



identification

Outil de développement complet pour accompagner adéquatement les organisations en management des talents, tout au long du parcours professionnel des individus.

Valide | Fiable | Accessible

<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier objectivement et développer les talents. ○ Soutenir dans la prise de décisions éclairées. <p>CARACTÉRISTIQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Test psychométrique, mesurant scientifiquement 20 caractéristiques reliées aux talents. ○ Multilingue. ○ Questionnaire d'une durée approximative de 60 minutes : <ul style="list-style-type: none"> ● Aptitudes : 94 questions (avec séquences chronométrées); ● Motivation et intérêts : 36 questions; ● Personnalité : 110 questions. ○ Représentation visuelle simple et efficace (échelle « Sten »). ○ Textes clairs et précis (sans interprétation). ○ Formation et soutien pour la lecture et la mise en contexte. ○ Profil de poste personnalisé (« Job Fit ») (30 minutes à compléter). ○ Commentaires sur la validité. ○ Technologie de pointe : plateforme Web Prevue Online : <ul style="list-style-type: none"> ● Questionnaire en ligne : invitation par courriel avec mot de passe; ● Traitement et envoi rapides des informations; ● Possibilité d'utilisation autonome. ○ Cinq rapports complémentaires au choix peuvent être générés à partir d'un seul questionnaire. ○ Tous les rapports sont disponibles en tout temps. ○ Plus de 2,5 millions de tests ont été complétés sur six continents. <p>VALIDITÉ ET FIABILITÉ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Conçu spécifiquement pour le monde du travail. ○ Développé au début des années 1990 par Dr David Bartram et Dr Patricia Lindley, deux leaders mondiaux dans le design et l'utilisation de la psychométrie. ○ Reconnu et approuvé par la communauté scientifique, conforme aux normes en matière d'élaboration et d'administration de tests publiés par l'<i>American Psychological Association</i>, la <i>British Psychological Society</i> et l'<i>Association of Test Publishers</i>. 	<p>RAPPORTS</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Individuel : Informations de base présentées à l'individu en 3 sections : tableau visuel, personne globale et traits individuels. ○ Sélection : Mesure la correspondance entre le profil de l'individu et le profil recherché pour un poste spécifique à l'intérieur d'un projet ou d'une organisation. ○ Caractéristiques comportementales (Coaching report) : Conseils stratégiques pour superviser, encadrer et accompagner l'individu dans l'atteinte de ses objectifs. Il comporte également des indicateurs de la tolérance au risque et de la capacité à s'adapter au changement. ○ Encadrement : Suggère des interventions au niveau de la formation et de la communication afin d'accompagner l'individu dans l'amélioration de sa performance et dans l'émergence de ses talents. ○ Planification de la relève : Comparaisons de profils de candidats pour un poste et d'un candidat à plusieurs postes. <p>AVANTAGES Utilisez-vous à mieux relever les défis suivants en améliorant l'efficacité et la rentabilité de vos ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Attirer les candidats. ○ Améliorer votre succès à l'embauche et diminuer les coûts exorbitants du roulement de personnel. ○ Placer les bonnes personnes aux bons postes. ○ Connaître le mode de rémunération idéale pour une personne. ○ Prévoir la réaction d'une personne envers le changement. ○ Augmenter la satisfaction et la productivité des employés. ○ Faire émerger les talents de vos employés pour maximiser leurs forces. ○ Consolider la dynamique d'équipe. ○ Définir la structure organisationnelle. ○ Donner un outil aux gestionnaires afin qu'ils puissent utiliser au maximum le potentiel des talents de leurs employés. ○ Développer des plans de carrière stimulants pour vos employés. ○ Déterminer qui sont vos futurs leaders. ○ Fidéliser vos talents.
---	--