

## FICHE PEDAGOGIQUE

### Le test de personnalité selon le modèle des Big Five

V1.02

18/03/2024

Fabien BELTRAME, Ph.D.

Si vous avez téléchargé cette fiche ailleurs que sur le site, assurez-vous d'avoir la dernière version ici :

<http://deporientation.free.fr/Ressources/Ressources.html>



« Un test est un outil d'évaluation objective qui présente quatre propriétés :

1. il est standardisé : toutes les personnes répondent aux mêmes questions ;
2. il permet de situer les réponses de chaque personne par rapport aux personnes qui lui ressemblent ;
3. le degré de précision des mesures qu'il permet est évalué ;
4. la signification théorique de la mesure est expliquée (validité). »

Inspiré de Michel Huteau et Jacques Lautrey (1997) légèrement vulgarisé

## 1 Introduction

Il existe différents modèles scientifiques pour décrire la personnalité. Mais le modèle le plus partagé et le plus documenté scientifiquement est, sans conteste, le modèle dit « big five ». Il est appelé ainsi car il est composé de cinq grands facteurs, eux-mêmes composés de différentes facettes.

Plusieurs tests de personnalité sont construits à partir de ce modèle. Le plus utilisé par la communauté scientifique, mais également les recruteurs ou les conseillers en tout genre est le NEO-Pi conçu par Costa et McCrae, et adapté en français par Jean-Pierre Rolland.

« NEO » pour l'initiale des 3 grands facteurs : Névrosisme, Extraversion et Ouverture. En effet, Costa et McCrae ont débuté leurs travaux sur la personnalité au début des années 1980 et à cette époque, ils n'envisageaient que 3 facteurs. Et « Pi » pour Personality inventory (inventaire de personnalité en français). Puis au fur et à mesure des études scientifiques menées sur les dimensions de la personnalité, deux autres grands facteurs sont venus s'ajouter : l'Agréabilité (A) et le caractère consciencieux (C). Le NEO-Pi mesure donc aujourd'hui les 5 grands facteurs sans que son nom ait changé.

Pour aller plus loin sur l'histoire du développement des études sur la personnalité, on peut se reporter à l'article « Histoire des « Big Five » : OCEAN des cinq grands facteurs de la personnalité ; Introduction du Big Five Inventory Français ou BFI-Fr » (Plaisant & al., 2009).

Le NEO-Pi est donc le test de référence. Mais pour un usage dans un accompagnement à l'évolution professionnelle par exemple, il présente deux caractéristiques peu opérationnelles :

- il est très long avec ses 240 items. Les personnes accompagnées sont unanimes et le disent au professionnel à la fin de leur passation
- composé des 5 grands facteurs et de 6 facettes par facteur, cela fait pas moins de 30 dimensions à appréhender par la personne. Autant dire un niveau de précision difficile à comprendre d'un point de vue cognitif et encore plus à mémoriser.

C'est pourquoi nous faisons le choix, dans la méthode présentée dans ce document, d'utiliser le questionnaire Big Five Inventory (BFI). Il s'agit d'un test de personnalité suivant le modèle des big five également. Il présente un long historique de développement scientifique et fait l'objet de traduction dans de nombreuses langues. Et il présente surtout l'avantage de mesurer les cinq grands facteurs avec 60 items seulement. Par ailleurs, avec ses 60 items, il évalue pour chaque facteur, 3 facettes principales parmi les 6 du modèle original. Il est donc opérationnellement plus simple à mettre en œuvre et plus facile à comprendre pour la personne accompagnée.

## 2 Mettre en œuvre le test de personnalité BFI-2-Fr

Comme je l'ai déjà expliqué dans le cadre de la méthode EPCR et l'évaluation des intérêts professionnels, le terme de « restitution » ne convient pas lorsqu'on se donne pour objectif d'aider la personne accompagnée à découvrir et à comprendre son propre fonctionnement tel qu'un test psychométrique peut le révéler.

En effet, par expérience, faire une « restitution » au sens de « présenter » et « expliquer » les résultats à la personne après sa passation du test se révèle inefficace. Pour preuve, dans un bilan de compétences, la personne est vue régulièrement à raison d'une à deux rencontres par semaine pendant un mois ou un peu plus. Le professionnel fait alors souvent le constat qu'une restitution classique lors d'une rencontre est souvent oubliée lors de la rencontre suivante. Si la personne acquiesce aux propos du professionnel et semble montrer tous les signes d'une bonne compréhension des résultats, force est de constater que sa mémoire ne conserve rien.

Il convient donc de procéder différemment et c'est l'objet de la méthode proposée ici.

### Remarque valable pour tout type de test psychométrique :

Par expérience, il est préférable de faire une passation pour soi-même pour bien maîtriser le contenu du questionnaire et des items. Mais également de faire l'exercice des jetons avec ses propres résultats pour s'entraîner et choisir la technique avec laquelle on est le plus à l'aise.

### 2.1 Etape 1 : la passation du questionnaire BFI (Big Five Inventory)

La première étape est tout à fait classique. La personne va répondre aux items du questionnaire (il est disponible à cette url : [BFI-2-Fr](#)). Ensuite, la personne va prendre connaissance de son profil suivant les 5 facteurs.

**Attention :** à ce stade, on ne consulte pas la page du graphique « Facteurs et Facettes »

Ainsi, deux situations se présentent :

- La personne est en présentiel : le professionnel l'accompagne dans la découverte de son profil. Il veille à bien aborder les points suivants :
  - attirer l'attention de la personne sur la gamme des scores possibles. En l'occurrence de 12 à 60 points. C'est en effet inhabituel d'avoir un score sur 60 et encore plus de commencer à 12
  - expliquer le principe de l'étalonnage. En effet, il faut centrer son attention sur le score étalonné car c'est celui qui donne la référence. Un score brut de 38 ne veut rien dire en soi dans la mesure où l'on ne sait pas si c'est un score obtenu par beaucoup ou pas beaucoup de personnes. Et il ne veut rien dire non plus puisqu'il n'a pas la même signification s'il est obtenu par une femme ou par un homme.
  - Bien préciser que le test « big five » mesure des comportements « normaux ». Même un score en névrosisme le plus élevé ne permet pas de dire qu'il s'agit d'un comportement pathologique
  - demander à la personne si elle a des remarques, répondre à ses questions
  - demander à la personne de donner des exemples de sa vie quotidienne qui pourraient illustrer les scores obtenus. S'assurer que la personne attribue correctement l'exemple qu'elle donne au facteur qui lui correspond

- La personne réalise la passation dans un temps interstitiel (entre deux rencontres). Le professionnel lui donne ses indications pour réaliser la passation. Il lui conseille d'écrire ses questions et ses remarques pour leur prochaine rencontre. Lors de leur rendez-vous suivant, le professionnel reprend les points ci-dessus (cas présentiel)

### Fonctionnalité de contrôle :

Quand une passation de test est réalisée sur internet et hors du contrôle du professionnel, il est difficile d'évaluer la qualité de cette passation. En effet, le répondant peut, par exemple, cliquer au hasard dans l'unique but de s'acquitter de ce travail. Il se peut également qu'il ne maîtrise pas bien la lecture et, encore une fois, clique au hasard.



Pour avoir des indications sur la qualité de la passation, le professionnel qui accompagne peut s'appuyer sur plusieurs données de la feuille de profil du test BFI-2-Fr :

- **Durée** : la durée moyenne est de 7 minutes et 6 secondes. Une valeur trop éloignée doit interpeller le professionnel
- **Durée de lecture de la consigne** : valeur entre parenthèse (ici 6 s). Une valeur inférieure à 20 secondes doit commencer à interpeller le professionnel
- **item ATT** : un item d'attention est placé au milieu du test (item 37b). Cet item demande expressément au répondant de cliquer sur la valeur « approuve fortement ». Si le répondant choisit une autre réponse, la valeur de l'item ATT est affichée en « KO ». Cet item permet de s'assurer que le répondant a bien lu l'item

Dans tous les cas, le professionnel demande à la personne d'illustrer par des exemples. Ces illustrations poursuivent un double objectif, c'est à dire s'assurer que la personne a compris :

- le périmètre de chaque grand facteur
- le lien entre l'évaluation de sa personnalité et ses comportements dans sa vie quotidienne

A ce stade, il convient de ne pas demander trop d'exemples, car cela viendrait empiéter sur l'étape suivante. A la fin de cette séquence, le professionnel s'assure que la personne :

- maîtrise bien le périmètre et le contenu de chacun des 5 grands facteurs
- a pris connaissance de ses scores bruts et étalonnés et qu'elle a compris le sens de ses résultats
- est d'accord avec la description renvoyée d'elle-même par ses scores sur les 5 facteurs

### Le facteur névrosisme :

Le terme « névrosisme » peut être compliqué à utiliser par le professionnel lui-même parce que c'est un mot à connotation pathologique et que la pathologie n'a pas sa place dans un accompagnement à l'évolution professionnelle, par exemple. Ce terme peut également être mal perçu par la personne accompagnée qui ne souhaite pas que l'on aborde la compréhension de sa personnalité sous cet angle. Chacun des cinq facteurs porte le nom du pôle des scores élevés. On peut donc, pour le facteur névrosisme, utiliser le nom du pôle opposé, celui des scores faibles, et parler de « stabilité émotionnelle ».

## 2.2 Etape 2 : approfondir la connaissance de soi par l'exploration des facettes

Chaque grand facteur est composé de facettes, c'est à dire de dimensions de 2ieme niveau qui viennent décrire le contenu du facteur. Par exemple, le grand facteur extraversion est expliqué par les 3 facettes :

- sociabilité : aimer, ou pas, être en présence de beaucoup de personnes
- assertivité : avoir, ou pas, de l'assurance dans sa prise de parole
- niveau d'énergie : présenter, ou pas, un niveau d'activité, un dynamisme élevé

Dans le questionnaire BFI, chaque facette est évaluée par 4 items. Le score brut pour un facteur correspond à la somme des scores des 4 items des 3 facettes, donc 12 items.

Nous allons utiliser ce principe de construction du test pour aider la personne à découvrir la composition de son propre comportement sur chaque facteur. En effet, de nombreuses combinaisons sont possibles. Une forte extraversion peut s'expliquer par une forte sociabilité + une forte assertivité + un niveau d'énergie moyen OU une sociabilité moyenne + une assertivité moyenne + un fort niveau d'énergie etc ...

Pour faire ce travail, le professionnel va accompagner la personne dans l'estimation qu'elle fait du niveau de chacune des facettes. Il s'agit d'une approche dite « idiosyncrasique ». Le score brut pour le facteur étant connu, il s'agit maintenant de répartir ce score brut entre les 3 facettes. Et l'opération sera répétée pour les 5 facteurs.



Dans cette seconde séquence, le professionnel va amener la personne à se mettre en réflexivité sur son propre comportement, sa façon de réagir dans telle ou telle situation qui sollicite le contenu de la facette concernée.

Pour cela, le professionnel va donner à la personne des jetons. Nous pourrions faire ce travail en griffonnant des chiffres sur chaque facette mais, par expérience, lorsque le score est élevé, la personne a des difficultés à bien répartir le score brut sur les 3 facettes en faisant ses calculs de tête. En utilisant des jetons, il n'y a plus de calcul mental à faire et la démarche devient ludique, ce que les personnes apprécient en général.

On peut facilement se procurer des jetons plastiques pour quelques € au rayon ludothèque ou sur le web : En plus des jetons, le professionnel va utiliser le support présenté en annexe de ce document. Il s'agit d'une feuille, format A4, qui reprend :

- le facteur concerné avec un rapide descriptif du sens des scores faibles et forts
- les 3 facettes du facteur avec une présentation synthétique suivies d'un rectangle pour poser les jetons
- une zone pour noter les illustrations de la personne

Cette séquence est préparée en amont de la réalisation. Il s'agit de :

- préparer les jetons
- imprimer les 5 feuilles supports (cf annexe)

Le principe est le suivant : le professionnel donne des jetons à la personne et elle doit répartir les jetons entre les trois facettes. Elle dépose un petit nombre de jetons dans le rectangle en face de la facette lorsqu'elle estime qu'elle se situe sur le côté des scores faibles de cette facette. Et, à l'inverse, elle dépose un nombre plus grand de jetons si elle estime se situer sur les scores élevés de cette facette. Elle doit répartir l'importance accordée à chaque facette de sorte à déposer tous les jetons sur la feuille.

Pendant la réalisation de cette tâche, elle verbalise son raisonnement à voix haute. Le professionnel va alors noter les illustrations que donne la personne pour expliquer son choix du nombre de jetons. Le

professionnel guide le raisonnement en s'assurant que la personne donne des exemples de situation qu'elle a déjà vécue et qui illustre la facette concernée.

### 2.2.1. Mise en œuvre

Le professionnel pose la feuille du 1<sup>er</sup> facteur (extraversion) devant la personne et dans le sens de la personne accompagnée. La feuille est donc à l'envers pour le professionnel. C'est pour cela qu'il faut bien maîtriser le contenu des facteurs et des facettes.

Le professionnel donne **la consigne** à la personne qu'il accompagne

*« voici un support avec tous les contenus du facteur « extraversion ». En haut vous retrouvez une synthèse des deux pôles avec, à votre gauche, le pôle des scores faibles qui correspond plutôt à l'introversion. Et de l'autre côté, à votre droite, les scores plus élevés qui correspond à l'extraversion. En-dessous, vous trouvez les trois facettes qui composent ce facteur : la sociabilité, l'assertivité et le niveau d'énergie. Chaque facette possède également deux pôles : score faible et élevé. Vous allez répartir ces jetons en trois paquets de sorte à attribuer à chaque facette un nombre de jetons correspondant à votre perception du niveau de chacune : un faible nombre de jeton si vous pensez vous situer du côté des scores faibles de la facette et vice versa. Ce que je vous demande, c'est de verbaliser à voix haute votre raisonnement pour décider du nombre de jetons à mettre sur les facettes. N'hésitez pas à me donner des exemples, des illustrations de votre vie quotidienne qui correspondent à ces trois facettes et qui vous amènent à décider de ce nombre de jetons »*

Le professionnel écoute les illustrations et guide la réflexion de la personne. Si besoin, il revient sur le contenu des facettes s'il se rend compte que la personne donne aux facettes un contenu qui ne lui correspond pas. Il peut s'aider des textes synthétiques qui se trouvent sur la feuille support.

L'**objectif opérationnel** de cette séquence est d'amener la personne à se mettre en réflexivité sur ses comportements quotidiens en lien avec les facteurs et les facettes.

### 2.2.2. Sur le nombre de jetons

Le nombre de jetons à donner à la personne correspond au score brut du facteur concerné. Mais si le score est élevé (par exemple 48), la manipulation des jetons peut devenir compliquée. On peut alors procéder de différentes manières :

- préparer des piles de 10 jetons en avance pour éviter de devoir les compter et être fastidieux et long dans la manipulation
- faire le choix d'un nombre plus petit et fixe de jetons pour tous les facteurs. Par exemple 12 jetons à répartir entre les 3 facettes. Ou encore 18 jetons pour introduire plus de différences entre les facettes
- on peut également faire abstraction du nombre de jetons. Juste donner une poignée de jetons et demander à la personne de les répartir entre les trois facettes. Car ce qui importe le plus, ce sont les verbalisations de la personne.

Le plus important dans cette séquence, ce sont les verbalisations de la personne pour illustrer son choix de nombre de jetons à déposer. C'est également d'échanger sur la répartition des jetons entre les 3 facettes. Car cette répartition peut être assez homogène entre les facettes ou au contraire hétérogène. Il n'y a évidemment pas de bonne et mauvaise répartition, mais en s'exprimant sur les raisons de ce choix de répartition, la personne va conscientiser ce qui, chez elle, construit la dimension concernée.

Et cette séquence est répétée pour les 5 supports des 5 facteurs

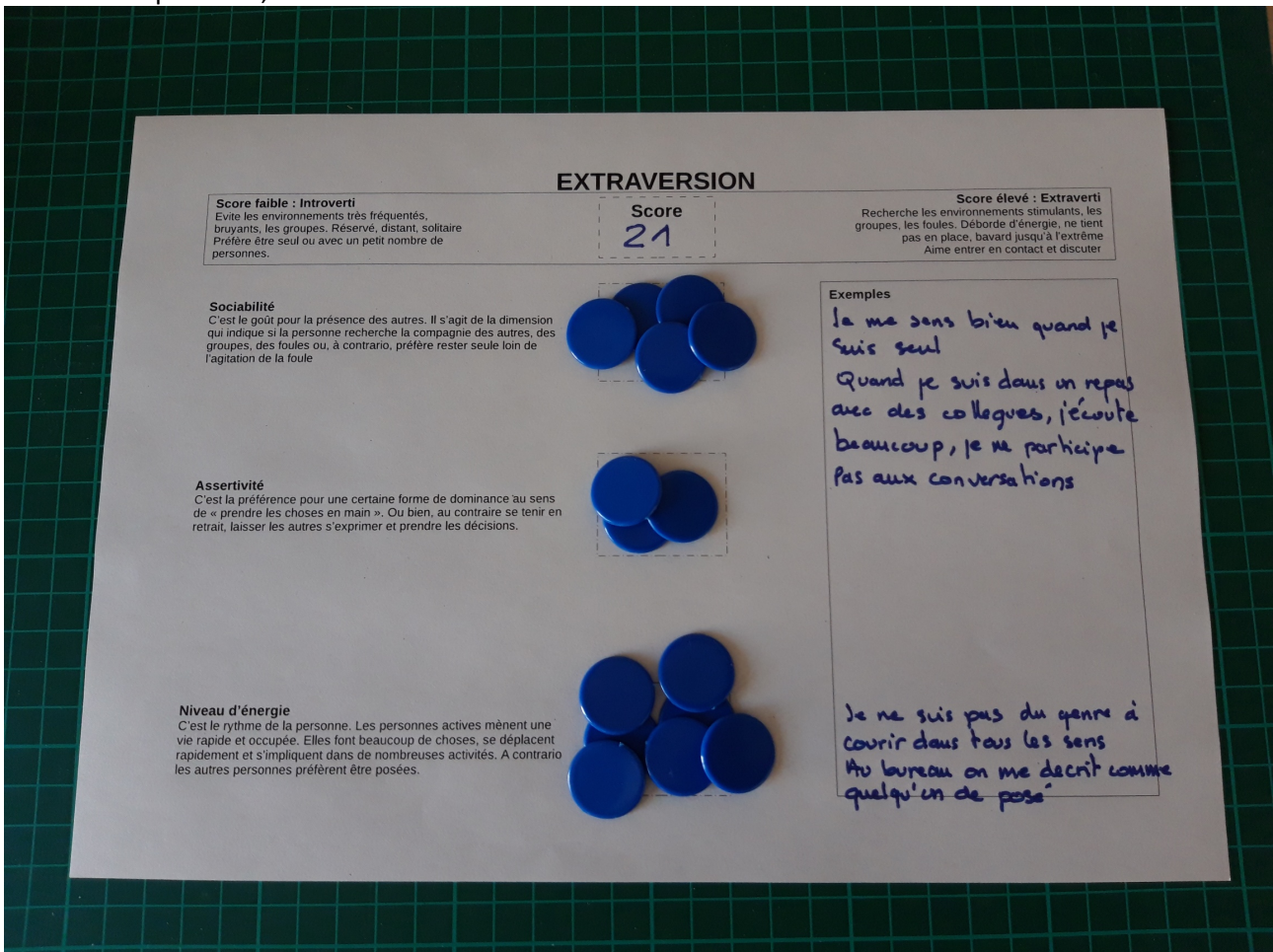
### 2.2.3. Illustration avec la dimension Extraversion

Pour avoir fait ce travail avec de nombreuses personnes, je me suis rendu compte que les 4 facteurs E, A, C et O sont assez faciles à illustrer par la personne.

Mais le facteur N, névrosisme, que l'on peut présenter comme « stabilité émotionnelle », peut être plus compliqué à aborder. Je le présente donc en dernier pour éviter de casser la dynamique des jetons qui fonctionne bien avec les autres facteurs. Et si le contenu des facettes de ce facteur N, met la personne en



trop grande difficulté, alors je lui propose de s'en arrêter là et de reprendre ce facteur plus tard, dans le bilan de compétences, si elle le souhaite.



Dans cette situation, généralement la personne profite des temps interstitiels entre deux rencontres pour réfléchir par elle-même sur ce que cet exercice a déclenché en elle et on revient dessus, à sa demande, mais de manière moins formelle, sans les jetons.

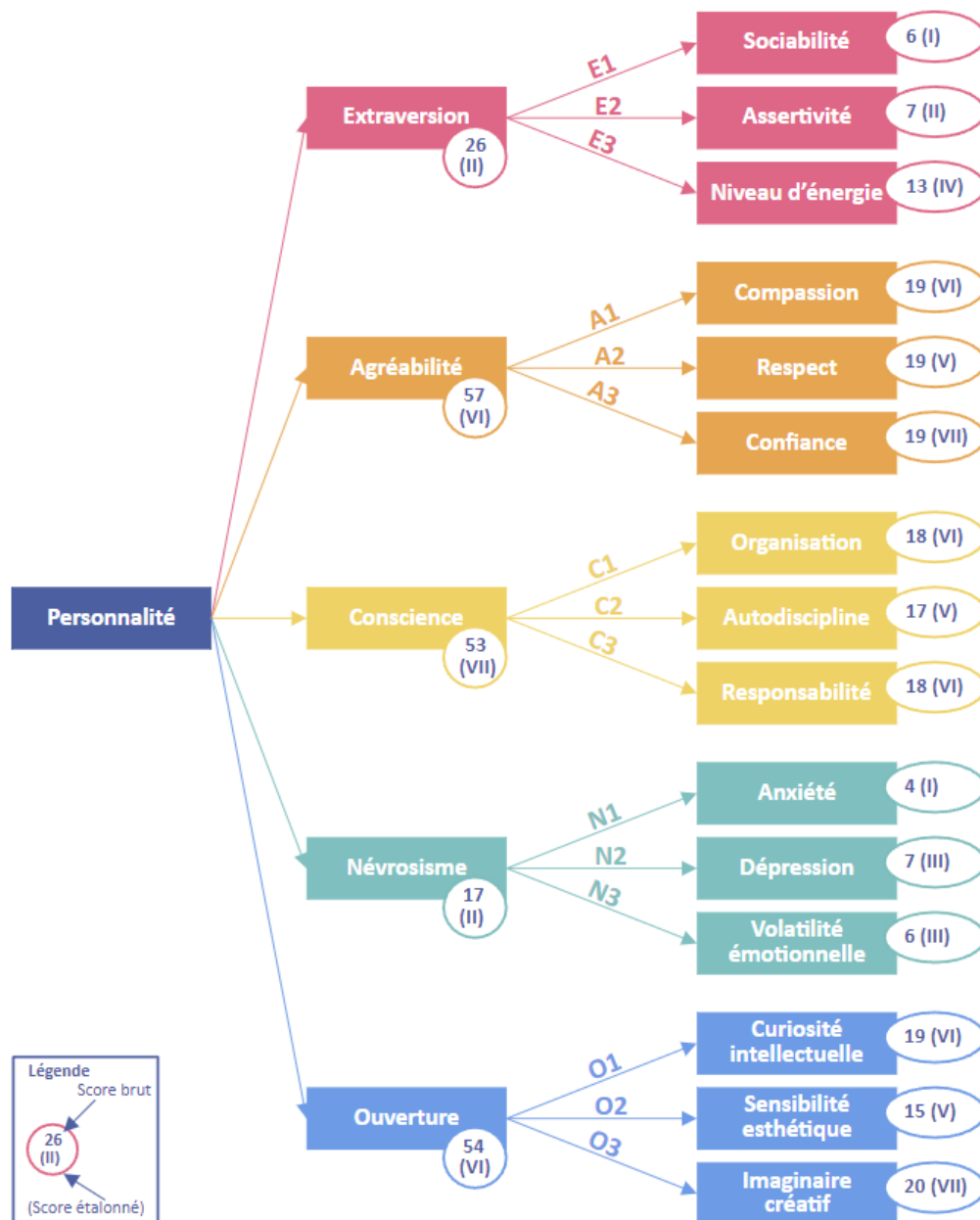
## 2.2.4 Comparaison avec le résultat sur chaque facette par le test BFI-2-Fr

A ce stade, on va pouvoir consulter la page qui présente le graphique des 5 Facteurs et des 15 facettes. Et on va confronter les évaluations faite par la personnes sur les 5 feuilles en comparant les proportions de jetons disposées sur les trois facettes avec les résultats données par le test BFI 2

Dans cette étape, l'objectif est de poursuivre la mise en réflexivité de la personne sur les différentes sous-dimensions des 5 facteurs. Si les proportions des jetons et les résultats du test sont concordants, alors c'est l'occasion de conforter la représentation que la personne a d'elle-même sur les facettes concernées. Si les proportions des jetons et les résultats ne sont pas congruents, alors il ne faut pas conclure trop vite que c'est « le test qui a raison ». Nous ne sommes pas dans un exercice où il s'agit de valider les résultats du test. Nous sommes dans la situation d'aider une personne a mieux se comprendre.

L'objectif est alors de comprendre d'où peut provenir ce décalage entre ce que la personne avait estimé en répartissant les jetons et ce que dit sa passation du test. Le professionnel va alors questionner la personne et revenir sur les exemples et les illustrations qu'elle avait donné à l'étape précédente. Pour cela, le professionnel et la personne s'appuieront sur le support renseigné pendant l'étape précédente.

Ici, on comprend l'intérêt d'avoir demandé à la personne de donner des exemples pour illustrer son comportement par rapport à une facette précise. Ce sont ces exemples, ces illustrations sur lesquelles le professionnel qui accompagne va pouvoir amener la personne à réfléchir.



Notons que le travail de revenir sur les illustrations peut s'avérer compliqué pour certaines personnes. C'est le cas, par exemple, lorsque la personne ne s'exprime pas beaucoup ou lorsqu'elle ne comprend pas vraiment l'intérêt de cet exercice de mise en réflexivité.

Si l'exercice s'avère trop difficile et que la personne ne parvient pas à expliquer, alors il convient de ne pas insister. Dans ce cas, il peut être judicieux d'afficher la feuille des réponses aux questions et d'analyser les items qui ont conduits au résultat.

## Feuille des réponses

Classées par ordre décroissant des évaluations des items

désapprouve fortement	désapprouve un peu	n'approuve ni ne désapprouve	approuve un peu	approuve fortement
1	2	3	4	5

### 5 grands facteurs

#### E - Extraversion (26)

Id. Item - Je me vois comme quelqu'un qui :	1	2	3	4	5
16 ... a tendance à être silencieux					X
36 ... trouve difficile d'influencer les gens				X	
51 ... préfère que les autres prennent les choses en main				X	
11 ... se sent rarement excité ou impatient			X		
31 ... est quelquefois timide, inhibé			X		
41 ... est plein d'énergie			X		
56 ... montre beaucoup d'enthousiasme			X		
6 ... a une forte personnalité, s'exprime avec assurance		X			
26 ... est moins actif que les autres		X			
1 ... est sociable, extraverti	X				
21 ... est dominant, agit comme un leader	X				
46 ... est bavard	X				

#### A - Agréabilité (57)

Id. Item - Je me vois comme quelqu'un qui :	1	2	3	4	5
7 ... est respectueux, traite les autres avec respect					X
27 ... est indulgent de nature					X
32 ... est serviable et n'est pas égoïste avec les autres					X
57 ... pense que les autres sont fondamentalement bons					X
2 ... est compatissant, a un cœur tendre				X	
52 ... est poli, courtois envers les autres				X	
42 ... se méfie des intentions des autres		X			
12 ... a tendance à critiquer les autres	X				
17 ... ressent peu de sympathie pour les autres	X				
22 ... s'exprime facilement à sa disposition avec les autres	X				

## 2.3 Etape 3 : la fin de la séquence BFI-2-Fr

Les 5 supports utilisés pour la répartition des jetons sur les trois facettes sont des documents de « trace » du travail d'accompagnement réalisé. Il peuvent être versés aux documents remis en fin de prestation. Ils seront plutôt dans les annexes du document de synthèse.

Par ailleurs, comme les jetons ne restent pas sur la feuille, le professionnel prendra le soin de noter le nombre de jetons que la personne a déposé dans la case en face de chaque facette. Cette « trace » est importante pour que la personne puisse retrouver, à tout moment, ses propres éléments d'argumentation. Elle peut également, si elle le souhaite, partager ces éléments avec les personnes de son entourage qui la connaissent bien afin de leur demander leur avis dans une forme d'évaluation à 360 degrés.

## 4 Bibliographie

McCrae, R. R., Costa, P. T., & Busch, C. M. (1986). Evaluating comprehensiveness in personality systems: The California Q-Set and the five-factor model. *Journal of Personality*, 54(2), 430–446. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1986.tb00403.x>

McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1258–1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1258>



- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1998). Trait theories of personality. In D. F. Barone, M. Hersen, & V. B. Van Hasselt (Eds.), *Advanced personality* (pp. 103–121). Plenum Press. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-8580-4\\_5](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-8580-4_5)
- McCrae, R. R., & Sutin, A. R. (2009). Openness to experience. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 257–273). The Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Löckenhoff, C. E. (2010). Self-regulation and the five-factor model of personality traits. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of personality and self-regulation* (pp. 145–168). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444318111.ch7>
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16(2), 149–170. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1602\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1602_2)
- Kotov, R., Gamez, W., Schmidt, F., & Watson, D. (2010). Linking "big" personality traits to anxiety, depressive, and substance use disorders: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 136(5), 768–821. <https://doi.org/10.1037/a0020327>
- Plaisant, O., Guertault, J., Courtois, P., Réveillère, C., Mendelsohn, G.A. et al.. (2009). Histoire des " Big Five " : OCEAN des cinq grands facteurs de la personnalité. Introduction du Big Five Inventory français ou BFI-FR. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique, Elsevier Masson*, 168 (7), pp.481-486.
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2) : Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117-143. <https://doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Widiger, T. A., & Costa, P. T., Jr. (2002). Five-factor model personality disorder research. In P. T. Costa, Jr. & T. A. Widiger (Eds.), *Personality disorders and the five-factor model of personality* (pp. 59–87). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10423-005>

# ANNEXES

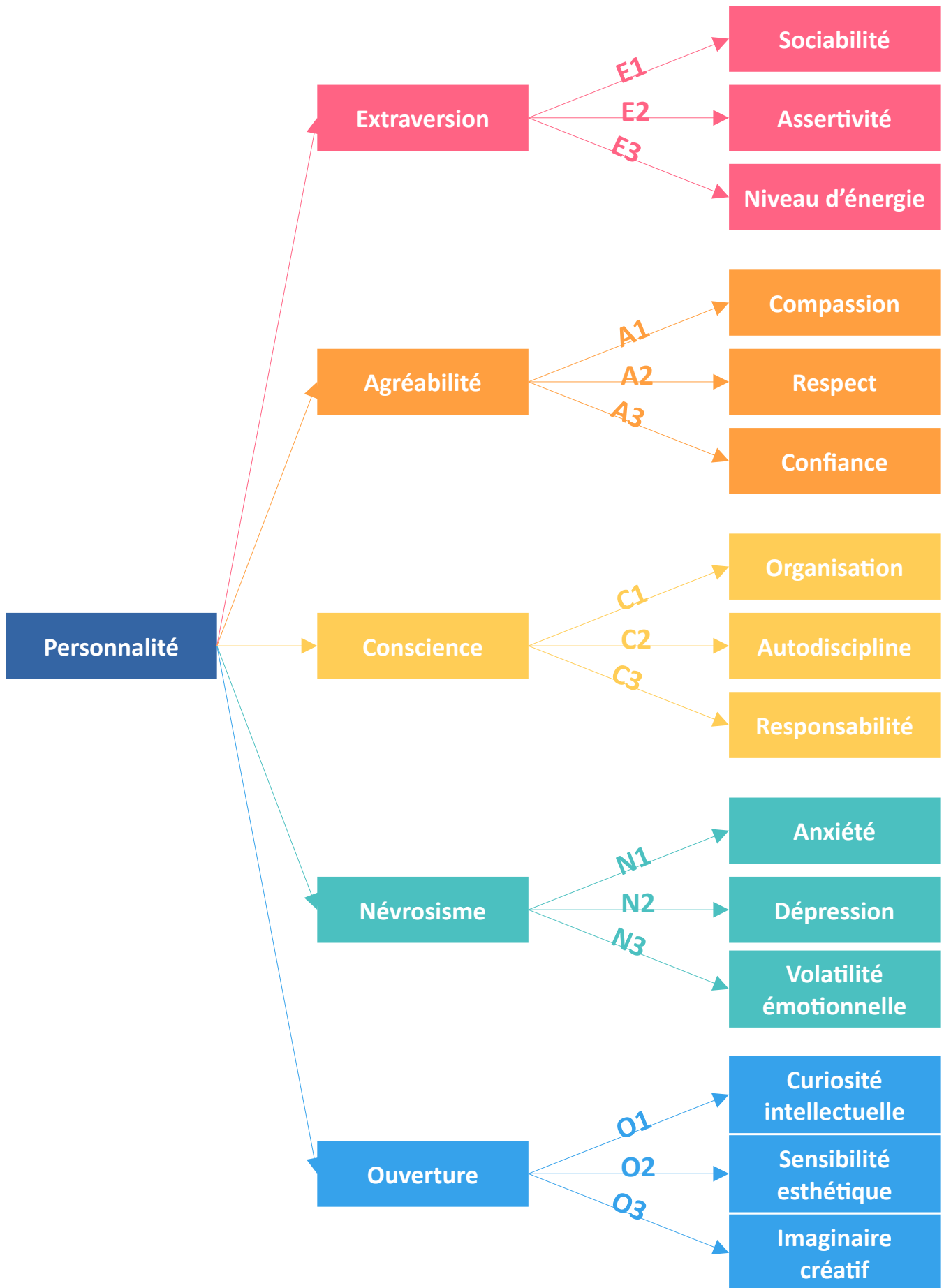


Figure 1 : 5 facteurs et 15 facettes

## EXTRAVERSION

On ne le dira jamais assez, introversion et extraversion sont deux pôles opposés d'une même dimension. Et cela va sans dire mais cela va mieux en le disant : « introversion et extraversion ont tous deux des atouts et des inconvénients »

Un autre point est très important à partager avec les personnes qui auraient un score faible en extraversion : l'introversion n'a rien à voir avec la timidité. Les psychologues familiers des concepts jungiens doivent garder à l'esprit que la notion d'extraversion employée dans le NEO-PI-3 est – par de nombreux aspects – similaire à l'extraversion théorisée par Jung. Même si l'échelle est présentée dans le sens de l'extraversion, les notes faibles ne doivent pas être considérées comme « non désirables ». Les notes faibles renvoient plutôt à l'autre pôle, tout aussi désirable de la dimension

### Valeur basse

Les introvertis sont réservés et posés, indépendants plutôt que « suiveurs » ou « disciples » et, s'ils ont tendance à maintenir dans leur activité un rythme calme et régulier, on ne peut pas dire pour autant qu'ils sont lents ou apathiques. Ils peuvent se penser comme « timides » quand ils veulent signifier qu'ils préfèrent être seuls, mais ce n'est pas de la timidité, c'est juste une préférence personnelle. Ils ne souffrent pas nécessairement d'anxiété sociale. Enfin, bien que n'ayant pas l'humeur exubérante des extravertis, les introvertis ne sont ni malheureux ni pessimistes.

### Valeur haute

Les personnes ayant des notes élevées, sont sociables, bien sûr, mais la sociabilité n'est que l'un des traits de cette dimension. Ils apprécient leurs congénères, préfèrent les grands groupes et les rassemblements. Ils sont également sûrs d'eux, actifs et loquaces. Ils aiment l'animation et les stimulations, et ont tendance à être d'un naturel joyeux et souriant. Ils sont gais, énergiques et optimistes, même s'ils peuvent également utiliser leur voix pour exprimer leurs visions négatives et pessimistes de la société . L'échelle E est fortement corrélée à l'intérêt pour des professions de type « entrepreneur ».

## Facettes du facteur Extraversion

### Assertivité (Assertiveness)

Les personnes ayant des notes élevées à cette échelle ont tendance à se montrer dominantes et à « prendre les choses en main ». En général, elles ont de l'ascendant, expriment spontanément leur point de vue, proposent les orientations, influent sur les décisions et prennent souvent la tête des groupes. Les personnes ayant des notes basses préfèrent, en général, se tenir en retrait, laisser les autres s'exprimer et prendre les décisions.

### Sociabilité (Gregariousness)

Un deuxième aspect important de l'Extraversion est la Sociabilité, c'est-à-dire le goût pour la compagnie des autres. Les personnes « sociables » apprécient la compagnie d'autrui et ont tendance à considérer que « plus on est de fous, plus on s'amuse ». Les personnes qui ont des notes basses à cette échelle sont plutôt solitaires et ne recherchent pas – ou peuvent même éviter activement – la présence pesante des autres.

### Activité (Activity)

Une note élevée à l'échelle Activité dénote une activité soutenue, vigoureuse, menée à un rythme rapide. Les personnes actives ont besoin d'être occupées et mènent généralement leur vie à un rythme vif et intense. Celles qui ont des notes basses préfèrent, quant à elles, un tempo plus lent et plus tranquille, ce qui ne signifie absolument pas qu'elles soient léthargiques ou « paresseuses », elles préfèrent travailler « calmement, tranquillement et à leur rythme ».

## AGREABILITE

L'Agréabilité est avant tout une dimension relative aux tendances interpersonnelles. La personne agréable est foncièrement altruiste. Elle est bienveillante et compatissante, toujours prête à aider les autres et pense que ceux-ci l'aideront autant en retour. Par contraste, les personnes non agréables ou hostiles sont égocentriques, doutent des intentions d'autrui et préfèrent la compétition à la coopération. Un raccourci consisterait à penser qu'être agréable est préférable socialement et plus sain sur le plan psychologique. Il est certain que les personnes agréables sont plus appréciées que les individus hostiles, mais la tendance à défendre ses propres intérêts est souvent un atout de taille et l'agréabilité n'est pas une vertu sur un champ de bataille ou dans un tribunal. Le scepticisme et la pensée critique peuvent également contribuer à des analyses justes et précises dans le domaine scientifique. Aucun pôle de cette dimension n'est nécessairement préférable sur le plan de la santé mentale de l'individu, de même qu'aucun de ces deux pôles n'est intrinsèquement meilleur du point de vue de la société. Horney (1945) a évoqué deux tendances névrotiques « aller vers les gens ou aller contre les gens » (moving toward people and moving against people) qui ressemblent à des formes pathologiques de l'agréabilité et de l'hostilité

### Valeur basse

Une note faible sur la dimension A est associée aux personnalités narcissiques, antisociales et souvent méfiante à l'égard des autres

### Valeur haute

Une note élevée sur la dimension A est associée à la personnalité dépendante (Costa & Widiger, 2002).

## Facettes du facteur Agréabilité

### Confiance (trust)

La première facette de l'Agréabilité est la Confiance en autrui. Les personnes ayant des notes élevées à cette échelle ont tendance à penser spontanément que les autres sont généralement honnêtes et bien intentionnés. Celles qui ont des notes basses ont tendance à se montrer plutôt cyniques et sceptiques et à partir du principe que les autres peuvent être malhonnêtes ou dangereux.

### Altruisme (altruism)

Les personnes ayant des notes élevées à l'échelle d'Altruisme ont tendance à se préoccuper activement du bien-être des autres, ce qui se traduit par la considération qu'elles leur portent, leur générosité et leur volonté d'aider ceux qui en ont besoin. Celles qui ont des notes basses sont davantage centrées sur elles-mêmes et réticentes à s'impliquer dans les problèmes des autres.

### Compliance (compliance)

Cette facette concerne les réactions aux conflits interpersonnels. En cas de divergence de points de vue ou d'intérêts, les personnes qui ont des notes élevées à cette échelle ont tendance à s'incliner devant la volonté des autres, à inhiber leur agressivité, à pardonner et à oublier. En cas de divergence, celles qui ont des notes basses ont tendance à défendre assez fermement leur point de vue et leurs intérêts, elles préfèrent la compétition à la coopération et n'hésitent pas à exprimer leur irritation ou leur colère quand elles l'estiment nécessaire.



## CONSCIENCE

Une grande partie du corpus théorique sur la personnalité, et en particulier la théorie psychodynamique de la personnalité, concerne la maîtrise des pulsions. Au cours de leur développement, la plupart des individus apprennent à gérer leurs désirs, et – chez les adultes – l’incapacité à résister à ses pulsions et aux tentations est généralement le signe d’une note élevée sur la dimension de Névrosisme. Mais le contrôle de soi peut aussi renvoyer à un processus plus actif de planification, d’organisation et d’exécution des tâches. Les différences individuelles dans ce domaine sont à la base du caractère consciencieux (Costa & McCrae, 1998b ; McCrae & Löckenhoff, 2010).

### Valeur basse

Celles qui ont des notes faibles ne manquent pas nécessairement de principes moraux mais elles les appliquent avec moins d’exigence, de la même façon qu’elles sont plus nonchalantes dans les efforts nécessaires à l’atteinte de leurs objectifs. Il a été établi qu’elles étaient plus hédonistes (McCrae, Costa & Busch, 1986).

### Valeur haute

L’individu consciencieux est réfléchi, a de la volonté et est déterminé. Il y a probablement peu de gens qui arrivent à devenir de grands musiciens ou des athlètes de haut niveau sans que ce trait ne soit raisonnablement développé chez eux. Digman et Takemoto-Chock (1981) nomment cette dimension « Volonté de réussite » (Will to achieve).

Une note élevée peut révéler un positif associé à la réussite scolaire et professionnelle. En revanche, une note élevée peut aussi révéler un versant négatif lié à une méticulosité tatillonne et gênante, à un besoin compulsif d’ordre et de propreté et à une implication excessive (voire addictive) dans le travail. Le caractère consciencieux est un aspect de ce que l’on appelait autrefois le caractère. Les personnes qui ont une note élevée sur la dimension C sont scrupuleuses, ponctuelles et fiables.

## Facettes du facteur Conscience

### Sens du devoir (dutifulness)

Le terme « consciencieux » se rattache, entre autres, à « ce qui est gouverné par la conscience ». Cet aspect du Caractère Consciencieux est évalué par la facette C3. Les personnes qui ont des notes élevées adhèrent assez strictement à leurs principes éthiques et ont tendance à remplir scrupuleusement leurs obligations morales telles qu’elles les comprennent. Celles qui ont des notes basses ont tendance à se montrer quelque peu désinvoltes vis à-vis des principes et des obligations morales et peuvent éventuellement manquer quelque peu de fiabilité. Elles considèrent que ces méthodes sont des compétences sociales nécessaires et pensent que les personnes franches sont naïves. Lorsque l’on interprète les résultats à cette échelle (de même qu’aux autres échelles de A et de C), il est très important de garder à l’esprit que les notes reflètent la position relative d’une personne par rapport à d’autres. Une personne ayant une note basse à cette échelle a davantage tendance à prendre quelques libertés avec la vérité ou à éviter d’exprimer ses véritables sentiments, mais ceci ne doit pas être interprété comme étant de la malhonnêteté.

### Autodiscipline (self-discipline)

L’autodiscipline est la capacité à entreprendre et à terminer des tâches malgré l’ennui, les difficultés ou les échecs. Les personnes qui ont des notes élevées à cette échelle savent généralement se motiver elles mêmes pour mener à bien ce qu’il y a à faire. Celles qui ont des notes basses ont tendance à remettre à plus tard les tâches qu’elles trouvent difficiles, pénibles et contraignantes et peuvent se montrer assez facilement découragées et désireuses de tout abandonner. Le manque d’autodiscipline est souvent confondu avec l’impulsivité. Ces deux traits sont – en effet – un signe de faible contrôle de soi, mais ils sont distincts. Les personnes très impulsives ne peuvent s’empêcher de faire ce qu’elles ne voudraient pas faire, alors que celles qui manquent d’autodiscipline n’arrivent pas, quant à elles, à se forcer à faire ce qu’elles voudraient faire. Les premières ont besoin de stabilité émotionnelle et les secondes, d’un niveau de motivation qui leur manque.

### Ordre (order)

Les personnes ayant des notes élevées à cette échelle sont généralement bien organisées et ordonnées. Elles accordent de l’importance à l’ordre et au rangement. Celles qui ont des notes basses peuvent avoir des difficultés à s’organiser et se décrivent comme manquant de méthode.

## NEVROSISME

Ce facteur, qui affecte un très grand nombre de conduites, met en contraste l'adaptation ou la stabilité émotionnelle versus l'inadaptation ou "névrosisme". La tendance générale à éprouver des affects négatifs tels que la peur, la tristesse, la gêne, la colère, la culpabilité et le dégoût constitue l'essence même du facteur. Bien que les cliniciens distinguent de nombreux types de détresses émotionnelles différentes, qui vont de la phobie sociale à la dépression agitée et à l'hostilité borderline, de nombreuses études ont montré que les individus sujets à l'un ou l'autre de ces états émotionnels ont également tendance à en éprouver d'autres (Costa & McCrae, 1990, 1992).

Toutefois, le facteur « Névrosisme » englobe davantage que cette tendance à la détresse émotionnelle. Comme toutes les échelles de l'inventaire, l'échelle Névrosisme du BFI-2-Fr, mesure une dimension générale de la personnalité. Il existe une probabilité que les personnes ayant des notes élevées sur cette dimension soient affectées par différents types de problèmes d'ordre psychiatrique (Kotov, Gamez, Schmidt & Watson, 2010). Toutefois, l'échelle N ne doit pas être considérée comme une mesure de psychopathologie. Une personne peut, en effet, avoir une note élevée à N sans pour autant souffrir d'un trouble de nature psychiatrique. Inversement, tous les troubles de nature psychiatrique n'impliquent pas nécessairement une note élevée à N. Par exemple, un individu peut, avoir une personnalité antisociale – que l'on considère comme un trouble de la personnalité – sans avoir une note élevée à N.

### Scores élevés

C'est peut-être parce que ces émotions perturbatrices interfèrent avec l'adaptation, que les hommes et les femmes ayant des notes élevées au domaine N ont également tendance à avoir des idées irrationnelles, à moins bien contrôler leurs impulsions et à avoir plus de difficultés à gérer le stress.

### Scores bas

L'autre pôle du continuum de cette dimension concerne les personnes ayant obtenu des notes basses, dites « émotionnellement stables ». Elles sont généralement calmes, d'humeur égale, détendues et sont capables de faire face aux situations stressantes sans être bouleversées ou déstabilisées.

## Facettes du facteur Névrosisme

### Anxiété (anxiety)

Les individus anxieux sont timides, craintifs, nerveux, tendus et facilement inquiets. Cette échelle n'évalue pas la présence de peurs et de phobies spécifiques mais les personnes ayant des notes élevées auront plus tendance à éprouver de telles peurs et à souffrir d'anxiété diffuse. Celles ayant obtenu des notes faibles sont, en revanche, calmes et détendues. Elles ne s'attardent pas sur les choses qui pourraient aller de travers.

### Colère-Hostilité (Angry Hostility)

Cette facette représente la tendance à ressentir de la colère et des émotions du même ordre que la frustration et l'amertume. Cette échelle mesure la facilité avec laquelle un sujet éprouve de la colère. L'expression de celle-ci dépendra, en revanche, de son niveau d'Agréabilité. Les personnes non agréables ont cependant souvent des notes élevées à cette échelle. Les personnes qui ont obtenu des notes faibles sur cette échelle sont faciles à vivre et se mettent rarement en colère.

### Dépression (depression)

Cette échelle mesure les différences interindividuelles concernant la tendance à éprouver des affects de type dépressif. Les personnes ayant des notes élevées à cette échelle ont tendance à éprouver des sentiments tels que la culpabilité, la tristesse, des sentiments de solitude et parfois de désespoir. Elles peuvent être facilement découragées et abattues. Les personnes qui ont des notes basses sur cette échelle éprouvent rarement de telles émotions ou de tels affects, mais il ne faut pas en conclure qu'elles sont gaies et enjouées, ces caractéristiques relèvent – en effet – d'un autre domaine : l'Extraversion.

## OUVERTURE

Les éléments de ce facteur (l'imagination active, la sensibilité esthétique, l'attention prêtée à ses propres sentiments, la préférence pour la variété, la curiosité intellectuelle et l'indépendance de jugement) ont souvent tenu une place importante dans les théories et dans les inventaires de personnalité mais leur intégration au sein d'un seul et large domaine n'a pas été reconnue pendant de nombreuses années. Le domaine Ouverture du NEO-PI-3 est probablement celui qui a fait l'objet du plus grand nombre d'études (McCrae, 1996 ; McCrae & Sutin, 2009).

### Valeur basse

Les hommes et les femmes qui se situent sur le pôle des notes basses sur la dimension Ouverture ont tendance à être classiques dans leur comportement et plutôt conventionnels dans leurs perspectives. Ils préfèrent les situations et les perspectives qui leur sont familières à la nouveauté, leurs réactions émotionnelles sont quelque peu « en sourdine ». Bien que « l'ouverture » ou la « fermeture » puissent avoir une incidence sur la nature des défenses psychologiques utilisées (McCrae & Costa, 1997a), il n'est pas établi que la fermeture soit une réaction défensive généralisée. Il semblerait plutôt que les personnes « fermées » aient tout simplement des centres d'intérêt moins étendus et moins investis.

### Valeur haute

Les personnes « ouvertes » sont curieuses à la fois de leurs univers interne et externe et leur vie est plus riche en expériences. Elles sont disposées à accueillir des idées nouvelles et à adopter des valeurs non conventionnelles. Elles éprouvent les émotions à la fois positives et négatives de manière plus vive que les personnes « fermées ». Ce facteur a aussi été appelé Intellect dans d'autres formulations du modèle en cinq facteurs. En effet, les notes sur ce facteur sont légèrement corrélées au niveau d'instruction et à l'intelligence. L'Ouverture est particulièrement liée à certains aspects spécifiques de l'intelligence (tels que la pensée divergente) qui contribuent à la créativité (McCrae, 1987). Cependant, l'Ouverture à l'expérience n'est en aucune façon équivalente à l'intelligence. En effet, certaines personnes très intelligentes sont fermées à l'expérience et d'autres, très ouvertes à l'expérience, ont des capacités intellectuelles limitées.

## Facettes du facteur Ouverture

### Ouverture aux Rêveries (Fantasy)

Les personnes ouvertes aux rêveries ont généralement une imagination vive et active. Elles ne se plongent pas dans leurs rêveries simplement pour fuir la réalité mais pour se créer un monde intérieur intéressant. Elles élaborent et développent leur rêveries et considèrent que l'imagination contribue à une vie riche et créative. Les personnes ayant des notes basses ont tendance à être plus prosaïques et préfèrent garder leur esprit concentré sur la tâche à accomplir.

### Ouverture à l'Esthétique (Aesthetics)

Les personnes ayant des notes élevées à cette facette apprécient l'art et la beauté. Elles peuvent être assez facilement touchées par la poésie, émues et absorbées par la musique et attirées par les arts. Elles ressentent souvent des frissons en réaction à une émotion esthétique soudaine. Elles n'ont pas nécessairement de talent artistique. Celles qui ont des notes basses ont plutôt tendance à être relativement peu sensibles à l'art et à la beauté, ou à peu s'y intéresser.

### Ouverture aux Idées (Ideas)

La curiosité intellectuelle est un aspect de l'Ouverture à l'expérience qui a été identifié depuis longtemps. Ce trait se manifeste non seulement par une activité et des intérêts intellectuels, mais également par une ouverture d'esprit aux idées nouvelles, parfois non conventionnelles. Les personnes qui ont des notes élevées à cette échelle ont tendance à apprécier les discussions philosophiques et les questions controversées. L'ouverture aux idées n'implique pas nécessairement une intelligence élevée, bien qu'elle puisse contribuer au développement du potentiel intellectuel. Les personnes ayant des notes basses à cette échelle ont une moindre curiosité et, si elles sont très intelligentes, elles concentrent plutôt leur potentiel sur des sujets bien circonscrits.

Prénom :

# EXTRAVERSION

Date :

**Score faible : Introverti**

Evite les environnements très fréquentés, bruyants, les groupes. Réservé, distant, solitaire  
Préfère être seul ou avec un petit nombre de personnes.

Score

**Score élevé : Extraverti**

Recherche les environnements stimulants, les groupes, les foules. Déborde d'énergie, ne tient pas en place, bavard jusqu'à l'extrême  
Aime entrer en contact et discuter

**Sociabilité**

C'est le goût pour la présence des autres. Il s'agit de la dimension qui indique si la personne recherche la compagnie des autres, des groupes, des foules ou, à contrario, préfère rester seule loin de l'agitation de la foule

Jetons

**Assertivité**

C'est la préférence pour une certaine forme de dominance au sens de « prendre les choses en main ». Ou bien, au contraire se tenir en retrait, laisser les autres s'exprimer et prendre les décisions.

Jetons

**Niveau d'énergie**

C'est le rythme de la personne. Les personnes actives mènent une vie rapide et occupée. Elles font beaucoup de choses, se déplacent rapidement et s'impliquent dans de nombreuses activités. A contrario les autres personnes préfèrent être posées.

Jetons

**Exemples**

# AGREABILITE

## Score faible

Egocentriques, doutent des intentions d'autrui et préfèrent la compétition à la coopération. Notons que scepticisme et la pensée critique sont un atout dans de nombreux domaines.

Score

## Score élevé

Altruiste, c'est une personne bienveillante et compatissante, toujours prête à aider les autres et pense que ceux-ci l'aideront autant en retour

## Compassion

C'est la tendance à se préoccuper du bien-être des autres, la considération portée à autrui, la générosité et leur volonté d'aider ceux qui en ont besoin. A contrario, les notes basses renvoient aux personnes centrées sur elles-mêmes et réticentes à s'impliquer dans les problèmes des autres.

Jetons

## Exemples

## Respect

C'est la réaction aux conflits interpersonnels. Lorsqu'il y a conflit, les scores bas vont défendre assez fermement leur point de vue et leurs intérêts. Alors que les scores élevés ont tendance à s'incliner devant la volonté des autres, à inhiber leur agressivité, à pardonner et à oublier.

Jetons

## Confiance

C'est la tendance à penser spontanément que les autres sont généralement honnêtes et bien intentionnés. Ou au contraire la tendance à se montrer plutôt sceptiques et à partir du principe que les autres peuvent être malhonnêtes ou dangereux.

Jetons



# CONSCIENCE

## Score faible

Personne qui ne manquent pas de principes moraux mais qui les appliquent avec moins d'exigence, de la même façon qu'elles sont plus nonchalantes dans les efforts nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs.

Score

## Score élevé

scrupuleux, ponctuels et fiables. La personne est réfléchie, a de la volonté et est déterminée. Trop élevé c'est méticulosité tatillonne et gênante, à un besoin d'ordre et de propreté et implication excessive dans le travail

## Organisation

Les notes élevées indiquent une préférence pour l'ordre, l'organisation et le rangement. Les notes basses peuvent avoir des difficultés à s'organiser et se décrivent comme manquant de méthode.

Jetons

## Exemples

## Autodiscipline

C'est la capacité à commencer et à terminer des tâches malgré l'ennui, les difficultés ou les échecs. Les scores bas ont tendance à remettre à plus tard les tâches qui sont jugées difficiles, pénibles et contraignantes.

Jetons

## Responsabilité

C'est l'adhésion assez strict aux principes éthiques et à remplir scrupuleusement les obligations morales. A contrario, les scores bas ont tendance à se montrer désinvoltes vis-à-vis des principes et des obligations morales.

Jetons

# NEVROSISME

## Score faible

généralement calmes, d'humeur égale, détendues et sont capables de faire face aux situations stressantes sans être bouleversées ou déstabilisées.

Score

## Score élevé

Eprouve des affects négatifs tels que la peur, la tristesse, la gêne, la colère, la culpabilité et le dégoût. tendance à avoir des idées irrationnelles, à moins bien contrôler les impulsions et à avoir plus de difficultés à gérer le stress

## Anxiété

C'est la tendance à être timides, craintifs, nerveux, tendus et facilement inquiets. A contrario, les notes faibles sont calmes et détendues. Elles ne s'attardent pas sur les choses qui pourraient aller de travers.

Jetons

## Exemples

## Dépression

Les scores élevés ont tendance à éprouver de la culpabilité, la tristesse, des sentiments de solitude et parfois de désespoir. Elles peuvent être facilement découragées et abattues. Les scores bas éprouvent rarement de telles émotions ou de tels affects.

Jetons

## Volatilité émotionnelle

C'est la tendance à ressentir de la colère et des émotions comme la frustration et l'amertume. Les scores élevés exprime la facilité à éprouver de la colère. Les notes faibles sont faciles à vivre et se mettent rarement en colère.

Jetons

# OUVERTURE

## Score faible

Tendance à être classiques dans leur comportement et plutôt conventionnels dans leurs perspectives. Ils préfèrent les situations et les perspectives qui leur sont familières à la nouveauté

Score

## Score élevé

Curieux à la fois de leurs univers interne et externe et leur vie est plus riche en expériences. Elles sont disposées à accueillir des idées nouvelles et à adopter des valeurs non conventionnelles

## Curiosité intellectuelle

C'est la tendance à avoir une curiosité intellectuelle et une ouverture d'esprit aux idées nouvelles, parfois non conventionnelles. Les notes élevées ont tendance à apprécier les discussions philosophiques et les questions controversées. Les notes basses ont une moindre curiosité et, si elles sont très intelligentes, elles concentrent plutôt leur potentiel sur des sujets bien circonscrits.

Jetons

## Exemples

## Sensibilité esthétique

C'est la tendance à apprécier l'art et la beauté. C'est être touché par la poésie, ému et absorbé par la musique et attirées par les arts. A l'inverse, les notes basses ont plutôt tendance à être relativement peu sensibles à l'art et à la beauté, ou à peu s'y intéresser.

Jetons

## Imaginaire créatif

Tendance à avoir une imagination vive et active. C'est se plonger dans les rêveries pour se créer un monde intérieur intéressant. Les scores bas ont tendance à être plus prosaïques et préfèrent garder leur esprit concentré sur la tâche à accomplir.

Jetons