



GUIDE DES OUTILS D'ÉVALUATION POUR LES **PROFESSIONNELS RH**

RECRUTEMENT ■ CARRIÈRE ■ COMPÉTENCES ■ ÉVALUATION ■ PERFORMANCE ■
COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS ■ LEADERSHIP ■ RISQUES PSYCHOSOCIAUX



ÉVALUONS L'IMPERCEPTIBLE

2015

EDITEUR DE TESTS PSYCHOLOGIQUES ET D'OUTILS D'ÉVALUATION

HOGREFE
FRANCE



www.hogrefe.fr



UNE NOUVELLE APPROCHE DE L'ÉVALUATION

Les Editions Hogrefe France ont choisi de mettre leur expérience et leur créativité au service des professionnels des RH qui souhaitent poser sur leur métier un regard différent, afin d'offrir de nouvelles perspectives à leur fonction.

Les outils d'évaluation RH sont, pour vous, un atout non négligeable pour atteindre rapidement vos nouveaux objectifs et vous adapter aux enjeux de la fonction, qui se doit d'être toujours plus réactive. Ils participent à la démarche d'optimisation de la gestion des compétences et de la motivation et sont source de renouveau de l'image de marque à tous les niveaux de la chaîne de valeur des RH : recrutement des collaborateurs, gestion du stress, évaluation des compétences, mutation et gestion de carrière, développement personnel, plan de formation, etc.

LE GROUPE HOGREFE

67 années d'existence et d'expertise dans l'évaluation des personnes

1^{er} éditeur européen, présent dans **11** pays en Europe

Editeur indépendant de Tests, de Revues et d'Ouvrages de psychologie

Catalogue européen de plus de **700 tests et 66 000 clients**

Membres de la SFP*, FFPP*, l'AFERTP*, l'AFPTO*, l'ITC*, l'ETPG*

Membre fondateur de **l'Association des Editeurs de Tests**

**Une adaptation
constante aux
exigences
conjoncturelles
des RH**

•

**Une expertise
reconnue de nos auteurs
et collaborateurs**

•

**Des outils
fiabes et validés**

•

**Une innovation forte
en terme
de développement**

SOMMAIRE

DES SOLUTIONS D'ÉVALUATION DÉDIÉES AUX RESSOURCES HUMAINES

■ PERSONNALITÉ	4
NEO PI-R - Inventaire de personnalité révisé	4
BIP - Inventaire de personnalité de Bochum	6
QCP - Questionnaire de comportements professionnels	8

■ LEADERSHIP	10
LJI - Indicateur de jugement en situation de leadership	10

NEW ! ■ ATTENTION	12
d2-R - Test d'attention concentrée révisé	12

■ STRESS AU TRAVAIL	14
OSI-R - Inventaire de stress professionnel révisé	14

MAÎTRISER PARFAITEMENT LES OUTILS D'ÉVALUATION

■ FORMATIONS QUALIFIANTES	16
SESSIONS (TARIFS)	16
NEW ! ■ UNE NOUVELLE PLATEFORME DE TESTS EN LIGNE HTS-5	17

S'INFORMER

■ INFOS ET ACTUALITÉS RH	18
PETITS DÉJEUNERS	18
CONSULTER LES OUTILS	
E-NEWSLETTER	
RÉSEAUX SOCIAUX	

■ CONSEIL	18
------------------	-----------

■ COMMANDER	19
--------------------	-----------

*SFP (Société Française de Psychologie)

*FFPP (Fédération Française des Psychologues et de la Psychologie)

*AFERTP (Association Francophone d'Etudes et de Recherche sur les Troubles de la Personnalité)

*AFPTO (Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations)

*ITC (International Tests Commission)

*ETPG (European Tests Publishers Group)

NEO PI-R

Le NEO PI-R est l'outil de renommée internationale en matière d'évaluation des Big Five. Il fournit une évaluation systématique des styles émotionnels, interpersonnels et motivationnels de la personne. Il définit un profil très précis de la personnalité. Outil pour le recrutement et l'accompagnement des personnes.

Contextes d'utilisation :

- > Recrutement
- > Bilan et évolution professionnelle
- > Développement des talents
- > Coaching
- > Orientation professionnelle

Professionnels concernés :

- > Psychologues

LES +

- > Référence internationale : plus de 24 langues disponibles
- > Reconnu comme l'outil le plus fin de l'analyse de la personnalité
- > Évaluation des Big Five enrichie par 30 facettes

TEMPS DE PASSATION/ÉTALONNAGE

- > 20 à 30 mn
- > 240 items - 800 sujets

SUPPORTS



FORMATIONS

- > Formations facultatives de niveau 1 et 2, consulter les dates sur : hogrefe.fr (rubrique formation)

LANGUES DISPONIBLES



LA RÉFÉRENCE INTERNATIONALE EN MATIÈRE DE TEST DE PERSONNALITÉ

Inventaire de personnalité révisé

>>> **Auteurs :** P. T. Costa, Jr. et R. R. McCrae >>> **Adaptation française :** J-P. Rolland >>> **Éditeur d'origine :** PAR, Psychological Assessment Resources (USA) >>> **Date de publication :** 2007

LE TEST DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DES BIG FIVE

Plus qu'un standard, le NEO PI-R est l'instrument de référence, au niveau international, pour l'évaluation des Big Five. Cet inventaire de personnalité bénéficie, depuis de nombreuses années, d'un large consensus dans le domaine de la psychologie, comme l'attestent les recherches et les nombreuses publications scientifiques qui lui sont consacrées.

Les auteurs de tests de personnalité sur le marché professionnel publient des données sur la relation de leur test avec les Big Five en utilisant le NEO PI-R comme le point de référence.

GRÂCE AUX BIG FIVE, DÉFINIR UN PROFIL FIABLE ET TRÈS APPROFONDI DE LA PERSONNALITÉ

Le NEO PI-R peut être utilisé aussi bien dans le domaine des RH que dans le domaine clinique. Sa capacité à dresser un profil très précis de la personnalité en fait un outil incontournable pour le recrutement, ainsi que pour les actions de développement personnel, comme le coaching.



Le NEO PI-R s'associe parfaitement avec le **LJI**, l'**OSI-R** et/ou le **d2-R** en fonction de votre problématique.



NÉVROSISME

Anxiété - Colère - Hostilité - Dépression - Timidité sociale - Impulsivité - Vulnérabilité

EXTRAVERSION

Chaleur - Grégarité - Assertivité - Activité - Recherche de sensations - Émotions positives

OUVERTURE

Aux rêveries - À l'esthétique - Aux actions - Aux idées - Aux valeurs

AGRÉABILITÉ

Confiance - Droiture - Altruisme - Compliance - Modestie - Sensibilité

CONSCIENCE

Compétence - Ordre - Sens du devoir - Recherche de réussite - Autodiscipline - Délibération



Le test met en exergue cinq grands domaines de la personnalité. Il est ensuite possible, pour le psychologue, d'affiner sa première analyse avec les résultats apportés par trente facettes, rattachées par structure factorielle aux cinq dimensions principales (six facettes par domaine).

< [Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr](#)

MATÉRIELS ET TARIFS

ARTICLE	€ HT	€ TTC
Test complet web 1^{er} utilisateur (manuel, 25 passations on-line avec corrections automatisées et rapport standard). Abonnement 1 an à l'édition classique HTS, offert la 1 ^{ère} année	390,00	468,00
Pack de 25 passations on-line avec rapport standard (soit 12 €HT l'unité)	300,00	360,00
Pack de 50 passations on-line avec rapport standard (soit 11 €HT l'unité)	550,00	660,00
Abonnement 1 an HTS-5 , édition premium (toutes options)	190,00	228,00

AUTRES ARTICLES ET TARIFS > HOGREFFE.FR



J'utilise le NEO PI-R depuis plusieurs années dans le cadre de prestation d'orientation ainsi que pour du recrutement. Cet inventaire propose une photographie fiable et complète des principales dimensions de la personnalité à un moment T. Cet outil permet de repérer et de mettre en mots les aptitudes, qui servent de support d'échange à l'entretien pour que le bénéficiaire s'approprie les points d'adéquation ou de décalage qui pourraient exister entre son profil et son projet. Cette prise de conscience permet des ajustements de parcours et une co-construction du plan d'action proposé favorisant l'adhésion et la mobilisation du bénéficiaire ».

Nelly JEAN-JOSEPH
Psychologue du travail
PÔLE EMPLOI

> PERSONNALITÉ

BIP

Le BIP identifie de façon fiable les dimensions psychologiques les plus pertinentes en adéquation avec les exigences de postes à pourvoir ou l'évolution de carrière de la personne évaluée. Il permet d'analyser les traits de personnalité en adéquation avec le contexte professionnel.

Contextes d'utilisation :

- > Recrutement
- > Bilan et évolution professionnelle
- > Coaching, formation
- > Orientation professionnelle

Professionnels concernés :

- Après formation qualifiante :
- > Professionnels RH et formateurs
 - > Coachs...

LES +

- > Evaluation de la personnalité en contexte professionnel
- > Double approche possible : auto-évaluation et évaluation par autrui
- > Outil prédictif de la réussite professionnelle

TEMPS DE PASSATION / ÉTALONNAGE

- > 20 à 30 mn
- > 188 items - 901 sujets

SUPPORTS

- On-line
- CD-ROM
- Papier

FORMATIONS

- > Formations qualifiantes consulter les dates sur : hogrefe.fr (rubrique formation) Facultative pour les psychologues

LANGUES DISPONIBLES



(autres sur demande)

LES TRAITS DE PERSONNALITÉ EN CONTEXTE PROFESSIONNEL

Inventaire de personnalité de Bochum dans le contexte professionnel

>>> Auteurs : R. Hossiep et M. Paschen >>> Adaptation française : Éditions HOGREFE France >>> Date de publication : 2008

UNE VISIBILITÉ SUR LA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES

Particulièrement adapté au processus de recrutement, le BIP est également un allié pertinent pour les formateurs et les consultants en développement personnel / professionnel. Reposant sur la grande expérience des auteurs, une analyse fine de la littérature scientifique et des avis d'experts en Ressources Humaines, cet inventaire de personnalité définit, de façon concrète, les dimensions psychologiques en contexte professionnel les plus pertinentes pour pronostiquer l'efficacité et la réussite professionnelles. Il permet de limiter les risques en matière de recrutement et offre une analyse complémentaire dans le cadre d'un accompagnement en développement personnel / professionnel.

IDENTIFIER LES TRAITS DE PERSONNALITÉ LES PLUS PERTINENTS

Le BIP explore 4 domaines, qui appréhendent 14 échelles de personnalité (plus une échelle de désirabilité sociale).

> Sources de motivation : 3 échelles

Ce domaine correspond à ce qui motive la personne dans le travail, la perception qu'elle a de sa carrière et ce qu'elle valorise. Il offre une base pour une analyse des objectifs professionnels.

> Comportements professionnels : 3 échelles

Ce domaine cerne plus spécifiquement des caractéristiques de comportements professionnels de la personne. Les échelles qui le composent peuvent servir de base pour repérer l'adéquation avec le type de travail / poste ou comme d'éventuels axes de développement.

> Compétences sociales : 5 échelles

Ce domaine décrit le style d'interaction que la personne entretient avec les autres. Les échelles peuvent permettre de formuler, avec la personne, des hypothèses sur l'environnement de travail qui lui correspondrait le mieux.

> Ressources psychologiques : 3 échelles

Ce domaine permet d'évaluer les ressources psychologiques de la personne. Celles-ci sont importantes pour la vie professionnelle, surtout face aux exigences élevées de certaines fonctions, qui peuvent générer du stress et des pressions émotionnelles.



SOURCES DE MOTIVATION

Accomplissement de soi - Changements organisationnels - Leadership

COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS

Caractère consciencieux - Flexibilité - Orientation vers l'action

COMPÉTENCES SOCIALES

Sensibilité sociale - Assurance sociale - Besoin d'harmonie - Orientation vers l'équipe - Capacité à s'imposer

RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES

Stabilité émotionnelle - Résistance - Confiance en soi



Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr

MATÉRIELS ET TARIFS

ARTICLE

Test complet web 1^{er} utilisateur (manuel intermédiaire, 25 passations on-line avec correction automatisée, rapports interprétatif et standard). Abonnement 1 an à l'édition classique HTS, offert la 1^{ère} année

Pack de 25 passations on-line avec rapport standard (soit 26 €HT l'unité)

Pack de 50 passations on-line avec rapport standard (soit 20 €HT l'unité)

Abonnement 1 an HTS-5, édition premium (toutes options)

€ HT € TTC

739,00 886,80

650,00 780,00

1 000,00 1 200,00

190,00 228,00

AUTRES ARTICLES ET TARIFS > HOGREFE.FR



En tant que Consultante, j'ai choisi le test BIP pour le professionnalisme et le sérieux des Editions Hogrefe et pour sa fiabilité psychométrique. Je l'utilise principalement pour du recrutement, de l'évaluation et de l'orientation. Il apporte de l'information très intéressante sur les sources de motivation. Son utilisation est simple et les résultats fiables. Le BIP apporte une finesse d'interprétation unique que je ne retrouve pas avec d'autres outils.

Arlette NIVOLLE

Dirigeante

Cabinet conseil A. Nivolle

CROISEZ LES ÉVALUATIONS

Le BIP s'associe parfaitement avec le LJ1, l'OSI-R et/ou le d2-R en fonction de votre problématique.

QCP

Le QCP permet d'approcher la personnalité au travers des comportements professionnels sous la forme d'un profil en treize dimensions, chacune décrite en fonction des activités de travail. Il apporte des informations fiables sur la personnalité dans un contexte professionnel. Il contribue à la qualité des prises de décisions : recrutement, mobilité, bilan professionnel et développement personnel. Toutes les questions qui le composent sont liées à la vie professionnelle, ce qui facilite l'appropriation du questionnaire par les personnes.

Contextes d'utilisation :

- > Recrutement,
- > Evolution et orientation professionnelle
- > Bilans...

Professionnels concernés :

- Après formation qualifiante :
- > Professionnels RH
 - > Coachs, Formateurs...

LES +

- > Conçu par l'une des plus grandes auteures en psychologie du travail
- > Intègre une analyse de fonction préalable à la passation
- > Items simples, compréhensibles et temps de passation court

TEMPS DE PASSATION/ÉTALONNAGE

- > 15 à 20 mn
- > 126 items - 517 sujets

SUPPORTS



FORMATIONS

- > Formations qualifiantes, consulter les dates sur : hogrefe.fr (rubrique formation) Facultative pour les psychologues

UNE ANALYSE CONCISE ET FIABLE DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

Questionnaire de comportements professionnels

>>> Auteur : C. Lévy-Leboyer >>> Éditeur d'origine : Éditions Hogrefe France >>> Date de publication : 2011

OUTIL ADAPTÉ AU MONDE DE L'ENTREPRISE

Les comportements sociaux, la direction et l'animation des groupes ainsi que la qualité des rapports hiérarchiques jouent un rôle essentiel dans la bonne marche des organisations. Ce qui fait de la personnalité un facteur décisif de la réussite professionnelle.

Les gestionnaires des ressources humaines ont donc besoin de disposer d'un instrument leur permettant de décrire les aspects de la personnalité individuelle mobilisés par le travail. Le QCP répond à cette demande. Il est construit sur le modèle des « big five » auquel a été ajoutée l'ambition professionnelle. Tous les items du QCP se rapportent à des situations de la vie active et à des questions liées au monde du travail.

UNE DESCRIPTION FINE ET FIABLE



Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr

Le QCP est innovant sur cinq aspects :

- > Ses 126 items concernent tous des situations professionnelles, ce qui rend le questionnaire bien accepté par les personnes.
- > Il apporte une description de la personnalité qui correspond aux informations essentielles pour les professionnels RH.
- > Une feuille d'analyse de fonction permet de comparer le profil individuel aux exigences du poste à pourvoir. Le document peut également être utilisé en auto-positionnement dans le cadre d'un accompagnement individuel.
- > Les consignes sont simples : il y a deux réponses au choix pour chaque item ("vrai" ou "faux").
- > Le dépouillement des réponses est fait rapidement par le gestionnaire des RH.



Le QCP s'associe parfaitement avec le **LJI**, l'**OSI-R** et/ou le **d2-R** en fonction de votre problématique.

Zoom sur l'auteur

Claude Lévy-Leboyer, experte en psychologie du travail et des organisations. Professeure émérite à l'Université Paris-Descartes, ancienne Présidente de l'Association Internationale de Psychologie Appliquée. Elle est l'auteure de nombreux ouvrages sur la motivation, les procédures à "360°", la personnalité et l'évaluation des aptitudes, la gestion des compétences.



LE PROFIL DE PERSONNALITÉ SE DÉCLINE SUR 13 DIMENSIONS

OUVERTURE INTELLECTUELLE
Chercher de nouvelles expériences
Chercher de nouvelles informations

ÉQUILIBRE PERSONNEL
Avoir confiance en soi
Ne pas être vulnérable
Être d'humeur égale

EFFICACITÉ
Négocier et convaincre
Avoir de l'ambition

FIABILITÉ
Être prudent et réfléchi
Respecter les règles

AUTORITÉ
Avoir de l'influence
Être actif socialement

SOCIABILITÉ
Être extraverti
Être convivial



Le QCP a su répondre à nos attentes et besoins en termes de publics et de passations. Il est administré au sein de notre établissement par des professionnels de l'accompagnement (conseillers en insertion professionnelle, psychologues...). Nous l'utilisons dans deux situations distinctes : auprès de public faiblement qualifié ou en situation difficile, car c'est un outil simple et facilement compréhensible. Il permet de travailler aisément sur l'exploration et la validation de pistes professionnelles. Mais aussi auprès de salariés, dans le cadre de mises à disposition, cet outil étaye nos recrutements dans l'adéquation entre profils et comportements professionnels attendus ».

Morgane DEGAND
Psychologue du travail
Directrice d'ensemble de Structures d'Insertion par l'Activité Économique

MATÉRIELS ET TARIFS

ARTICLE	€ HT	€ TTC
Test complet web 1 ^{er} utilisateur (manuel d'utilisation, 25 passations on-line avec correction automatisée et rapport standard)	469,00	562,80
Abonnement 1 an à l'édition classique HTS, offert la 1 ^{ère} année	400,00	480,00
Pack de 25 passations on-line avec rapport standard (soit 16 €HT l'unité)	750,00	900,00
Pack de 50 passations on-line avec rapport standard (soit 15 €HT l'unité)	190,00	228,00
Abonnement 1 an HTS-5, édition premium (toutes options)		

AUTRES ARTICLES ET TARIFS > HOGREFE.FR

LJI

Unique sur le marché français, le LJI propose des scénarios en contextes professionnels et place la personne face à des propositions de décision managériale. Il mesure la flexibilité de la personne au travers de la pertinence de ses prises de décision. Ce test de jugement situationnel est un excellent outil pour mesurer la capacité d'adaptation des managers et renforcer la fiabilité du processus de recrutement, de suivi et de développement personnel / professionnel.

Contextes d'utilisation :

- > Recrutement de managers
- > Développement professionnel
- > Coaching, formation
- > Développement d'équipe
- > Identification des talents

Professionnels concernés :

- Après formation qualifiante :
- > Professionnels RH et formateurs
 - > Enseignants en management, coachs...

LES +

- > Test de jugement situationnel augmentant le pouvoir prédictif
- > Concept d'évaluation du leadership unique en France
- > Disponible en plusieurs langues

TEMPS DE PASSATION/ÉTALONNAGE

- > **35 à 40 mn**
- > 16 scénarios en contexte professionnel
- > 1254 sujets

SUPPORTS

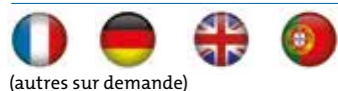
- On-line
- CD-ROM
- Papier

La correction est nécessairement informatisée

FORMATIONS

- > Formations qualifiantes, consulter les dates sur : hogrefe.fr (rubrique formation)
- Facultative pour les psychologues

LANGUES DISPONIBLES



(autres sur demande)

UNE NOUVELLE APPROCHE DE L'ÉVALUATION DU LEADERSHIP

Indicateur de jugement en situation de leadership

>>> Auteurs : M. Lock et R. Wheeler >>> Éditeur d'origine : Hogrefe Oxford (UK) >>> Date de publication : 2010

ÉVALUER LA FLEXIBILITÉ DES MANAGERS ET LA PERTINENCE DE LEUR JUGEMENT

Il n'existe pas de management idéal. Les bons managers doivent être capables de s'adapter de façon pertinente à la situation de management rencontrée. C'est en partant de ce constat et de leur expérience de consultants que les deux auteurs ont conçu cet outil. Basé sur des situations concrètes, il permet d'évaluer les managers avec un regard différent. Contrairement à de nombreux tests, le LJI ne se contente pas de mettre en évidence le type de management « préféré », mais indique également la pertinence dans les prises de décision face à une situation donnée. Il contribue à fiabiliser les processus de recrutement et se positionne comme un excellent outil pour le développement du manager et du futur manager.

APPRÉHENDER DE FAÇON FINE ET GLOBALE LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

Le questionnaire est constitué de 16 scénarios en contexte professionnel de management. Au regard des différents paramètres décrits dans les mises en situation, la personne estime et évalue la pertinence de chaque décision qui lui est proposée.

Les résultats sont analysés en terme de **Préférence** de styles de leadership et en terme de **Jugement**, c'est-à-dire, la capacité à choisir, en fonction de tous les paramètres, le style le plus approprié de leadership.

Les résultats sont exprimés :

Pour le Jugement :

- > en notes de styles et de sous-styles :
 - Directif (Sans Assistance / Documenté)
 - Consultatif (Individuel / Collectif)
 - Consensuel (Animateur / Équipier)
 - Délégatif (Informé / Ciblé)

Pour les Préférences :

- > en notes de styles
- Chaque style de leadership est présenté dans le modèle à travers ses forces et ses faiblesses potentielles. La relation entre le manager et son équipe repose en partie sur les prises de décision du manager.

NEW !

RAPPORTS STANDARDS ET INTERPRÉTATIFS



ORIENTATION VERS LA TÂCHE

DIRECTIF
«Je prends la décision selon mes idées»

DÉLÉGATIF
«Vous prenez la décision selon vos idées»

ORIENTATION VERS L'IMPLICATION

CONSULTATIF
«Je prends la décision selon nos idées»

CONSENSUEL
«Nous prenons la décision selon nos idées»

ORIENTATION VERS LE POUVOIR

ORIENTATION VERS LA RESPONSABILISATION



< Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr

CROISEZ LES ÉVALUATIONS

L'association du LJI avec un outil de personnalité (le **BIP**, le **QCP** ou le **NEO PI-R**) vous permettra d'affiner l'analyse des compétences managériales des personnes évaluées.



Contrairement à d'autres outils généralistes que nous pouvons trouver sur le marché de l'évaluation, le LJI est un outil de qualité conçu spécifiquement pour l'évaluation des managers. Nous l'utilisons principalement pour accompagner les prises de fonction, enrichir notre diagnostic lors d'un coaching managérial ou pour adapter nos formations de dirigeants. L'outil LJI nous permet de confirmer nos perceptions et nous apporte une analyse précise du leadership situationnel des managers ou futurs managers. Il nous permet d'expliquer certaines actions managériales aux intéressés en les orientant sur les changements à opérer ou les axes d'améliorations à envisager ».

Fanny CREGUT

FORMADI – Organisme de conseil et formation en management

MATÉRIELS ET TARIFS

ARTICLE	€ HT	€ TTC
Test complet web 1^{er} utilisateur (manuel, 25 feuilles d'auto-positionnement, 10 livrets d'accompagnement à la restitution, 25 passations on-line avec correction informatisée et rapport standard). Abonnement 1 an à l'édition classique HTS, offert la 1 ^{ère} année	1 178,00	1 413,60
Pack de 10 passations		
- avec rapport Standard (soit 43€ HT l'unité)	430,00	516,00
- avec rapports Standard et Interprétatifs (soit 55€ HT l'unité)	550,00	660,00
Pack de 25 passations		
- avec rapport Standard (soit 38€ HT l'unité)	950,00	1 140,00
- avec rapports Standard et Interprétatif (soit 48€ HT l'unité)	1 200,00	1 440,00
Abonnement 1 an HTS-5, édition premium (toutes options)	190,00	228,00

AUTRES ARTICLES ET TARIFS > HOGREFFE.FR

> ATTENTION

d2-R

Le d2-R évalue les capacités de concentration dans les tâches qui requièrent de l'attention. Il analyse la capacité à discriminer des détails dans un temps restreint avec une mobilisation de la concentration.

Le d2-R permet de contrôler l'attention visuelle et la capacité de concentration.

Contextes d'utilisation :

- > Recrutement : épreuves de sélection pour des postes nécessitant un haut niveau de concentration et d'attention visuelle, emplois dans le domaine de l'industrie, du transport, etc.
- > Recherche, psychologie du travail

Professionnels concernés :

- > Psychologues

LES +

- > Instructions simples, correction sans risque d'erreur
- > Facilité de calcul des 4 indices
- > Temps de passation très court
- > Passations web ou papier

TEMPS DE PASSATION / ÉTALONNAGE

- > 5 mn
- > 14 lignes de test de 57 caractères
- > plus de 1000 sujets

SUPPORTS



LANGUES DISPONIBLES



(autres sur demande)

EN 5 MINUTES, UNE ME SURE FINE DE L'ATTENTION

Test d'attention concentrée révisé

>>> **Auteurs :** Dr R. Brickenkamp, D. Liepmann, L. Schmidt-Atzert >>> **Éditeur d'origine :** Hogrefe Göttingen (Allemagne) >>> **Date de publication :** 2014

UNE RÉFÉRENCE EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE MESURE DE L'ATTENTION

La capacité de concentration et l'attention sont des éléments critiques pour de nombreux postes et doivent pouvoir être aisément mesurées lors d'un recrutement, interne ou externe.

Développé à l'origine pour l'évaluation de l'aptitude à la conduite, le d2-R est devenu l'un des tests de référence en matière de mesure de la concentration à travers toute l'Europe. Cette épreuve ne dépend pas de l'intelligence de la personne évaluée mais de son aptitude à discerner les détails. Elle a donc pour objectif de contrôler l'attention visuelle et la capacité de concentration et exige des sujets un effort d'attention visuelle concentrée.

L'utilisation de ce test lors des phases de recrutement permet de fiabiliser ce process, de limiter les accidents du travail et dans certains secteurs, d'améliorer la sécurité dans l'entreprise.

S'ASSURER DES CAPACITÉS D'ATTENTION SUR DES POSTES CRITIQUES

Le test d2-R est une épreuve de discernement de détails qui a pour but de contrôler l'attention visuelle et la capacité de concentration. Le traitement consiste, pour la personne, à discerner rapidement et avec exactitude des détails analogues. La personne doit cocher (barrer) parmi une liste de lettres (d et p), comprenant de un à quatre traits, les caractères cibles c'est-à-dire uniquement la lettre d comportant deux traits ; tous les autres signes étant des distracteurs. Cette tâche, rapide à faire passer et simplifiée dans sa cotation depuis la révision de l'épreuve, est prédictive de la réussite pour toutes les professions qui nécessitent de l'attention visuelle et de la concentration.

Quatre indices, facilement calculables, permettent d'évaluer chez la personne son style de travail et l'évolution de sa concentration.

- CC – la capacité de concentration ou la performance de concentration
- CCT – le rythme de travail ou la vitesse de traitement
- E% – la précision dans le traitement
- Courbe de travail – constance ou variabilité de la performance



Des clients témoignent sur le NEO PI-R et le d2

Les Transports Publics de Nottingham misent sur la combinaison du NEO PI-R et du d2 pour fiabiliser leurs recrutements, renforcer leur relation client et réduire leurs coûts ! Pari gagné !

La société Nottingham City Transport Limited, créée en 1986, gère une flotte moderne de 386 bus, conduits par 800 chauffeurs, qu'assistent 160 techniciens et ingénieurs. A eux seuls, ils transportent, chaque année, 50 millions de passagers sur plus de 20 millions de kilomètres. Le recrutement est une problématique récurrente dans l'entreprise car, pour couvrir les départs en retraite, les départs volontaires et la croissance de l'entreprise, la DRH doit recruter et former 140 nouveaux chauffeurs par an. **Recruter de façon efficace 100 chauffeurs par an**

«*Entretenir un flotte de véhicules aussi importante est difficile... Mais s'assurer que nous disposons de suffisamment de chauffeurs qualifiés pour les conduire*



PUBLICATION AU 2^{ÈME} TRIMESTRE 2015
NOUVEAU
Les articles de la version non révisée du d2 sont toujours disponibles



est encore plus compliqué ! » explique Mike Leed, Training and Development Manager de la société. D'autant que, lors de sa prise de fonction en 2005, un quart des chauffeurs a, alors, plus de 59 ans. « *Le problème n'était pas leur capacité à faire correctement leur travail mais bien la façon dont nous allions gérer leur départ en retraite, dans les 5 à 6 années à venir* » se souvient Mike Leed.

Réduire significativement les taux d'abandon des chauffeurs en cours de certification

Très rapidement, un plan d'action est mis en place par la nouvelle équipe qui va se heurter à un autre problème majeur : le fort taux d'abandon des chauffeurs avant la fin de leur certification. « *Former un chauffeur prend 6 semaines et coûte 3 000 livres sterling (presque 3 500 euros)* », explique Mike Lee. « *Cela signifie que chaque chauffeur, qui intègre la formation mais ne la termine pas, génère directement une perte financière pour l'entreprise. Et vu que le taux*

d'abandon, en 2005, était d'un sur trois, nous avons été très vite motivés pour pallier ce problème ! ».

Mike Leed fait alors le choix de passer plus de temps pour l'évaluation des candidats avant de leur faire commencer la formation avec, pour objectif, de fiabiliser les recrutements. Il met au point un programme d'une journée dédié à l'évaluation du candidat et opte pour l'utilisation de tests psychométriques afin d'identifier les candidats les plus adaptés pour obtenir leur licence de chauffeur et conduire un bus sur une longue durée (...).



La suite sur : www.hogrefe.fr

MATÉRIELS ET TARIFS

ARTICLE

Test complet web 1^{er} utilisateur (manuel, 25 passations on-line avec correction automatisée et rapport standard)
Abonnement 1 an à l'édition classique HTS, offert la 1^{ère} année

Test complet papier 1^{er} utilisateur (manuel, 25 feuilles de test autoscorables, 25 feuilles d'instructions et de cotations)

€ HT € TTC

tarif à consulter sur hogrefe.fr

185,00 222,00

AUTRES ARTICLES ET TARIFS > HOGREFE.FR

OSI-R

L'OSI-R propose une mesure composite des causes et des effets du stress ainsi qu'une évaluation des stratégies de gestion du stress. Il permet de mener des travaux favorisant la prise en charge individuelle et collective du phénomène de stress, vers une amélioration du bien-être au travail. Il facilite l'établissement d'un suivi au niveau personnel ainsi qu'une cartographie du stress dans l'organisation.

Contextes d'utilisation :

- > Évaluation du stress au travail dans un contexte individuel ou collectif
- > Plan de formation
- > Coaching, développement personnel
- > Audit de climat social
- > Politique R.S.E.

Professionnels concernés :

- Après formation qualifiante
- > Responsables RH
 - > Médecins du travail, CHSCT
 - > Consultants RPS
 - > Coaches, Psychologues du travail

LES +

- > 1^{ère} mesure composite du stress en contexte professionnel
- > Véritable instrument de monitoring
- > Utilisation individuelle ou collective

TEMPS DE PASSATION/ÉTALONNAGE

- > 20 mn
- > 140 items - 1466 sujets

SUPPORTS

- On-line
- CD-ROM
- Papier

FORMATIONS

- > Formations qualifiantes obligatoires, consulter les dates sur : hogrefe.fr (rubrique formation)

LANGUES DISPONIBLES

-
- (autres sur demande)

LA PREMIÈRE MESURE COMPOSITE DU STRESS EN FRANCE

Inventaire de stress professionnel

>>> Auteur : SH. Osipow >>> Adaptation française : D. Steiler >>> Éditeur d'origine : PAR, Psychological Assessment Resources (USA) >>> Date de publication : 2012

DRESSER UNE CARTOGRAPHIE DU STRESS DANS L'ENTREPRISE...

Les entreprises connaissent les coûts du stress : arrêt brutal en cas de burn-out, irritabilité, perte d'intelligence, conflits à répétition, rigidité des comportements, perte de motivation, etc...toutefois il est étonnant de constater combien elles sont peu formées à l'éviter ou à en reconnaître les symptômes, et sont surpris quand ils se retrouvent face à un collaborateur en souffrance.

L'OSI-R est le premier outil de mesure composite du stress adapté en France et permettant de :

- > cartographier le stress au niveau individuel et collectif,
- > établir un diagnostic,
- > disposer de résultats compréhensibles par tous pour orienter les décisions,
- > favoriser la mise en place des stratégies d'ajustement.

L'OSI-R peut s'appliquer à différents environnements et niveaux professionnels. C'est un outil de mesure opérationnel et concis.

... ET DISPOSER D'UNE ANALYSE PERTINENTE POUR DÉFINIR LES PRIORITÉS D'ACTIONS

Si les qualités psychométriques de l'OSI-R permettent l'intégration à des protocoles de recherche, son approche très opérationnelle, orientée à la fois vers une évaluation individuelle ou organisationnelle du stress, fournit aux professionnels des informations d'aide à la décision.

L'OSI-R fournit une mesure étendue des différentes dimensions du stress au travail tant aux décideurs qu'aux collaborateurs dans le cadre de changements organisationnels ou d'accompagnements individuels :

- > **Instrument de dépistage** afin d'identifier les personnes qui pourraient bénéficier d'un soutien.
- > **Instrument d'aide à l'orientation** ou à la réorientation de carrière.
- > **Instrument d'aide aux actions de développement personnel** et de coaching pour une meilleure gestion des situations.
- > **Outil de diagnostic organisationnel** permettant de prévenir / identifier les groupes et individus à risques, de mettre en avant les éléments spécifiques sources de stress, d'identifier les besoins en formation ou développement de stratégies pour un groupe professionnel donné.
- > **Instrument de monitoring** des effets des interventions de gestion du stress.
- > **Outil de recherche scientifique.**



CAUSES DU STRESS
 Surcharge de rôle
 Insuffisance de rôle
 Ambiguïté de rôle
 Conflits de rôles
 Responsabilités
 Environnement physique

TENSIONS ISSUES DU STRESS
 Tensions professionnelles
 Tensions psychologiques
 Tensions interpersonnelles
 Tensions physiques



STRATÉGIES D'AJUSTEMENT
 Loisirs
 Attention à soi
 Soutien social
 Ajustement relationnel/cognitif

Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr



À l'aide de 140 questions mesurant 15 échelles, l'OSI-R évalue les causes du stress, les tensions et identifie les stratégies d'ajustement.



Exemple de l'utilisation du test OSI-R par le cabinet EVOTALENTS

Julien est cadre commercial dans une société du tertiaire. Il est très compétent et son travail est reconnu par ses pairs et par ses supérieurs. Depuis quelques mois, Julien perd progressivement son intérêt pour son travail, que pourtant il aime. Le matin, il a du mal à partir travailler. Souvent dans la journée il s'interroge sur l'intérêt de son travail. Le soir, il a de plus en plus souvent de mal à s'endormir et il lui arrive même de se réveiller à plusieurs reprises durant la nuit. Lorsqu'il arrive pour ses séances de coaching, Julien est épuisé et à déjà été arrêté par son médecin traitant pendant plusieurs semaines. Les résultats de son test OSI-R montrent clairement que Julien est aux prises avec une problématique de "conflits de rôle" qui génère chez lui des tensions psychologiques et interpersonnelles d'un niveau pathologique. Le débriefing avec son coach permet de mettre à jour que l'entreprise de Julien a récemment été rachetée par un autre groupe. Cette situation nouvelle provoque un changement de direction dans le management qui demande maintenant à Julien de suivre des objectifs en opposition avec ses valeurs personnelles et professionnelles. Cette situation impacte ses résultats commerciaux et le met dans une position de fragilité vis-à-vis de sa hiérarchie, qui pourtant continue de lui faire confiance. Julien étant un perfectionniste, il a cherché à palier la situation en travaillant plus, en poursuivant ses efforts malgré la fatigue, en travaillant plus, et plus tard, tout en oubliant de s'occuper de lui, de chercher du soutien auprès de ses amis et en négligeant ses loisirs. Le test OSI-R lui a permis de mettre cela en mots, en observant visuellement les résultats de son test il a pu sortir de la méconnaissance et enfin recommencer à prendre soin de lui.

MATÉRIELS ET TARIFS

ARTICLE	€ HT	€ TTC
Test complet web 1 ^{er} utilisateur - Accès à 9 étalonnages (manuel, 25 passations on-line avec correction automatisée et rapport standard, 1 livret de questions). Abonnement 1 an à l'édition classique HTS, offert la 1 ^{ère} année	520,00	624,00
Pack de 25 passations avec rapport standard (soit 17€ HT l'unité)	425,00	510,00
Pack de 50 passations avec rapport standard (soit 16€ HT l'unité)	800,00	960,00
Abonnement 1 an HTS-5, édition premium (toutes options)	190,00	228,00

AUTRES ARTICLES ET TARIFS > HOGREFE.FR

DES FORMATIONS POUR MAÎTRISER LES OUTILS D'ÉVALUATION

Parce que nos solutions d'évaluation doivent être utilisées à bon escient, si vous souhaitez les transformer en véritables outils de valorisation de votre politique RH, les Editions Hogrefe France organisent régulièrement des sessions de formations qualifiantes et de perfectionnement à l'utilisation et la bonne interprétation des tests.

Nos sessions de formation en inter-entreprises se déroulent principalement à Paris, Marseille et Lyon. Elles peuvent également se faire en intra-entreprise ou à distance sous conditions particulières. Pour répondre aux attentes et aux besoins des praticiens, nos formateurs sont des professionnels des ressources humaines qui proposent une approche théorique et pratique de l'utilisation de l'outil.

Nous attirons votre attention sur le fait que nos tests ne sauraient être utilisés sans formation, en particulier par les non-diplômés en psychologie.

EVALUATION DE LA PERSONNALITÉ

NEO PI-R	€ HT	€ TTC
Formation niveau 1 : 1 jour, 4 sessions/an Paris	725,00	870,00
Formation niveau 2 : 1 jour, 2 sessions/an Paris	630,00	756,00

BIP

Formation qualifiante : 2 jours, 2 sessions/an Paris	1450,00	1740,00
--	---------	---------

QCP

Formation qualifiante : 1 jour, 2 sessions/an Paris	630,00	756,00
---	--------	--------

EVALUATION DU LEADERSHIP

LJI		
Formation qualifiante : 1 jour, 4 sessions/an Paris, Marseille et Lyon	725,00	870,00

MESURE DU STRESS PROFESSIONNEL

OSI-R		
Formation qualifiante : 1 jour, 4 sessions/an Paris	725,00	870,00

Les tarifs comprennent le déjeuner et les supports de formation



J'ai pu ainsi revisiter ma pratique de l'accompagnement et acquérir une lecture plus pertinente et précise des comportements managériaux. Au cours de la formation, j'ai intégré un groupe très diversifié, avec des profils d'expériences et des champs d'intervention variés et complémentaires. Les échanges entre professionnels ont été très riches. La présentation de l'outil est claire, structurée et progressive dans l'acquisition des concepts et des principes. Le support associé est très explicatif et permet de retrouver rapidement les éléments clés du modèle. Au-delà de la présentation de l'outil, les participants disposent de modalités précises de restitution, d'un processus solide d'accompagnement et de questionnement du sujet. Ce qui fait la richesse du séminaire, c'est l'expérience de l'animatrice qui, à chaque instant, a sollicité notre pratique, a su remettre en perspective les composantes du management et contextualiser l'usage de l'outil ».

Hélène GARDELLE
Responsable des
Ressources Humaines
Zone Europe – LEGRAND

UNE NOUVELLE PLATEFORME DE TESTS EN LIGNE !

La nouvelle application intuitive Hogrefe TestSystem 5 (HTS-5) répond à un niveau élevé d'exigence du point de vue scientifique, en étant fidèle à la conception des tests psychométriques. Son nouveau menu et la navigation rendent l'expérience d'utilisation simple, efficace et ergonomique. Cette dernière version dispose de nouvelles fonctionnalités qui vous permettront d'exploiter pleinement vos outils et leurs utilisations. Accessible sur Mac, Linux et Microsoft.

- Fonctionnel sur tablettes tactiles
- Résultats complets (feuilles de profils, rapports standards, rapports interprétatifs...)
- Choix des standardisations et des échelles
- Journal de bord
- Editeur de rapport



2 POSSIBILITÉS D'ABONNEMENT SELON LES BESOINS DES UTILISATEURS :

L'édition « Classique » qui permet de :

- **Générer des liens** pour une session de test avec vérification de la configuration requise pour HTS-5
- **Saisie rapide des résultats** recueillis à l'aide de la version papier d'un test.
- **Export** : les résultats sont disponibles sous divers formats dont PDF, XML, CSV et XLSX.

L'édition « Premium », vous avez pleinement accès au potentiel de nos outils psychométriques :

- **Comparaisons de profils** : des feuilles de profil générées pour plusieurs personnes peuvent être comparées dans l'application sous la forme d'un multi-profil. Les mesures sélectionnées sont superposées et identifiées en utilisant des couleurs différentes.
- **Classements** : les résultats des candidats peuvent être classés au regard d'un profil cible déterminé, les résultats seront alors ordonnés selon vos attentes.
- **Test/re-Test** : utilisé en coaching, il permet de suivre l'évolution du profil d'un candidat.
- **Évaluation de groupe** : une feuille de profil spécialement produite pour le groupe affiche les valeurs moyennes et la dispersions des résultats pour chaque mesure que le test propose.
- **Détecteur de triche** : vous disposez d'un rapport constatant l'activité non liée à la passation du test. Cela permet de renforcer la régularité et la validité de la passation.



CONSULTEZ LES PROGRAMMES ET RÉSERVEZ DÈS MAINTENANT VOS DATES DE FORMATION SUR HOGREFE.FR, RUBRIQUE FORMATION

S'INFORMER

INFOS & ACTUALITES RH

- > **PETITS DÉJEUNERS D'ACTUALITÉ**, retrouvez-vous entre pairs, lors de rendez-vous réguliers sur des sujets d'actualité
- > **TESTOTHÈQUE**, consultez l'ensemble de nos outils et rencontrez nos consultants pour diagnostiquer vos besoins
- > **E-NEWSLETTER**, gardez le contact et restez informé de toutes les nouveautés et les bonnes pratiques en terme d'évaluation
- > **RÉSEAUX SOCIAUX**, rejoignez-nous sur Viadeo, Twitter, LinkedIn...




CONSEIL

- > **BÉNÉFICIEZ DE L'EXPERTISE** de notre équipe de consultants spécialistes de l'évaluation RH. Votre consultant dédié vous accompagne dans la mise en place de votre projet RH en lien avec l'évaluation. Il vous suit tout le long de votre projet et vous accompagne dans la bonne utilisation et interprétation de nos outils d'évaluation.



COMMANDER



 **COMMANDER EN LIGNE** en vous inscrivant sur www.hogrefe.fr et suivez les démarches de commande en ligne

 **COMMANDER PAR EMAIL, PAR FAX OU COURRIER**

Télécharger et compléter le bon de commande sur hogrefe.fr, rubrique COMMANDER et retournez-le :

- > par email à contact@hogrefe.fr
- > par fax au +33(0)1 42 47 14 26
- > par courrier : Editions Hogrefe France
2 rue du Faubourg Poissonnière – 75010 Paris

 **LIVRAISON**

Vous recevrez votre matériel dans un délai moyen de 8 jours ouvrés à réception de votre commande validée.

Les frais de port sont de 12,50 € HT pour toute commande en France métropolitaine et pour un poids de 30 Kg maximum. Veuillez-nous contacter pour les commandes qui ne correspondent pas à ces critères.

 **PAIEMENT**

Les paiements se font exclusivement par chèque ou par virement bancaire à réception de la facture.

Pour consulter les conditions générales de vente, www.hogrefe.fr / Rubrique Commander

 **SUIVRE UNE COMMANDE EN COURS**





Adressez votre demande par mail à contact@hogrefe.fr en rappelant votre numéro client.

**NOS CONSULTANTS
SE TIENNENT
À VOTRE DISPOSITION
POUR VOUS CONSEILLER
SUR L'ENSEMBLE DE
NOS SOLUTIONS
D'ÉVALUATION :**

contact@hogrefe.fr
+33(0)1 53 24 03 70



NOS ENGAGEMENTS

			
TESTS CONÇUS PAR DES AUTEURS CHERCHEURS RECONNUS	MEMBRE FONDATEUR DE L'ASSOCIATION DES ÉDITEURS DE TESTS	CRITÈRES DE LA COMMISSION INTERNATIONALE DES TESTS (ITC)	MEMBRES D'ASSOCIATIONS ET FÉDÉRATIONS SPÉCIALISÉES EN PSYCHOLOGIE

Éditions Hogrefe France

2 rue du Faubourg Poissonnière - 75010 Paris
contact@hogrefe.fr - Tél. : + 33 (0) 1 53 24 03 70 - Fax : + 33 (0) 1 42 47 14 26

