

Catalogue

2019/20

— Guide des outils d'évaluation
pour les professionnels RH

— Editeur de tests psychologiques

15
filiales

2 500
ouvrages

71
années
d'expérience

2 000
tests disponibles
en 19 langues

6 000
auteurs

Membre fondateur
de l'Association des
Editeurs de Tests

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



*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)

Une nouvelle approche de l'évaluation

Les Editions Hogrefe éditent des outils d'évaluation faisant référence à l'international et en France, et forment leurs clients à ces solutions. En fournissant des données précises et valides sur les caractéristiques des personnes et des organisations,

ces outils aident les professionnels des Ressources Humaines et les psychologues du travail à mener leurs missions de recrutement, ainsi que d'accompagnement et de développement des collaborateurs et des managers.

CONTEXTE D'ÉVALUATION	PROFIL ÉVALUÉ	DOMAINES D'ÉVALUATION							
		PERSONNALITÉ ET COMPORTEMENTS			LEADERSHIP	APTITUDES INTELLECTUELLES		ATTENTION	STRESS PROFESSIONNEL
		P04 NEO-PI-3	P06 BIP	P08 QCP	P10 LJI	P12 IST-Screening	P13 DESIGMA	P14 d2-R	P15 OSI-R
RECRUTEMENT SÉLECTION	Employés-Techniciens		•	•	•			•	
	Agent de maîtrise / Cadres	•	•		•	•	•	•	
	Métiers à risque	•			•	•		•	
CONCOURS	Concours écoles	•	•		•	•	•		
	Concours fonction publique	•	•		•	•	•		
GESTION DES CARRIÈRES TALENT	Evaluation des managers	•	•		•		•		•
	Identification des talents		•		•		•		
MOBILITÉ COACHING BILAN ORIENTATION DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Coaching des managers	•	•		•		•		•
	Bilans / Coaching	•	•						•
FORMATION	RPS								•
	Management	•	•						•
RISQUES PSYCHO- SOCIAUX	Evaluation des RPS								•

P16 SE FORMER AUX OUTILS

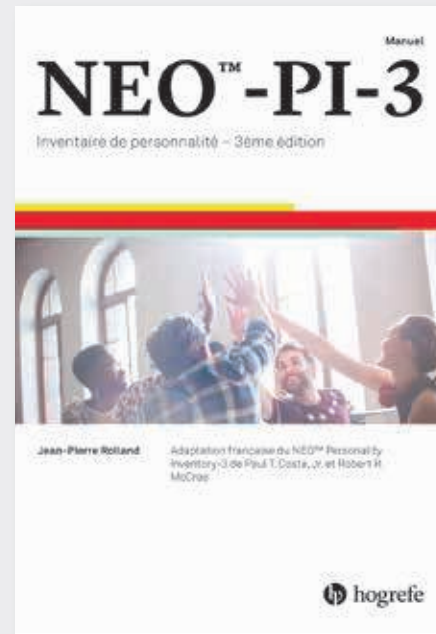
P17 DES OUTILS ACCESSIBLES À DISTANCE

P18 S'INFORMER

P19 COMMANDER

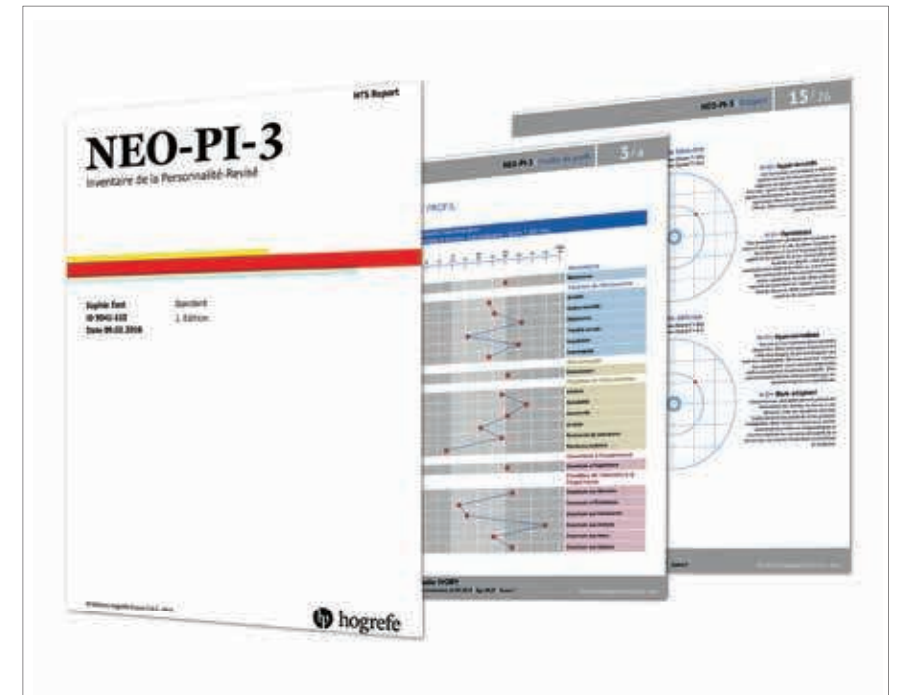
NEO™-PI-3

La référence internationale pour l'évaluation de la personnalité
Inventaire de personnalité – 3^{ème} édition



Jean-Pierre ROLLAND
Adaptateur du NEO-PI-3

Docteur en psychologie et professeur émérite à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense, où il a été directeur de l'équipe de recherche EA 293. Il est membre de l'Association francophone pour l'étude et la recherche sur les troubles de la personnalité (AFERTP), dont il a été président, et de la Society for industrial and organizational psychology (SIOP). Ses travaux portent sur la personnalité et ses troubles. Il est – sur ce sujet – auteur d'un ensemble d'ouvrages, de chapitres et de publications dans les revues scientifiques de premier plan.



Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr

Le test met en exergue 5 grands domaines de la personnalité. Il est ensuite possible, pour le psychologue, d'affiner sa première analyse avec les résultats apportés par les 30 facettes, rattachées par structure factorielle aux 5 dimensions principales (6 facettes par domaine).

Le NEO-PI-3 définit un profil précis de la personnalité et participe ainsi à la réussite des processus de recrutement et d'accompagnement des personnes dans leur développement professionnel et personnel.

Auteurs :
P. T. Costa / Jr. et R. R. McCrae

Adaptation française :
J.-P. Rolland

Editeur d'origine :
PAR, Psychological Assessment Resources (USA)

Le test référence pour l'évaluation de la personnalité

Plus qu'un standard, le NEO-PI-3 est l'instrument de référence au niveau international pour l'évaluation de la personnalité. Objet d'un large consensus dans le domaine de la psychologie, il est structuré selon le modèle des Big Five. Il est documenté par de très nombreuses recherches et publications scientifiques ; et constitue le point d'appui le plus souvent utilisé pour étudier et établir la validité des autres tests de personnalité ! La version française dispose de bonnes qualités psychométriques ; elle a été validée et standardisée sur la base d'un échantillon représentatif de la population française comprenant 1200 sujets.

Définir un profil très approfondi de la personnalité

Sa capacité à dresser un profil très précis de la personnalité fait du NEO-PI un outil irremplaçable dans les processus RH, notamment pour le recrutement ainsi que pour les actions de développement personnel, en particulier le coaching.

Deux modalités : auto et hétéro évaluation

Le questionnaire peut être proposé à la personne elle-même, et aussi à des personnes travaillant avec elle (collègue, manager, connaissance). Cette dernière modalité de passation sert souvent à fournir des pistes à explorer concernant l'origine de difficultés interpersonnelles -

les décalages observés entre le point de la vue de la personne et ses évaluateurs pouvant jouer en révélateur.

Deux niveaux d'informations : 5 dimensions principales, 30 facettes détaillant les traits

Le NEO-PI-3 offre une lecture à deux niveaux :

- le 1^{er} permettant un aperçu très synthétique des caractéristiques de la personne selon les 5 grands domaines de la personnalité (Ouverture, Caractère consciencieux, Extraversion, Agréabilité, Névrosisme)

- le 2nd apportant des informations détaillées sur 30 facettes rattachées aux 5 grandes dimensions pour affiner la compréhension de la personne, cerner ses forces et ses potentielles faiblesses en regard de son poste et de son environnement professionnel, et construire le cas échéant un entretien d'exploration de son comportement professionnel.

Des formats et des rapports adaptés à différents contextes et profils d'utilisateur

Le NEO-PI-3 est disponible en version digitale ainsi qu'en version papier. La solution en ligne (passation et/ou correction) donne accès à un rapport dédié au psychologue et un autre pouvant être partagé avec la personne évaluée. Elle permet aussi de disposer d'un profil et d'un rapport de groupe facilitant la comparaison des profils le cas échéant.

Nelly JEAN-JOSEPH
Psychologue du travail - Pôle Emploi

J'utilise le NEO 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.

Découvrez aussi le BB5 sur hogrefe.fr
Particulièrement accessible, le BB5 (Brief Big FIVE) a été conçu pour les adolescents à partir de 13 ans et les adultes présentant des difficultés de compréhension.

MATERIELS

Article		€ HT	€ TTC
56 022 15	Test complet web 1 ^{er} utilisateur, évaluation auto/autrui : manuel, 20 passations digitales auto/autrui avec rapports standard et corrections automatisées. Abonnement classique 1 an à la plateforme HTS-5 pour 2 utilisateurs, inclus		A consulter sur Hogrefe.fr
HFR 383 50	Pack de 25 passations digitales		
HFR 383 50	Pack de 50 passations digitales		

Le NEO-PI-3 est reconnu internationalement comme étant l'instrument de référence pour l'évaluation de la personnalité selon le modèle à cinq facteurs (Big Five).

Contextes d'utilisation :

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

Utilisateurs :

- Psychologues

LES +

- Items reformulés pour une meilleure compréhension des questions
- Nouvel étalonnage français (N = 1210) représentatif de la population française en matière d'âge, de sexe et de niveau d'études
- Nouveau questionnaire pour l'évaluation de la personne par autrui (collègue, consultant)
- Nouveaux angles d'analyse grâce aux livrets 10 Styles Graph (interprétation des croisements entre domaines) et Job Profiler (permettant de définir un profil attendu pour un poste donné et de le comparer aux profils des candidats)

CARACTERISTIQUES

Temps de passation 30-40 mn
240 items - 1210 sujets

Public évalué

Personne avec ou sans expérience professionnelle

Langues disponibles nous consulter

Formations NEO-PI-3 | voir page 16

BIP

Les traits de personnalité en contexte professionnel

Inventaire de personnalité de Bochum dans le contexte professionnel



Auteurs :

R. Hossiep / M. Paschen

Adaptation française :

Editions Hogrefe France

Editeur d'origine :

Hogrefe Verlag

Idéal en situation de recrutement, ou en gestion des carrières, le BIP analyse les traits de personnalité en adéquation avec le contexte professionnel. Il est un réel outil prédictif de la réussite professionnelle.

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

Utilisateurs 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

CARACTERISTIQUES

Temps de passation
20 à 30 mn
188 items - 901 sujets

Langues disponibles nous consulter

Formations BIP | voir page 16

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, particulièrement face aux exigences élevées de certaines fonctions, qui peuvent générer du stress et des pressions émotionnelles.

Profil de groupe, classement de profils...

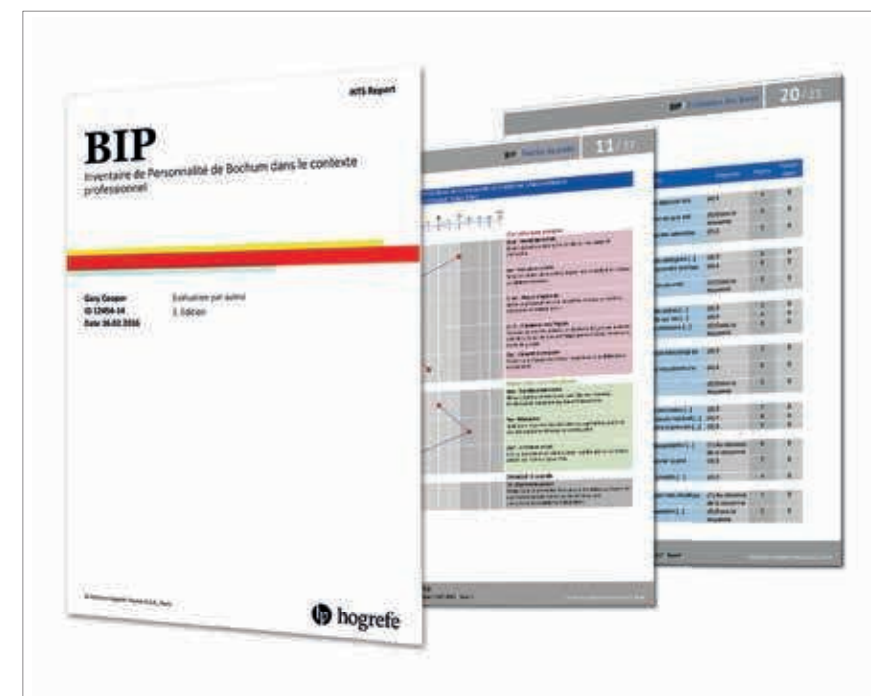
En utilisant la fonctionnalité évaluation de groupe sur HTS 5 (page 17), il vous sera possible d'établir un profil de groupe d'une équipe, d'un service...

Vous pouvez également configurer un profil « cible » pour classer une série de profils selon l'écart au profil cible, très utile lors de vos recrutements !

Arlette NIVOLLE

Dirigeante Cabinet conseil A. Nivolle

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.



Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr



Le BIP s'associe parfaitement avec le LJI-2, l'OSI-R et/ou le d2-R en fonction de votre problématique.

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

MATERIELS

Code	Article	€ HT	€ TTC
56 009 16	Test complet web 1 ^{er} utilisateur (manuel intermédiaire, 20 passations digitales en auto-évaluation avec corrections automatisées, rapports interprétatif et standard, 5 passations évaluation par autrui offertes). Abonnement classique 1 an à l'édition classique HTS-5 pour 2 utilisateurs, inclus		
HFR 19151	Pack de 25 passations digitales avec rapport standard		A consulter sur Hogrefe.fr
HFR 19151	Pack de 50 passations digitales avec rapport standard		
H 500 203	Abonnement 1 an HTS-5, édition premium (toutes options)		

QCP

Une analyse fiable et concise du comportement professionnel en 15 min !

Questionnaire de comportements professionnels



Auteurs :

C. Lévy-Leboyer

Adaptation française :

Editions Hogrefe France

Conçu par l'une des plus grandes auteures en psychologie du travail, le QCP est l'outil idéal pour approcher la personnalité au travers des comportements professionnels.

Le QCP permet d'approcher la personnalité au travers des comportements professionnels sous la forme d'un profil en 13 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...

Utilisateurs 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

CARACTERISTIQUES

Temps de passation
15 à 20 mn
126 items - 517 sujets

Langues disponibles nous consulter

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

- 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").



Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr

Claude LEVY-LEBOYER

Auteure du QCP

Experte en psychologie du travail et des organisations. Elle était professeur émérite à l'Université Paris-Descartes et ancienne Présidente de l'Association Internationale de Psychologie Appliquée. Elle a été l'auteure de nombreux ouvrages sur la motivation, les procédures à "360°", la personnalité et l'évaluation des aptitudes, la gestion des compétences.



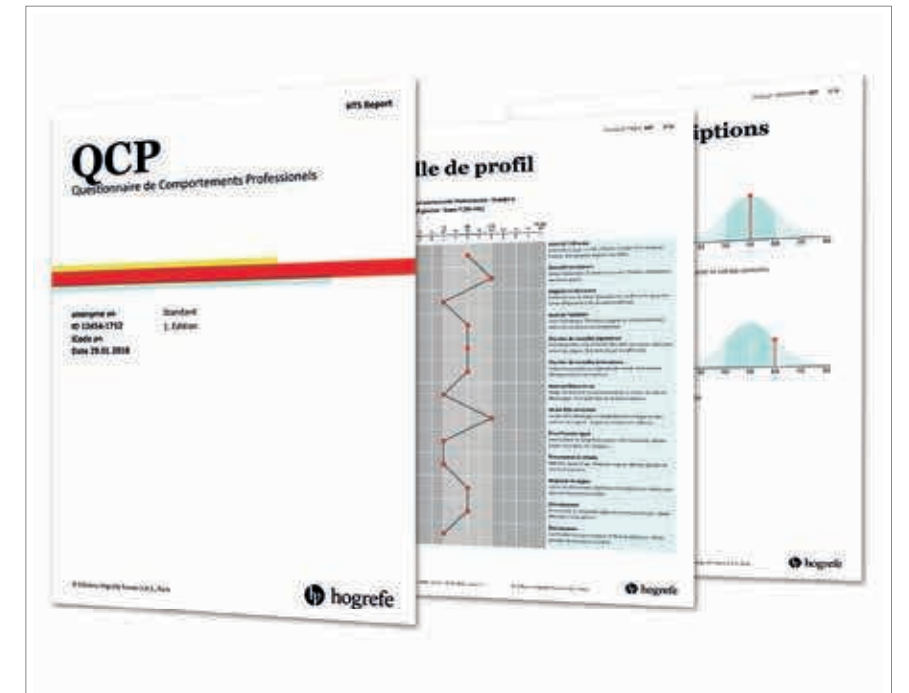
Marc LOW

PhD, Fondateur de connect RH

Notre politique est de travailler uniquement avec des éditeurs reconnus et pour lesquels une formation sérieuse à l'outil est mise en place. Nous utilisons le QCP depuis 3 ans, essentiellement dans le cadre de missions de recrutement en masse de profils commerciaux pour un de nos clients. La population visée ici est principalement celle de bac+5 peu expérimentés. Après avoir nous-mêmes testé l'outil nous avons estimé que, pour l'évaluation des prérequis de ce type de profil, il répondait plus à nos besoins que d'autres que nous utilisons par ailleurs. Cet inventaire de comportements professionnels nous permet d'établir une cartographie très pertinente des éléments de personnalité attendus. Le debriefing que nous effectuons au cours de l'entretien avec les candidats nous permet en outre d'affiner et d'enrichir notre analyse de leurs profils et parcours. Ce support est pour nous indispensable, il contribue réellement à objectiver notre jugement et motiver nos décisions pour minimiser les risques d'échec de recrutement. Il est aussi très bien perçu des candidats, c'est un élément primordial pour nous dans la relation que nous établissons avec ces derniers.

MATERIELS

Code	Article	€ HT	€ TTC
56 01 607	Test complet web 1 ^{er} utilisateur (manuel d'utilisation, 15 passations digitales avec correction automatisée et rapport standard). Abonnement 1 an à l'édition classique pour 2 utilisateurs, inclus	A consulter sur Hogrefe.fr	
HFR 23650	Pack de 25 passations digitales avec rapport standard		
HFR 23650	Pack de 50 passations digitales avec rapport standard		
H 500 203	Abonnement 1 an HTS-5, édition premium (toutes options)		



Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr



Le QCP s'associe parfaitement avec le LJI-2, l'OSI-R et/ou le d2-R en fonction de votre problématique.

Ouverture intellectuelle

Chercher de nouvelles expériences
Chercher de nouvelles informations

Le profil de personnalité se décline sur 13 dimensions

Equilibre personnel

Avoir confiance en soi
Ne pas être vulnérable
Etre d'humeur égale



Efficacité

Négocier et convaincre
Avoir de l'ambition

Fiabilité

Etre prudent et réfléchi
Respecter les règles

Autorité

Avoir de l'influence
Etre actif socialement

Sociabilité

Etre extraverti
Etre convivial

LJI-2

Une nouvelle approche de l'évaluation du leadership

Indicateur de jugement en situation de leadership



Auteurs :

M. Lock / R. Wheeler

Adaptation française :

Hogrefe Oxford (UK)

Unique sur le marché français, le LJI-2 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

Utilisateurs 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

CARACTERISTIQUES

Temps de passation

35 à 40 mn
16 scénarios en contexte professionnel
1254 sujets

Langues disponibles nous consulter

Formations LJI | voir page 16

Une approche unique de l'évaluation du leadership en France, qui mesure la capacité d'adaptation des managers sur des situations concrètes, autour de 16 scénarios de management

Evaluer 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-2 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

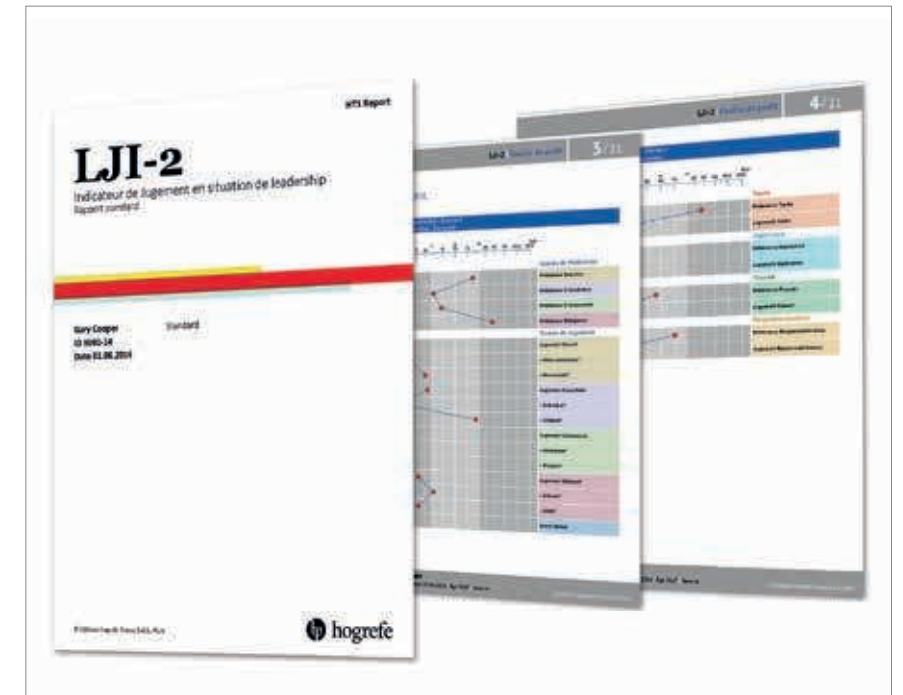
Chaque style de leadership est présenté dans le modèle à travers ses forces et ses faiblesses potentielles. La relation entre le manager et son équipe repose en partie sur les prises de décision du manager.

Fanny CREGUT

FORMADI – Organisme de conseil et formation en management

L'outil LJI-2 nous permet de confirmer nos perceptions et nous apporte une analyse précise du leadership situationnel des managers ou futurs managers

Contrairement à d'autres outils généralistes que nous pouvons trouver sur le marché de l'évaluation, le LJI-2 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-2 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.



Télécharger un exemple de rapport sur hogrefe.fr



L'association du LJI-2 avec un outil de personnalité (le BIP, le QCP ou le NEO PI-3) vous permettra d'affiner l'analyse des compétences managériales des personnes évaluées.

Orientation vers la Tâche

Directif
«Je prends la décision selon mes idées»

Orientation vers l'Implication

Consultatif
«Je prends la décision selon nos idées»

Orientation vers le Pouvoir



Délégatif
«Vous prenez la décision selon vos idées»

Consensuel
«Nous prenons la décision selon nos idées»

Orientation vers la Responsabilisation

MATERIELS

Code	Article	€ HT	€ TTC
56 00 811	Test complet web 1 ^{er} utilisateur (manuel, 25 feuilles d'auto-positionnement, 10 livrets d'accompagnement à la restitution, 25 passations digitales avec correction automatisée et rapport standard). Abonnement 1 an à l'édition classique HTS-5 pour 2 utilisateurs, inclus		
HFR 32751	Pack de 10 passations digitales avec rapport standard	A consulter sur Hogrefe.fr	
HFR 32751	Pack de 25 passations digitales avec rapport standard		
HFR 32710	Rapport interprétatif (uniquement en complément des passations)		
H 500 203	Abonnement 1 an HTS-5, édition premium (toutes options)		

IST-Screening

Un test rapide d'évaluation du raisonnement formel

Test d'intelligence

NEW



Auteurs :

D.Liepmann / A. Beauducel / B. Brocke /
W. Nettelstroth

Editeur d'origine :

Hogrefe Göttingen (Allemagne)

L'IST-Screening est un test évaluant l'aptitude au raisonnement formel, encore appelée intelligence fluide. Il se compose de trois épreuves : verbale, numérique et spatio-figurale. Il est utile lors des étapes de pré-sélection au sein de processus de recrutement notamment pour identifier les niveaux inférieurs.

Contextes d'utilisation :

- Evaluation du raisonnement formel
- Recrutement
- Orientation professionnelle
- Recherche

Utilisateurs :

- Psychologues
- Professionnels RH, conseillers d'orientation professionnelle ou coaches avec de solides connaissances et compétences en matière d'évaluation psychodiagnostique.

LES +

- Mesure du raisonnement formel, indépendante des connaissances de la personne
- Inclut 2 versions A et B de contenus différents
- Rapport comprenant le profil des notes, le descriptif des dimensions évaluées et le détail des réponses de la personne
- Etalonnage récent (2016)

CARACTERISTIQUES

Temps de passation
30 mn

Public évalué

Adultes de 18 à 55 ans
Passation individuelle ou en groupe

L'IST-Screening est un test évaluant l'aptitude au raisonnement formel, aussi appelée intelligence fluide. Le raisonnement formel implique la capacité à faire des inférences et éventuellement les combiner pour trouver une conclusion sans faire appel à des connaissances ou des acquis scolaires. Le raisonnement formel est réputé être un bon prédicteur de la performance au travail.

L'IST-Screening est tout particulièrement utile lors des étapes de pré-sélection au sein de processus de recrutement notamment pour identifier les niveaux inférieurs. Il peut aussi être utilisé dans le cadre de bilan, en particulier d'orientation scolaire ou professionnelle.

La mesure repose sur 3 épreuves composées chacune de 20 items et administrées en temps limité :

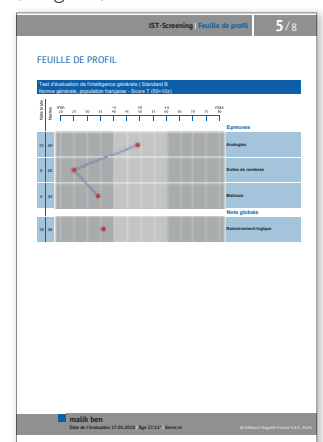
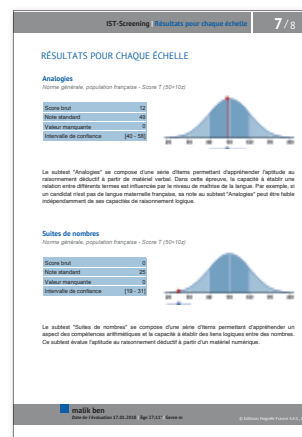
- L'épreuve verbale, Analogies, évalue la capacité de la personne à établir des liens logiques entre différents concepts. Elle implique aussi la capacité à comprendre un vocabulaire relativement simple.

- L'épreuve numérique, Suite de nombres, concerne la capacité à établir des rapports entre les nombres et les aptitudes numériques.
- L'épreuve spatio-figurale, Matrices, mesure l'aptitude à manipuler un matériel figuratif, et consiste à identifier les relations qui existent entre des figures, d'en déduire la règle et de trouver la solution.

L'IST-Screening se décline en deux formes différentes, utilisables de manière indépendante l'une de l'autre.

Chacune des deux formes disposent de trois normes : population française adulte (forme A : n=480 ; forme B : n=482), adultes français de niveau CAP-BEP-BAC (formes A et B : n=361), et, adultes français de niveau BAC+2 à Doctorat (formes A et B : n=172).

L'IST-Screening est également disponible en allemand, anglais, italien



DESIGMA[®]-Advanced

Mesurer l'intelligence fluide chez les hauts potentiels

Design a Matrix test-Advanced



Auteurs :

N. Becker / F. M. Spinath

Editeur d'origine :

Hogrefe Göttingen (Allemagne)

Le DESIGMA-Advanced est un test non verbal d'intelligence présenté sous forme de matrices composées de 3x3 figures abstraites. Cet outil évalue la performance cognitive globale du participant en sollicitant ses capacités à conduire un raisonnement logique, à appréhender la complexité des figures présentées et de leur relation entre elles, et à construire une réponse adéquate. La particularité de la version Advanced du DESIGMA est de pouvoir, grâce à un échantillon spécifique, différencier finement des individus dotés d'un niveau d'intelligence générale au-dessus de la moyenne.

Contextes d'utilisation :

- Evaluation du fonctionnement intellectuel
- Recrutement
- Sélection de futurs étudiants
- Recherche

Utilisateurs :

- Psychologues
- Professionnels RH, conseillers d'orientation professionnelle ou coaches avec de solides connaissances et compétences en matière d'évaluation psychodiagnostique.

LES +

- Objectivité garantie par la passation et la cotation informatisées
- Un des meilleurs tests indicateurs de l'intelligence générale
- Echantillon spécifique composé de participants ayant un haut niveau d'études (> Bac+3)

CARACTERISTIQUES

Temps de passation

30 à 45 mn

Public évalué

Adultes de 25 à 45 ans

Passation individuelle ou en groupe

Evaluer la performance cognitive globale

De nombreuses approches théoriques ont cherché à décrire la structure de l'intelligence. La plupart s'accorde à reconnaître l'existence d'un facteur général (facteur g de Spearman), représentatif de l'intelligence générale. Les résultats au test des matrices sont un très bon indicateur de ce facteur g, c'est pourquoi les matrices peuvent être considérées comme un incontournable quand il s'agit de diagnostiquer des capacités intellectuelles.

DESIGMA-Advanced est un test de matrices en version informatisée qui permet une mesure de la performance cognitive globale. Son utilisation est pertinente dans tous les contextes où l'on souhaite sélectionner des personnes sur la base de leur performance cognitive globale. Son utilisation peut aussi s'avérer appropriée dans certains domaines de recherche tels que la psychologie différentielle ou la psychologie du développement.

Chacun des 38 items qui comporte le DESIGMA-Advanced se compose d'une matrice comportant 3x3 cases. Les 8 premières cases de la matrice contiennent des figures géométriques qui respectent une logique particulière jusqu'à la 9^{ème} case qui est, quant à elle, vide. L'exercice consiste à comprendre cette logique et à en déduire comment la matrice doit être complétée. Le participant est invité à remplir la case vide en sélectionnant quelques-uns des symboles proposés. Il compose ainsi sa réponse en s'appuyant sur son raisonnement logique et sa capacité déductive. Les items lui sont présentés dans un ordre progressif de difficulté, ce qui l'amène à faire appel à des aptitudes cognitives de plus en plus poussées.

Un test de matrices innovant

Ce qui distingue le DESIGMA-Advanced des autres tests classiques de matrices est la façon dont le participant est invité à répondre. La réponse n'est pas à choisir parmi plusieurs choix, elle doit être construite à partir d'un ensemble de symboles sur lesquels le participant doit cliquer pour élaborer sa réponse. Ainsi, cette modalité de réponse empêche aussi bien l'application de stratégies d'exclusion que de deviner simplement la bonne réponse.

Evaluer l'intelligence fluide

La note totale obtenue au DESIGMA-Advanced représente la capacité à analyser des symboles, à identifier des relations complexes et des règles et à les appliquer. Dans les publications de recherche, cette capacité est, entre autres, désignée sous les termes de pensée logique, de raisonnement figural ou d'intelligence fluide. Il convient de souligner que l'utilisation de figures géométriques limite l'importance des compétences liées à la culture ou à la formation comme la langue ou les connaissances ; ainsi, les résultats reflètent avant tout la capacité intellectuelle du participant, indépendamment de ses expériences antérieures.

La note standard indique où se situe le résultat obtenu par le participant par rapport à la performance d'un échantillon spécifique européen, composé de personnes ayant obtenu au minimum un diplôme de niveau Bac+3.

Le DESIGMA-Advanced offre un autre avantage : son format informatisé garantit l'objectivité de la passation et de l'analyse des résultats.

d2-R

En 5 minutes, une mesure fine de l'attention

Test d'attention concentrée révisé



Auteurs :

Dr R. Brickenkamp / D. Liepmann / L. Schmidt-Atzert

Editeur d'origine :

Hogrefe Göttingen (Allemagne)

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

Utilisateurs :

- Psychologues, professionnels RH

LES +

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

CARACTERISTIQUES

Temps de passation

5 mn
14 lignes de test de 57 caractères
Plus de 1000 sujets

Langues disponibles nous consulter

2 étalonnages test papier et test web

Une référence européenne en matière de mesure de l'attention

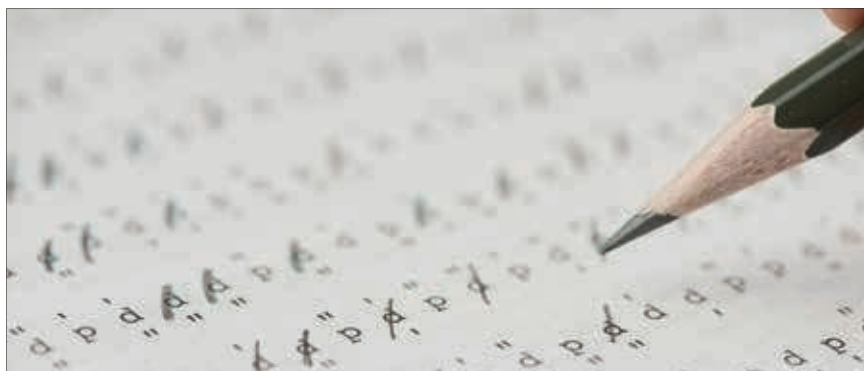
La capacité de concentration et l'attention sont des éléments critiques pour la vie quotidienne et doivent pouvoir être aisément mesurées lors de bilans cliniques. Développé, à l'origine, pour l'évaluation de l'aptitude à la conduite, le d2-R est devenu l'un des tests de référence en matière de mesure 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.

S'assurer des capacités d'attention dans de nombreuses évaluations diagnostiques

Le test d2-R est une épreuve de discernement de détails qui a pour but de contrô-

ler 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 notation depuis la révision de l'épreuve permet d'enrichir le diagnostic clinique : TDA/H, dépression, traumatisme crânien, AVC... Quatre indices, facilement calculables, permettent d'évaluer chez la personne son style de travail et l'évolution de sa concentration.

- La performance globale de concentration
- La vitesse de traitement
- La précision
- Courbe de travail



MATERIELS

Code	Article	€ HT	€ TTC
56 026 12	Test complet web 1 ^{er} utilisateur (manuel, 15 passations digitales avec correction automatisée et rapport standard) Abonnement 1 an à l'édition classique HTS-5 pour 2 utilisateurs, inclus		A consulter sur Hogrefe.fr
HFR 23950	Pack de 50 passations digitales avec rapport standard		

OSI-R

La 1^{ère} mesure composite du stress en France

Inventaire de stress professionnel



Auteurs :

SH. Osipow

Adaptation française :

D. Steiler

Editeur d'origine :

PAR, Psychologic al Assessment Resources (USA)

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.

Utilisateurs après formation qualifiante :

- Responsables RH
- Médecins du travail, CHSCT
- Consultants RPS
- Coachs, Psychologues du travail

LES +

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

CARACTERISTIQUES

Temps de passation

20 mn
140 items - 1466 sujets

Langues disponibles nous consulter

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 surprises quand elles 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.

A l'aide de 140 questions mesurant 14 échelles, l'OSI-R évalue les causes du stress, les tensions et identifie les stratégies d'ajustement.



MATERIELS

Code	Article	€ HT	€ TTC
56 018 15	Test complet web 1 ^{er} utilisateur - Accès à 9 étalonnages (manuel, 25 passations digitales avec correction automatisée et rapport standard, 1 livret de questions). Abonnement 1 an à l'édition classique HTS-5 pour deux utilisations, inclus	A consulter sur Hogrefe.fr	

Des formations pour maîtriser les outils d'évaluation

Afin d'optimiser l'utilisation de nos solutions d'évaluation pour les transformer en véritables outils de valorisation de vos pratiques 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. Elles peuvent également se faire en intra-entreprise ou à distance sous conditions particulières. Pour répondre à vos attentes, 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.

Hélène GARDELLE

Responsable des Ressources Humaines
Zone Europe – LEGRAND

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.

Nos formations sont toutes référencées dans Datadock



Evaluation de la personnalité

NEO-PI-3

Formations inter et intra-entreprises

1 jour, 5 sessions/an à Paris

Pour obtenir plus d'informations, et vous inscrire :
www.hogrefe.fr (rubrique formations)

BIP

Formations inter et intra-entreprises

2 jours, 3 sessions/an à Paris

Pour obtenir plus d'informations, et vous inscrire :
www.hogrefe.fr (rubrique formations)

Evaluation du leadership

LJI-2

Formations inter et intra-entreprises

1 jour, 4 sessions/an à Paris

Pour obtenir plus d'informations, et vous inscrire :
www.hogrefe.fr (rubrique formations)

Mesure du stress professionnel

OSI-R

Formations intra-entreprises

Tarifs nous consulter

Les supports de formation et les frais de repas sont offerts.

Une nouvelle plateforme de tests en ligne !

Notre application en ligne HTS 5 (Hogrefe TestSystem 5) est conçue pour utiliser nos outils d'évaluation en alliant rigueur scientifique et simplicité d'utilisation.

L'interface, le menu et la navigation dans l'environnement HTS 5 vous permettent de débiter des évaluations, consulter les résultats, imprimer des rapports.

Grâce à HTS 5, vous pouvez également créer des liens de passation à distance. Envoyé par email, le candidat peut passer le test sur tablette ou ordinateur. Vous êtes alors informé de l'avancement de la passa-

tion et, à la fin de l'évaluation, les résultats sont immédiatement disponibles sur votre compte. Vous seul y avez accès.

Toutes les fonctionnalités HTS 5 sont accessibles sur Mac ou Windows ; à partir de votre navigateur internet*.

Avec votre abonnement, vous avez accès aux tarifs privilégiés – jusqu'à 75% de réduction – pour les crédits de passation de tous les tests informatisés de notre catalogue.

*Google Chrome, Safari, Internet Explorer et Firefox recommandés



La plateforme de passations HTS 5, deux possibilités d'abonnement selon vos besoins :



L'édition CLASSIQUE, la formule basique qui permet de :

- Créer une batterie d'évaluations
- Générer des liens de passation à distance
- Saisie rapide des résultats recueillis à l'aide de la version papier d'un test
- Choisir la norme et l'unité de standardisation
- Consulter les résultats
- Editer des rapports de passation
- Exporter des résultats sous divers formats (Excel, XML, CS,...).
- Consulter le journal de bord et votre base de données candidats

L'édition PREMIUM, vous avez pleinement accès au potentiel de nos outils psychométriques :

- Accès à toutes les fonctionnalités de l'édition CLASSIQUE
- Evaluation de groupe : une feuille de profil spécialement produite propose les résultats pour un groupe (valeurs moyennes, écart type)
- Comparaison de profils : plusieurs résultats individuels sont comparés dans l'application sous la forme d'un multi-profil.
- Classement de profil : Vous pouvez configurer un profil « cible » pour et ensuite classer une série de profils selon l'écart au profil cible.
- Test/re-Test : la feuille de profil est présentée pour comparer les deux mesures et calculer les différences entre deux résultats au même test.

Au plus près de nos clients



Infos & actualités cliniques

- Webinaires, participez à la présentation de nos outils en ligne
- 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 psychologues-conseil pour diagnostiquer vos besoins
- E-newsletter, gardez le contact et restez informé de toutes les nouveautés et les bonnes pratiques en terme d'évaluation clinique
- Retrouvez-nous au quotidien sur les réseaux sociaux avec de nombreux contenus : revue de presse, présentation d'outils, de formation et toute l'actualité des Editions Hogrefe en vidéo !



Conseil

- Bénéficiez de l'expertise de notre équipe de psychologues-conseil spécialistes de l'évaluation clinique. Ils vous accompagnent dans la mise en place de votre projet d'évaluation, dans l'utilisation et l'interprétation de nos outils.

Nos références clients

TAM Transports de l'Agglomération de Montpellier - POLE EMPLOI - MINISTERE DE LA DEFENSE - AFPA - AFPI - FORSTAFF- HOMMES ET TALENTS - ADVANCE RH - MINISTERE DE L'INTERIEUR - MINISTERE DE LA JUSTICE - FIVES MAINTENANCE - CNAM - GRETA - SFERIS - ATTITUDES - VILLE DE NOUMEA - BAUSSART CONSULTANTS - GIPAL FORMATION - SEMAFOR - JETFLY...

Commander



Commander en ligne en vous inscrivant sur www.hogrefe.fr et suivez les démarches de commande en ligne

Pour votre 1^{ère} commande, il vous faudra télécharger une copie votre diplôme ou renseigner votre numéro ADELI ou RPPS, au moment de votre commande



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

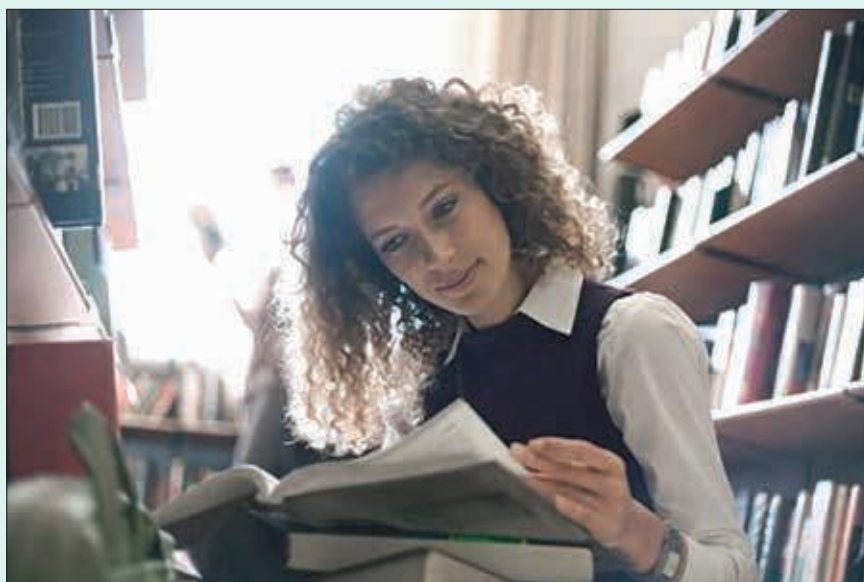


Suivre une commande en cours

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 :

helene.leone@hogrefe.fr
+33(0)1 53 24 03 73



Editions 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
www.hogrefe.fr