

# PfPI

## Inventaire de Personnalité au Travail

*Foire aux Questions*



MORE INSIGHT  
**MORE IMPACT™**

### Que mesure le PfPI ?

Le questionnaire de personnalité PfPI est le fruit de la collaboration de Filip de Fruyt et de Jean-Pierre Rolland, experts reconnus au niveau international pour leurs travaux sur la personnalité.

L'objectif principal qui a guidé les étapes de la conception et du développement de cet inventaire était de mettre au point un outil évaluant un ensemble de traits de personnalité utiles dans un **contexte professionnel**. La sélection des traits s'est opérée sur la base d'une vaste étude de la littérature et d'une analyse de différents modèles de compétences utilisés dans la pratique des ressources humaines.

### Comment est utilisé le PfPI ?

Le PfPI est construit pour fournir des informations utiles à la prise de décision dans un contexte de sélection ou dans la perspective de l'analyse de questions relatives à la carrière (développement de compétences, transitions, changements de fonctions, promotions).

Le PfPI est souvent utilisé parallèlement à des tests qui mesurent les aptitudes cognitives (raisonnement) afin d'offrir une meilleure compréhension de deux domaines clés qui ont un impact sur la performance au travail.

### Quelles sont les échelles du PfPI ?

Le PfPI évalue 21 traits de personnalité pertinents pour prédire les conduites et l'efficacité professionnelles.

1. **Tension - Inquiétude**
2. **Confiance en soi**
3. **Vulnérabilité au stress**
4. **Tolérance à la frustration**
5. **Enthousiasme**
6. **Sociabilité**
7. **Énergie**
8. **Assertivité**
9. **Innovation & Créativité**
10. **Goût pour la réflexion vs l'action**
11. **Analyse de soi**
12. **Ouverture au changement**

13. **Esprit de compétition**
14. **Attention à l'autre**
15. **Confiance en l'autre**
16. **Réactions aux conflits**
17. **Planification & Organisation**
18. **Autodiscipline**
19. **Contrôle de soi**
20. **Recherche de réussite**
21. **Proactivité**

### Comment les 21 traits du PfPI ont-ils été sélectionnés ?

Ces 21 traits de personnalité sont considérés comme des constituants essentiels des compétences nécessaires à la performance dans la plupart des postes.

Leur sélection résulte d'une analyse approfondie de la littérature scientifique portant sur les relations entre personnalité et performance au travail, ainsi que de la collaboration avec des professionnels des ressources humaines et des managers.

### Comment le PfPI s'articule-t-il avec le modèle des cinq grands facteurs de personnalité ou Big 5 ?

Le PfPI permet également de décrire le candidat selon le modèle des 5 facteurs (Big Five), objet d'un très large consensus dans le domaine de la psychologie au niveau international :

- **Stabilité émotionnelle**
- **Extraversion**
- **Ouverture**
- **Agréabilité**
- **Caractère consciencieux.**

### Quel est le format du test PfPI ?

Le PfPI est un questionnaire à choix multiples qui permet de nuancer sa réponse sur une échelle comprenant cinq modalités de réponses. Les réponses au **comportement au travail** présenté varient de « me caractérise tout à fait » à « ne me caractérise pas du tout », en passant par « me caractérise plus ou moins ».

### Administration du test ?

Le PfPI peut être administré en ligne via notre nouvelle plateforme TalentLens Online, à distance sans supervision, en support papier avec grille de saisie en ligne (plateforme Bellshape).

### Quelles sont les langues disponibles pour la passation ?

Au lancement, le PfPI et les rapports sont disponibles dans les langues suivantes :

- Français
- Anglais (UK)
- Néerlandais
- Flamand
- Allemand
- Arabe à venir (2<sup>e</sup> trimestre)

### Dans quelles langues les rapports descriptifs sont-ils disponibles ?

Les rapports sont disponibles en :

- Français
- Anglais (UK)
- Néerlandais
- Flamand
- Allemand et Arabe (à venir)

### Existe-t-il une version papier ?

Une version papier est disponible en français avec saisie des réponses en ligne sur la plateforme Bellshape uniquement.

### De combien de questions le PfPI se compose-t-il ?

Le PfPI comprend 183 questions.

### Quelle est la durée de passation ?

La durée de passation du PfPI est limitée à 55 minutes sur la plateforme TalentLens Online. La durée de passation est en moyenne de 20 à 25 minutes.

### Quels sont les groupes de référence des étalonnages ?

#### Les étalonnages français sont :

- Contexte de bilan, développement personnel : Hommes (N = 261), Femmes (N = 309) et Mixte (N = 522),
- Normes générales : Femmes (N = 702), Hommes (N = 308), Mixte (N = 616),
- Hauts potentiels banque et finance (N = 232),
- Contexte de sélection, recrutement, promotion interne (N = 1 752)

#### Les étalonnages flamands sont :

- Population professionnelle générale, Hommes, Femmes
- En fonction du niveau d'études : bas, moyen, élevé
- Contexte de sélection

#### Les étalonnages néerlandais sont :

- Population professionnelle générale, Hommes, Femmes
- En fonction du niveau d'études : bas, moyen, élevé.

### Puis-je utiliser mon propre étalonnage (sur mesure) ?

Oui, nous pouvons vous fournir un étalonnage construit sur vos données moyennant des frais. Veuillez contacter notre équipe Conseil RH pour plus d'informations : 01 43 62 30 02 / conseilrh@pearson.com.

### Quelles sont les exigences en matière de formation ?

Une formation est requise pour les non-psychologues pour interpréter les rapports.

### Quels sont les points forts du PfPI ?

#### Pour les professionnels :

- le questionnaire, développé précisément pour répondre à leurs besoins spécifiques en matière de recrutement et de développement, leur procure une validation empirique solide.
- les rapports et l'interprétation des résultats sont beaucoup plus intuitifs par l'utilisation de traits de personnalité pertinents et parlants.

## Foire aux Questions

- c'est un des rares tests à décrire les personnes selon le modèle des 5 facteurs ou Big five tout en étant adapté à un usage en contexte professionnel (recrutement, bilan, développement).

### Pour les candidats :

- il favorise une bonne expérience du testing par des questions centrées uniquement sur leurs comportements au travail.
- par la restitution des résultats et/ou l'édition du rapport candidat, il leur offre des pistes de compréhension et de développement personnel (points positifs et zones de difficultés potentielles).

### Peut-on répondre au PfPI sur un téléphone portable ou sur une tablette ?

Il est recommandé de répondre au PfPI sur un ordinateur de bureau ou un ordinateur portable avec une connexion Internet fiable.

### PfPI peut-il être administré sur la plateforme TalentLens Online via une API/ATS ?

Oui. Contactez notre équipe de consultants RH pour plus d'informations : 01 43 62 30 02 / conseilrh@pearson.com.

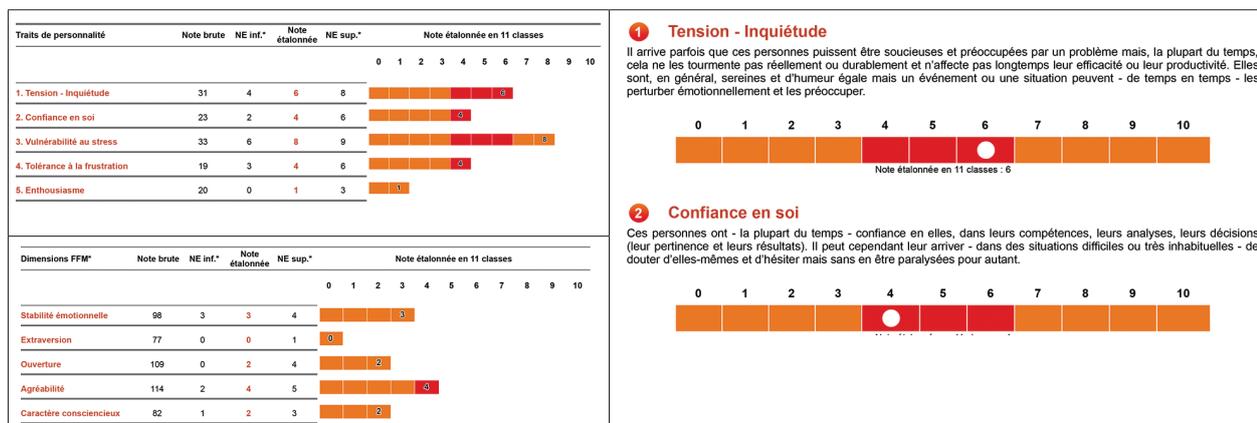
## Formats des rapports

Les rapports disponibles sont les suivants :

- **Rapport descriptif (disponible dans plusieurs langues)**

Ce rapport est destiné aux professionnels des Ressources Humaines. Les résultats obtenus aux 21 dimensions et pour chacune des cinq dimensions du Big Five sont présentés sous forme graphique.

La position de la personne dans un échantillon de référence est obtenue par la transformation des notes brutes en notes standard sur la base d'un étalonnage en 11 classes. Ce type d'étalonnage découpe la distribution des notes en 11 classes (fractions de 2/5<sup>e</sup> d'écart type). Un texte descriptif permet de présenter l'interprétation des scores aux deux extrémités de chaque échelle.



- **Rapport candidat (disponible au lancement en français, anglais UK et néerlandais)**

Ce rapport est destiné à la personne (ou au manager) qui a passé le test. Il décrit, en langage simple, ses comportements habituels selon

les 21 dimensions et les 5 grands facteurs de personnalité. Les 21 traits de personnalité sont regroupés sous cinq grands domaines :

**dynamique personnelle, style relationnel, organisation de l'activité, capacités d'adaptation et gestion des émotions.**

Style relationnel	Capacité d'adaptation
<p>Les personnes qui fournissent des réponses semblables aux vôtres aiment être seules et peuvent travailler « en solitaire ». Elles n'ont pas besoin de se sentir entourées par un grand nombre de personnes et il leur faut un certain temps pour se sentir à l'aise dans un nouveau groupe. Lors de nouveaux contacts ou avec des inconnus, elles ont tendance à rester sur la réserve. Leur réseau relationnel est très stable, plutôt limité et constitué essentiellement de personnes qu'elles connaissent depuis longtemps.</p> <p>Elles ont une approche des autres, et de leurs relations plutôt centrée sur leurs propres objectifs et leurs perspectives. Elles envisagent les situations de leur point de vue, en fonction de leurs conceptions et de leur sensibilité personnelle et défendent leurs propres intérêts. Entretien de bonnes relations dans leur environnement de travail n'est pas très important pour elles. La qualité des relations au travail ne fait pas - de leur part - l'objet d'une attention particulière.</p>	<p>Les personnes qui fournissent des réponses semblables aux vôtres préfèrent les approches connues, bien établies et qui ont fait leur preuve. Elles travaillent de préférence dans un environnement bien connu ou suffisamment contrôlé et prévisible. Leur adaptation au changement est assez difficile et elles n'en éprouvent d'ailleurs pas vraiment la nécessité. Elles préfèrent ne pas se lancer trop vite dans les nouveautés (conceptions, méthodes, approches, etc.) ou ce qui est à la mode. Elles peuvent se montrer plutôt attachées à leurs habitudes ainsi qu'aux méthodes, solutions, environnements qu'elles connaissent bien.</p> <p>Elles préfèrent gérer les problèmes en mettant en œuvre des méthodes connues et éprouvées. Elles peuvent trouver difficile ou inconfortable d'être confrontées à des situations nouvelles ou mal cadrées qui exigent des solutions nouvelles et créatives. Elles sont plus à l'aise et plus efficaces dans un environnement qu'elles connaissent bien, les tâches qu'elles ont déjà effectuées, les problèmes pour lesquels elles ont déjà des solutions.</p>

- **Rapport potentiels (disponible en France uniquement)**

Ce rapport ne sera disponible que pour les clients français. Notre équipe de consultants est à votre disposition pour étudier toute demande particulière.

### Est-il possible de répondre au questionnaire dans une langue et de recevoir le rapport dans une autre langue ?

Il est possible de répondre au questionnaire dans une langue et de recevoir le rapport descriptif dans une autre langue.

**Pour plus d'informations ou pour effectuer une commande, rendez-vous sur notre site officiel [www.talentlens.fr](http://www.talentlens.fr) ou contactez notre équipe de consultants par mail à l'adresse [conseilrh@pearson.com](mailto:conseilrh@pearson.com) ou par téléphone au 01 43 62 30 02.**

Copyright © 2019 Pearson Education, Inc. ou ses filiales. Tous droits réservés.

**Avertissement :** Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique (photocopie, enregistrement, ou tout autre mode de stockage ou de consultation de l'information), sans l'autorisation écrite du détenteur des droits d'auteur.

**Pearson**, et **TalentLens**, sont des marques commerciales, aux Etats-Unis et/ou dans d'autres pays, de Pearson Education, Inc. ou de ses filiales.