2027

# Catalogue de produits

Liste complète des solutions disponibles sur Pixonality

pixonality

# Fournisseurs


| | | |
|---|---|---|
| 01 | Assessio | p.3 – 5 |
| 02 | Hogan | p.6 – 33 |
| 03 | HRID | p.34 – 47 |
| 04 | Humance | p.48 – 57 |
| 05 | Pearson | p.58 – 62 |
| 06 | SHL | p.63 – 66 |
| 07 | SuccessFinder | p.67 – 72 |


# Types de solutions

- **Test d'habiletés cognitives**
- **Batterie de tests**
- **Test d'aptitudes**
- **Test d'habiletés de gestion**
- **Inventaire de personnalité**
- **Évaluation 360**
- **Atelier de certification**

# 01

# ASSESSIO

Test d'habiletés cognitives

Atelier de certification

## Matrigma adaptatif

Cet outil mesure les habiletés cognitives générales d'une personne, c'est-à-dire sa capacité à résoudre des problèmes complexes et abstraits, à tirer des conclusions logiques et à assimiler des nouvelles informations. Il peut être utilisé pour des emplois nécessitant une capacité à comprendre et à assimiler rapidement de nouvelles informations abstraites. La tâche de la personne évaluée consiste à reconnaître les liens entre les différentes figures présentées et à déterminer la suite logique permettant de trouver la figure manquante qui complète la matrice. Le Matrigma – Adaptatif repose sur les mêmes propriétés psychométriques que le Matrigma – Classique. Par ailleurs, dans le but d'accroître l'expérience des candidats et de favoriser leur engagement dans le processus de sélection, cette version courte du Matrigma utilise le pouvoir des algorithmes pour adapter la difficulté des questions posées en fonction des réponses fournies. Cela permet ainsi de limiter la durée à 12 minutes au lieu de 40, et ce, tout en maintenant la précision du test.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 35 $ |
| **Durée** | 12 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Matrigma Classique

Cet outil mesure les habiletés cognitives générales d'une personne, c'est-à-dire sa capacité à résoudre des problèmes complexes et abstraits, à tirer des conclusions logiques et à assimiler des nouvelles informations. Il peut être utilisé pour des emplois nécessitant une capacité à comprendre et à assimiler rapidement de nouvelles informations abstraites. La tâche de la personne évaluée consiste à reconnaître les liens entre les différentes figures présentées et à déterminer la suite logique permettant de trouver la figure manquante qui complète la matrice.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 35 $ |
| **Durée** | 40 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Certification Assessio (en anglais seulement)

L'atelier de certification Assessio forme les participantes et participants à l'utilisation des solutions d'Test d'habiletés cognitives Matrigma.
**Objectifs** : comprendre le concept d'habileté cognitive générale. Maîtriser le fonctionnement des évaluations Matrigma : contexte d'utilisation, format et versions. Interpréter avec justesse les résultats. Adopter les bonnes pratiques d'utilisation des évaluations Matrigma dans votre processus de sélection. Offrir une rétroaction pertinente sur les évaluations Matrigma.
Apprenez comment interpréter et appliquer l'évaluation Matrigma dans sa version classique et sa version adaptative.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 109 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

# 02

HOGAN

Test d'habiletés cognitives

Batterie de tests

Test d'habiletés de gestion

Inventaire de personnalité

Évaluation 360

Atelier de certification

## Rapport HBRI (en anglais seulement)

Cet outil est conçu à partir du HBRI (*Hogan Business Reasoning Inventory*), qui évalue le style de raisonnement en affaires, c'est-à-dire : l'habileté à évaluer un ensemble de données, à prendre des décisions, à résoudre des problèmes et à éviter de répéter des erreurs du passé. Le rapport de données présente les résultats non interprétés obtenus aux différentes échelles mesurées par le HBRI. La personne évaluée est invitée à répondre à une série de questions liées au monde du travail et associées à la performance dans une variété de milieux professionnels.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion \| Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 87 $ |
| **Durée** | 30 |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## High Potential + Jugement

Le rapport Haut potentiel est conçu à partir des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il évalue neuf compétences clés qui, lorsqu'elles sont maîtrisées, favorisent le succès des leaders. Tant les compétences de base que celles soutenant l'émergence du leadership sont présentées dans le rapport. Des priorités de développement et des conseils personnalisés sont aussi offerts.

Le rapport Jugement évalue la qualité de jugement d'une personne. Plus précisément, il met en relief comment celle-ci : 1) traite l'information numérique et verbale; 2) aborde la prise de décision (soit en étant réticente face aux menaces ou en se montrant attirée par les récompenses, pragmatique ou visionnaire, intuitive ou orientée vers les données et les faits); et 3) réagit aux rétroactions constructives de la part d'autrui concernant sa prise de position (attitude de résistance, neutre ou réceptive).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 657 $ |
| **Durée** | 60-75 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## High Potential + Jugement + Flash

Le rapport Haut potentiel est conçu à partir des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il évalue neuf compétences clés qui, lorsqu'elles sont maîtrisées, favorisent le succès des leaders. Tant les compétences de base que celles soutenant l'émergence du leadership sont présentées dans le rapport.

Le rapport Jugement évalue la qualité de jugement d'une personne. Plus précisément, il met en relief comment celle-ci : 1) traite l'information numérique et verbale; 2) aborde la prise de décision (soit en étant réticente face aux menaces ou en se montrant attirée par les récompenses, pragmatique ou visionnaire, intuitive ou orientée vers les données et les faits); et 3) réagit aux rétroactions constructives de la part d'autrui concernant sa prise de position (attitude de résistance, neutre ou réceptive).

Le rapport Flash présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils (HPI, HDS, MVPI). Il ne contient aucune interprétation des résultats. Ce rapport est conçu pour des personnes certifiées ayant l'expertise nécessaire pour interpréter les résultats numériques.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 811 $ |
| **Durée** | 60-75 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## High Potential + Leadership Forecast Series + Flash

Le rapport Haut potentiel est conçu à partir des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il évalue neuf compétences clés qui, lorsqu'elles sont maîtrisées, favorisent le succès des leaders. Tant les compétences de base que celles soutenant l'émergence du leadership sont présentées dans le rapport.

La Série de rapports Leadership comprend les rapports suivants : Rapport Potentiel – Ce rapport décrit le style de leadership qu'adopte une personne au quotidien en fonction de sept dimensions de la personnalité. Rapport Défi – Ce rapport donne un aperçu des comportements qui peuvent nuire au rendement d'un leader et offre des suggestions pour aider ce dernier à diriger les gens plus efficacement. Rapport Valeurs – Ce rapport évalue les valeurs d'un leader et comment celles-ci teintent sa carrière ainsi que ses comportements au travail.

Le rapport Flash présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils (HPI, HDS, MVPI). Il ne contient aucune interprétation des résultats. Ce rapport est conçu pour des personnes certifiées ayant l'expertise nécessaire pour interpréter les résultats numériques.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 938 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Judgment + Insight Series + Flash

Cette série comprend les rapports suivants :

- **Rapport Insight HPI** – Ce rapport vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant sept dimensions de la personnalité au travail.
- **Rapport Insight HDS** – Ce rapport vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant les comportements qu'elle est susceptible d'adopter lorsqu'elle se sent sous pression ou, à l'inverse, trop à l'aise dans son environnement de travail.
- **Rapport Insight MVPI** – Ce rapport vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant ses valeurs fondamentales, ses objectifs et ses intérêts.
- **Rapport Flash** – Ce rapport présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).
- **Rapport de jugement** – Ce rapport évalue la qualité de jugement d'une personne. Plus précisément, il met en relief comment celle-ci traite l'information numérique et verbale, aborde la prise de décision et réagit aux rétroactions constructives de la part d'autrui concernant sa prise de position.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisatio** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 500 $ |
| **Durée** | 60-75 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Jugement + Leadership Forecast Series + Flash

Cette série comprend les rapports suivants :

- **Rapport Potentiel** – Ce rapport décrit le style de leadership qu'adopte une personne au quotidien en fonction de sept dimensions de la personnalité.
- **Rapport Défi** – Ce rapport donne un aperçu des comportements qui peuvent nuire au rendement d'un leader et offre des suggestions pour aider ce dernier à diriger les gens plus efficacement.
- **Rapport Valeurs** – Ce rapport évalue les valeurs d'un leader et comment celles-ci teintent sa carrière ainsi que ses comportements au travail.
- **Rapport Flash** – Ce rapport présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).
- **Rapport de jugement** – Ce rapport évalue la qualité de jugement d'une personne. Plus précisément, il met en relief comment celle-ci traite l'information numérique et verbale, aborde la prise de décision et réagit aux rétroactions constructives de la part d'autrui concernant sa prise de position.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 811 $ |
| **Durée** | 60-75 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Group Report - 25 participants ou moins (en anglais seulement)

Le Rapport de Groupe est un outil d'évaluation de la dynamique d'équipe basé sur les évaluations HPI, HDS et MVPI de Hogan. À travers plusieurs graphiques et tableaux, ce rapport met en lumière les points saillants du groupe et de ses membres, offrant ainsi une meilleure compréhension de ses forces et axes d'amélioration. En utilisant les données Hogan comme base, ce rapport permet une analyse concise pour améliorer la compréhension de l'équipe.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion \| Développement et coaching |
| **Prix** | 942 $ |
| **Durée** | n/a |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Group Report - 26 participants ou plus (en anglais seulement)

Le Rapport de Groupe est un outil d'évaluation de la dynamique d'équipe basé sur les évaluations HPI, HDS et MVPI de Hogan. À travers plusieurs graphiques et tableaux, ce rapport met en lumière les points saillants du groupe et de ses membres, offrant ainsi une meilleure compréhension de ses forces et axes d'amélioration. En utilisant les données Hogan comme base, ce rapport permet une analyse concise pour améliorer la compréhension de l'équipe.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion \| Développement et coaching |
| **Prix** | 1658 $ |
| **Durée** | n/a |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Jugement

Ce rapport évalue la qualité de jugement d'une personne. Plus précisément, il met en relief comment celle-ci : 1) traite l'information numérique et verbale; 2) aborde la prise de décision (soit en étant réticente face aux menaces ou en se montrant attirée par les récompenses, pragmatique ou visionnaire, intuitive ou orientée vers les données et les faits); et 3) réagit aux rétroactions constructives de la part d'autrui concernant sa prise de position (attitude de résistance, neutre ou réceptive).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 248 $ |
| **Durée** | 24-30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Dimensions du leadership

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI) et de l'inventaire des motivations, valeurs et préférences (MVPI). Il permet de déterminer les forces et les points de vigilance d'une personne évaluée pour un rôle de leader, et ce, en fonction de six dimensions du leadership. Des conseils de perfectionnement sont offerts à l'individu évalué et ses potentiels biais inconscients sont portés à son attention afin de l'aider à gérer leurs effets sur sa performance et de soutenir son développement.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion \| Développement et coaching |
| **Prix** | 138 $ |
| **Durée** | 24-30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## High Potential + Flash

Le rapport Haut potentiel est conçu à partir des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il évalue neuf compétences clés qui, lorsqu'elles sont maîtrisées, favorisent le succès des leaders. Tant les compétences de base que celles soutenant l'émergence du leadership sont présentées dans le rapport. Des priorités de développement et des conseils personnalisés sont aussi offerts.

Le rapport Flash présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils (HPI, HDS, MVPI). Il ne contient aucune interprétation des résultats. Ce rapport est conçu pour des personnes certifiées ayant l'expertise nécessaire pour interpréter les résultats numériques.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 640 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport High Potential

Ce rapport est conçu à partir des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il évalue neuf compétences clés qui, lorsqu'elles sont maîtrisées, favorisent le succès des leaders. Tant les compétences de base que celles soutenant l'émergence du leadership sont présentées dans le rapport. Des priorités de développement et des conseils personnalisés sont aussi offerts.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 515 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Insight Series - HPI, HDS & MVPI + Flash

Cette série comprend les rapports suivants :

- **Rapport Insight HPI** – Ce rapport vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant sept dimensions de la personnalité au travail.
- **Rapport Insight HDS** – Ce rapport vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant les comportements qu'elle est susceptible d'adopter lorsqu'elle se sent sous pression ou, à l'inverse, trop à l'aise dans son environnement de travail.
- **Rapport Insight MVPI** – Ce rapport vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant ses valeurs fondamentales, ses objectifs et ses intérêts.
- **Rapport Flash** – Ce rapport présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching |
| **Prix** | 249 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Leadership Forecast Series + Coaching + Flash

Cette série comprend les rapports suivants :

- **Rapport Potentiel** – Ce rapport décrit le style de leadership qu'adopte une personne au quotidien en fonction de sept dimensions de la personnalité.
- **Rapport Défi** – Ce rapport donne un aperçu des comportements qui peuvent nuire au rendement d'un leader et offre des suggestions pour aider ce dernier à diriger les gens plus efficacement.
- **Rapport Valeurs** – Ce rapport évalue les valeurs d'un leader et comment celles-ci teintent sa carrière ainsi que ses comportements au travail.
- **Rapport Coaching** – Ce rapport a été conçu afin de guider la personne évaluée dans un processus planifié de développement du leadership.
- **Rapport Flash** – Ce rapport présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Promotion \| Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 657 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Leadership Forecast Series + Coaching + Sommaire + Flash

Cette série comprend les rapports suivants :

- **Rapport Potentiel** – Ce rapport décrit le style de leadership qu'adopte une personne au quotidien en fonction de sept dimensions de la personnalité.
- **Rapport Défi** – Ce rapport donne un aperçu des comportements qui peuvent nuire au rendement d'un leader et offre des suggestions pour aider ce dernier à diriger les gens plus efficacement.
- **Rapport Valeurs** – Ce rapport évalue les valeurs d'un leader et comment celles-ci teintent sa carrière ainsi que ses comportements au travail.
- **Rapport Coaching** – Ce rapport a été conçu afin de guider la personne évaluée dans un processus planifié de développement du leadership.
- **Rapport Sommaire** – Ce rapport offre une vue d'ensemble des forces, des principaux défis et des valeurs de la personne évaluée.
- **Rapport Flash** – Ce rapport présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 657 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Leadership Forecast Series + Flash

Cette série comprend les rapports suivants :

- **Rapport Potentiel** – Ce rapport décrit le style de leadership qu'adopte une personne au quotidien en fonction de sept dimensions de la personnalité.
- **Rapport Défi** – Ce rapport donne un aperçu des comportements qui peuvent nuire au rendement d'un leader et offre des suggestions pour aider ce dernier à diriger les gens plus efficacement.
- **Rapport Valeurs** – Ce rapport évalue les valeurs d'un leader et comment celles-ci teintent sa carrière ainsi que ses comportements au travail.
- **Rapport Flash** – Ce rapport présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 657 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Leadership Forecast Series + Sommaire

Cette série comprend les rapports suivants :

- **Rapport Potentiel** – Ce rapport décrit le style de leadership qu'adopte une personne au quotidien en fonction de sept dimensions de la personnalité.
- **Rapport Défi** – Ce rapport donne un aperçu des comportements qui peuvent nuire au rendement d'un leader et offre des suggestions pour aider ce dernier à diriger les gens plus efficacement.
- **Rapport Valeurs** – Ce rapport évalue les valeurs d'un leader et comment celles-ci teintent sa carrière ainsi que ses comportements au travail.
- **Rapport Sommaire** – Ce rapport offre une vue d'ensemble des forces, des principaux défis et des valeurs de la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 657 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Leadership Forecast Series + Sommaire + Flash

Cette série comprend les rapports suivants :

- **Rapport Potentiel** – Ce rapport décrit le style de leadership qu'adopte une personne au quotidien en fonction de sept dimensions de la personnalité.
- **Rapport Défi** – Ce rapport donne un aperçu des comportements qui peuvent nuire au rendement d'un leader et offre des suggestions pour aider ce dernier à diriger les gens plus efficacement.
- **Rapport Valeurs** – Ce rapport évalue les valeurs d'un leader et comment celles-ci teintent sa carrière ainsi que ses comportements au travail.
- **Rapport Sommaire** – Ce rapport offre une vue d'ensemble des forces, des principaux défis et des valeurs de la personne évaluée.
- **Rapport Flash** – Ce rapport présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 657 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## MVPI Data Report

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il évalue les valeurs, les objectifs essentiels, les motivations et les intérêts d'une personne. L'évaluation de ces différentes composantes peut nous éclairer sur ce qui motive une personne à réussir dans son travail. Pareillement, cet outil fournit un indice quant aux types de postes et d'environnements susceptibles de plaire à la personne évaluée et dans lesquels elle est susceptible d'offrir son meilleur rendement. Le rapport de données présente les résultats non interprétés obtenus aux différentes échelles (10) et sous-échelles (40) mesurées par le MVPI.

Échelles évaluées :

- Reconnaissance
- Réalisation
- Hédonisme
- Altruisme
- Affiliation
- Perspective éthique
- Sécurité
- Affaires
- Esthétique
- Science

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisatio** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 102 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Carrière

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il décrit les comportements d'une personne dans diverses situations de travail ainsi que ses forces et ses lacunes. Il fournit des conseils détaillés pour favoriser son développement et l'aider à gérer sa performance et sa carrière.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 69 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Carrière, combiné au rapport Data

Cet outil est conçu à partir de l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), qui évalue la personnalité normale ou positive, c'est-à-dire les caractéristiques décrivant comment les personnes interagissent lorsqu'elles sont au meilleur de leur forme.
Le rapport Carrière présente les comportements que peut adopter la personne évaluée dans diverses situations de travail ainsi que les forces et les lacunes qui influencent sa performance. Le rapport de données présente les résultats non interprétés obtenus aux différentes échelles (7) et sous-échelles (42) mesurées par l'outil.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 168 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Coaching

Ce rapport a été conçu afin de guider la personne évaluée dans un processus planifié de développement du leadership en compilant ses résultats aux outils d'évaluation suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Basé sur le modèle de développement de Hogan, cet outil indique comment concevoir un plan de développement personnalisé en analysant les particularités propres à un poste, en intégrant des données d'évaluation de performance et en interprétant les résultats de rapports psychométriques.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 248 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Compass (en anglais seulement)

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire des motivations, valeurs et préférences (MVPI). Il permet de déterminer les principales valeurs et motivations de la personne évaluée de même que les types de carrière et d'environnement qui pourraient lui plaire et encourager sa performance au travail.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 69 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Configure

Grâce à une plateforme simple mais robuste, le processus en trois étapes du Configure vous aide à déterminer les compétences clés du profil souhaité, ce qui vous permet d'évaluer avec précision la personnalité des employés potentiels et en poste. Ce rapport est généré à partir du HPI et du HDS.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 69 $ |
| **Durée** | n/a |
| **Langues disponibles** | n/a |
| **Restriction d'utilisation** | Contacter Pixonality pour mettre en place cette solution |

## Rapport Défi

Ce rapport est conçu à partir du questionnaire Hogan de développement (HDS). Il donne un aperçu des comportements qui peuvent nuire au rendement d'un leader et offre des suggestions pour l'aider à diriger les gens plus efficacement. Plus précisément, cet outil évalue 11 facteurs de risque, soit des comportements contre-productifs au travail qui sont susceptibles de survenir lorsque la personne est fatiguée, sous pression, distraite, ou qu'elle s'ennuie.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 248 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Team Report (en anglais seulement)

Ce rapport fournit une compréhension des forces, des faiblesses et des valeurs d'une équipe basée sur la personnalité ses membres. Les individus comprendront comment leurs personnalités peuvent se combiner pour favoriser ou freiner la productivité. Ce rapport est généré à partir du HPI, du HDS et du MVPI.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 2318 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport EQ

Le rapport Hogan EQ évalue six compétences émotionnelles pour fournir un aperçu de l'intelligence émotionnelle d'une personne. Conçu pour mettre en évidence les forces et les faiblesses émotionnelles, le rapport EQ prédit des résultats comportementaux pertinents pour les organisations de tout type et de toute taille. Cela en fait une ressource de développement pertinente pour le personnel comme pour la direction.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisatio** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 127 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Express - Administration et bureau

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il fournit une recommandation quant à l'adéquation du candidat ou de la candidate avec la famille de poste « administration et bureau », de même que ses forces, ses points de vigilance et son style en entrevue. Il permet de cerner les traits reconnus pour prédire la performance dans différents types de postes et de déterminer où se situe la personne évaluée par rapport à ceux-ci.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 90 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Express - Gestionnaire et exécutif

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il fournit une recommandation quant à l'adéquation du candidat ou de la candidate avec la famille de postes « gestionnaire et exécutif », de même que ses forces, ses points de vigilance et son style en entrevue. Il permet de cerner les traits reconnus pour prédire la performance dans différents types de postes et de déterminer où se situe la personne évaluée par rapport à ceux-ci.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 90 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Express - Opérations et exploitation

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il fournit une recommandation quant à l'adéquation du candidat ou de la candidate avec la famille de poste « opérations et exploitation », de même que ses forces, ses points de vigilance et son style en entrevue. Il permet de cerner les traits reconnus pour prédire la performance dans différents types de postes et de déterminer où se situe la personne évaluée par rapport à ceux-ci.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 90 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Express - Professionnels

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il fournit une recommandation quant à l'adéquation du candidat ou de la candidate avec la famille de poste « professionnels », de même que ses forces, ses points de vigilance et son style en entrevue. Il permet de cerner les traits reconnus pour prédire la performance dans différents types de postes et de déterminer où se situe la personne évaluée par rapport à ceux-ci.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 90 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Express - Service et soutien

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il fournit une recommandation quant à l'adéquation du candidat ou de la candidate avec la famille de poste « service et soutien », de même que ses forces, ses points de vigilance et son style en entrevue. Il permet de cerner les traits reconnus pour prédire la performance dans différents types de postes et de déterminer où se situe la personne évaluée par rapport à ceux-ci.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 90 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Express - Techniciens et spécialistes

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il fournit une recommandation quant à l'adéquation du candidat ou de la candidate avec la famille de poste « techniciens et spécialistes », de même que ses forces, ses points de vigilance et son style en entrevue. Il permet de cerner les traits reconnus pour prédire la performance dans différents types de postes et de déterminer où se situe la personne évaluée par rapport à ceux-ci.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 90 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Express - Ventes et service à la clientèle

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il fournit une recommandation quant à l'adéquation du candidat ou de la candidate avec la famille de poste « ventes et service à la clientèle », de même que ses forces, ses points de vigilance et son style en entrevue. Il permet de cerner les traits reconnus pour prédire la performance dans différents types de postes et de déterminer où se situe la personne évaluée par rapport à ceux-ci.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 90 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Flash

Ce rapport présente de manière graphique les résultats aux échelles et sous-échelles des trois outils suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il ne contient aucune interprétation des résultats. Ce rapport est conçu pour des personnes certifiées ayant l'expertise nécessaire pour interpréter les résultats numériques.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisatio** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 221 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Gérer

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il s'adresse aux gestionnaires souhaitant obtenir des conseils pour mieux gérer la personne évaluée. Précisément, les forces à exploiter et les principales aires de vigilance de la personne sont décrites en fonction de sept dimensions de la personnalité.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Promotion |
| **Prix** | 69 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Gérer, combiné au rapport Data

Cet outil est conçu à partir de l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), qui évalue la personnalité normale ou positive, c'est-à-dire les caractéristiques décrivant comment les personnes interagissent lorsqu'elles sont au meilleur de leur forme.

Le rapport Gérer s'adresse aux gestionnaires souhaitant obtenir des conseils pour mieux gérer la personne évaluée en fonction de ses forces à exploiter et de ses principales aires de vigilance. Le rapport de données présente les résultats non interprétés obtenus aux différentes échelles (7) et sous-échelles (42) mesurées par l'outil.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching |
| **Prix** | 168 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport HDS Data

Cet outil est conçu à partir de l'inventaire de développement Hogan (HDS), qui évalue les comportements qu'une personne est susceptible d'adopter lorsqu'elle se sent sous pression ou, à l'inverse, trop à l'aise dans son environnement de travail. Il a été développé spécifiquement pour déterminer les tendances comportementales qui, en situation de stress ou de fatigue, peuvent nuire au rendement, aux relations de travail ou à la réputation professionnelle. Le rapport de données présente les résultats non interprétés obtenus aux différentes échelles (11) et sous-échelles (33) mesurées par le HDS.

Échelles évaluées :

- Versatile
- Sceptique
- Prudent
- Réservé
- Désinvolte
- Sûr de soi
- Charmeur
- Original
- Imaginatif
- Appliqué
- Dévoué

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 102 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport HPI Data

Cet outil est conçu à partir de l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), qui évalue la personnalité normale ou positive, c'est-à-dire les caractéristiques décrivant comment les personnes interagissent lorsqu'elles sont au meilleur de leur forme. La personnalité normale a une incidence sur la capacité à s'entendre avec les autres et à atteindre ses objectifs. Le rapport de données présente les résultats non interprétés obtenus aux différentes échelles (7) et sous-échelles (42) mesurées par le HPI.

Échelles évaluées :

- Ajustement
- Ambition
- Sociabilité
- Sensibilité interpersonnelle
- Prudence
- Curiosité
- Style d'apprentissage

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 102 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Insight - HDS

Ce rapport est conçu à partir du questionnaire Hogan de développement (HDS). Il vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant les comportements qu'elle est susceptible d'adopter lorsqu'elle se sent sous pression ou, à l'inverse, trop à l'aise dans son environnement de travail. Le rapport indique les forces et les aires de développement de la personne, en plus de fournir des points à discuter lors d'une rencontre de rétroaction ou de coaching en lien avec les résultats.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 102 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Insight - HPI

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité Hogan (HPI). Il vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant sept dimensions de la personnalité au travail. Il fournit notamment de l'information quant à la façon dont celle-ci est susceptible de gérer le stress, de communiquer avec les autres, d'aborder les tâches et de résoudre les problèmes. Le rapport indique les forces et les aires de développement de la personne, en plus de fournir des points à discuter lors d'une rencontre de rétroaction ou de coaching en lien avec les résultats.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 102 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Insight - MVPI

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il vise à accroître la conscience de soi chez la personne évaluée en mesurant ses valeurs fondamentales, ses objectifs et ses intérêts. Il présente de l'information quant à l'influence que peuvent avoir 10 catégories de valeurs sur la prise de décision, en plus de fournir des points à discuter lors d'une rencontre de rétroaction ou de coaching en lien avec les résultats.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 102 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Leader Basis (3 évaluations)

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI), du questionnaire Hogan de développement (HDS) et de l'inventaire des motivations, valeurs et préférences (MVPI). Il permet de déterminer les forces et les opportunités d'amélioration d'un(e) candidat(e) ou employé(e) pour un rôle de leader. Une recommandation est aussi offerte quant au potentiel de la personne évaluée à réaliser les fonctions propres à un leader.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 325 $ |
| **Durée** | 12-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Potentiel

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il décrit le style de leadership qu'adopte une personne au quotidien. Il présente les compétences et les comportements qu'elle est susceptible d'adopter en fonction de sept dimensions de la personnalité. Il contient également des recommandations relatives à son développement.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 248 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Sales Basis (HPI et MVPI)

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI) et de l'inventaire des motivations, valeurs et préférences (MVPI). Il permet de cerner les forces et les aires de développement d'un(e) candidat(e) ou employé(e) pour un rôle lié à la vente. Une recommandation est aussi offerte quant au potentiel de la personne évaluée à exercer les fonctions de ce rôle.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 220 $ |
| **Durée** | 24-30 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Sécurité - Développement

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il est utilisé dans un contexte de développement; en mesurant six aspects de la personnalité, il met en relief la probabilité d'une personne à adopter des comportements sécuritaires au travail. Il présente ses forces et ses points de vigilance liés à son adéquation globale avec un travail pour lequel la sécurité revêt un caractère primordial. Enfin, des recommandations sur la formation, le développement et le coaching de la personne évaluée peuvent être ajoutées au rapport.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Promotion |
| **Prix** | 69 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Sécurité - Sélection

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire de personnalité de Hogan (HPI). Il est utilisé dans un contexte de sélection; en mesurant six aspects de la personnalité, il met en relief la probabilité d'une personne à adopter des comportements sécuritaires au travail. Il présente ses forces et ses points de vigilance liés à son adéquation globale avec un travail pour lequel la sécurité revêt un caractère primordial.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 69 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Rapport Sommaire (avec scores)

Ce rapport offre une vue d'ensemble des forces, des principaux défis et des valeurs de la personne évaluée en compilant ses résultats aux outils d'évaluation suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 248 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Sommaire (sans scores)

Ce rapport offre une vue d'ensemble des forces, des principaux défis et des valeurs de la personne évaluée en compilant ses résultats aux outils d'évaluation suivants : l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), le questionnaire Hogan de développement (HDS) et l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 248 $ |
| **Durée** | 36-45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Rapport Valeurs

Ce rapport est conçu à partir de l'inventaire des motivations, des valeurs et des préférences Hogan (MVPI). Il évalue les valeurs d'un leader et comment celles-ci teintent sa carrière ainsi que ses comportements au travail. Plus précisément, en mesurant 10 valeurs clés, il permet de mieux comprendre ce qui motive la personne évaluée à réussir et le type d'environnement professionnel qui est susceptible de lui convenir.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 248 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Sécurité - Sélection + rapport Data

Cet outil est conçu à partir de l'inventaire de personnalité Hogan (HPI), qui évalue la personnalité normale ou positive, c'est-à-dire les caractéristiques décrivant comment les personnes interagissent lorsqu'elles sont au meilleur de leur forme.

Le rapport Sécurité est utilisé dans un contexte de sélection; en mesurant six aspects de la personnalité, il met en relief la probabilité d'une personne à adopter des comportements sécuritaires au travail. Il présente ses forces et ses points de vigilance liés à son adéquation globale avec un travail pour lequel la sécurité revêt un caractère primordial. Le rapport de données présente les résultats non interprétés obtenus aux différentes échelles (7) et sous-échelles (42) mesurées par l'outil.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 164 $ |
| **Durée** | 12-15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Hogan 360

Hogan 360 est un outil complet de feedbacks multi-évaluateurs conçu pour aider les individus et les dirigeants soucieux de leur carrière, à tous les niveaux de l'organisation, à mieux comprendre comment ils sont perçus par leurs managers, leurs pairs, leurs subordonnés… Le rapport donne un aperçu en temps réel de l'attitude, du comportement et des performances d'un individu. Il fournit des informations constructives et définit les priorités d'amélioration.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 442 $ |
| **Durée** | 20 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

# Atelier de certification

## Certification Hogan

Cet atelier de certification habilite les professionnelles et professionnels à administrer, interpréter et appliquer les trois principaux inventaires de personnalité de Hogan : HPI, HDS et MVPI. Grâce à une mise en pratique concrète et à une animation experte, les personnes participantes acquièrent les compétences nécessaires pour offrir de la rétroaction fondée sur les évaluations dans un large éventail de situations. Cette certification comprend un soutien personnalisé, des ressources d'apprentissage exclusives et l'accès à une communauté de professionnelles et professionnels certifiés partout au Canada.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 3815 $ |
| **Durée** | 2-3 jours |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Hogan: Interprétation Avancée (en anglais seulement)

Cet atelier est conçu pour les praticiens qui souhaitent approfondir l'interprétation des données de l'Évaluation Hogan et en tirer le meilleur parti.

Avec cette certification avancée, vous apprendrez à

- Appliquer un processus d'interprétation des profils Hogan
- Utiliser des techniques d'interprétation avancées pour les scores faibles de HDS et de MVPI
- Intégrer pleinement et/ou individualiser les données de Hogan pour le participant
- Établir des liens entre l'objectif de l'évaluation (tel que le rôle ; cadre, sélection pré-emploi, développement du leadership) et les résultats.
- Éviter les erreurs courantes et les cas d'interprétation erronée

Vous quitterez cet atelier avec la capacité d'extraire le maximum de valeur de vos rapports Hogan.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 2245 $ |
| **Durée** | 1-2 jours |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification Hogan niveau 1 |

## Hogan: Rétroaction Avancée (en anglais seulement)

Cet atelier s'adresse aux praticiens et praticiennes qui souhaitent approfondir leurs connaissances et s'exercer à fournir une rétroaction efficace avec Hogan.

Avec cette certification avancée, apprenez à :

- Comprendre et appliquer quatre types de modèles de rétroaction adaptés à différents contextes
- Mettre en évidence les liens entre les résultats de l'évaluation et le contexte du poste de manière percutante.
- Résoudre les défis courants, comme la résistance à la rétroaction

Terminez votre formation par un stage supervisé afin de mettre à l'épreuve vos nouvelles connaissances et compétences.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 2245 $ |
| **Durée** | 1-2 jours |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification Hogan de niveau 1 |

## Extraction de données

Notre service de Data Extraction Hogan offre une solution efficace pour extraire de façon rigoureuse les données des évaluations HPI, HDS et MVPI de Hogan.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | n/a |
| **Prix** | 155 $ |
| **Durée** | n/a |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

# 03

HRid™

Test d'habiletés cognitives

Test d'aptitudes

Test d'habiletés de gestion

Inventaire de personnalité

# Test d'habiletés cognitives

## ID-Cognitif - Version courte

Cet outil évalue la capacité à raisonner logiquement ainsi qu'à effectuer des opérations mentales de nature qualitative, spatiale et numérique dans un environnement de travail. Cet outil a été conçu et validé pour donner une estimation juste de la capacité d'une personne à mettre à profit ses connaissances dans différentes situations. Il peut être utilisé auprès de populations de travailleurs œuvrant dans diverses organisations.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 34 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Résolution de problèmes

Le test de résolution de problèmes est basé sur les compétences générales. Il est conçu pour évaluer la capacité des personnes candidates à aborder des questions complexes et à trouver de bonnes solutions et des solutions optimales. Ce test est essentiel pour les professionnels, les cadres et les personnes expérimentées qui ont besoin de compétences en matière de pensée logique et une aptitude en raisonnement analytique pour exceller dans leurs fonctions.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 44 $ |
| **Durée** | 75 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test d'habileté cognitive appliquée au travail, version industrielle

Cet outil évalue la capacité à raisonner logiquement ainsi qu'à effectuer des opérations mentales de nature qualitative, spatiale et numérique dans un environnement de travail. Cet outil a été conçu et validé pour une population de travailleurs œuvrant dans différentes organisations et occupant un poste de travail manuel ou spécialisé dans le secteur industriel.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 34 $ |
| **Durée** | 50 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Exercice objectif personnel fonctions administratives

Cet outil évalue un ensemble de compétences clés pour des postes de soutien administratif. Celles-ci sont évaluées au moyen de mises en situation pouvant survenir dans un contexte de soutien administratif. Les compétences évaluées concernent le souci du détail, l'organisation, la capacité à bien transmettre l'information, et l'orientation vers l'action.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Alphanumérique

Cet outil évalue la capacité à saisir le plus grand nombre de lettres et de chiffres à l'intérieur d'une période chronométrée. Il mesure la rapidité et la précision des candidats à saisir des données dans différents formulaires.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 24 $ |
| **Durée** | 20 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Écriture anglaise/adm

Cet outil permet d'évaluer la capacité d'une personne à communiquer par écrit en utilisant la langue anglaise, et ce, dans un contexte de travail propre aux emplois de nature professionnelle. Ce test évalue à quel point une personne candidate est en mesure d'exprimer ses idées par écrit, en anglais, en utilisant un langage approprié et exempt d'erreurs afin de transmettre l'information de façon efficace. L'outil présente une situation fictive où la personne candidate doit rédiger une lettre en réponse à une organisation cliente.

** Le rapport nécessite une correction manuelle et sera envoyé dans les 72 h suivant la complétion du test.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 124 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Écriture anglaise/pro

Cet outil permet d'évaluer la capacité d'une personne à communiquer par écrit en utilisant la langue anglaise, et ce, dans un contexte de travail propre aux emplois de nature professionnelle. Ce test évalue à quel point une personne candidate est en mesure d'exprimer ses idées par écrit, en anglais, en utilisant un langage approprié et exempt d'erreurs afin de transmettre l'information de façon efficace. L'outil présente une situation fictive où la personne candidate doit rédiger une lettre en réponse à une organisation cliente.

** Le rapport nécessite une correction manuelle et sera envoyé dans les 72 h suivant la complétion du test.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 124 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Écriture française/adm

Cet outil permet d'évaluer la capacité d'une personne à communiquer par écrit en utilisant la langue française, et ce, dans un contexte de travail propre à la correspondance administrative. Ce test évalue à quel point une personne candidate est en mesure d'exprimer ses idées par écrit, en français, en utilisant un langage approprié et exempt d'erreurs afin de transmettre l'information de façon efficace. L'outil présente une situation fictive où la personne candidate doit rédiger une lettre en réponse à une organisation cliente.

** Le rapport nécessite une correction manuelle et sera envoyé dans les 72 h suivant la complétion du test.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 124 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Écriture française/pro

Cet outil permet d'évaluer la capacité d'une personne à communiquer par écrit en utilisant la langue française, et ce, dans un contexte de travail propre aux emplois de nature professionnelle. Ce test évalue à quel point une personne candidate est en mesure d'exprimer ses idées par écrit, en français, en utilisant un langage approprié et exempt d'erreurs afin de transmettre l'information de façon efficace. L'outil présente une situation fictive où la personne candidate doit rédiger une lettre en réponse à une organisation cliente.

** Le rapport nécessite une correction manuelle et sera envoyé dans les 72 h suivant la complétion du test.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 124 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Français |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test d'habiletés à la vente

Cet outil permet d'évaluer les compétences essentielles des vendeurs performants à partir de 100 paires d'énoncés. Les gestionnaires ou les professionnels en ressources humaines peuvent choisir les éléments qu'ils souhaitent mesurer parmi un ensemble de 14 compétences.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test d'habiletés à la vente - Ventes commerciales

Cet outil permet d'évaluer les compétences essentielles des vendeurs performants sur le marché de la vente au détail à partir de 100 paires d'énoncés. Le rapport a été élaboré afin de présenter les compétences ou le potentiel de développement reliés à la vente à cycle court et orientés vers l'atteinte de résultats immédiats.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test d'habileté mathématique appliquée au travail

Cet outil mesure la capacité à effectuer des opérations de nature mathématique. Ses questions à choix multiples donnent une évaluation juste de la capacité à appliquer des concepts mathématiques dans différents secteurs et organisations.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 46 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test d'habileté mécanique | ID-Mécanique (Mec)

Cet outil évalue les habiletés mécaniques des candidats qui évoluent dans des secteurs où ce type d'aptitudes est requis. Il mesure leurs capacités de raisonnement mécanique ainsi que leur aptitude à apprendre à utiliser des procédés mécaniques et à effectuer des tâches connexes. Il évalue également la capacité d'une personne à visualiser et à comprendre l'interrelation entre divers aspects mécaniques et spatiaux de base.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 34 $ |
| **Durée** | 40 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test de dactylographie

Cet outil évalue la capacité à dactylographier, sans erreur, le plus grand nombre de mots à l'intérieur d'une période chronométrée. Il mesure la rapidité et la précision à dactylographier un texte de 450 mots. Le rapport présente le nombre d'erreurs de la personne évaluée, son pourcentage de précision ainsi que le nombre de mots saisis par minute.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 24 $ |
| **Durée** | 18 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test de français appliqué au travail

Cet outil évalue le niveau de maîtrise de la langue française. Les questions portent sur des éléments du français susceptibles d'être rencontrés dans le cadre du travail. Il est utilisé pour tous les postes où la maîtrise de la langue est nécessaire. Trois critères linguistiques sont évalués, soit l'orthographe, la grammaire et le lexique. La version longue de l'outil est composée de 80 questions comparativement à la version courte qui en comprend 45, ce qui permet d'évaluer plus en profondeur différentes sous-composantes de la grammaire (c.-à-d., nom, pronom, déterminant, syntaxe, ponctuation, verbe et participe) et du lexique (c.-à-d., erreur de vocabulaire, sens du mot et synonyme).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 47 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |
| | |

## Test de saisie de données numériques

Cet outil évalue la capacité à saisir, sans erreur, le plus grand nombre de données numériques à l'intérieur d'une période chronométrée. Il mesure la rapidité et la précision des candidats à saisir des données dans différents formulaires.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 24 $ |
| **Durée** | 20 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test de santé et sécurité au travail | ID-Santé et sécurité

Cet inventaire mesure les facteurs contribuant aux comportements sécuritaires dans une organisation grâce à des questions à choix multiples et d'ordonnancement. Le questionnaire, élaboré, à partir d'études scientifiques, permet d'évaluer les quatre facteurs fondamentaux à un comportement sécuritaire, soit : les attitudes, la motivation, les perceptions face à l'importance de la sécurité et les caractéristiques personnelles. Il peut être utilisé dans un contexte de développement organisationnel ou de recrutement.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 57 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test de service à la clientèle

Cet outil évalue la capacité des candidats à interagir avec la clientèle. Il est principalement utilisé en acquisition de talent pour des postes de nature technique et professionnelle où le service à la clientèle revêt un caractère important. Il offre un portrait éclairant sur la maîtrise qu'ont les candidats de quatre compétences clés pour le service à la clientèle. Chaque question présente une courte mise en situation susceptible de survenir lors d'interactions entre clients et employés.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 90 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test pour centre contact client (T3C) – Recouvrement

Cet outil est une simulation conçue principalement pour les postes débutants au sein d'un environnement de centre de contact dans le domaine du recouvrement. Quatre catégories de compétences sont évaluées : les aspects fonctionnels (p. ex., savoir transmettre l'information), les aspects personnels (p. ex., savoir écouter), les aspects liés à la vente (p. ex., savoir négocier) et les aspects liés aux résultats et à la performance (p. ex., faire preuve de rigueur).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 55 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test pour centre contact client (T3C) – Service client

Cet outil est une simulation conçue principalement pour les postes débutants au sein d'un environnement de centre de contact dans le domaine du service à la clientèle. Trois catégories de compétences sont évaluées : les aspects fonctionnels (p. ex., orientation vers la clientèle), les aspects personnels (p. ex., empathie) et les aspects liés aux résultats et à la performance (p. ex., confiance en soi).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 50 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test pour centre contact client (T3C) – Service client et recouvrement

Cet outil est une simulation conçue principalement pour les postes débutants au sein d'un environnement de centre de contact dans les domaines du service à la clientèle et du recouvrement. Quatre catégories de compétences sont évaluées : les aspects fonctionnels (p. ex., orientation vers la clientèle), les aspects personnels (p. ex., empathie), les aspects liés à la vente (p. ex., négociation) et les aspects liés aux résultats et à la performance (p. ex., confiance en soi).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test pour centre contact client (T3C) – Service client et vente

Cet outil est une simulation conçue principalement pour les postes débutants au sein d'un environnement de centre de contact dans les domaines du service à la clientèle et de la vente. Quatre catégories de compétences sont évaluées : les aspects fonctionnels (p. ex., orientation vers la clientèle), les aspects personnels (p. ex., empathie), les aspects liés à la vente (p. ex., négociation) et les aspects liés aux résultats et à la performance (p. ex., confiance en soi).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \|\| Promotion |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |
| | |

## Test pour centre contact client (T3C) – Service client, vente et recouvrement

Cet outil est une simulation conçue principalement pour les postes débutants au sein d'un environnement de centre de contact dans les domaines du service client, de la vente et du recouvrement. Quatre catégories de compétences sont évaluées : les aspects fonctionnels (p. ex., être orienté vers la clientèle), les aspects personnels (p. ex., savoir écouter), les aspects liés à la vente (p. ex., savoir négocier) et les aspects liés aux résultats et à la performance (p. ex., savoir s'adapter).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 75 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |
| | |

## Test pour centre contact client (T3C) – Vente

Cet outil est une simulation conçue principalement pour les postes débutants au sein d'un environnement de centre de contact dans le domaine de la vente. Quatre catégories de compétences sont évaluées : les aspects fonctionnels (p. ex., savoir transmettre l'information), les aspects personnels (p. ex., savoir écouter), les aspects liés à la vente (p. ex., savoir négocier) et les aspects liés aux résultats et à la performance (p. ex., résistance au stress).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 55 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Gestion/opérations client (Gcc)

Cet outil de jugement situationnel à choix multiples évalue la capacité d’une personne à réagir à des situations de gestion pour un rôle de cadre intermédiaire (par exemple, membre de la direction, gestionnaire, chef de service, etc.) évoluant dans un contexte opérationnel, comme responsable de l’exploitation et des ventes. Précisément, douze mises en situation permettent d’évaluer sept compétences clés propres au rôle de leader.

| | |
|---|---|
| **Contexte d’utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 84 $ |
| **Durée** | 90 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d’utilisation** | Aucune |

## ID-Gestion/opérations client (Gsc)

Cet outil de jugement situationnel à choix multiples évalue la capacité d’une personne à réagir à des situations de gestion pour un rôle de cadre de premier niveau (par exemple, gestion d’équipe, supervision, coordination, etc.) évoluant dans un contexte opérationnel, comme responsable de l’exploitation et des ventes. Précisément, quatorze mises en situation permettent d’évaluer sept compétences clés propres au rôle de leader.

| | |
|---|---|
| **Contexte d’utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 84 $ |
| **Durée** | 90 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d’utilisation** | Aucune |

## ID-Gestion/opérations internes (Gci)

Cet outil de jugement situationnel à choix multiples évalue la capacité d’une personne à réagir à des situations de gestion pour un rôle de cadre intermédiaire (par exemple, membre de la direction, gestionnaire, chef de service, etc.) évoluant dans un contexte administratif, comme responsable de l’assistance à la clientèle interne. Précisément, treize mises en situation permettent d’évaluer sept compétences clés propres au rôle de leader.

| | |
|---|---|
| **Contexte d’utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 84 $ |
| **Durée** | 90 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d’utilisation** | Aucune |

## ID-Gestion/opérations internes (Gsi)

Cet outil de jugement situationnel à choix multiples évalue la capacité d'une personne à réagir à des situations de gestion pour un rôle de cadre de premier niveau (par exemple, gestion d'équipe, supervision, coordination, etc.) évoluant dans un contexte administratif, comme responsable de l'assistance à la clientèle interne. Précisément, treize mises en situation permettent d'évaluer sept compétences clés propres au rôle de leader.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 84 $ |
| **Durée** | 90 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et l'anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test de jugement situationnel sur les habiletés administratives

Cet outil comprend des mises en situation qui sont représentatives des tâches quotidiennes réalisées dans un contexte de soutien administratif. La personne évaluée doit établir des priorités, coordonner et distribuer des activités, réviser des horaires de travail, contrôler la qualité des tâches exécutées, et ce, en respectant les règles et procédures transmises.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Personnalité/ Rapport Couleurs – Individuel

L'ID-Personnalité/Rapport Couleurs – Individuel est un inventaire de personnalité qui évalue les comportements en milieu de travail. Basé sur le modèle DISC, il propose un profil détaillé parmi 16 types permettant de mieux comprendre les préférences, les réactions émotionnelles et les interactions professionnelles d'une personne.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière |
| **Prix** | 72 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Personnalité/ Rapport Couleurs – Groupe

L'ID-Personnalité/Rapport Couleurs – Groupe offre une analyse consolidée des personnes qui composent l'équipe. Il met en lumière les forces, les styles de communication et les dynamiques relationnelles pour mieux comprendre le fonctionnement du groupe et renforcer la collaboration.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Consolidation d'équipe |
| **Prix** | 773 $ |
| **Durée** | n/a |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test d'approche et de comportement au travail (TACT)

Cet outil permet d'évaluer jusqu'à 30 compétences cruciales dans le cadre de situations de travail quotidiennes. Les compétences évaluées sont réparties dans les catégories suivantes : capacité de réflexion, habiletés en communication, habiletés interpersonnelles, habiletés de leadership, qualités professionnelles, qualités personnelles et qualités entrepreneuriales. Comme il est possible de personnaliser le rapport en sélectionnant les compétences qui y seront affichées, cet outil peut convenir à des postes de tous les niveaux de l'organisation (postes d'entrée, de professionnels, de superviseurs et de gestionnaires).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 67 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## ID-Diversité

Cet outil évalue le degré de facilité d'une personne à interagir avec des gens qui privilégient différentes façons de faire et différentes valeurs associées au travail. Le test, qui utilise un format d'autodiagnostic par questions à choix multiples, permet de mesurer le degré d'ouverture de la personne participante face à différents thèmes culturels. Basé sur une approche conceptuelle, le test a été normalisé auprès d'une population de professionnels et de gestionnaires de différents milieux et cultures.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | |
| **Prix** | 34 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Test d'efficacité interculturelle

Cet outil évalue jusqu'à quel point les personnes sont prêtes à occuper des fonctions dans une culture différente de la leur. Le test, qui utilise un format d'autodiagnostic grâce à des questions à choix multiples, permet d'identifier les zones de confort et les zones de risque qui doivent être prises en considération au moment d'évaluer la pertinence de travailler à l'extérieur de son pays d'appartenance. Les facteurs cognitifs, sociaux et émotifs sont évalués à la lumière de différentes cultures que l'on retrouve au niveau international. Basé sur une approche conceptuelle, le test a été normalisé auprès d'une population de professionnels et de cadres travaillant à l'étranger.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 50 $ |
| **Durée** | 60 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

# 04

HUMANCE
Culture & Performance

Batterie de tests

Inventaire de personnalité

Évaluation 360

Atelier de certification

## Évaluation Go - Leader stratégique

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle de leader stratégique (par exemple, vice-présidence, direction générale, direction principale, comité de direction, etc.). Un test cognitif, un test de pensée critique et trois inventaires de personnalité permettent d'identifier les forces et aires de développement de la personne évaluée. Une section est dédiée à la pensée critique, une habileté essentielle dans un rôle stratégique. Le rapport décrit comment la personne tend à réagir lors de situations stressantes (c.-à-d., facteurs de risque) et fournit des recommandations pour favoriser son intégration et son développement. Le rapport suggère également des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 735 $ |
| **Durée** | 145 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Leader d'équipe

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle de leader d'équipe (par exemple, supervision, gestion d'équipe, coordination, etc.). Un test cognitif et trois inventaires de personnalité permettent d'identifier les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport décrit les manières dont cette personne tend à réagir lors de situations stressantes (c.-à-d., facteurs de risque) et inclut des recommandations pour favoriser son intégration et son développement. Le rapport suggère également des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 402 $ |
| **Durée** | 115 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Leader sécuritaire

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle de leader d'équipe dans un contexte où la sécurité est importante (par exemple, supervision, gestion d'équipe, coordination, etc.). Un test cognitif et quatre inventaires de personnalité permettent d'identifier les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport évalue si la personne risque d'adopter des comportements sécuritaires au travail et décrit les manières dont cette personne tend à réagir lors de situations stressantes (c.-à-d., facteurs de risque). Le rapport inclut aussi des recommandations pour favoriser l'intégration et le développement de l'individu et suggère des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 440 $ |
| **Durée** | 140 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Rôle-conseil

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle-conseil (c.-à-d., position où l'expertise est mise au service d'un client interne ou externe, tels que dans les secteurs des ressources humaines, de l'administration, du marketing, etc.). Un test cognitif et deux inventaires de personnalité permettent d'identifier les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport inclut des recommandations pour favoriser l'intégration et le développement de l'individu et suggère des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 335 $ |
| **Durée** | 100 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Gestion de projet

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle de gestion de projet (par exemple, gestionnaire de projet, chef de projet, etc.). Un test cognitif et deux inventaires de personnalité permettent d'identifier les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport inclut des recommandations pour favoriser l'intégration et le développement de l'individu et suggère des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 380 $ |
| **Durée** | 100 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Expertise technique

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle technique (c.-à-d., position qui requière une expertise spécialisée dans un domaine tel que les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des technologies, des mathématiques, etc.). Un test cognitif et deux inventaires de personnalité permettent d'identifier les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport inclut des recommandations pour favoriser l'intégration et le développement de l'individu et suggère des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 335 $ |
| **Durée** | 100 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Protection des biens et des personnes

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle lié à la protection des biens ou des personnes (policiers, pompiers, ambulanciers, répartiteurs 911, agents de sécurité ou agents carcéraux, etc.). Un test cognitif et trois inventaires de personnalité permettent de mettre en évidence les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport décrit comment cette personne tend à réagir lors de situations stressantes (c.-à-d., facteurs de risque) et inclut des recommandations pour favoriser son intégration et son développement. Le rapport suggère également des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 434 $ |
| **Durée** | 115 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Service client

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle de service client (par exemple, centre d'appels, service à la clientèle, courtage d'assurances, etc.). Un test cognitif et deux inventaires de personnalité permettent d'identifier les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport inclut des recommandations pour favoriser l'intégration et le développement de l'individu et suggère des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 299 $ |
| **Durée** | 110 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Soutien administratif

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés pour un rôle de soutien administratif (par exemple, administration, secrétariat, réception, saisie de données, etc.). Un test cognitif, deux inventaires de personnalité et un test d'aptitudes dans un contexte administratif permettent de mettre en évidence les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport inclut des recommandations pour favoriser l'intégration et le développement de l'individu et suggère des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 299 $ |
| **Durée** | 155 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Évaluation Go - Vente

Ce rapport combine une batterie d'évaluations afin de brosser un portrait global des compétences clés propres à un rôle lié à la vente (par exemple, représentant(e) de ventes, ventes au détail, développement des affaires, etc.). Un test cognitif, deux inventaires de personnalité et un questionnaire d'intérêts et de valeurs permettent d'identifier les forces et aires de développement de la personne évaluée. Le rapport inclut des recommandations pour favoriser l'intégration et le développement de l'individu et suggère des questions comportementales que vous pouvez poser à l'individu pour affiner votre évaluation de ses compétences. Un rapport sans questions comportementales peut être remis à la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 303 $ |
| **Durée** | 125 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Mesure du potentiel de développement

Ce rapport mesure des indices de la personnalité et de l'environnement professionnel qui peuvent influencer la tendance à acquérir de nouvelles compétences ou de nouveaux comportements et à les appliquer au travail. Il permet notamment de découvrir les types de motivation de la personne évaluée, élément clé de la démarche de développement. Des résultats détaillés sont présentés sur les thèmes de la conscience de soi, de l'attitude à l'égard de la rétroaction et des conditions favorables au développement dans l'organisation. Des recommandations sont émises sur chacun des indices évalués afin d'accélérer le développement de la personne évaluée. Des questions de coaching tournées vers l'avenir sont aussi suggérées dans le but de favoriser un travail d'introspection efficace et d'amorcer l'action. La dernière section du rapport propose des ressources additionnelles pour aider à actualiser le potentiel de développement de l'individu.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 80 $ |
| **Durée** | 15 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Offre combinée : Évaluation Go + Mesure du potentiel de développement

Les Évaluation Go peuvent être combinées avec le test « Mesure du potentiel de développement » afin de permettre d'identifier les leviers de développement selon le profil de compétences de la personne évaluée pour le poste visé.

| | |
|---|---|
| **Prix** | Leader stratégique - 785 $<br>Leader d'équipe - 450 $<br>Leader sécuritaire - 489 $<br>Rôle conseil - 384 $<br>Gestion de projet - 428 $<br>Expertise technique - 384 $<br>Protection des biens et des personnes - 482 $<br>Service client - 348 $<br>Support administratif - 348 $<br>Vente - 352 $ |

## Humance 360 - Exécutif

Cette évaluation 360 est un processus collaboratif destiné aux personnes occupant les plus hautes fonctions de l'organisation (p. ex., PDG, chef de la direction). Elle permet d'obtenir une vision globale des compétences, des comportements et de la performance de la personne évaluée, en recueillant les rétroactions de son entourage professionnel. Le portrait ainsi brossé soutient le développement dans un rôle de leadership où une personne est amenée à exercer une influence stratégique à l'échelle de l'organisation et de son écosystème.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 412 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Humance 360 - Cadre supérieur

Cette évaluation 360 est un processus collaboratif destiné aux cadres supérieurs (p. ex., direction générale, vice-présidence) qui exercent un leadership stratégique à l'échelle de l'organisation. Elle permet d'obtenir une vision globale des compétences, des comportements et de la performance de la personne évaluée, en recueillant les rétroactions de son entourage professionnel. Le portrait ainsi dressé soutient le développement d'un leadership aligné sur la direction stratégique et la supervision des opérations à l'échelle de l'organisation.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 412 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Humance 360 - Gestionnaire intermédiaire

Cette évaluation 360 est un processus collaboratif destiné aux gestionnaires intermédiaires (p. ex., direction d'un service, chef de division) qui supervisent des gestionnaires de premier niveau et leurs équipes. Elle permet d'obtenir une vision globale des compétences, des comportements et de la performance de la personne évaluée, en recueillant les rétroactions de son entourage professionnel. Le portrait ainsi brossé soutient le développement personnel et professionnel dans le contexte d'un rôle élargi de leadership.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 412 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |


Les prix indiqués sont à titre informatif et peuvent changer sans préavis.
Pour les tarifs en vigueur, consultez votre entente ou écrivez à conversation@pixonality.com.

## Humance 360 - Gestionnaire de premier niveau

Cette évaluation 360 est un processus collaboratif destiné aux gestionnaires de premier niveau (p. ex., chef d'équipe, superviseur) qui permet d'obtenir une vision globale des compétences, des comportements et de la performance de la personne évaluée, favorisant ainsi le développement personnel et professionnel. Elle recueille les rétroactions des gestionnaires, des pairs, des collègues et des membres du personnel afin de brosser un portrait nuancé de l'impact de la personne évaluée en contexte opérationnel.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 412 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Humance 360 - Rapport consolidé

Ce rapport compile et synthétise les résultats des évaluations 360 de plusieurs personnes au sein d'une même organisation. Il offre une vue d'ensemble qui permet de dégager les tendances communes, de repérer les forces collectives et d'orienter les actions de développement à l'échelle organisationnelle.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 773 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

# Atelier de certification

HUMANCE
Culture & Performance

## Certification Humance Go

Cette certification en ligne de 60 à 90 minutes vous permet d'interpréter les évaluations Humance Go et l'outil de Mesure du potentiel de développement (MPD). Vous y découvrirez l'approche unique de Humance Go, qui combine une vision intégrée de la personne et des rapports auto-interprétables. Alliant pratique et théorie, la certification vous aide à analyser les résultats avec confiance, à donner une rétroaction à fort impact et à prendre des décisions éclairées en matière de recrutement et de développement des talents.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 195 $ |
| **Durée** | 60 à 90 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Certification Humance 360

Un atelier de certification conçu pour renforcer l'autonomie dans l'utilisation et la rétroaction d'un processus d'évaluation Humance 360. Cette formation interactive permet de mieux comprendre l'impact de la personne évaluée, d'interpréter le rapport basé sur le Modèle de leadership Humance©, et de structurer une rétroaction constructive, mobilisatrice et moins sujette aux biais.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 1494 $ |
| **Durée** | 1-2 jours |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

# 05

Pearson

Test d'habiletés cognitives

Test d'aptitudes

## Watson-Glaser III - Normes: Gestionnaire

Ce test aide à mesurer la pensée critique, c'est-à-dire : l'habileté à cerner et à analyser un problème ainsi qu'à rechercher toute l'information nécessaire afin d'arriver à des conclusions justes et appropriées. Il s'agit d'un test reconnu pour sa valeur ajoutée dans la prise de décisions d'embauche pour des rôles qui requièrent un niveau important de compréhension et d'interprétation d'informations verbales ou écrites. Cette norme est adaptée pour des postes de gestionnaire œuvrant dans différentes industries.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 91 $ |
| **Durée** | 35 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Watson-Glaser III - Normes: Travailleuses et travailleurs adultes États-Unis

Ce test aide à mesurer la pensée critique, c'est-à-dire : l'habileté à cerner et à analyser un problème ainsi qu'à rechercher toute l'information nécessaire afin d'arriver à des conclusions justes et appropriées. Il s'agit d'un test reconnu pour sa valeur ajoutée dans la prise de décisions d'embauche pour des rôles qui requièrent un niveau important de compréhension et d'interprétation d'informations verbales ou écrites. Cette norme générale est adaptée pour de nombreux types de postes œuvrant dans différentes industries (par exemple, personnel administratif, service-conseil, ventes…).

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 91 $ |
| **Durée** | 35 minutes |
| **Langues disponibles** | Anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Bennett - BMCT-II - Test de compréhension mécanique

Cet outil mesure la capacité à percevoir et à comprendre le rapport entre les forces physiques et les principes mécaniques dans des situations qui exigent la mise en pratique de connaissances techniques. Il peut servir d'aide à la prise de décisions pour la sélection de candidats dans les domaines de la mécanique, de la technique, de l'ingénierie et autres.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 70 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Bennett - BMCT-II – Test de compréhension mécanique - Étudiants professionnels/techniques

Cet outil mesure la capacité à percevoir et à comprendre le rapport entre les forces physiques et les principes mécaniques dans des situations qui exigent la mise en pratique de connaissances techniques. Il peut servir d'aide à la prise de décisions pour la sélection de candidats dans les domaines de la mécanique, de la technique et de l'ingénierie, plus précisément pour des étudiantes et étudiants.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 70 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Bennett - BMCT-II - Test de compréhension mécanique - Ingénieurs

Cet outil mesure la capacité à percevoir et à comprendre le rapport entre les forces physiques et les principes mécaniques dans des situations qui exigent la mise en pratique de connaissances techniques. Il peut servir d'aide à la prise de décisions pour la sélection de candidats dans les domaines de la mécanique, de la technique et de l'ingénierie, plus précisément pour des postes d'ingénieures et ingénieurs.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 70 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Bennett - BMCT-II - Test de compréhension mécanique - Installation et maintenance

Cet outil mesure la capacité à percevoir et à comprendre le rapport entre les forces physiques et les principes mécaniques dans des situations qui exigent la mise en pratique de connaissances techniques. Il peut servir d'aide à la prise de décisions pour la sélection de candidats dans les domaines de la mécanique, de la technique et de l'ingénierie, plus précisément pour des postes d'installation et de maintenance.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 70 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Bennett - BMCT-II - Test de compréhension mécanique - Métiers spécialisés

Cet outil mesure la capacité à percevoir et à comprendre le rapport entre les forces physiques et les principes mécaniques dans des situations qui exigent la mise en pratique de connaissances techniques. Il peut servir d'aide à la prise de décisions pour la sélection de candidats dans les domaines de la mécanique, de la technique et de l'ingénierie, plus précisément pour des métiers spécialisés

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 70 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Bennett - BMCT-II - Test de compréhension mécanique - Opérateurs / machinistes

Cet outil mesure la capacité à percevoir et à comprendre le rapport entre les forces physiques et les principes mécaniques dans des situations qui exigent la mise en pratique de connaissances techniques. Il peut servir d'aide à la prise de décisions pour la sélection de candidats dans les domaines de la mécanique, de la technique et de l'ingénierie, plus précisément pour des postes d'opérateurs et de machinistes.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 70 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |
| | |

## Bennett - BMCT-II -Test de compréhension mécanique - Travail général

Cet outil mesure la capacité à percevoir et à comprendre le rapport entre les forces physiques et les principes mécaniques dans des situations qui exigent la mise en pratique de connaissances techniques. Il peut servir d'aide à la prise de décisions pour la sélection de candidats dans les domaines de la mécanique, de la technique et de l'ingénierie, plus précisément pour des postes de travail général.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 70 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Bennett - BMCT-II – Test de compréhension mécanique - Ventes industrielles/techniques

Cet outil mesure la capacité à percevoir et à comprendre le rapport entre les forces physiques et les principes mécaniques dans des situations qui exigent la mise en pratique de connaissances techniques. Il peut servir d'aide à la prise de décisions pour la sélection de candidats dans les domaines de la mécanique, de la technique et de l'ingénierie, plus précisément pour des postes de ventes industrielles/techniques.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 70 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

# 06

Test d'habiletés cognitives

Inventaire de personnalité

## Verify Aptitude générale

Le test d'aptitude Verify (VGAS) est une évaluation utilisée pour les candidats à des postes d'entrée de gamme qui requièrent un niveau de capacité cognitive générale de base. L'Écran de capacité générale convient aux rôles de niveau débutant dans divers secteurs qui impliquent des tâches de base.

L'Écran de capacité générale est administré selon la méthode Linear-on-the-Fly (LOFT). Ce format de test utilise la théorie des réponses aux items (Item Response Theory) pour administrer des tests uniques mais psychométriquement équivalents à tous les candidats.

Cette méthode d'administration permet :

- D'offrir le test dans un environnement non surveillé
- Une expérience de test cohérente pour tous les candidats
- Une précision accrue au seuil de réussite entre les candidats performants et moins performants

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 29 $ |
| **Durée** | 10 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## OPQ-32R - Compétences universelles

Ce rapport est conçu à partir du questionnaire de personnalité OPQ32r, qui vise à décrire les attitudes et les préférences professionnelles selon un modèle international de la personnalité au travail composé de 32 dimensions. Il permet de soutenir les décisions des gestionnaires et professionnels RH en décrivant le comportement typique que le candidat ou la candidate est susceptible d'adopter, et ce, en évaluant 20 compétences universelles au travail.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 140 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## OPQ-32R - "DAP" : Planificateur d'actions de développement (UCF)

Ce rapport est conçu à partir du questionnaire de personnalité OPQ32r, qui vise à décrire les attitudes et les préférences professionnelles selon un modèle international de la personnalité au travail composé de 32 dimensions. Il permet précisément à la personne évaluée de connaître ses forces et ses besoins de développement pour 20 compétences. Il suggère aussi des activités pouvant être intégrées au plan de développement de la personne évaluée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Promotion |
| **Prix** | 242 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## OPQ-32R - Gestionnaires

Ce rapport est conçu à partir du questionnaire de personnalité OPQ32r, qui décrit les attitudes et les préférences professionnelles selon un modèle international de la personnalité au travail composé de 32 dimensions. Il vise à soutenir les décisions des gestionnaires et professionnels RH concernant la personne évaluée. Il décrit son fonctionnement au travail, sa contribution potentielle au sein d'une équipe ainsi que sa maîtrise d'un éventail de compétences jugées importantes.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Embauche |
| **Prix** | 242 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## OPQ-32R - Profil consolidation d'équipe et style de leadership

Ce rapport est conçu à partir du questionnaire de personnalité OPQ32r, qui vise à décrire les attitudes et les préférences professionnelles selon un modèle international de la personnalité au travail. Il vous offre de l'information concernant le rôle que la personne préfère jouer dans une équipe de même que son style de leadership en équipe. De plus, il décrit les comportements susceptibles d'être adoptés par des personnes ayant un niveau de préférence similaire pour ce type d'équipe.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Promotion |
| **Prix** | 428 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## OPQ-32R - Rapport intelligence émotionnelle

Ce rapport est conçu à partir du questionnaire de personnalité OPQ32r, qui vise à décrire les attitudes et les préférences professionnelles selon un modèle international de la personnalité au travail. Il mesure les dimensions clés de l'intelligence émotionnelle et vous renseigne sur la capacité d'un individu à gérer ses émotions de manière à éviter que celles-ci interfèrent avec sa résolution de problèmes. Les principaux points à travailler et des conseils de développement sont offerts à la personne évaluée en fonction de chacune des dimensions étudiées.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Promotion |
| **Prix** | 151 $ |
| **Durée** | 25 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

# 07

success finder

Inventaire de personnalité

Évaluation 360

Atelier de certification

## Profil détaillé SuccessFinder

Cette évaluation met en lumière les compétences naturelles d'une personne. Elle permet une lecture fine de son potentiel professionnel, enrichie de conseils de développement concrets pour guider sa croissance.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 345 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Profil détaillé SuccessFinder – Premier niveau et niveau intermédiaire

Cette évaluation est destinée aux gestionnaires de premier niveau et de niveau intermédiaire. Elle permet une lecture fine de leur style de gestion et l'identification des leviers clés pour renforcer leur impact au quotidien.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 345 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Profil détaillé SuccessFinder – Niveau cadre supérieur

Cette évaluation est destinée aux cadres supérieurs qui supervisent d'autres gestionnaires et influencent les grandes orientations de l'organisation. Elle permet une lecture fine de leur style de leadership et favorise le renforcement de leur impact stratégique.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 345 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## Profil détaillé SuccessFinder – Niveau haute direction

Cette évaluation est destinée aux membres de la haute direction qui tracent la voie de l'organisation. Elle permet une lecture fine de leur style de leadership et favorise le renforcement de leur influence stratégique à grande portée.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Embauche \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 345 $ |
| **Durée** | 45 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## SuccessFinder 360 – Premier niveau et niveau intermédiaire

Cette évaluation 360 repose sur un processus collaboratif conçu pour les gestionnaires de premier niveau et de niveau intermédiaire. L'évaluation recueille les rétroactions clés de l'entourage professionnel de la personne évaluée pour brosser un portrait complet de ses comportements de leadership. Fondée sur le modèle de compétences de SuccessFinder, elle soutient le développement des talents en tenant compte des réalités propres à chaque niveau de gestion et des transitions vers les prochains niveaux.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 442 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## SuccessFinder 360 – Niveau cadre supérieur

Cette évaluation 360 repose sur un processus collaboratif conçu pour les cadres supérieurs qui dirigent d'autres gestionnaires et qui influencent la stratégie globale de l'organisation. L'évaluation permet de brosser un portrait approfondi de leur style de leadership en recueillant les rétroactions clés de leur entourage professionnel. Fondée sur le modèle de compétences de SuccessFinder, elle met en lumière les comportements les plus critiques pour réussir dans les rôles de leadership stratégique et accompagne les leaders dans leur évolution.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 442 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## SuccessFinder 360 – Niveau haute direction

Cette évaluation 360 repose sur un processus collaboratif conçu pour les membres de la haute direction (p. ex., chef de la direction, membres du conseil de direction). L'évaluation permet de brosser un portrait approfondi du style de leadership en recueillant les rétroactions clés de l'entourage professionnel. Fondée sur le modèle de compétences de SuccessFinder, elle permet de révéler les comportements essentiels à l'exercice d'un leadership stratégique, mobilisateur et visionnaire au sommet de l'organisation.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 442 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

## SuccessFinder 360 – Rapport consolidé

Ce rapport compile les résultats de plusieurs évaluations 360 au sein d'une même organisation. Fondé sur le modèle de préférences comportementales de SuccessFinder, il offre une vue d'ensemble des forces collectives, des tendances comportementales et des leviers de développement en lien avec les compétences clés identifiées pour trois profils de gestion : premier niveau et niveau intermédiaire, cadres supérieurs et haute direction. Cet outil puissant guide les décisions de développement à l'échelle organisationnelle.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Développement et coaching \| Gestion de carrière \| Promotion |
| **Prix** | 773 $ |
| **Durée** | 30 minutes |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification requise |

# Atelier de certification

## Certification SuccessFinder

Cette certification en ligne complète conçue pour vous permettre de maîtriser le modèle de compétences SuccessFinder et d'interpréter le Profil détaillé SuccessFinder (PDSF). La certification vous donne l'autonomie nécessaire pour interpréter les résultats, structurer une rétroaction de manière rigoureuse et intégrer le Profil détaillé SuccessFinder dans vos pratiques de développement. Il s'agit d'une étape essentielle pour exploiter pleinement le potentiel de l'outil.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 625 $ |
| **Durée** | 8 à 10 h |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Aucune |

## Certification SuccessFinder – Niveau avancé

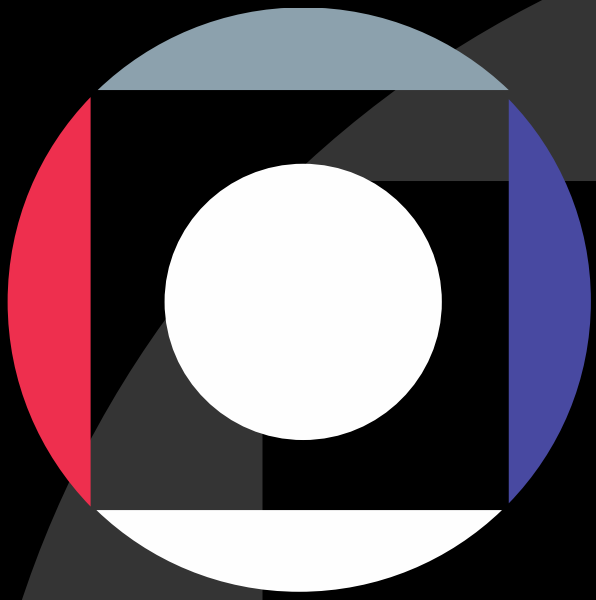
Cette certification est une formation de niveau avancé, offerte en groupe, pour renforcer vos habiletés d'interprétation et de rétroaction. Vous aurez l'occasion de développer des réflexes pour approfondir la lecture des profils SuccessFinder, déployer une analyse plus nuancée et adapter vos interventions aux enjeux les plus complexes de gestion et de leadership.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 819 $ |
| **Durée** | 1 jour |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification SuccessFinder requise |

## Certification SuccessFinder 360

Un atelier de certification conçu pour renforcer l'autonomie et la confiance dans l'utilisation et l'interprétation de l'évaluation SuccessFinder 360. L'atelier permet d'interpréter les résultats avec justesse et prudence et de structurer une rétroaction à fort impact, alignée sur le modèle de préférences comportementales de SuccessFinder. Cette certification est indispensable pour soutenir la croissance du leadership, tant individuelle qu'organisationnelle.

| | |
|---|---|
| **Contexte d'utilisation** | Apprentissage et développement professionnel |
| **Prix** | 1494 $ |
| **Durée** | 1 à 2 jours |
| **Langues disponibles** | Français et anglais |
| **Restriction d'utilisation** | Certification SuccessFinder requise |



Pour en savoir plus, nous vous invitons à communiquer avec notre équipe à l'adresse **conversation@pixonality.com** ou à consulter notre site web au **www.pixonality.com**

pixonality