correction	Individuelle ou collective, entre 20 et 30 minutes, version papier ou on line (plateforme). Correction informatisée obligatoire avec rapport de restitution.
Communication des résultats	Pour les professionnel·le·s : Feuille de profil, Rapport descriptif et Rapport "Potentiels et environnements professionnels » Et en option un rapport destiné aux consultant·e·s.
Matériel	Manuel (146 pages), livret questionnaire et feuille de passation.
Etudes psychométriques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilité</li> <li>• Fidélité : Consistance interne</li> <li>• Validité structurelle</li> <li>• Validité convergente</li> </ul>
Conditions d'acquisition et d'utilisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologues</li> <li>• Formation qualifiante obligatoire pour les professionnel·le·s des Ressources Humaines impliqué·e·s dans l'évaluation</li> </ul>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertinence et utilité de l'évaluation de la personnalité en situation de travail</li> <li>• Items portant exclusivement sur des comportements en situation de travail (Respect de la loi en sélection professionnelle)</li> <li>• Nombre de dimensions</li> <li>• Etudes de cas</li> <li>• Mise à jour des normes d'étalonnage en 2010</li> </ul>
Limites	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etudes psychométriques : pas d'informations sur les corrélations items/dimensions et de nombreuses corrélations élevées (&gt;.40) entre les différentes dimensions</li> <li>• Rapport candidat et rapport "Potentiels et environnements professionnels"</li> <li>• Feuille de profil n'indique pas les réponses aux items</li> </ul>