

HORIZONS RH

Toute notre expertise au service de l'évaluation et du développement des talents

Nos
solutions
d'évaluation,
leurs
formations
associées et
leurs tarifs

Naviguer ensemble vers un futur du travail plus agile et performant



Grégory D'Antuoni
Directeur commercial
Pearson TalentLens France

2024

une année de renouveau et de défis pour le marché du travail et nos activités RH. Dans un secteur toujours plus tendu, vous, en tant que professionnel des ressources humaines, devez désormais non seulement concilier les exigences des organisations avec les attentes des collaborateurs en place et candidats à venir, mais également le faire dans un souci d'efficacité, d'intégrité et de transparence.

Alors que le paysage professionnel continue de se transformer et de s'adapter aux évolutions rapides du monde des affaires, plus que jamais, vous êtes confrontés à faire des choix cruciaux pour l'avenir de votre entreprise. Aujourd'hui plus que jamais, nous sommes à vos côtés pour vous accompagner à relever ces défis !

Pour vous aider, Pearson TalentLens continue de faire évoluer son offre afin de vous accompagner au mieux. Et parce que l'employabilité des personnes reste stratégique, nous lançons cette année une nouvelle technologie basée sur les compétences métiers clés, mettant aussi l'accent sur le conseil et le support aux projets RH. Premières pierres d'une évolution de plus grande envergure, celles-ci devraient ouvrir la voie à de nouvelles solutions innovantes !

Nous restons à vos côtés pour vous accompagner dans vos projets. L'enjeu est grand, nous avons tous un rôle à jouer dans cette mission, et nous allons encore cette année relever ce défi ensemble.

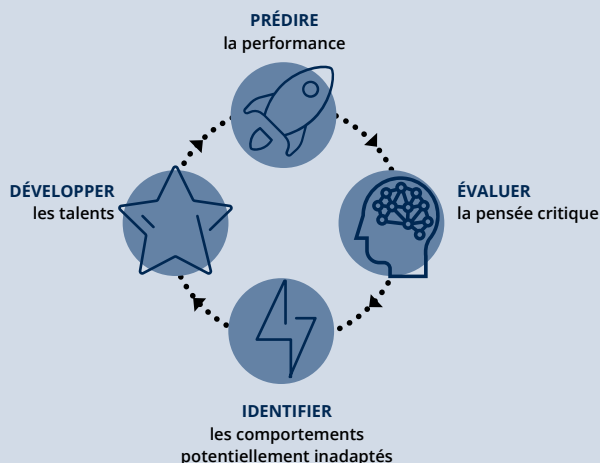
Votre partenaire RH de confiance

**Acteur international de l'évaluation
et de l'accompagnement des personnes,
Pearson TalentLens est, depuis plus de 70 ans,
un éditeur de tests psychométriques de référence
pour de nombreux-euses professionnel-le-s
des Ressources humaines.**

Présent sur plusieurs continents, Pearson TalentLens offre une approche globale composée de solutions, plus communément appelées « tests », et de formations certifiantes éprouvées par la communauté scientifique. Objectifs : répondre aux enjeux humains de votre entreprise et vous aider à prendre les bonnes décisions grâce à nos tests psychométriques. Associant exigence scientifique et esprit d'innovation, nous cherchons ainsi sans cesse à mieux accompagner les professionnel-le-s des Ressources humaines dans le recrutement, le développement et l'orientation des personnes qu'ils-elles guident tout au long de leur parcours professionnel.

Notre ambition

Aider les organisations à sélectionner les candidat·e·s qui leur correspondent et développer leurs potentiels humains au moyen de l'évaluation psychométrique.



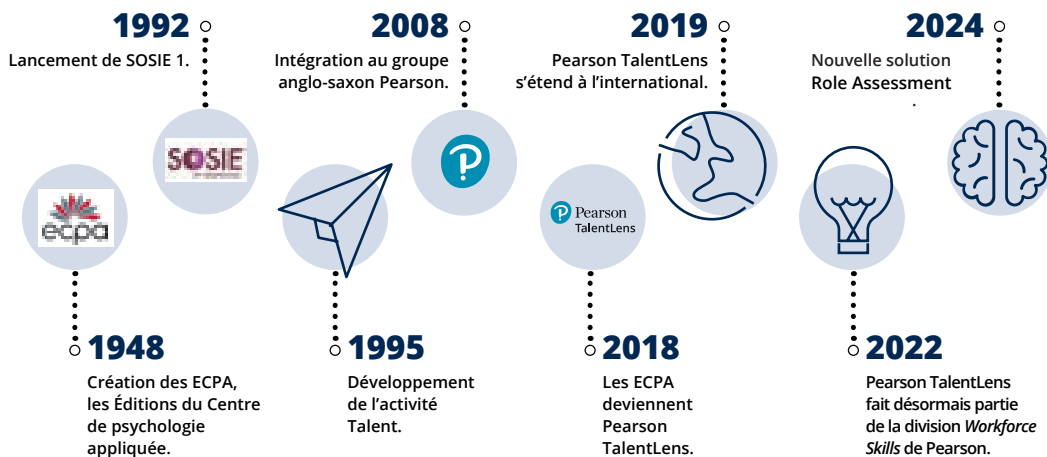
Notre mission

Contribuer à l'amélioration de votre gestion RH grâce à une meilleure connaissance des *soft skills*, des aptitudes et des motivations des personnes.

Nos solutions d'évaluation permettent d'obtenir la photographie la plus nette possible du potentiel présent et futur d'un-e candidat-e. Personnalité, aptitudes intellectuelles, motivations et intérêts, etc. : nos tests vous accompagnent dans votre travail quotidien pour vous aider à détecter et à développer le bon talent, au bon endroit, et pour longtemps !

Plus de 70 ans d'expérience scientifique en France

Les ECPA (Éditions du Centre de psychologie appliquée) sont depuis plus de 70 ans reconnues pour leur expertise scientifique dans la conception, l'adaptation et l'édition de solutions d'évaluation des personnes. En 2018, elles deviennent Pearson TalentLens et insufflent un changement avec une évolution digitale et internationale pour mieux répondre aux enjeux des professionnel-le-s RH à l'échelle mondiale.





SOLUTIONS

D'ÉVALUATION ET

FORMATIONS ASSOCIÉES

Sommaire

Une expertise de qualité	7
Favoriser la diversité et l'inclusion	10

Solution d'évaluation digitale	Descriptif de l'outil	Formation obligatoire		Page
		RH	Psy	

Personnalité

SOSIE 2 nd Generation	Inventaire de personnalité et des valeurs au travail	✓	✓	Solution : 11 & 14 Formation : 12, 13 & 15
PfPI	Inventaire de personnalité au travail	✓	—	Solution : 18 & 21 Formation : 19, 20 & 22
TD-12	Inventaire des tendances dysfonctionnelles	✓	✓	Solution : 25 & 28 Formation : 26, 27 & 29

Aptitudes intellectuelles

DAT™ Next Generation	Tests différentiels d'aptitudes : cinq épreuves au format adaptatif	✓	—	Solution : 32 & 35 Formation : 33, 34 & 36
BMCT-II	Évaluation de la compréhension mécanique	✓	—	Solution : 38 & 40 Formation : 39 & 41
RAVEN'S™ APM III	Test d'évaluation des aptitudes intellectuelles : raisonnement abstrait	✓	—	Solution : 42 & 44 Formation : 43 & 45
WATSON-GLASER™ III	Évaluation de la pensée critique	✓	—	Solution : 46 & 49 Formation : 47, 48 & 50

Motivation

MOTIVA Individual 2	Établir le profil motivationnel complet d'une personne	✓	✓	Solution : 52 & 57 Formation : 55, 56 & 58
 My Motivation	Établir le profil motivationnel de la personne et sa grille de satisfaction motivationnelle et/ou celle de l'équipe	✓	✓	Solution : 61 & 57 Formation : 55, 56 & 58
 Which Career For Me	Méthode d'accompagnement de carrière pour les jeunes de 16 à 25 ans	✓	✓	Solution : 62 & 57 Formation : 55, 56 & 58

Questionnaire

Talent Zoom	Questionnaire 360° pour développer les compétences des manager-euse-s	✓	✓	Solution : 61 & 63 Formation : 62 & 64
Des prestations et des services sur mesure				67
Commandes et livraison				69
Découvrez TalentLens Online (TLO) votre plateforme de tests en ligne				70
Comment s'inscrire aux formations ?				71

✓ Formation obligatoire — Formation non obligatoire

Une expertise de qualité

Forts d'une équipe pluridisciplinaire, totalement engagée à vos côtés, nous développons des outils d'évaluation innovants, permettant d'accompagner les psychologues et les professionnel-le-s des Ressources humaines dans l'optimisation de leurs processus de recrutement, de développement et d'orientation.



Notre expertise

Parce que nos outils vous aident à prendre de nombreuses décisions stratégiques, nous avons à cœur de vous proposer des outils fidèles et valides, adaptés au contexte du travail et validés par des chercheur-euse-s indépendant-e-s, qui tiennent compte des biais et de l'effet de la désirabilité sociale.

Pour que l'évaluation psychométrique soit efficace, il faut que l'information obtenue corresponde à la compétence à évaluer. Chez Pearson TalentLens, nous proposons un panel d'outils éprouvés sur le plan scientifique et légal.

Une fois formé-e à nos tests psychométriques, vous pourrez tirer parti au maximum de leurs potentiels, de façon éthique et déontologique.



Des tests fiables et déontologiques

Nous proposons aux professionnel-le-s RH un portfolio qui rassemble les meilleurs outils de renommée internationale pour l'évaluation des aptitudes, de la personnalité et de la motivation, répondant chacun à des critères psychométriques précis, gages de leur fiabilité : fidélité, validité et sensibilité de la mesure. Les utiliser, c'est évaluer les personnes sur les mêmes critères selon une même norme validée et obtenir des informations scientifiquement éprouvées.

Il serait dommage de s'en passer si l'on considère que les femmes et les hommes sont au cœur de la réussite de l'entreprise.

Enfin, tous nos tests sont accessibles depuis nos plateformes en ligne conçues pour vous, professionnel-le-s RH et psychologues, en quête d'une solution intuitive, facile et agréable pour le-la candidat-e (voir p. 70).



Un centre de formation de qualité

Pour garantir une bonne prise en main, une lecture constructive et surtout une bonne exploitation des résultats, nous vous proposons des formations à nos outils d'évaluation *via* des formations qualifiantes (inter- ou intraentreprises) qui vous donneront les bases théoriques et le savoir-faire nécessaires à l'usage de nos solutions.

Celles-ci peuvent être complétées par des formations d'approfondissement dans le but de perfectionner vos pratiques et d'échanger avec vos pairs sur vos expériences.

Nos actions de formation sont référençables par l'ensemble des financeurs de la formation professionnelle (OPCO). Elles se tiennent en présentiel ou en classe virtuelle.

Découvrez notre équipe
de formateur-ric-e-s !





Notre accompagnement personnalisé

Chacune de vos problématiques RH est unique, comporte des besoins particuliers et nécessite une réponse adéquate. C'est pourquoi nos expert-e-s sont à l'écoute de vos besoins pour vous proposer des programmes adaptés à la réalité de votre entreprise et répondant au mieux à vos enjeux et vos objectifs.

Vous pouvez ainsi nous déléguer certaines tâches liées à l'évaluation de la personne et tirer parti de l'expertise de nos spécialistes (voir p. 67).



Nos tests psychométriques : la clé de votre réussite

La clé d'un bon recrutement réside dans la qualité des informations disponibles au moment de prendre sa décision.

Dans un contexte où le capital humain devient un enjeu majeur pour les organisations, vous avez tout à gagner à recourir à l'évaluation psychométrique :

elle vous offre un moyen sûr et efficace de garantir les recrutements et donc la réussite de l'entreprise !



Certifié ISQ-OPQF depuis 2014, par le comité de qualification OPQF (composé de représentant-e-s de client-e-s, de prestataires, de professionnel-le-s du métier de la formation) et par l'ISQ — organisme de qualification des entreprises de prestations de services intellectuels.



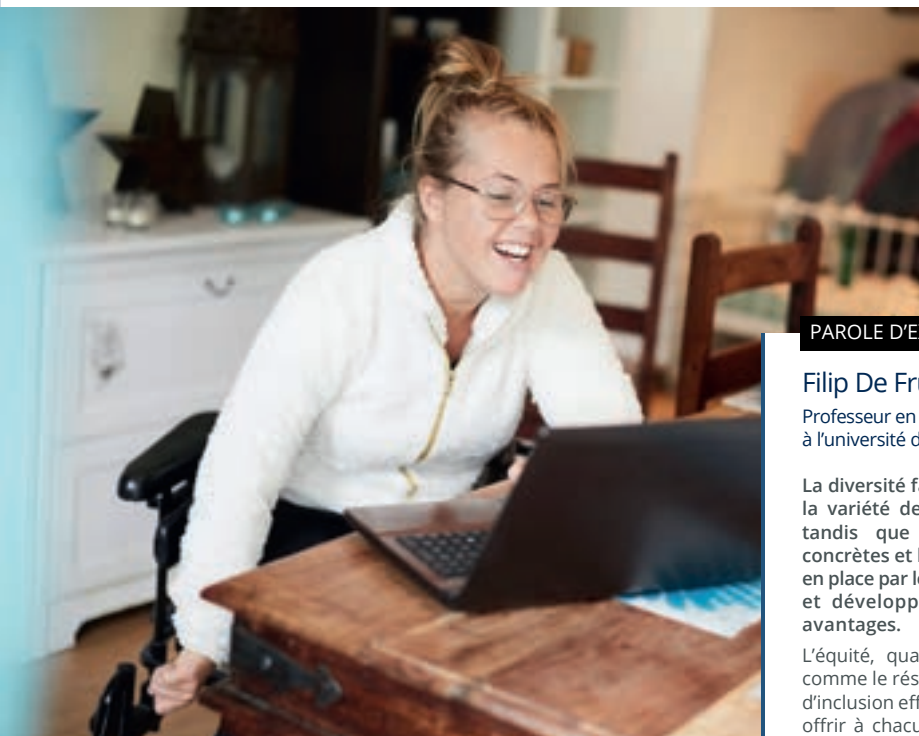
Référencé Datadock depuis mars 2017, base de données unique sur la formation professionnelle, sous l'angle de la qualité.



La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : Actions de formation.
Référencé QUALIOPi depuis avril 2021.



Les participant-e-s à nos formations signent depuis leur ordinateur ou mobile pour justifier leur présence.



Lire l'article
complet



PAROLE D'EXPERT

Filip De Fruyt

Professeur en psychologie différentielle
à l'université de Gand en Belgique

La diversité fait référence à l'hétérogénéité et la variété des caractéristiques individuelles, tandis que l'inclusion décrit les actions concrètes et les pratiques quotidiennes mises en place par les organisations pour promouvoir et développer la diversité et en tirer les avantages.

L'équité, quant à elle, peut être considérée comme le résultat de politiques et de pratiques d'inclusion efficaces, lorsque l'organisation peut offrir à chacun-e ce dont il-elle a besoin pour maximiser sa réussite. Ces différents processus renvoient au débat sur la « diversité, l'équité et l'inclusion » (DEI).

Compte tenu de la situation actuelle sur le marché du travail (pénurie de candidat-e-s, inadéquation entre le profil d'un grand nombre de demandeurs d'emploi et de nombreux postes vacants difficiles à pourvoir), les employeurs sont désormais obligés de reconsidérer les caractéristiques qu'ils recherchent chez les candidat-e-s. Les professionnel-le-s RH devront évaluer les compétences clés, des *must have* pour la réussite dans le poste et dans l'organisation.

Les candidat-e-s devront également être décrit-e-s selon un éventail de caractéristiques collectives et individuelles (personnalité, intérêts, etc.) qui apporteront l'hétérogénéité et la diversité nécessaires à l'organisation pour assurer son fonctionnement, son agilité et ses performances.

Enfin, il faut prévoir des plans de développement professionnel et personnel pour soutenir les employé-e-s dans leur trajectoire. Cette évaluation régulière permet de garantir leur employabilité à long terme et contribue ainsi au potentiel de l'organisation. La mise en œuvre des politiques et pratiques de diversité, d'équité et d'inclusion doit être un processus auquel tous les membres de l'organisation participent et contribuent.

Ce management d'avenir permettra de ne laisser aucun-e collaborateur-ice sur le bord du chemin.

Nos conseils



Favorisez l'aménagement des modalités de passation des tests

comme l'ajout de temps (généralement un tiers temps par épreuve). Il est également conseillé de demander à vos candidat-e-s de quoi ils-elles pourraient avoir besoin.



Évitez de proposer des tests psychométriques à une personne ayant un handicap récent

Il se peut que ses réponses à un inventaire de personnalité en soient affectées (anxiété ou altération de l'image de soi), tout comme celles à un test d'aptitudes intellectuelles (difficultés de concentration ou d'apprentissage).

Consultez notre livre blanc
*Diversité et inclusion
en matière d'évaluation*





Favoriser la diversité et l'inclusion

Les tests psychométriques de Pearson TalentLens permettent de proposer des dispositifs d'évaluation adaptés au handicap et de garantir une équité de traitement des candidat·e·s.



Un kit Test & Handicap

qui permet au·à la candidat·e de vérifier en amont la compatibilité des tests en ligne avec son matériel.

Ce kit est constitué d'un jeu de consignes avec trois questions pour les tests d'aptitudes ou d'un jeu d'essai pour les inventaires de personnalité.



Des tests accessibles

Nos tests sont constitués d'items verbaux ou numériques. Ils sont ainsi accessibles aux personnes présentant une déficience visuelle légère et modérée, d'acuité ou de champ, grâce à l'utilisation de la loupe grossissante du navigateur Internet ou d'un logiciel spécifique d'agrandissement et/ou de synthèse vocale comme Zoom Text.



Des supports adaptés

Pour pallier l'inadaptation des tests constitués d'items dessinés ou de symboles aux logiciels, nous proposons une alternative :

→ des cahiers de passation avec des items agrandis pour les personnes atteintes de déficience visuelle légère et modérée ;

→ un test constitué de cubes tactiles évaluant le raisonnement abstrait pour les personnes atteintes de déficience visuelle sévère ou de cécité.



Éléments juridiques et mesures d'aménagement raisonnable

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son handicap*. L'employeur est tenu d'aménager les modalités de ses recrutements pour permettre à tous·tes les candidat·e·s d'y accéder, dans la limite du raisonnable.

En tant qu'employeur privé, vous devez informer vos candidat·e·s des modalités techniques de passation de leurs tests psychométriques et proposer des alternatives aux personnes qui déclarent présenter une déficience visuelle ou auditive.

Dans le secteur public et l'enseignement, vous avez l'obligation de proposer des adaptations de la durée et de la nature des épreuves de concours d'entrée afin de garantir une réelle égalité des chances.

* Seules les contraintes du poste ou les compétences requises peuvent en limiter l'accès.
Source : Défenseur des droits – Guide Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable, 2017

SOSIE 2nd Generation

SOLUTION

Inventaire de personnalité et des valeurs au travail

Inventaire de personnalité le plus utilisé en France, SOSIE 2nd Generation apporte des informations précieuses sur la personnalité, les valeurs ou les motivations de la personne évaluée. Ce test vous permet d'identifier les correspondances ou les décalages entre le poste proposé, la motivation et les comportements professionnels.

CE QU'IL ÉVALUE

20 dimensions décisives

- ✔ **Traits de personnalité**
Persévérance, résistance au stress, curiosité d'esprit, dynamisme, etc.
- ✔ **Valeurs interpersonnelles**
Conformisme, liberté d'action, intérêt pour les autres, goût du pouvoir, etc.
- ✔ **Valeurs personnelles**
Challenge personnel, conviction, organisation/méthode, etc.

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✔ Prédiction du comportement professionnel et de l'adaptation dans l'entreprise, l'équipe ou le poste.
- ✔ Réduction des erreurs de recrutement liées à une incompatibilité de valeurs entre le-la candidat-e et son environnement professionnel.
- ✔ Identification de l'environnement dans lequel la personne sera la plus performante.
- ✔ Analyse des compétences et des pistes de développement.
- ✔ Vision dynamique du-de la candidat-e avec les valeurs qui expliquent ses comportements.



Formation obligatoire



DURÉE DU TEST
25 à 30 min.



LANGUES
Français, anglais (UK, AUS, Inde), néerlandais, allemand, portugais (Brésil).



CONTEXTE D'UTILISATION
Recrutement, bilan, coaching, développement personnel, gestion de carrière et mobilité.



CONDITIONS DE VENTE
L'acquisition de SOSIE 2nd Generation est exclusivement réservée aux personnes ayant obtenu l'habilitation.



TARIFS
Grille tarifaire sur demande.

LES POINTS FORTS

- Évaluation rapide et flexible. Réalisable à distance. Correction instantanée.
- Fiabilité prouvée et éprouvée : plus de 7 000 RH formé-e-s et certifié-e-s au SOSIE 2nd Generation.
- Adaptation aux contextes internationaux et multiculturels : échantillon international. Étalonnages spécifiques. Larges choix de langues.
- Modération de la désirabilité sociale : réponses à choix forcés.



L'AUTEUR

Leonard V. Gordon

Psychologue particulièrement intéressé par l'étude de la personnalité, des valeurs et de la façon de rendre l'évaluation plus efficace, **Leonard V. Gordon** a occupé de nombreuses fonctions au cours de sa carrière dont président du laboratoire d'évaluation des comportements pour l'US Army ainsi que directeur de l'évaluation du personnel pour l'US Navy. Professeur de psychologie et de statistiques à New York, il est l'auteur de nombreuses publications sur la personnalité et ses tests ont été traduits dans plus de 20 langues.

FORMATION INITIALE QUALIFIANTE

Prédire le comportement professionnel d'une personne

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Appréhender le questionnaire, sa construction et ses qualités psychométriques.
- ✓ Identifier et définir les dimensions évaluées (traits de personnalité et valeurs).
- ✓ Analyser et interpréter les résultats d'une personne en termes de comportements et de motivations.
- ✓ Restituer les résultats du questionnaire aux intéressé-e-s.



DURÉE DE LA FORMATION

3 jours.



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser SOSIE 2nd Generation.



PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues et professionnel-le-s des Ressources humaines.



MODE D'ÉVALUATION

Examen écrit de validation des connaissances (étude de cas et QCM).

Consultez le programme détaillé de la formation et accédez au formulaire d'inscription



ATELIER DE PRATIQUE

Nouveau

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Réviser comment mesurer et évaluer la personnalité et les valeurs avec le SOSIE 2nd GENERATION et prédire les comportements professionnels d'une personne.
- ✓ Réviser les fondamentaux de la psychométrie appliquée aux tests.
- ✓ Réviser comment interpréter et restituer les résultats au SOSIE 2nd GENERATION.



DURÉE DE LA FORMATION

4 heures 30 (30 minutes en e-learning + 4 heures en classe virtuelle)



PUBLIC CONCERNÉ

Avoir l'habilitation à la formation SOSIE 2nd Generation

Consultez le programme détaillé de la formation et accédez au formulaire d'inscription



FORMATION D'APPROFONDISSEMENT

Nouveau

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Identifier les liens entre la personnalité et les compétences comportementales (*soft skills*).
- ✓ Savoir choisir, pondérer et croiser les dimensions du SOSIE 2nd Generation pour évaluer des compétences comportementales transverses ou plus spécifiques.
- ✓ Approfondir l'utilisation du questionnaire à l'aide d'exercices et de cas pratiques.



DURÉE DE LA FORMATION

1 jour.



PUBLIC CONCERNÉ

Professionnel·le·s des Ressources humaines impliqué·e·s dans l'évaluation et le développement des personnes.

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



SOSIE 2nd Generation

Solution

				PRIX UNITAIRE EN EUROS							
SUPPORT	CODE ARTICLE	DESCRIPTIF	LANGUES	10 à 24 crédits		25 à 49 crédits		50 à 99 crédits		100 à 299 crédits	
EN LIGNE				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
	96982010	Passation et rapport	Multilingue*	60	72,00	57	68,40	52	62,40	46	55,20
	96982160	Guide d'Interprétation et entretien	Français	19	22,80	17	20,40	16	19,20	14	16,80
	96982310	Rapport Candidat	Multilingue : français, anglais (UK), italien, portugais, espagnol (catalan)	13	15,60	12	14,40	11	13,20	10	12,00
	96982320	Rapport fonction conseiller client	Français	19	22,80	17	20,40	16	19,20	14	16,80
	96982330	Rapport fonction commerciale	Français, anglais (US)								
	96982340	Rapport fonction managériale	Français, anglais (UK & US)								

*Multilingue : français, néerlandais, anglais (UK & US, allemand, italien, portugais, portugais (brésilien), espagnol (catalan)

Le manuel en version numérique est remis à tous nos certifiés à l'issue de la formation. Au-delà de 299 crédits et pour toute demande, contactez-nous en cliquant ici.

SOSIE 2nd Generation



Formation initiale qualifiante

Code stage | 96940011

Intitulé de la formation | SOSIE 2

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

2 175 € HT | 2 610 € TTC

Atelier de pratique

Nouveau

Code stage | 96940101

Intitulé de la formation | SOSIE Atelier de pratique

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

300 € HT | 360 € TTC

Formation d'approfondissement

Nouveau

Code stage | 96940061

Intitulé de la formation | SOSIE Approfondissement

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

655 € HT | 786 € TTC

Ils·elles nous font confiance...



ISABELLE DEPREZ

Chargée de recrutement - RH The CT Engineering Group

“**SOSIE 2nd Generation nous permet d'éviter les risques d'erreur au moment de l'embauche, en abordant en entretien des points que nous n'aurions pas identifiés lors d'un simple échange avec un·e candidat·e.**”

Le groupe The CT Engineering accompagne ses client·e·s dans leurs projets industriels. Isabelle Deprez, chargée de recrutement, livre son retour d'expérience sur l'utilisation de l'inventaire de personnalité SOSIE utilisé en contextes de recrutement et d'accompagnement à la mobilité interne.

Dans quel contexte avez-vous recours SOSIE 2nd Generation ?

Chaque recrutement est crucial. Le recours à un inventaire de personnalité dans notre processus de recrutement est essentiel pour valider que la personne va partager les mêmes valeurs que nous portons au quotidien. Le test de personnalité SOSIE est utilisé depuis presque 30 ans et nous en sommes très satisfaits. C'est un outil très complet sur les traits de personnalité mais aussi sur les valeurs et les sources de motivation des candidat·e·s.

Quels sont les apports de cet inventaire de personnalité ?

SOSIE permet d'éviter les risques d'erreur au moment de l'embauche, en abordant en entretien des points que nous n'aurions pas identifiés lors d'un simple échange. Nous gagnons du temps sur des questions précises par rapport aux attendus du poste et nous avons un support de discussion solide sur des ressentis ou des intuitions.

Quel est le retour d'expérience des évaluateur·rice·s et des évalué·e·s ?

Pour les évaluateur·rice·s, SOSIE permet de creuser les sources de motivations à l'embauche et en mobilité interne. Quant aux candidat·e·s qui ont passé le test, ils·elles se reconnaissent dans la restitution des résultats et apprécient le temps que nous passons ensemble pour mieux les connaître.



Consultez ici
tous les témoignages





SOSIE 2nd Generation permet d'explorer avec les salarié-e-s des dimensions que nous n'aurions pas pu aborder aussi facilement ou spontanément en entretien.

CHRISTINE JAQUET
Consultante RH, EDF

Nous utilisons SOSIE 2nd Generation pour accompagner les salarié-e-s, manager-euse-s et les membres de la Direction dans la mise en œuvre de la mobilité interne. Ce test aide les salarié-e-s à mieux se connaître, à prendre conscience de leurs points d'ancrage et de leurs modes de fonctionnement professionnel, et déterminer les situations dans lesquelles ils-elles seront le plus à l'aise. Il induit un questionnement plus fin autour des traits de personnalité de nos interlocuteur-ice-s. Nous pouvons ainsi mieux les conseiller. À chaque fois, collaborateur-ice-s, manager-euse-s et RH sont étonné-e-s de la pertinence des analyses faites à partir des profils.

Le grand plus de la formation est de pouvoir aborder les techniques d'analyse et de débriefing du test. Elle est indispensable pour s'approprier le sens des traits de personnalités et valeurs évalués.



Les enseignements de la formatrice m'ont permis de monter en compétences sur la conduite d'entretien et la sélection de candidat-e-s en m'apprenant à me servir de SOSIE.

NAOKO ASADA-ZERBIB
Chargée de recrutement et formation, Vallée Sud – Grand Paris

Le recours à l'inventaire de personnalité SOSIE 2nd Generation, outil performant et reconnu dans le milieu RH, m'est particulièrement utile dans le cadre des recrutements au siège pour les fonctions cadres. Lors de la formation à l'outil, dont je suis très satisfaite, nous évoluons en petit groupe avec des professionnel-le-s du même domaine, mais de structures différentes.

Notre formatrice était très à l'écoute, dynamique et pédagogue. Ses enseignements m'ont permis de monter en compétences sur la conduite d'entretien et la sélection de candidat-e-s en m'apprenant à me servir de SOSIE. Aujourd'hui, l'outil m'offre un complément d'analyse lors des entretiens de recrutement. J'ai eu plusieurs fois recours au SOSIE depuis ma formation et plusieurs candidat-e-s ont salué sa pertinence.

SOLUTION

Inventaire de personnalité au travail

Le PfPI évalue les dimensions qui déterminent l'efficacité professionnelle en entreprise, il permet d'identifier les forces et les points d'amélioration de vos candidat·e·s. Il décrit la personne évaluée selon le modèle des cinq facteurs issu de la théorie des *Big Five*.

CE QU'IL ÉVALUE

21 traits de personnalité pertinents pour prédire les conduites et l'efficacité professionnelles.

Une description complète du·de la candidat·e selon le modèle des cinq facteurs (*Big Five*) :

- ✔ Stabilité émotionnelle.
- ✔ Extraversion.
- ✔ Ouverture.
- ✔ Agréabilité.
- ✔ Caractère consciencieux.

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✔ Identification rapide des conduites professionnelles, points forts et zones de fragilité.
- ✔ Forte prédictivité de la réussite en poste et bonne intégration dans l'entreprise.
- ✔ Subjectivité réduite lors de la prise de décision.
- ✔ Base solide pour enrichir vos échanges avec les candidat·e·s.

 Formation obligatoire

 **DURÉE DU TEST**
20 à 25 min.

 **LANGUES**
Français, anglais (UK), néerlandais, allemand.

 **CONTEXTE D'UTILISATION**
Sélection, recrutement, développement personnel ou d'équipe, coaching, orientation, bilan de compétences, transition de carrières, changement de fonction.

 **CONDITIONS DE VENTE**
Outil vendu exclusivement après habilitation (sauf pour les psychologues).

 **TARIFS**
Grille tarifaire sur demande.

LES POINTS FORTS

- Passation courte en ligne : 20 à 25 minutes.
- Tests adaptés à tous les niveaux (du niveau employé·e à cadre).
- Résultats disponibles immédiatement.
- Édition instantanée d'un profil avec ou sans descriptif.
- Utilisable en recrutement, mobilité, développement.
- Consignes et items relatifs aux conduites de travail.

**LES AUTEURS**

Jean-Pierre Rolland, professeur émérite de psychologie différentielle à l'université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, est l'auteur et adaptateur de nombreux outils d'évaluation de la personnalité (D5D, TD-12). Il est également consultant pour de grandes organisations, chercheur, membre de la SIOP.

Filip De Fruyt, professeur de psychologie différentielle et d'évaluation de la personnalité à l'université de Gand (Belgique), président de l'Association européenne de psychologie de la personnalité (EAPP), a publié un grand nombre d'articles sur l'évaluation de la personnalité et la sélection dans des revues scientifiques majeures. Il est consultant pour des questions de sélection, de recrutement pour des entreprises et des institutions internationales.

FORMATION INITIALE QUALIFIANTE

Évaluer les dimensions qui déterminent l'efficacité professionnelle

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Prédire les conduites professionnelles d'une personne :

- ✓ Appréhender le questionnaire, sa construction et ses qualités psychométriques.
- ✓ Identifier et définir les dimensions évaluées (*Big Five* et traits de personnalité).
- ✓ Analyser et interpréter les résultats d'une personne en termes de comportements professionnels.
- ✓ Restituer les résultats du questionnaire aux intéressé·e·s.



DURÉE DE LA FORMATION

3 jours.



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser le PfPI.



PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues, professionnel·le·s des Ressources humaines impliqué·e·s dans l'évaluation et le développement des personnes.



MODE D'ÉVALUATION

Examen écrit de validation des connaissances à l'écrit (études de cas et QCM).

Consultez le programme détaillé de la formation et accédez au formulaire d'inscription



ATELIER DE PRATIQUE

Nouveau

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Réviser comment mesurer et évaluer la personnalité avec le PfPI et prédire les comportements professionnels d'une personne.
- ✓ Réviser les fondamentaux de la psychométrie appliquée aux tests.
- ✓ Réviser comment interpréter et restituer les résultats au PfPI.



DURÉE DE LA FORMATION

4 heures 30 (30 minutes en e-learning + 4 heures en classe virtuelle)



PUBLIC CONCERNÉ

Avoir l'habilitation à la formation "PfPI" ou être psychologue

Consultez le programme détaillé de la formation et accédez au formulaire d'inscription



FORMATION D'APPROFONDISSEMENT

Nouveau

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Identifier les liens entre la personnalité et les compétences comportementales (*soft skills*).
- ✓ Savoir choisir, pondérer et croiser les dimensions du PfPI pour prédire des conduites professionnelles et évaluer des compétences comportementales transverses ou spécifiques.
- ✓ Approfondir l'utilisation du questionnaire à l'aide d'exercices et de cas pratiques.



DURÉE DE LA FORMATION

1 jour.



PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues, professionnel-le-s des Ressources humaines impliqué-e-s dans l'évaluation et le développement des personnes.

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



Solution

SUPPORT	CODE ARTICLE	DESRIPTIF	LANGUES	PRIX UNITAIRE EN EUROS							
				10 à 24 crédits		25 à 49 crédits		50 à 99 crédits		100 à 299 crédits	
				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
En ligne	96582070	Passation et rapport	Multilingue : français, anglais (UK), néerlandais, néerlandais (Belgique), allemand	58	69,60	54	64,80	49	58,80	43	51,60
	96582030	Rapport Candidat	Multilingue : français, anglais (UK) néerlandais	9	10,80	8	9,60	8	9,60	7	8,40

Le manuel en version numérique est remis à tous nos certifiés à l'issue de la formation. Au-delà de 299 crédits et pour toute demande, contactez-nous en cliquant ici.





Formation initiale qualifiante

Code stage | 96540011

Intitulé de la formation | PfPI

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

2 175 € HT | 2 610 € TTC

Atelier de pratique

Nouveau

Code stage | 96540091

Intitulé de la formation | PfPI Atelier de pratique

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

300€ HT | 360 € TTC

Formation d'approfondissement

Nouveau

Code stage | 96540051

Intitulé de la formation | PfPI Approfondissement

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

655 € HT | 786 € TTC

Ils·elles nous font confiance...



CAROLINE GUION

Responsable Développement RH, Groupe DAMARTEX

“
Grâce au PfPI, il m'est beaucoup plus facile d'accompagner et de conseiller le-la manager·euse sur le choix du-de la candidat·e. J'ai appris à vérifier les points importants comme les traits de personnalité indispensables pour certains postes.
”

En tant que Responsable Développement RH du Groupe DAMARTEX, Caroline Guion est amenée à gérer le recrutement, raison pour laquelle elle a souhaité être formée à l'utilisation de l'inventaire de personnalité PfPI.

Dans quel contexte avez-vous recours à l'inventaire de personnalité PfPI ?

Dans le cadre de mes nouvelles fonctions, je suis amenée à gérer le recrutement et notre entreprise a recours à des tests de personnalité. Il était donc indispensable que je sache analyser les résultats des tests réalisés auprès de nos candidat·e-s. Nous utilisons les tests de personnalité pour des postes de manager·euse·s, ou lorsque nous souhaitons nous assurer de l'adéquation d'un profil/caractère par rapport à l'équipe par exemple.

Quels sont les points forts de cet outil ?

Grâce au PfPI, il m'est beaucoup plus facile d'accompagner et de conseiller le-la manager·euse sur le choix du-de la candidat·e. J'ai appris à vérifier les points importants comme les traits de personnalité indispensables pour certains postes. Les candidat·e-s se reconnaissent dans la restitution du test et trouvent que l'analyse est fine et juste.

Qu'avez-vous pensé de la formation PfPI ?

La formation que j'ai suivie pour pouvoir m'approprier le PfPI a été très complète et réellement passionnante. Je replonge souvent dans mes notes et dans les supports associés pour affiner mes analyses des tests. La formatrice était très entraînante, experte sur le sujet et à l'écoute ! Trois jours sont nécessaires afin de mesurer et comprendre toute l'étendue de l'analyse d'un profil. Les nombreux cas pratiques réalisés permettent de bien comprendre la méthodologie d'analyse des traits de personnalité et d'obtenir de nouveaux réflexes.



Consultez ici
tous les témoignages





L'intérêt majeur du PfPI est d'offrir une vision objective de la personnalité de nos interlocuteur·rice·s sur de nombreux critères basés sur la théorie des *Big Five*.

STÉPHANE PAYSAC

Psychologue du travail, ergonome, responsable Compétences et Conditions de travail, AGIR'H

J'ai choisi d'utiliser le PfPI car j'en connaissais sa bonne réputation. Je trouve intéressant qu'il donne une vision objective de la personnalité de nos interlocuteur·rice·s sur de nombreux critères basés sur la théorie des *Big Five*. Il nous amène ainsi à mieux connaître le·la bénéficiaire, et évite que nous restions sur des ressentis et des impressions. En outre, il permet d'identifier les forces, les faiblesses et les points d'attention particuliers.



Le test PfPI est un outil très polyvalent qui s'adresse à tous·tes les salarié·e·s, cadres ou non cadres, et à tous types de métiers, techniques ou stratégiques.

ISABELLE ROCHE

Consultante mobilité et parcours professionnels, DGA RH, CCI Paris Île-de-France

Avec l'inventaire de personnalité PfPI, nous accompagnons les collaborateur·rice·s dans leur évolution en les aidant à valoriser leurs compétences opérationnelles, à mieux connaître leur personnalité professionnelle, à identifier les opportunités et à réussir les entretiens de recrutement. Dans ce contexte, le PfPI permet d'ailleurs de mieux comprendre la personnalité des candidat·e·s et de cerner leur compatibilité avec les postes à pourvoir. C'est un outil très polyvalent qui s'adresse à tous·tes les salarié·e·s et à tous types de métiers, techniques ou stratégiques. C'est aussi un test puissant qui interpelle et bouscule les évalué·e·s. Pour nous, consultant·e·s, c'est un outil exigeant intellectuellement, et sa prise en main nécessite de la rigueur. La formation est indispensable et riche et donne la bonne méthodologie pour mener des entretiens en autonomie.



Ma formation au PfPI m'a permis de maîtriser le test, de l'expliquer, de le lire et d'en rendre compte.

AMEL BENGUEDIH

Assistante de recrutement ARI – Direction des Ressources humaines

Je me suis formée à l'inventaire de personnalité PfPI pour y avoir recours lors de recrutement de candidat·e·s non cadres dans divers corps de métiers : éducatif, paramédical, médical, administratif, etc. Cette formation m'a apporté toute la technicité et la logique dont j'avais besoin. Elle m'a aidé également à mieux appréhender chacune des dimensions exposées, et surtout de les lier les unes aux autres pour assurer un compte rendu complet. La formation m'a permis de maîtriser le test, de l'expliquer, de le lire et d'en rendre compte. Je peux désormais assurer un processus de recrutement de façon autonome, ce qui était mon objectif. Le PfPI m'apporte un éclairage sur le profil du·de la candidat·e et laisse une place au dialogue, à l'écoute.

TD-12

SOLUTION

Inventaire des tendances dysfonctionnelles

Le TD-12 permet de repérer certaines tendances de la personnalité pouvant conduire à des comportements inappropriés et présentant potentiellement un risque. Compte tenu de l'impact potentiel des tendances dysfonctionnelles sur l'efficacité professionnelle et organisationnelle, les évaluer est un enjeu crucial dans les processus de sélection.

CE QU'IL ÉVALUE

Les 12 tendances dysfonctionnelles dont :

- ✔ Confiance en soi — Égocentricité.
- ✔ Vigilance — Méfiance.
- ✔ Anticonformisme — Impulsivité.
- ✔ Originalité — Bizarrie.
- ✔ Expressivité — Théâtralité.
- ✔ Prudence — Timidité.
- ✔ Perfectionniste — Méticulosité.
- ✔ Pessimisme — Dépression.

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✔ Analyse du·de la candidat·e avec les zones de risques et leur degré d'intensité.
- ✔ Réduction des risques potentiels de conduites contre-productives au travail.
- ✔ Diminution du risque d'embaucher des personnes ayant tendance à adopter des comportements dangereux, contraires à l'éthique ou contre-productifs.
- ✔ Réduction de la subjectivité lors de la prise de décision.

Formation obligatoire

 **DURÉE DU TEST**
25 à 30 min.

 **LANGUES**
Français, anglais (UK, AUS, Inde), néerlandais.

 **CONTEXTE D'UTILISATION**
Recrutement pour métiers dits « à risque » ou « sensibles ».
Convient à tout type de poste et de secteur : manager·euse·s, métiers de la sécurité, de la santé, du social, de l'industrie, de la finance, etc.

 **CONDITIONS DE VENTE**
Outil vendu exclusivement après habilitation.

 **TARIFS**
Grille tarifaire sur demande.

LES POINTS FORTS

- Outil fiable avec des bonnes qualités psychométriques.
- Pertinent dans les contextes de présélection et de sélection, en complément d'un inventaire de personnalité (SOSIE 2nd Generation, PfPI, etc.).
- Adapté à toutes les catégories professionnelles et types de postes.
- Passation en ligne entre 20 et 30 minutes, bien vécue par le·la candidat·e.



LES AUTEURS

Conçu par les professeurs **Pierre Pichot**, **Jean-Pierre Rolland** et **Filip De Fruyt**, chercheurs de premier plan dans le domaine de la personnalité, le TD-12 est construit sur la base de l'axe II du DSM-IV (classification des troubles de la personnalité) qui fait l'objet d'un très large consensus dans ce champ.

FORMATION INITIALE QUALIFIANTE

Repérer les personnalités difficiles ou potentiellement à risque

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Maîtriser l'approche dimensionnelle des styles de personnalités difficiles en vue de repérer les personnalités à risque :

- ✓ Identifier les critères indispensables pour bien connaître et utiliser le questionnaire TD-12.
- ✓ Définir les 12 dimensions du questionnaire.
- ✓ Identifier ce qu'est une personnalité difficile et l'impact des comportements contre-productifs au travail.
- ✓ Interpréter les résultats du questionnaire TD-12 et mener un entretien exploratoire.



DURÉE DE LA FORMATION

2 jours.



PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues et professionnel·le·s des RH impliqué·e·s dans les processus de sélection des métiers « à risque ».

NB : un questionnaire d'accès sera adressé avant votre entrée en formation.



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser le TD-12.



MODE D'ÉVALUATION

Examen écrit de validation des connaissances (études de cas et QCM).

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



ATELIER DE PRATIQUE

Nouveau

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Réviser comment mesurer et évaluer les styles de personnalités difficiles (ou tendances dysfonctionnelles) avec le TD-12 afin d'identifier les comportements professionnels potentiellement problématiques.
- ✓ Réviser les fondamentaux de la psychométrie appliquée aux tests.
- ✓ Réviser comment analyser, interpréter et investiguer les résultats du TD-12.



DURÉE DE LA FORMATION

4 heures 30 (30 minutes en e-learning +
4 heures en classe virtuelle)



PUBLIC CONCERNÉ

Avoir l'habilitation à la formation TD-12

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



TD-12

Solution

SUPPORT	CODE ARTICLE	DESCRIPTIF	LANGUES	PRIX UNITAIRE EN EUROS							
				10 à 24 crédits		25 à 49 crédits		50 à 99 crédits		100 à 299 crédits	
				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
En ligne	55282040	Passation et rapport	Multilingue : Français, Anglais (UK), Néerlandais, Allemand	25	30,00	22	26,40	21	25,20	20	24,00

Le manuel en version numérique est remis à tous nos certifiés à l'issue de la formation. Au-delà de 299 crédits et pour toute demande, contactez-nous en cliquant [ici](#).



TD-12



Formation initiale qualifiante

Code stage | 55240011

Intitulé de la formation | TD-12

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

1 450 € HT | 1 740 € TTC

Atelier de pratique

Nouveau

Code stage | 55240071

Intitulé de la formation | TD-12 Atelier de pratique

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

300 € HT | 360 € TTC

Ils·elles nous font confiance...



STÉPHANIE BELDJILALI

Gérante du Groupe ATOUT PLUS

“
J'utilise systématiquement le TD-12 en phase de finalisation de tous les recrutements pour les postes ayant un impact sécuritaire, social ou managérial.
”

Le Groupe ATOUT PLUS (Nouvelle-Calédonie) est constitué de plusieurs entreprises dont le facteur commun est l'humain au travail. Utilisatrice de l'inventaire de personnalité TD-12 dans le cadre de recrutements pour des client·e-s, Stéphanie Beldjilali nous livre son point de vue sur un test essentiel dans plusieurs domaines.

Pourquoi avoir choisi l'inventaire de personnalité TD-12 ?

J'utilise systématiquement le TD-12 en phase de finalisation de tous les recrutements pour les postes ayant un impact sécuritaire, social ou managérial. Il me paraît très important que l'entreprise qui recrute soit avertie si le·la candidat·e possède une ou plusieurs des 12 tendances dysfonctionnelles évaluées et lesquelles. Elle prendra ainsi la décision de l'embaucher en connaissance de cause et connaîtra ses limites en situation de stress, par exemple.

Quels sont les principaux atouts de ce test ?

Les tests que j'utilisais auparavant mettaient en exergue les zones de confort des personnalités. Il manquait une part structurante sur la façon dont la personne réagit en cas de stress, danger ou forte frustration, ce que le TD-12 aborde.

Comment se déroulent les recrutements ?

Je complète le TD-12 par un autre test, en général l'inventaire de personnalité SOSIE, mais il y en a d'autres. En effet, le TD-12 met en valeur les dysfonctionnements, ce qui n'est pas toujours très valorisant. Généralement, la passation se passe bien, si l'entretien d'investigation est bienveillant et s'appuie sur les aspects positifs de l'autre test utilisé.



Consultez ici
tous les témoignages





“



Il est essentiel de repérer les tendances dysfonctionnelles d'un-e candidat-e avant la fin de la période d'essai.

ÉLISE PERRET

Responsable Développement RH, Fondation Aralis

Un-e professionnel-le présentant une ou plusieurs tendances dysfonctionnelles peut duper un-e employeur-euse et ne révéler sa véritable posture qu'à la fin de sa période d'essai. C'est pourquoi il est essentiel de les repérer avant ce moment clé d'un contrat. Nous avons donc choisi d'évaluer en amont des recrutements, la capacité des candidat-e-s à remplir les prérequis que suppose notre organisation et à adopter les comportements professionnels attendus, notamment celui de travailler en mode collaboratif. Le TD-12 nous permet d'évaluer ces capacités et ces compétences.

“



Notre but est d'évaluer les comportements adaptés, ou au contraire contre-indiqués, pour une communication qui doit préserver la sécurité et l'efficacité au sein du cockpit.

NATHALIE PAIN

Psychologue, ancienne chargée de la sélection des pilotes chez Air France

Les inventaires de personnalité que nous utilisons sont le SOSIE 2nd Generation et le TD-12. En fonction des réponses données par le-la candidat-e pour se décrire, nous établissons des hypothèses concernant sa façon de fonctionner ainsi que ses leviers de motivation. Nous ne recherchons pas un profil type du-de la « parfait-e pilote ». Notre but est plutôt d'évaluer les comportements adaptés, ou au contraire contre-indiqués, pour une communication qui doit préserver la sécurité et l'efficacité au sein du cockpit.

“



Le TD-12 sécurise indéniablement nos recrutements, nos choix sont éclairés avec une mise en avant des points de vigilance, d'attention à porter au-à la candidat-e.

SYLVIE FINCIAS-RIUAL

Responsable Recrutement & Formation, DRH de la Ville du Havre

Au départ, ce test a été retenu pour évaluer les policier-ère-s municipaux-ales en vue du port d'arme ; puis, nous l'avons étendu aux recrutements de policier-ère-s et agents municipaux candidat-e-s à un poste sensible en termes de sécurité, de management ou de communication. Avec mes collègues psychologues du travail, ce test nous est apparu le plus pertinent en raison de ses qualités métriques et de la simplicité du questionnaire pour les candidat-e-s. Les données qui en ressortent sont traitées très rapidement et offrent une bonne lisibilité. C'est un outil qui sécurise indéniablement nos recrutements, nos choix sont éclairés avec une mise en avant des points de vigilance, d'attention à porter au-à la candidat-e.

DAT™ Next Generation

SOLUTION

Tests différentiels d'aptitudes : cinq épreuves au format adaptatif

Cette nouvelle édition de la DAT (tests différentiels d'aptitudes) se compose de cinq épreuves en format adaptatif pouvant être utilisées de façon indépendante ou combinées afin de constituer une batterie. L'expérience et de nombreuses recherches ont montré que les aptitudes et les capacités intellectuelles mesurées dans la DAT sont pertinentes pour la réussite dans de nombreux postes.

CE QU'IL ÉVALUE

Les capacités cognitives d'un individu à travers cinq épreuves :

- ✔ **Les analogies verbales**
Évaluation de la capacité à comprendre et analyser finement les données verbales.
- ✔ **Le raisonnement spatial**
Évaluation de l'aptitude à visualiser des formes 2D en 3D.
- ✔ **Le raisonnement abstrait**
Évaluation de la capacité à raisonner et travailler sur des sujets abstraits et des concepts, et à résoudre des problèmes sans faire appel à des solutions apprises.
- ✔ **Les séquences numériques**
Évaluation de la capacité à comprendre et analyser finement les données chiffrées.
- ✔ **Le calcul numérique**
Évaluation de la capacité à additionner, soustraire, diviser, multiplier.

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✔ Une analyse claire des capacités de raisonnement d'un individu.
- ✔ **Format adaptatif** : test intelligent qui s'adapte automatiquement au niveau du/de la candidat-e pour une meilleure finesse d'analyse.
- ✔ **Comparaison fiable des scores en pourcentage** : les tests sont conçus pour contenir suffisamment d'items pour s'assurer que tous les résultats répondent aux critères psychométriques.



Formation obligatoire



DURÉE DU TEST
15 min.



LANGUES
Français, chinois (traditionnel), néerlandais, anglais (UK, US), allemand, italien, portugais (Portugal), espagnol (catalan), turc.



CONTEXTE D'UTILISATION
Sélection et orientation professionnelles. Bon prédicteur de la réussite en formation technique/mécanique. Évaluation des apprentissages. Gestion des risques.



CONDITIONS DE VENTE
Formation de deux jours aux tests d'aptitudes intellectuelles (sauf pour les psychologues), voir p. 33.



TARIFS
Grille tarifaire sur demande.

LES POINTS FORTS

- 15 questions suffisent pour évaluer le niveau d'aptitude d'un-e candidat-e.
- Passation courte (10 à 12 minutes en moyenne) et expérience plus agréable pour les candidat-e-s.
- Flexibilité des combinaisons de tests.
- Bon prédicteur de la performance et de la capacité d'adaptation.
- Ces tests peuvent être administrés à distance en raison de leurs conceptions sous forme de « banque d'items » permettant de tirer au hasard des questions parmi un large choix.
- Rapport écrit personnalisé pour restitution au/de la candidat-e.
- Disponible en plus de neuf langues.
- Flexibilité des combinaisons de tests.

 **Rendez-vous en p. 33**
pour découvrir la formation Aptitudes intellectuelles

Aptitudes intellectuelles

FORMATION INITIALE QUALIFIANTE

Évaluer les capacités d'analyse et de raisonnement pour prédire la réussite professionnelle et le potentiel évolutif des personnes

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Identifier les différents types d'aptitudes intellectuelles.
- ✓ Savoir choisir les outils d'évaluation adaptés aux différentes problématiques de recrutement, de mobilité et de bilan.
- ✓ Utiliser les tests d'aptitudes intellectuelles de façon efficiente et déontologique en entreprise :
 - Administrer un test.
 - Interpréter les notes obtenues.
 - Restituer les résultats.



DURÉE DE LA FORMATION

2 jours.



PUBLIC CONCERNÉ

Professionnel-le-s des Ressources humaines impliqué-e-s dans l'évaluation des personnes.



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser les tests d'aptitudes intellectuelles en ligne commercialisés par Pearson TalentLens.



MODE D'ÉVALUATION

Examen écrit de validation des connaissances (études de cas et QCM).

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



DAT™ Next Generation

ATELIER DE PRATIQUE

Nouveau

Évaluer les capacités d'analyse et de raisonnement pour prédire la réussite professionnelle et le potentiel évolutif des personnes

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Réviser comment mesurer et évaluer les aptitudes intellectuelles des subtests de la DAT Next Generation.
- ✓ Réviser les fondamentaux de la psychométrie appliquée aux tests.
- ✓ Réviser comment interpréter et restituer à une personne ses scores aux subtests de la DAT Next Generation



DURÉE DE LA FORMATION

4 heures 30 (30 minutes en e-learning + 4 heures en classe virtuelle).



PUBLIC CONCERNÉ

Avoir l'habilitation à la formation *Aptitudes intellectuelles* ou être psychologue.

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



DAT™ Next Generation

Solution

SUPPORT	CODE ARTICLE	DESCRIPTIF	LANGUES	PRIX UNITAIRE EN EUROS							
				10 à 24 crédits		25 à 49 crédits		50 à 99 crédits		100 à 299 crédits	
				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
En ligne	25882030	Raisonnement abstrait - Passation et rapport	Multilingue : français, chinois (traditionnel), néerlandais, anglais UK & US, allemand, italien, portugais (Portugal), espagnol (catalan), turque	15	18,00	14	16,80	13	15,60	12	14,40
	25882170	Raisonnement numérique - Calcul - Passation et rapport	Multilingue : français, néerlandais, anglais UK & US, allemand, italien, portugais (Portugal), espagnol (catalan), turque								
	25882240	Raisonnement numérique - Séquence - Passation et rapport	Multilingue : français, néerlandais, anglais UK & US, allemand, espagnol (catalan)								
	25882310	Raisonnement spatial - Passation et rapport	Multilingue : français, néerlandais, anglais UK & US, allemand, espagnol (Catalan), italien, portugais (Portugal)								
	25882380	Raisonnement verbal - Passation et rapport	Français	15	18,00	14	16,80	13	15,60	12	14,40
	25882360		Espagnol (catalan)								
	25882410		Anglais (UK)								
	25882400		Néerlandais								
	25882840		Allemand								
	25882420		Anglais (US)								
	25882370		Espagnol (US)								
	25882790	Raisonnement abstrait - Rapport candidat	Français	5	6,00	5	6,00	5	6,00	4	4,80
	25882810	Raisonnement numérique - Calcul - Rapport candidat									
	25882820	Raisonnement numérique - Séquence - Rapport candidat									
	25882310	Raisonnement spatial - Rapport candidat									
	25882780	Raisonnement verbal - Rapport candidat									
	24493120	Vitesse de perception et de précision - Passation et rapport	Français	15	18,00	14	16,80	13	15,60	12	14,40

Le manuel en version numérique est remis à tous nos certifiés à l'issue de la formation. Au-delà de 299 crédits et pour toute demande, contactez-nous en cliquant ici.

DAT™ Next Generation



Formation initiale qualifiante - Aptitudes intellectuelles

Code stage | 95140011

Intitulé de la formation | Aptitudes intellectuelles

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

1 450 € HT | 1 740 € TTC

Atelier de pratique

Nouveau

Code stage | 25840011

Intitulé de la formation | DAT NG Atelier de pratique

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

300 € HT | 360 € TTC



Ils·elles nous font confiance...



LAURENCE QUERCIA

Chargée des Richesses Humaines, Richardson

“ Nous avons recours à SOSIE 2nd Generation et à la DAT™ Next Generation pour mesurer plus précisément l'adéquation entre le profil des candidat·e·s et celui des postes à pourvoir. ”

Laurence Quercia utilise l'inventaire de personnalité SOSIE 2nd Generation et le test d'aptitudes intellectuelles DAT™ Next Generation en contexte de recrutement de futurs collaborateur·rice·s. Retour d'expérience.

Pourquoi avoir choisi de travailler avec la DAT™ Next Generation ?

Le recours à un inventaire de personnalité et à un test d'aptitudes intellectuelles offre un levier supplémentaire pour la prise de décision. J'utilise SOSIE 2nd Generation (découvrir l'outil p. 48) et la DAT™ Next Generation dans le cadre de recrutements d'agents de maîtrise et cadres commerciaux·ales, administratif·ve·s et logistiques. Ils apportent des éléments complémentaires aux entretiens classiques et permettent de mesurer plus précisément l'adéquation entre le profil des candidat·e·s et celui des postes à pourvoir.

Quels sont les principaux atouts de ce test ?

La DAT™ Next Generation, notamment l'épreuve de raisonnement abstrait que je fais passer, permet de se renseigner sur la capacité d'apprentissage du·de la candidat·e et sa capacité à trouver des solutions à des problématiques nouvelles. Ce test évalue la capacité à raisonner et travailler sur des sujets abstraits et à résoudre des problèmes sans faire appel à des solutions apprises. J'apprécie tout particulièrement la fiabilité et le sérieux des tests psychométriques de Pearson TalentLens, notamment dans la façon de présenter les résultats comme des hypothèses à confirmer ou infirmer avec les candidat·e·s.

Qu'en pensent les personnes évaluées ?

Les retours sont très positifs. Les candidat·e·s sont souvent agréablement surpris·es et impressionné·e·s du niveau de détails des résultats.

Consultez ici
tous les témoignages




MATHILDE ROBAKOWSKI

Responsable des Ressources humaines,
La Mutuelle Générale

“ Avec la DAT™ Next Generation, je suis convaincue que la qualité de nos recrutements va s'en ressentir ainsi que notre capacité à assurer une évolution pérenne aux collaborateur·rice·s. ”

Nous avons choisi cet outil pour ses qualités psychométriques et sa rapidité de passation, de façon à compléter notre *process* d'évaluation. La possibilité de tester différentes dimensions du raisonnement nous confère une plus grande finesse d'analyse en fonction de nos différentes typologies de métiers.

L'équipe a rapidement pris en main la plateforme TalentLens Online et la DAT™ Next Generation est désormais un élément incontournable de notre processus de recrutement. À terme, je suis convaincue que la qualité de nos recrutements va s'en ressentir ainsi que notre capacité à assurer une évolution pérenne aux collaborateur·rice·s.

BMCT-II

SOLUTION

Évaluation de la compréhension mécanique

Le BMCT-II de Bennett est le test internationalement reconnu pour l'évaluation de la compréhension mécanique, c'est-à-dire la capacité à comprendre et à appliquer, dans des situations concrètes, les concepts mécaniques et physiques de base, ainsi que les principes clés qui sous-tendent le fonctionnement, la maintenance et la réparation de machines.

CE QU'IL ÉVALUE

- ✓ La capacité à résoudre des problèmes.
- ✓ La capacité à apprendre rapidement de nouveaux concepts mécaniques.
- ✓ Le niveau de connaissances acquises lors de programme de formation de base en mécanique.
- ✓ La capacité de raisonnement en mécanique.

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✓ Identification des candidat·e·s ayant une bonne perception spatiale et de bonnes capacités de raisonnement mécanique ainsi que ceux·celles ayant une aptitude à apprendre des *process* et des tâches mécaniques.
- ✓ Utilisation possible pour une grande variété de professions dans les domaines de la mécanique, production, maintenance, etc.
- ✓ Analyse des connaissances et des capacités logiques d'un·e candidat·e.



Formation obligatoire



DURÉE DU TEST
25 min.



LANGUES
Français, anglais (UK, US), hollandais, espagnol.



CONTEXTE D'UTILISATION
Sélection et orientation professionnelles.
Bon prédicteur de la réussite en formation technique/mécanique.
Évaluation des apprentissages.
Gestion des risques.



CONDITIONS DE VENTE
Formation de deux jours aux tests d'aptitudes intellectuelles
(sauf pour les psychologues), voir p. 39.



TARIFS
Grille tarifaire sur demande.

LES POINTS FORTS

- Évaluation objective et valable pour les métiers techniques depuis plus de 60 ans.
- Passation à distance en raison de sa conception sous forme de « banque d'items » permettant de tirer au hasard des questions parmi un large choix.
- Gestion des risques d'accidents liés à l'utilisation de machines.
- Questions disponibles accompagnées de nombreux visuels.
- Possibilité d'interroger dans 12 différents domaines : forces, acoustique, hydraulique, etc.



Rendez-vous en p. 39
pour découvrir la formation Aptitudes intellectuelles

Aptitudes intellectuelles

FORMATION INITIALE QUALIFIANTE

Évaluer les capacités d'analyse et de raisonnement pour prédire la réussite professionnelle et le potentiel évolutif des personnes

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Identifier les différents types d'aptitudes intellectuelles.
- ✓ Savoir choisir les outils d'évaluation adaptés aux différentes problématiques de recrutement, de mobilité et de bilan.
- ✓ Utiliser les tests d'aptitudes intellectuelles de façon efficiente et déontologique en entreprise :
 - Administrer un test.
 - Interpréter les notes obtenues.
 - Restituer les résultats.



DURÉE DE LA FORMATION

2 jours.



PUBLIC CONCERNÉ

Professionnel-le-s des Ressources humaines impliqué-e-s dans l'évaluation des personnes.



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser les tests d'aptitudes intellectuelles en ligne commercialisés par Pearson TalentLens.



MODE D'ÉVALUATION

Examen écrit de validation des connaissances (études de cas et QCM).

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



BMCT-II

Solution

				PRIX UNITAIRE EN EUROS							
SUPPORT	CODE ARTICLE	DESCRIPTIF	LANGUES	10 à 24 crédits		25 à 49 crédits		50 à 99 crédits		100 à 299 crédits	
				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
En ligne	25882100	Passation et rapport	Français	15	18,00	14	16,80	13	15,60	12	14,40
	25882130		Anglais (UK)								
	25882140		Anglais (US)								
	25882090		Espagnol (US)								
	25882120		Néerlandais								
	25882080		Espagnol (Catalan)								
	25882110		Québécois								
	25882830	Rapport Candidat	Français	5	6,00	5	6,00	5	6,00	4	4,80

Le manuel en version numérique est remis à tous nos certifiés à l'issue de la formation. Au-delà de 299 crédits et pour toute demande, contactez-nous en cliquant [ici](#).

BMCT-II



Formation initiale qualifiante - Aptitudes intellectuelles

Code stage | 95140011

Intitulé de la formation | Aptitudes intellectuelles

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

1 450 € HT | 1 740 € TTC



RAVEN'S™ APM III

SOLUTION

Test d'évaluation des aptitudes intellectuelles : raisonnement abstrait

Le RAVEN'S™ APM III permet d'évaluer objectivement et efficacement le potentiel intellectuel et d'apprentissage des candidat·e·s. Cette nouvelle version internationale construite sur un format à banque d'items dispose de rapports améliorés et disponibles en plusieurs langues.

CE QU'IL ÉVALUE

- ✔ La capacité à saisir de nouveaux concepts rapidement.
- ✔ La capacité à résoudre des problèmes et des tâches dans des situations nouvelles et inconnues.
- ✔ La pensée latérale soit la capacité à trouver une solution « innovante » à un problème, à sortir d'un schéma de raisonnement classique.
- ✔ Le potentiel d'apprentissage.

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✔ Nouveau système de cotation des items selon trois critères, pour une notation beaucoup plus fine.
- ✔ Test conçu pour être administré à distance.

Formation obligatoire

 **DURÉE DU TEST**
40 min.

 **LANGUES**
Français, anglais (UK, US, AUS, Inde), néerlandais, espagnol (US), allemand, norvégien, danois, suédois, portugais (brésilien), italien, japonais, chinois.

 **CONTEXTE D'UTILISATION**
Recrutement, détection de potentiel, gestion des carrières, bilan de compétences, entrée en formation.

 **CONDITIONS DE VENTE**
Formation de deux jours aux tests d'aptitudes intellectuelles (*sauf pour les psychologues*), voir p. 43.

 **TARIFS**
Grille tarifaire sur demande.

LES POINTS FORTS

- Test de référence internationale pour l'évaluation non verbale de la pensée logique.
- Peut être administré à distance en raison de sa conception sous forme de « banque d'items » permettant de tirer au hasard des questions parmi un large choix.
- Chaque item est coté selon trois critères : la réponse est-elle correcte ? Quel est le niveau de difficulté ? Quel est le niveau de différenciation de l'item ?

 **Rendez-vous en p. 43**
pour découvrir la formation Aptitudes intellectuelles

Aptitudes intellectuelles

FORMATION INITIALE QUALIFIANTE

Évaluer les capacités d'analyse et de raisonnement pour prédire la réussite professionnelle et le potentiel évolutif des personnes

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Identifier les différents types d'aptitudes intellectuelles.
- ✓ Savoir choisir les outils d'évaluation adaptés aux différentes problématiques de recrutement, de mobilité et de bilan.
- ✓ Utiliser les tests d'aptitudes intellectuelles de façon efficiente et déontologique en entreprise :
 - Administrer un test.
 - Interpréter les notes obtenues.
 - Restituer les résultats.



DURÉE DE LA FORMATION

2 jours.



PUBLIC CONCERNÉ

Professionnel-le-s des Ressources humaines impliqué-e-s dans l'évaluation des personnes.



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser les tests d'aptitudes intellectuelles en ligne commercialisés par Pearson TalentLens.



MODE D'ÉVALUATION

Examen écrit de validation des connaissances (études de cas et QCM).

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



RAVEN'S™ APM III

Solution

				PRIX UNITAIRE EN EUROS							
SUPPORT	CODE ARTICLE	DESCRIPTIF	LANGUES	10 à 24 crédits		25 à 49 crédits		50 à 99 crédits		100 à 299 crédits	
				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
En ligne	18982040	Passation et rapport	Français	25	30,00	22	26,40	21	25,20	20	24,00
	18982050		Anglais (UK)								
	18982100		Anglais (US)								
	18982110		Allemand								
	18982060		Italien								
	18982080		Portugais (Brésilien)								
	18982020		Chinois								
	18982070		Japonais								
	18982120		Danois								
	18982130		Néerlandais								
	18982140		Norvégien								
	18982150		Suédois								
	18982030		Espagnol (US)								

Le manuel en version numérique est remis à tous nos certifiés à l'issue de la formation. Au-delà de 299 crédits et pour toute demande, contactez-nous en cliquant ici.

RAVEN'S™ APM III

Formation initiale qualifiante - Aptitudes intellectuelles

Code stage | 95140011

Intitulé de la formation | Aptitudes intellectuelles

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

1 450 € HT | 1 740 € TTC



WATSON-GLASER™ III

SOLUTION

Évaluation de la pensée critique

Le WATSON-GLASER™ III évalue le jugement analytique d'une personne et sa capacité à raisonner de façon objective. Au-delà du simple raisonnement logique, l'esprit critique, la qualité du jugement et la compréhension du non-dit sont autant d'aptitudes nécessaires pour la prise de décision.

CE QU'IL ÉVALUE

Les compétences et les aptitudes à :

- ✔ Identifier les hypothèses qui sous-tendent des arguments et mettre en lumière de nouvelles perspectives ou problèmes.
- ✔ Déceler et évaluer la pertinence d'hypothèses, que celles-ci soient explicites ou implicites.
- ✔ Évaluer des arguments en prenant de la distance par rapport à ses propres croyances et sans laisser ses émotions les impacter.
- ✔ Analyser avec objectivité des informations et en tirer des conclusions pertinentes basées sur les faits.
- ✔ Rester objectif en toutes situations et prendre les bonnes décisions.

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✔ Mesure de la capacité d'une personne à identifier et analyser des problèmes.
- ✔ Évaluation des informations pour en tirer des conclusions pertinentes et logiques.
- ✔ Présélection des candidat-e-s, sélection des employé-e-s et des manager-euse-s.
- ✔ Utilisation possible comme outil de coaching et de développement.

Formation obligatoire

 **DURÉE DU TEST**
20 min.

 **LANGUES**
Français, anglais (UK, AUS, Inde), espagnol (catalan, US), néerlandais, québécois, portugais (brésilien).

 **CONTEXTE D'UTILISATION**
Recrutement, détection de potentiel et gestion de carrières, développement personnel.

 **CONDITIONS DE VENTE**
Formation de deux jours aux tests d'aptitudes intellectuelles (sauf pour les psychologues), voir p. 48.

 **TARIFS**
Grille tarifaire sur demande.

LES POINTS FORTS

- Facilité d'utilisation : passation rapide et en ligne. Correction instantanée.
- Gain de temps : peut être administré à distance grâce à sa conception sous forme de « banque d'items » permettant de tirer au hasard des questions parmi un large choix.
- Nombreuses langues disponibles.
- Meilleure identification des candidat-e-s à potentiel faisant preuve de maîtrise et de hauteur de vue.
- Identification des difficultés dans le raisonnement objectif d'une personne et établissement d'un plan d'action associé.

 **Rendez-vous en p. 47 et 48**

pour découvrir les formations proposées pour le Watson-Glaser™ III.

Aptitudes intellectuelles

FORMATION INITIALE QUALIFIANTE

Évaluer les capacités d'analyse et de raisonnement pour prédire la réussite professionnelle et le potentiel évolutif des personnes

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Identifier les différents types d'aptitudes intellectuelles.
- ✓ Savoir choisir les outils d'évaluation adaptés aux différentes problématiques de recrutement, de mobilité et de bilan.
- ✓ Utiliser les tests d'aptitudes intellectuelles de façon efficiente et déontologique en entreprise :
 - Administrer un test.
 - Interpréter les notes obtenues.
 - Restituer les résultats.



DURÉE DE LA FORMATION

2 jours.



PUBLIC CONCERNÉ

Professionnel-le-s des Ressources humaines impliqué-e-s dans l'évaluation des personnes.



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser les tests d'aptitudes intellectuelles en ligne commercialisés par Pearson TalentLens.



MODE D'ÉVALUATION

Examen écrit de validation des connaissances (études de cas et QCM).

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



WATSON-GLASER™ III

ATELIER DE PRATIQUE

Nouveau

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Réviser comment mesurer et évaluer la pensée critique avec le Watson-Glaser III.
- ✓ Réviser les fondamentaux de la psychométrie appliquée aux tests.
- ✓ Réviser comment interpréter et restituer à une personne ses scores au Watson-Glaser III.



DURÉE DE LA FORMATION

4 heures 30 (30 minutes en e-learning + 4 heures en classe virtuelle).



PUBLIC CONCERNÉ

Avoir l'habilitation à la formation *Aptitudes intellectuelles* ou être psychologue.

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



FORMATION D'APPROFONDISSEMENT

Nouveau

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Identifier la pensée critique et sa mesure.
- ✓ Approfondir l'interprétation du modèle RED du
- ✓ Établir des liens entre la pensée critique et les compétences
- ✓ Articuler un plan de développement autour du rapport spécifique



DURÉE DE LA FORMATION

1 jour.



PUBLIC CONCERNE

Professionnel-le-s des Ressources humaines habilité-e-s aux aptitudes intellectuelles impliqué-e-s dans l'évaluation et le développement des personnes.

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



WATSON-GLASER™ III

Solution

				PRIX UNITAIRE EN EUROS							
SUPPORT	CODE ARTICLE	DESCRIPTIF	LANGUES	10 à 24 crédits		25 à 49 crédits		50 à 99 crédits		100 à 299 crédits	
				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
En ligne	19082040	Passation et Rapport	Français	25	30,00	22	26,40	21	25,20	20	24,00
	19082010		Anglais (AUS)								
	19082020		Espagnol (catalan)								
	19082070		Néerlandais								
	19082050		Québécois								
	19082060		Anglais (Inde)								
	19082080		Anglais (UK)								
	19082030		Espagnol (US)								
	19082280		Portugais (brésilien)								
	19082170	Rapport Développement	Français	13	15,60	12	14,40	11	13,20	10	12,00
	19082160		Espagnol (catalan)								
	19082180		Néerlandais								
	19082150		Anglais (UK)								
	19082320		Portugais (brésilien)								

Le manuel en version numérique est remis à tous nos certifiés à l'issue de la formation. Au-delà de 299 crédits et pour toute demande, contactez-nous en cliquant ici.

WATSON-GLASER™ III



Formation initiale qualifiante - Aptitudes intellectuelles

Code stage | 95140011

Intitulé de la formation | Aptitudes intellectuelles

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

1 450 € HT | 1 740 € TTC

Atelier de pratique - WATSON GLASER™ III

Nouveau

Cet atelier de pratique de 4 heures 30 est ouvert uniquement aux personnes habilitées APTITUDES (et aux psychologues).

Code stage | 19040031

Intitulé de la formation | WG-III Atelier de pratique

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

300 € HT | 360 € TTC

Formation d'approfondissement - WATSON GLASER™ III

Nouveau

Cette formation est une formation d'approfondissement d'une journée ouverte uniquement aux personnes habilitées APTITUDES (et aux psychologues).

Code stage | 19040011

Intitulé de la formation | WG-III Approfondissement

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

655 € HT | 786 € TTC

Ils·elles nous font confiance...



LAURE BOGEAT

Directrice Développement RH,
BPCE Infogérance et Technologies (IT)



Avec le WATSON-GLASER™ III, nous sélectionnons plus finement les candidat·e·s en *shortlist* et prenons ainsi une décision plus rapide, mais surtout plus objective. Le gain de temps est énorme pour les RRH et les manager·euse·s.

Dans le cadre de mobilité interne, cet outil combiné aux tests de raisonnement nous a permis de sélectionner rapidement parmi une quarantaine de postulant·e·s, une dizaine de profils. Il leur offre ensuite, ainsi qu'aux RH et à leurs encadrant·e·s, des pistes de développement d'une grande richesse pour mieux les accompagner dans leur parcours, leurs formations, leur intégration, etc. Les retours sont d'ailleurs souvent très positifs de la part des évalué·e·s. Pour nous, c'est un véritable outil d'aide à la décision complémentaire à nos dispositifs de sélection (entretiens, questionnaires de personnalité, DAT).



Le WATSON-GLASER™ III est le seul outil du marché qui livre des données sur la capacité d'une personne à ne pas se contenter d'informations évidentes, à savoir lire entre les lignes et à activer un regard critique.

JOSÉ MIGUEL SEPULVEDA

Consultant RH International, groupe Atlantic

L'évaluation de la pensée critique WATSON-GLASER™ III prend toute sa place dans le cadre de processus d'évaluation de fonctions managériales et d'encadrement, qui induisent souvent une prise de décision de la part des collaborateur·rice·s concerné·e·s. Or, prendre des décisions pertinentes et efficaces est déterminant pour réussir dans ce type de poste.



Combiné avec d'autres outils tels qu'un test de personnalité, le WATSON-GLASER™ III donne un éclairage sur les *soft skills* d'un·e candidat·e.

STÉPHANIE DORCÉ

Directrice des Ressources humaines, Hiscox

L'évaluation de la pensée critique est un excellent indicateur de la capacité d'une personne à prendre de bonnes décisions, impartiales et basées sur des résultats documentés et solides. C'est un facteur clé de succès au sein de notre organisation. Combiné avec d'autres outils tels qu'un test de personnalité, le WATSON-GLASER™ III donne un éclairage sur les *soft skills* d'un·e candidat·e pour les comparer avec les attentes spécifiques d'un poste. C'est une approche affinitaire du recrutement.

Consultez ici
tous les témoignages



MOTIVA Individual 2

SOLUTION

Établir le profil motivationnel complet d'une personne

Dans un monde du travail en perpétuelle évolution, il devient indispensable d'avoir des activités professionnelles qui intéressent et motivent afin de développer de nouvelles compétences, explorer de nouvelles pistes de carrière et se sentir plus épanoui professionnellement. MOTIVA Individual 2 permet d'accompagner les personnes dans l'élaboration de projets professionnels qui prennent en compte leurs intérêts et motivations clés.

CE QU'IL ÉVALUE

4 questionnaires complémentaires mesurant :

- ✓ Les intérêts professionnels (parmi huit domaines et 40 sous-domaines professionnels).
- ✓ Les intérêts professionnels concrétisables.
- ✓ Les ressorts clés de motivation.
- ✓ La satisfaction motivationnelle.

CE QU'IL VOUS APPORTE

Mise au point sur :

- ✓ Une vision précise des motivations, des démotivations et de la satisfaction motivationnelle d'un-e salarié-e.
- ✓ Découverte des motivations clés et le degré de satisfaction selon : le métier, l'activité de travail, l'entreprise, les valeurs de vie.
- ✓ Liste des métiers qui correspondent au profil motivationnel.



Formation obligatoire



DURÉE DU TEST
20-25 min.



LANGUE
Français, anglais (d'autres langues disponibles sur demande).



CONDITIONS DE VENTE
L'acquisition de MOTIVA 2 est exclusivement réservée aux personnes ayant obtenu l'habilitation.



CONTEXTE D'UTILISATION
Coaching de carrière, bilan de compétences, orientation, mobilité, reconversion professionnelle, reclassement et outplacement, gestion de carrière, prévention des RPS.

LES POINTS FORTS

- Positionnement de la personne à partir d'une base de 2 540 métiers (mise à jour régulièrement) et 60 critères motivationnels.
- Simulation du parcours professionnel à travers une étude interactive comparant le profil de la personne et le profil de métiers/postes cibles.
- Chaque métier est lié à au moins cinq fiches explicatives et une vidéo.
- Base métier interactive avec option de filtres (par secteur, par niveau de métier, par domaine d'intérêt, etc.).

➔ **Rendez-vous en p. 55**
pour découvrir la formation
qualifiante associée

My Motivation

SOLUTION

Nouveau

Établir le profil motivationnel de la personne et sa grille de satisfaction motivationnelle et/ou celle de l'équipe

My Motivation permet aux professionnel·le·s RH et aux manager·euse·s d'identifier les ressorts clés de motivation des collaborateur·rice·s et leur niveau de satisfaction afin de les accompagner au mieux lors du processus d'on boarding et tout au long de leur parcours dans l'organisation.

CE QU'IL ÉVALUE

Questionner la motivation sous 5 volets liés :

- ✔ Au métier.
- ✔ Aux activités professionnelles.
- ✔ À l'entreprise.
- ✔ Aux valeurs de vie.
- ✔ Aux collègues.
- ✔ Au·À la manager·euse direct·e (optionnel).

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✔ Un questionnaire en ligne déterminant le profil de motivation d'un·e salarié·e et/ou d'une équipe et leur niveau de satisfaction.
- ✔ Mesure du niveau de satisfaction des motivations clés du·de la salarié·e.
- ✔ Une cartographie des résultats d'un groupe.
- ✔ Une méthode individuelle ou collaborative d'amélioration du niveau de la satisfaction motivationnelle.



Formation obligatoire



DURÉE DU TEST
10 min.



LANGUE
Français, anglais



FORMATION
Avoir obtenu l'habilitation MOTIVA ou avoir suivi la formation dédiée



CONTEXTE D'UTILISATION
Bien-être au travail, motivation de l'équipe, on boarding, entretiens professionnels, QVT.

LES POINTS FORTS

Pour le·la collaborateur·rice :

- Connaître ses ressorts clés de motivation individuelle et sa satisfaction motivationnelle.
- Bénéficier d'un feedback.
- Être acteur·rice de sa satisfaction au travail.

Pour le·la manager·euse :

- Accompagner les collaborateur·rice·s en venant satisfaire ce qui est important pour eux·elles.
- Bénéficier d'une cartographie motivationnelle de son équipe et de leur niveau de satisfaction.
- Outiller la pratique managériale.

Pour l'entreprise :

- Prévenir les démotivations précoces et les départs.
- Monter en compétence les manager·euse·s.
- Améliorer sa marque employeur.

➔ **Rendez-vous en p.55**
pour découvrir la formation
qualifiante associée

Which Career For Me

SOLUTION

Nouveau

Méthode d'accompagnement en ligne à la planification de carrière pour les jeunes

La digitalisation accélérée et les enjeux environnementaux actuels mettent les jeunes devant de nombreux défis : obsolescence des compétences, trouver un métier qui les intéresse et les motive... Le programme Which Career For Me est en adéquation avec les besoins de la génération Z qui souhaite être actrice de sa carrière, en passant par une meilleure connaissance de soi et de ses motivations.

CE QU'IL ÉVALUE

5 questionnaires complémentaires mesurant :

- ✓ Les intérêts professionnels (parmi huit domaines et 40 sous-domaines professionnels).
- ✓ Les ressorts clés de motivation.
- ✓ Les forces.
- ✓ Le mindset.
- ✓ Les compétences du futur.

CE QU'IL VOUS APPORTE

Méthode d'aide à la planification de carrière :

- ✓ Une mise au point sur les sources de motivation et démotivations du jeune.
- ✓ Mesure des intérêts professionnels et des forces du/de la candidat-e.
- ✓ Liste des compétences nécessaires pour le/les futurs métiers.
- ✓ Découverte des styles d'entreprise en adéquation avec le profil motivationnel du jeune.



Formation obligatoire



DURÉE DU TEST
30 min.



LANGUE
Français, anglais (UK, US), italien, allemand, néerlandais, espagnol, portugais (brésilien).



FORMATION
Avoir obtenu l'habilitation MOTIVA ou avoir suivi la formation en ligne dédiée aux animateur·rice·s pédagogiques (1/2 journée).



CONTEXTE D'UTILISATION
Orientation et planification de carrière, accompagnement de classe, réorientation, reconversion étudiante ou professionnelle.

LES POINTS FORTS

- Une base de 2 540 métiers codifiés et mise à jour régulièrement.
- Des vidéos d'accompagnement qui expliquent chaque résultat.
- Des exercices To-Do en ligne et collaboratifs.
- Une méthode pour réfléchir à sa carrière.

➔ **Rendez-vous en p. 55**
pour découvrir la formation
qualifiante associée

MOTIVA

FORMATION INITIALE QUALIFIANTE

Établir le profil motivationnel complet d'une personne et/ou d'un groupe

Cette formation donne accès aux solutions MOTIVA Individual 2, My Motivation et Which Career For Me.

OBJECTIF DE LA FORMATION

Être en mesure d'établir le profil motivationnel complet d'une personne ou d'un groupe :

- ✓ Identifier les fondements théoriques des intérêts professionnels et de la motivation.
- ✓ Analyser l'ensemble des résultats fournis par les solutions MOTIVA (MOTIVA Individual 2, My Motivation et Which Career For Me) et savoir les restituer de manière efficace dans les contextes variés : orientation professionnelle, coaching, bilan, reclassement/outplacement, accompagnement individuel à la mobilité, recrutement, etc.
- ✓ Maîtriser les fonctionnalités des solutions MOTIVA pour une utilisation fine et adaptée aux enjeux.



DURÉE DE LA FORMATION

2 jours.



PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues et professionnel·le·s des Ressources humaines intervenant dans les contextes d'évaluation (recrutement, coaching de carrière, mobilité, orientation, etc.).



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser les solutions MOTIVA.



MODE D'ÉVALUATION

Examen écrit de validation des connaissances (études de cas et QCM).

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



MOTIVA

ATELIER DE PRATIQUE

Nouveau

OBJECTIF DE LA FORMATION

- ✓ Réviser comment mesurer et évaluer les intérêts professionnels et les motivations avec Motiva.
- ✓ Réviser comment restituer les résultats et accompagner les personnes dans différents contextes professionnels.



DURÉE DE LA FORMATION

4 heures 30 (30 minutes en e-learning + 4 heures en classe virtuelle).



PUBLIC CONCERNÉ

Avoir l'habilitation à la formation Motiva.

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



FORMATION D'APPROFONDISSEMENT My Motivation

Nouveau

OBJECTIF DE LA FORMATION

- ✓ Approfondir l'utilisation du questionnaire My Motivation afin de déterminer le profil de motivation d'un.e salarié.e et/ou d'une équipe, ainsi que son niveau de satisfaction.
- ✓ S'approprier des méthodologies d'accompagnement et de développement individuels et/ou collectifs reposant sur l'exploitation des résultats au questionnaire



DURÉE DE LA FORMATION

7 heures (en présentiel ou en classe virtuelle).



PUBLIC CONCERNÉ

Avoir l'habilitation à la formation Motiva et avoir une pratique du questionnaire.

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



MOTIVA

Solution

Solutions MOTIVA Individual 2, My Motivation et Which Career For Me

PRIX UNITAIRE EN EUROS

SUPPORT	CODE ARTICLE	DESCRIPTIF	LANGUES	10 à 24 crédits		25 à 49 crédits		50 à 99 crédits		100 à 299 crédits	
				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
Tests en ligne	81292160	Test	Français	43	51,60	39	46,80	37	44,40	35	42,00

Au-delà de 299 crédits et pour toute demande, contactez-nous en cliquant [ici](#).



MOTIVA



Formation initiale qualifiante

Cette formation donne accès aux trois solutions de l'univers MOTIVA :
MOTIVA Individual 2, My Motivation et Which Career For Me

Code stage 81240071	TARIF <i>inter par personne</i>
Intitulé de la formation MOTIVA	
Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.	1 450 € HT 1 740 € TTC

Atelier de pratique



Code stage 81240161	TARIF <i>inter par personne</i>
Intitulé de la formation MOTIVA Atelier de pratique	
Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.	300 € HT 360 € TTC

My Motivation Formation d'approfondissement



Code stage 81240181	TARIF <i>inter par personne</i>
Intitulé de la formation MY MOTIVATION Approfondissement	
Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.	655 € HT 786 € TTC

Ils·elles nous font confiance...



KATIA BENSLIMANE

Fondatrice de KLB TRANSITION

“

Outre un gain de temps considérable, MOTIVA permet de faire le lien avec la sphère personnelle de l'individu, tout en douceur, et évalue ses motivations clés et leur degré de satisfaction à l'instant T.

”

Après une longue expérience dans la formation, le Conseil et l'accompagnement en tant que salariée et formatrice indépendante, Katia Benslimane a décidé de fonder KLB TRANSITION en novembre 2020. Elle ne cesse de poursuivre sa propre montée en compétences et s'appuie sur des tests psychométriques, comme MOTIVA.

Dans quel contexte avez-vous recours au questionnaire MOTIVA ?

Experte en gestion de carrière, coach professionnelle certifiée, j'interviens dans les entreprises, CFA et auprès des particuliers. J'utilise MOTIVA dans le cadre de bilan de compétence, de coaching professionnel, et d'orientation professionnelle. C'est l'outil idéal car il permet de dresser une cartographie des intérêts professionnels, des besoins et des valeurs d'une personne.

Quels sont les atouts de cet outil ?

Le questionnaire des motivations et intérêts professionnels MOTIVA a l'avantage d'offrir une base de données sur les métiers actualisée régulièrement. Outre un gain de temps considérable, il permet de faire le lien avec la sphère personnelle de l'individu, tout en douceur, et évalue ses motivations clés et leur degré de satisfaction à l'instant T. Pertinent, ludique, ergonomique, il s'avère être une parfaite alternative face à des client·e·s peu éloquent·e·s sur ce qui les motive ou non professionnellement. Enfin, il est facilitant dans les accompagnements courts et fournit une aide précieuse pour la mobilité interne et externe et l'évolution de carrière.

Qu'avez-vous pensé de la formation ?

J'ai beaucoup apprécié la formation, indispensable à une bonne prise en main de l'outil. Le professionnalisme du formateur a été à la hauteur de mes attentes. Les cas pratiques m'ont permis d'entrevoir le potentiel de ce test.



Consultez ici
tous les témoignages





MOTIVA permet d'identifier les motivations et les besoins professionnels. En faisant le point sur ses propres valeurs et ses attentes, on peut alors définir des typologies d'entreprises dans lesquelles la personne se sentira à sa place.



CÉLINE IBORRA

Consultante en développement professionnel, APEC

J'utilise MOTIVA dans la définition de projets professionnels et l'accompagnement au retour à l'emploi. Dans le premier cas, l'outil aide la personne à déterminer ses domaines d'intérêts et ses motivations professionnelles. Dans le second, il permet d'identifier les motivations et les besoins professionnels. En faisant le point sur ses propres valeurs et ses attentes, on peut alors définir des typologies d'entreprises dans lesquelles la personne se sentira à sa place. L'avantage majeur de MOTIVA reste sa simplicité et sa rapidité d'utilisation. La liste des métiers proposés est presque toujours en parfaite cohérence avec les envies des personnes que j'accompagne. L'outil me permet même de détecter celles en situation d'épuisement professionnel.



Avant qu'ils-elles passent un entretien, j'invite les jeunes que j'accompagne à relire le rapport candidat-e qui leur a été transmis à l'issue de leur passation MOTIVA, pour se remémorer leurs motivations, avoir en tête les valeurs qui les animent et ainsi pouvoir mieux argumenter.



ZOUBIDA DOUMI

Conseillère emploi à la Mission Locale du Plateau de Brie à Ozoir-la-Ferrière

Les missions locales conseillent et accompagnent les jeunes sur certaines actions, comme développer leur potentiel à travers des dispositifs nationaux ou régionaux. S'interroger sur ses motivations et intérêts professionnels complète le travail sur soi. Après avoir été formée à MOTIVA, je l'ai utilisé pour développer le travail que je réalise sur le projet d'orientation des jeunes, en complément d'autres tests psychométriques. MOTIVA permet aux jeunes de verbaliser ce qui les intéresse et les motive et les prépare à l'entretien. Ils-Elles portent un regard professionnel sur leurs motivations.



Le recours à un test psychométrique comme MOTIVA est une manière de valoriser notre métier et de valoriser le moment de l'échange que nous avons avec nos agents accompagnés.

BRUNO ESCALÈRE

**Coach interne et Chef de projet ingénierie Conseil en évolution professionnelle
Secrétariat général, Direction des RH des Ministères sociaux**

Au sein du réseau des conseillers en évolution professionnelle, nous utilisons MOTIVA dans l'accompagnement individuel ou au cours d'entretien de carrière afin d'aider la personne à structurer son projet professionnel. Il me semblait fondamental de travailler avec un test psychométrique, éthique, scientifiquement prouvé, en lien avec une bonne stratégie RH. Cela permet de dévoiler aux personnes évaluées ce qui fait sens pour elles, ce qui les intéresse véritablement. Dans sa partie exploratoire, MOTIVA est un accélérateur d'informations collectées. Il apporte beaucoup de renseignements utiles, des centres d'intérêt et des ressorts motivationnels de la personne. C'est un dispositif complet et pas seulement un test. Il aide également les évaluateur-ice-s pour interpréter les résultats et conduire efficacement l'entretien. Au-delà du test, c'est l'échange que nous avons avec la personne évaluée qui fait sens.

TALENT ZOOM

SOLUTION

Questionnaire 360° pour développer les compétences des manager·euse·s

Le 360°, c'est une démarche d'analyse et de développement des pratiques managériales et des comportements professionnels.

CE QU'IL ÉVALUE

- ✓ La perception d'un·e manager·euse par lui-même et son entourage professionnel.
- ✓ Comparaison de l'image de soi et de l'image perçue par son environnement.
- ✓ Prise de conscience des points forts et des axes d'amélioration.
- ✓ Définition d'un plan de développement.

CE QU'IL VOUS APPORTE

- ✓ Une information riche sur les points forts et points de progrès du·de la manager·euse.
- ✓ Des verbatims permettant de personnaliser les conseils au·à la manager·euse.
- ✓ Possibilité de créer un parcours de développement personnalisé avec le·la manager·euse.



Formation obligatoire



DURÉE DU TEST
35 min.



LANGUES
Multilingue français et anglais.



CONTEXTE D'UTILISATION
Suivi et développement des responsables d'équipe, chef·fe·s de projet de structures matricielles, dirigeant·e·s de PME, cabinets libéraux (architectes, comptables, avocat·e·s, etc.).



CONDITIONS DE VENTE
L'acquisition de Talent Zoom est exclusivement réservée aux personnes ayant obtenu l'habilitation.



TARIFS
Grille tarifaire sur demande.

LES POINTS FORTS

Pour l'intéressé·e

- Mieux se connaître et être acteur·rice de son développement.
- Outil agréable à transmettre. Rapport riche et coloré.
- Prendre conscience de ses atouts et de ses axes de progrès.
- Mieux comprendre les attentes de son entourage professionnel.
- Guide de développement pour le·la manager·euse pour construire son plan d'action.

Pour l'entreprise

- Favoriser la communication et le feedback.
- Possibilité de personnaliser l'outil en cas de volume important d'évaluations.
- Développer une culture de développement et de transversalité.
- Optimiser les actions de formation (en particulier dans les démarches collectives).

FORMATION QUALIFIANTE

Intégrer un questionnaire 360° dans une démarche de développement des compétences managériales

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ✓ Intégrer la démarche 360°.
- ✓ Connaître la structure et le fonctionnement du questionnaire 360° Talent Zoom.
- ✓ Intégrer le questionnaire dans une démarche de développement des compétences managériales.
- ✓ Préparer et d'organiser la restitution des résultats.



DURÉE DE LA FORMATION

1 jour.



PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues et professionnel·le·s des Ressources humaines (entreprises et cabinets), consultant·e·s en accompagnement, coaching et développement personnel.



QUALIFICATION

Cette formation délivre une habilitation permettant d'utiliser Talent Zoom.



MODE D'ÉVALUATION

Étude de cas, jeux de rôle et validation des connaissances à l'oral avec le-la formateur·rice.

Consultez le programme détaillé
de la formation et accédez au
formulaire d'inscription



Solution

				PRIX UNITAIRE EN EUROS							
SUPPORT	CODE ARTICLE	DESCRIPTIF	LANGUES	1 À 10 ACCOMPAGNEMENTS		11 À 30 ACCOMPAGNEMENTS		31 À 50 ACCOMPAGNEMENTS		PLUS DE 50 ACCOMPAGNEMENTS	
				HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC	HT	TTC
Tests en ligne	97392010	Passation et rapport	Multilingue : français, anglais	362	434,40	346	415,20	327	392,40	290	348,00

Pour toute demande, contactez-nous en cliquant [ici](#).

Formation initiale qualifiante

Code stage | 97340011

Intitulé de la formation | TALENT ZOOM

Matériels pédagogiques inclus, tests non compris dans le prix de la formation.

TARIF
inter par personne

725 € HT | 870 € TTC



Ils·elles nous font confiance...



CHARLOTTE BOUSSEAU

Facilitatrice d'ateliers collaboratifs, Formatrice, Coach certifiée, Accessio

“
Talent Zoom est un véritable outil d'aide à l'élaboration du plan de progrès individuel. Il donne de la pertinence à notre accompagnement.”

Le cabinet Accessio rassemble des spécialistes de l'accompagnement des organisations, du changement et des dynamiques collaboratives. Coaching, facilitation-médiation, formation et conseil font partie des missions de Charlotte Bousseau qui utilise Talent Zoom pour accompagner des organisations et leurs salarié·e·s dans un projet d'évolution ou de transformation.

Quels sont les enjeux auxquels vous devez répondre aujourd'hui ?

Accessio accompagne les entreprises et organisations dans une démarche d'évolution dès lors que leur levier principal est tourné vers l'humain. Nous les aidons à clarifier, structurer et résoudre leurs problématiques avec des outils et une méthodologie adaptés.

Pourquoi avez-vous choisi d'intégrer Talent Zoom dans vos démarches ? Et quels en sont les bénéfices ?

Talent Zoom correspond à la volonté des manager·euse·s accompagné·e·s d'être dans une démarche 360° d'analyse et de développement de leurs pratiques managériales. C'est un véritable outil d'aide à l'élaboration du plan de progrès individuel. Il donne de la pertinence à notre accompagnement. Nous proposons Talent Zoom notamment en prise de poste des primomanager·euse·s ou bien pour des manager·euse·s qui souhaitent travailler leur leadership ou questionner leurs forces et leurs points de progrès.

Qu'avez-vous pensé de la formation certifiante à l'utilisation de l'outil ?

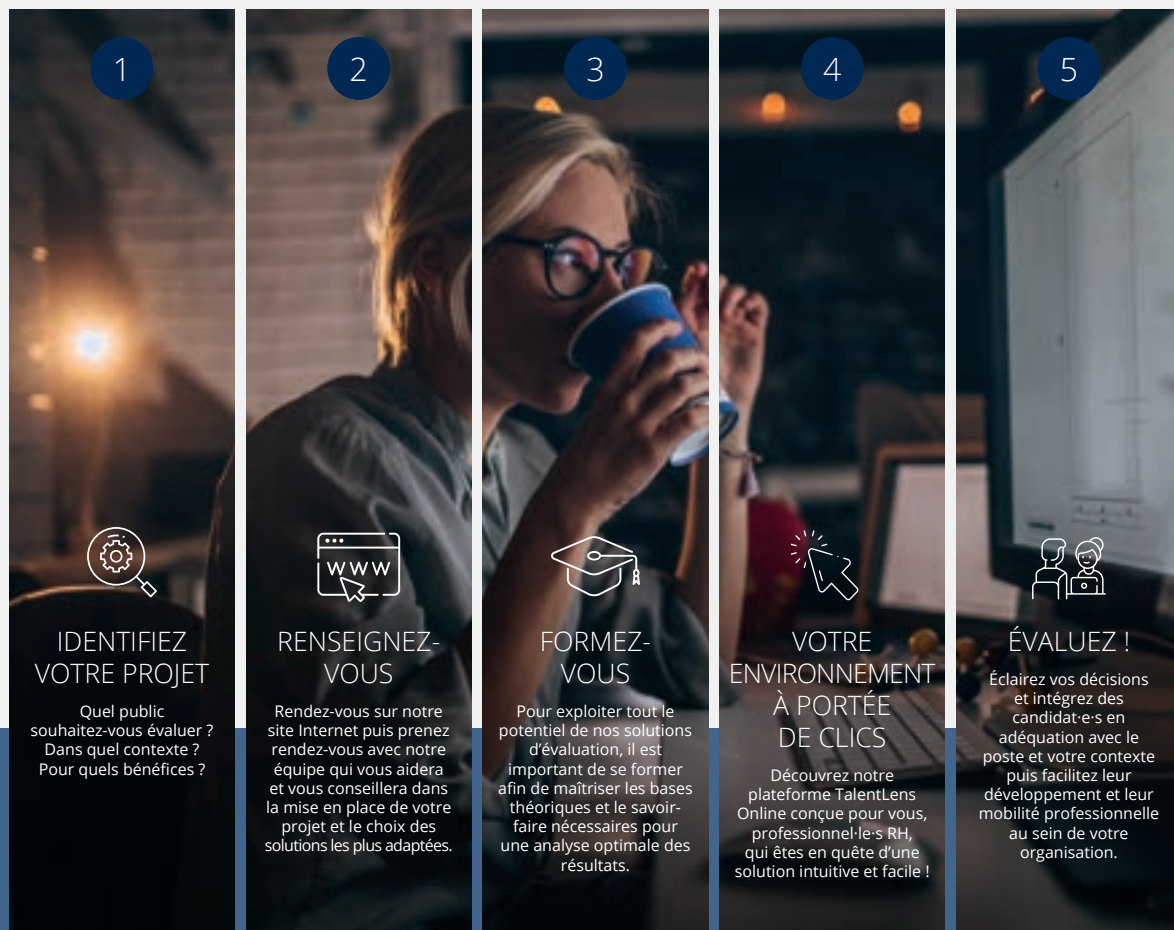
La formation est indispensable pour la pratique. Elle permet de prendre en main l'outil adossé à une plateforme mais aussi et surtout d'être autonome dans l'analyse et l'interprétation des résultats. La formation s'appuie sur une pédagogie active et participative. Le transfert de compétences est garanti.



Consultez ici
tous les témoignages



Votre projet étape par étape



Retrouvez tout notre univers



www.talentlens.com/fr



@Pearson TalentLens



@Pearson TalentLens France

Des prestations et des services sur mesure

Chacune de vos problématiques RH est unique, comporte des besoins particuliers et nécessite donc une réponse adéquate. C'est pourquoi nos expert-e-s sont à votre écoute pour vous proposer des programmes sur mesure adaptés à la réalité de votre entreprise et répondant au mieux à vos souhaits, vos enjeux et vos objectifs.

Notre département Prestation supervise et coordonne auprès de nos équipes internes (R&D, développement IT, fabrication, expert-e en psychométrie, etc.) toutes vos demandes spécifiques dans le respect de la protection des données personnelles. Vous pouvez ainsi nous déléguer certaines tâches liées à l'évaluation de la personne et tirer parti de l'expertise de nos spécialistes.



Concours et recrutements en volume

Pearson TalentLens vous accompagne dans la mise en place de vos concours ou vos recrutements de masse, de la création d'épreuves à l'analyse statistique des résultats :

- ☑ Accompagnement dans les critères de sélection
- ☑ Conception des épreuves
- ☑ Fabrication spécifique et livraison des matériels de tests
- ☑ Gestion des envois de passation
- ☑ Assistance et suivi des candidat-e-s
- ☑ Correction des tests
- ☑ Analyse des résultats, etc.



Examens et tests supervisés à distance

Dans le cadre de vos recrutements de masse, Pearson TalentLens vous propose aussi une solution d'organisation d'examens ou de tests à distance, en partenariat avec Hire Pro.

☑ Supervision d'examen :

cette prestation comprend la validation de l'identité du/de la candidat-e, l'enregistrement vidéo de son bureau au moment de l'examen. Toutes les sessions sont enregistrées et révisées par l'intelligence artificielle de Hire Pro. Le client peut répertorier les incidents repérés au fur et à mesure qu'il visionne les enregistrements.





Profiler profil type

Pearson TalentLens vous guide pour fiabiliser et optimiser vos *process* de sélection en identifiant le profil de personnalité du/de la candidat-e recherché pour le comparer avec celui des candidat-e-s évalué-e-s :

- ☑ Cadrage avec votre équipe RH avec la mise en place d'une démarche participative dans la définition du profil recherché ;
- ☑ Entretiens individuels avec les « expert-e-s » afin d'identifier les styles comportementaux améliorant ou dégradant la performance ;
- ☑ Discussion et validation du profiler ;
- ☑ Synthèse et description du profiler.



Analyses statistiques

Pearson TalentLens vous offre la possibilité de réaliser des études sur vos données afin d'optimiser vos évaluations. La prestation d'analyse de données comprend :

- ☑ Préévaluation, cadrage et gestion du projet.
- ☑ Analyses statistiques
(étalonnages spécifiques, étude de prédictivité, mise en place de seuils de sélectivité, statistiques descriptives, etc.).
- ☑ Rédaction de rapport.
- ☑ Présentation des résultats.



Customisation TalentLens Online (TLO)

Pearson TalentLens vous accompagne également dans tous vos projets d'adaptation des solutions disponibles sur TalentLens Online (TLO), afin de répondre à vos besoins spécifiques :

- ☑ Création de rapports spécifiques
(par exemple : rapport de screening, rapport compétences, rapport développement, rapport des candidat-e-s, etc.).
- ☑ Paramétrage plateforme.
- ☑ API/ATS : intégration entre notre plateforme TalentLens Online (TLO) et le système RH du/de la client-e.



Le service Prestation

Notre service Prestation vous conseille et vous accompagne dans l'élaboration et la mise en place de prestations personnalisées en réponse à vos enjeux RH.



Contactez-nous



au **01.43.62.30.12**



ou sur **prestation@pearson.com**

Comment effectuer une commande ?

À NOTER !

Selon votre organisation, un bon de commande officiel peut être exigé.

Demandez-le à votre Service Achats et envoyez-le-nous !



En ligne

Pour régler par carte bancaire, si vous n'avez pas encore de compte en ligne, contactez notre Service Clients au 01 43 62 31 31



Par téléphone

Auprès du Service Conseil RH au 01 43 62 30 02



Par bon de commande

Retrouvez le bon de commande sur notre site

Talentlens.com/fr, et complétez-le avec vos informations

☞ Téléchargez-le depuis la rubrique "Aide", rubrique "Comment passer commande".

Vous pouvez ensuite nous transmettre votre bon de commande par mail à l'adresse :

commandes@pearson.com



Vous souhaitez nous contacter ?

Notre service client-e évolue et met tout en œuvre pour répondre à vos questions et satisfaire vos demandes.

- Nous vous recommandons de privilégier les formulaires en ligne pour nous adresser vos demandes.
- Nos équipes sont mobilisées du lundi au jeudi de 9 h à 17 h 30 et le vendredi de 9 h à 17 h pour vous accompagner dans vos démarches.

RENDEZ-VOUS SUR

www.talentlens.com/fr/nous-contacter/support.html

Comment se déroule la livraison ?



Les crédits

À la réception de votre commande, il faut compter trois jours pour que vos crédits apparaissent sur votre compte personnel ou plateforme digitale.

À NOTER !

Pensez à anticiper vos demandes pour avoir suffisamment de crédits le jour de vos passations.



Les produits papier

Le délai de livraison des produits papier (manuel, cahiers, feuilles de réponses) est de cinq à huit jours ouvrés, à compter de la validation de la commande, sous réserve de disponibilité des produits. En cas de rupture de stock, l'envoi s'effectuera dès qu'ils seront à nouveau disponibles. Au départ de votre colis, vous recevrez un e-mail de notre transporteur pour suivre la livraison.

Frais d'expédition

France métropolitaine et Belgique	9,95 € HT		11,94 € TTC
UE, Suisse et DOM/TOM*	50 € HT		60 € TTC
Pays hors de l'UE*	100 € HT		120 € TTC

Une livraison en dehors de l'UE ?

Notre transporteur prendra contact avec vous pour organiser la livraison.

** Droits et taxes à l'importation à votre charge.*

Découvrez TalentLens Online (TLO) votre plateforme de tests en ligne

TalentLens Online (TLO) est une plateforme conçue pour vous, professionnel-le-s RH, en quête d'une solution intuitive, facile et agréable pour le-la candidat-e.



Des fonctionnalités innovantes...

- ✓ Catalogue interactif dédié.
- ✓ Importation de listes de candidat-e-s.
- ✓ Exportation des données statistiques.
- ✓ Plateforme multilingue.
- ✓ Accès multi-administrateur.
- ✓ Interface compatible avec tablette et smartphone.

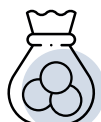
... pensées pour améliorer votre expérience



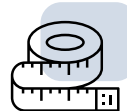
Souplesse
d'utilisation



Gain
de temps



Tests
à banque d'items



Tests
adaptatifs



Offre
multilingue



Un support technique à votre disposition

Le support technique TalentLens Online (TLO) est à votre disposition pour paramétrer et modifier les comptes utilisateurs et résoudre rapidement tout problème technique que vous pourriez rencontrer lors de l'utilisation de la plateforme :

<https://support.pearson.com/clinicaeur/s/?language=fr>

**Demandez la création de
votre plateforme dès aujourd'hui**
en contactant notre équipe
Conseil RH en remplissant ce
formulaire

Accédez à la vidéo
de présentation



Comment s'inscrire aux formations ?



Pour vous inscrire à l'une de nos formations, rien de plus simple !

- 1) Posez une option sur des dates *via* les formulaires disponibles sur chaque page formation de nos tests.
- 2) Vous recevez une confirmation de pré-inscription par e-mail, accompagnée du bulletin d'inscription (sous réserve de places disponibles).
- 3) Vous disposez de 15 jours pour nous faire parvenir les documents nécessaires à votre inscription (bulletin d'inscription, accord de prise en charge et bon de commande).
- 4) Votre réservation est confirmée à réception de votre bulletin.

Envoi du bulletin

Remplissez l'ensemble des rubriques du bulletin d'inscription et



Envoyez-le par courriel à
formation@pearson.com



Ou par courrier à
Pearson TalentLens – Centre de Formation
8 rue des Pirogues de Bercy – 75012 Paris, France

Paielement

Un acompte de 30 % du montant total TTC de la formation vous est demandé pour confirmer votre inscription, par chèque à l'ordre de Pearson France ou par virement (de préférence) :

CIC PARIS BERCY
8, PLACE DES VINS-DE-FRANCE – 75012 PARIS

Établissement	Guichet	N° Compte	Clé RIB
30066	10914	00020284901	84
IBAN : FR76 3006 6109 1400 0202 8490 184			

BIC : CMCIFRPP



Documents et informations liés à la formation

En fin de formation, vous recevrez par courriel une attestation de présence et un certificat de réalisation.

Le programme est téléchargeable sur **Talentlens.com/fr**, dans chaque page consacrée à nos formations.

Notre numéro de déclaration d'activité est 117 514 802 75. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Notre numéro de SIRET : 682 019 278 00097.



Suivi de dossier

Seuls les dossiers complets donnent lieu à une inscription ferme et définitive. Une semaine avant le début de la formation, chaque participant-e reçoit une convocation par courriel qui précise toutes les informations pratiques.



Comment faire financer votre formation ?

Vous souhaitez obtenir une prise en charge financière de votre formation ?

Il vous appartient de faire les démarches.

☞ Nous vous invitons à soumettre votre demande à votre employeur-euse, qui se doit de vous proposer des formations dans le cadre du plan de développement des compétences.

☞ Veuillez noter que nos formations ne sont pas éligibles au CPF.

Plus d'info sur www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11267

Votre demande de formation a été acceptée ?

Transmettez-nous votre numéro de dossier émanant de l'organisme collecteur. Si l'accord de prise en charge ne nous parvient pas avant le début de la formation, la totalité des frais de formation vous sera facturée. Le remboursement sera alors à réclamer à votre OPCO.

Pour plus d'informations sur les formations professionnelles :



Consultez notre
site Internet



Le Centre de formation

En 2024, l'ensemble de nos formations en présentiel se tiendront au

Comet Bercy

40 Avenue des Terroirs de France - 75012 Paris

À deux pas du Cour Saint-Émilion et du parc de Bercy, ce lieu dédié à la collaboration et à la sociabilisation offre des espaces communs chaleureux, accueillants et suffisamment vastes pour faire respirer vos idées !

Nos responsables vous accompagnent et vous conseillent selon votre demande.

Laissez-vous guider dans le choix de vos formations inter ou intra-entreprises et vos démarches administratives liées à votre inscription :

01 43 62 30 04 / formation@pearson.com

Consultez les
conditions générales de vente



RGPD et traitement de vos données personnelles



Pour quelles raisons collectons-nous vos données ?

- ✓ Pour organiser et gérer les formations : de votre inscription jusqu'à la remise de votre diplôme/certification en passant par la transmission des résultats à votre employeur·euse.
- ✓ Pour vous adresser nos actualités.
- ✓ Pour vous transmettre les offres de formations qui pourraient vous intéresser.



À qui les transmettons-nous ?

Nous ne transmettons vos données qu'à des tiers autorisés, comme votre employeur·euse à qui nous envoyons vos résultats. Cet envoi a pour fondement votre contrat de travail et l'obligation légale de formation professionnelle de votre employeur·euse. En outre, nous ne transférons pas vos données hors de l'Union européenne sauf pour envoyer une certification à un·e participant·e basé·e en dehors de l'Union européenne.



Restez-vous maître·sse de vos données ?

Nous ne collectons que les données strictement nécessaires à la réalisation des formations et à l'envoi d'informations annexes. Ainsi, nous vous indiquons dans nos formulaires si les informations sont obligatoires ou facultatives. Vous restez libres de nous les communiquer ou non. Dans le respect du RGPD, vous pouvez vous opposer à tout moment à l'envoi de ces informations.



Quels sont vos droits ?

Dans les limites posées par le RGPD et la loi Informatique et Libertés, vous disposez de droits sur vos données. Vous avez notamment le droit de nous demander l'accès à vos données, la rectification ou l'effacement de celles-ci, le droit d'obtenir la limitation de leur traitement, le droit de vous opposer à ce traitement et le droit à la portabilité des données. Vous pouvez exercer ces droits auprès de notre DPO en joignant une pièce d'identité.



Comment adresser une réclamation ?

À tout moment, vous pouvez porter réclamation auprès de notre service DPO **dataprivacy-fr@pearson.com**. En cas de réponse non satisfaisante, vous pouvez ensuite contacter la CNIL sur son site Internet **www.cnil.fr** ou par courrier : Commission nationale de l'informatique et des libertés, 3, place de Fontenoy – TSA 80715, 75334 Paris Cedex 07.



Combien de temps les conserve-t-on ?

Nous conservons vos données de contact pendant une durée de trois ans suivant le dernier contact positif de votre part.

Le DPO (*data protection officer*) se tient à votre disposition pour répondre à toutes vos questions **dataprivacy-fr@pearson.com**.



CONDITIONS

GENERALES DE VENTE

Conditions générales de vente des formations

Accès à la formation

Les formations Pearson TalentLens à l'utilisation des tests sont ouvertes exclusivement aux praticiens justifiant de leur qualification professionnelle dans le domaine des Ressources Humaines et aux psychologues titulaires d'un DESS, d'un DEA ou d'un MASTER 2. Pearson TalentLens se réserve le droit de refuser l'accès à la formation après appréciation du parcours professionnel de la personne inscrite.

Tarifs

Le prix HT de la formation comprend les frais de stage et les documents pédagogiques. Les repas, pris en commun, sont offerts par Pearson TalentLens (dans le cadre des sessions en présentiel). Le matériel de test n'est pas inclus dans le tarif de la formation. La facture vous sera adressée à l'issue de la formation ou à chaque fin de partie de formation.

Inscription

L'inscription est prise en compte lors de la réception du bulletin d'inscription dûment complété et accompagné d'un acompte de 30 % du montant TTC de la formation, d'un bon de commande émanant de votre service achat ou de l'accord de prise en charge de votre OPCO.

Règlement

Les factures sont payables, sans escompte et à l'ordre de Pearson France par chèque bancaire ou par virement postal

- ☑ Un acompte de 30 % du montant TTC est versé à la commande.
- ☑ Le complément est dû à réception de facture.

CIC PARIS BERCY 8 PLACE DES VINS DE FRANCE - 75012 PARIS

Établissement	Guichet	N° Compte	Clé RIB
30066	10914	00020284901	84

IBAN : FR76 3006 6109 1400 0202 8490 184

BIC : CMCIFRPP

Prise en charge par un organisme collecteur (OPCO)

Si le client souhaite que le règlement soit émis par l'OPCO, il lui appartient de faire la demande de prise en charge auprès de l'OPCO avant le début de la formation et de s'assurer de la bonne fin de cette demande. L'accord de financement doit être communiqué au moment de l'inscription accompagné du dossier complété. En cas de prise en charge partielle par l'OPCO, la différence sera directement facturée par TalentLens au client. Si l'accord de prise en charge de l'OPCO ne parvient pas à Pearson TalentLens au premier jour de la formation, la totalité des frais de formation sera facturée au client.

Pénalités de retard

Toute somme non payée à l'échéance donnera lieu au paiement par le client de pénalités de retard fixées à trois fois le taux d'intérêt légal. Ces pénalités sont exigibles de plein droit, dès réception de l'avis informant le client qu'elles ont été portées à son débit.

Refus de commande

Dans le cas où un client passerait une commande à Pearson TalentLens sans avoir procédé au paiement de la (ou des) commande(s) précédente(s), Pearson TalentLens pourra refuser d'honorer la commande et de délivrer la (ou les) formation(s) concernée(s), sans que le client puisse prétendre à une quelconque indemnité, pour quelque raison que ce soit.

Documents contractuels

Une attestation de présence, un certificat de réalisation et une attestation de fin de formation sont remises à chaque participant après la formation. Si le client a demandé sur le bulletin d'inscription une convention de formation, elle lui sera adressée par mail. Le programme de formation est téléchargeable sur notre site www.TalentLens.com/fr.

Qualification

La qualification n'est acquise qu'après la validation des connaissances et l'acquittement de la facture. La qualification est individuelle et strictement personnelle. Pearson TalentLens ne peut fournir un duplicata qu'au titulaire de la qualification

Conditions d'annulation et de report de votre fait

- Toute annulation ou report doit nous parvenir par écrit. En cas d'annulation tardive par le client d'une session de formation des indemnités compensatrices sont dues dans les conditions suivantes :
- ☑ Report ou annulation communiqué plus de 15 jours ouvrés avant la session : aucune indemnité.
 - ☑ Report ou annulation communiqué entre 15 et 7 jours ouvrés avant la session : 30 % du montant TTC de la formation (acompte seront facturés au client.
 - ☑ Report ou annulation communiqué moins de 7 jours ouvrés avant la session : 70 % du montant TTC de la formation seront facturés au client.
 - ☑ Non présentation le jour de la formation : 100 % du montant TTC de la formation seront facturés au client.

Conditions d'annulation du fait de Pearson TalentLens

En cas d'imprévu, Pearson TalentLens se réserve le droit d'ajourner la formation 10 jours minimum avant la date prévue et de proposer une autre date aux personnes concernées.

Loi informatique et libertés

Conformément à la loi « Informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir la communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser à Pearson TalentLens - Centre de Formation - 2 rue Jean Lantier - 75001 PARIS.

Application des conditions d'utilisation et des conditions générales de vente de Pearson TalentLens

1. Champ d'application

Les présentes conditions d'utilisation et conditions générales de vente sont applicables à tous les produits, services, prestations de quelque nature que ce soit vendus par Pearson TalentLens. Elles sont indissociables l'une de l'autre.

Elles sont applicables dans leur intégralité pour toute commande passée entre Pearson TalentLens et ses clients en France ou à l'étranger, quel que soit le lieu de livraison. Aucune dérogation aux présentes conditions d'utilisation et conditions générales de vente ne pourra être admise sans accord exprès et préalable de Pearson TalentLens. Toute condition contraire aux présentes conditions d'utilisation et conditions générales de vente posée par l'acheteur, dans ses conditions générales d'achat ou dans tout autre document, sera inopposable à Pearson TalentLens, quel que soit le moment où elle aura pu être portée à sa connaissance.

Pearson TalentLens entend maintenir ses conditions d'utilisation et ses conditions générales de vente aussi longtemps que possible. Néanmoins, Pearson TalentLens se réserve le droit de procéder à tout moment, sans préavis, à des modifications des présentes conditions d'utilisation ou conditions générales de vente.

Dans le cas de modification apportée aux conditions d'utilisation ou aux conditions générales de vente, Pearson TalentLens n'est pas tenu de garder à disposition du client les précédentes conditions d'utilisation ou conditions générales de vente.

2. Communication

Les conditions d'utilisation et les conditions générales de vente de Pearson TalentLens sont consultables sur le site Internet : www.TalentLens.com/fr

Conditions d'utilisation des matériels psychométriques de Pearson TalentLens

1. Compétence

Ces conditions s'appliquent à l'ensemble des tests et outils de remédiation publiés par les Editions du Centre de Psychologie Appliquée, qu'ils soient distribués sous une forme papier-crayon, CD-Rom ou en ligne.

1.1 Professionnels compétents

En raison de la nature scientifique des tests, des conditions de leur utilisation requérant une compétence spécifique et dans l'intérêt des personnes qui y sont soumises, la vente des tests de Pearson TalentLens est réservée aux personnes possédant les titres, les qualifications ou les habilitations professionnelles adéquates à l'utilisation des tests notamment :

- ☑ les titulaires du titre de psychologue tel qu'il a été défini par les décrets 90 - 255 et 90 - 259 du 22 mars 1990 en application de la Loi du 25 juillet 1985, et conformément au code de déontologie du 22 mars 1996,
- ☑ les professionnels des ressources humaines disposant des certifications nécessaires dispensées par Pearson TalentLens,
- ☑ Pour les outils concernés (démarche 360°) : les personnes familières avec cette démarche qui s'engagent à signer et respecter un engagement d'éthique et déontologique
- ☑ les orthophonistes,
- ☑ les psychomotriciens,
- ☑ les médecins,
- ☑ les enseignants spécialisés,
- ☑ les graphothérapeutes.

Ces principes sont conformes aux Standards for Educational and Psychological Tests, définis en 1985 et adoptés par des organisations telles que l'American Psychological Association (APA) ; Les mêmes standards ont été acceptés par l'European Test Publishers Group (ETPG) auquel adhère Pearson TalentLens et par l'International Test Commission (ITC). A chacun des tests et des matériels diffusés par Pearson TalentLens est associé un type de titre, de qualification ou de certification nécessaire.

1.2 Justification de la compétence

Les renseignements demandés aux acheteurs éventuels n'ont pour objet que de nous assurer de leur titre ou qualification. Nos clients sont donc priés de nous indiquer avec précision leurs titres et qualifications à utiliser des tests. Une attestation de leurs titres ou leurs qualifications leur est donc instamment demandée (par exemple feuille d'attestation sur l'honneur, photocopie de leur diplôme, feuille de soin), et dans certains cas, comme pour notre outil 360°, la signature d'un engagement d'éthique et déontologique transmis par Pearson pour attester de la maîtrise de la démarche concernée le cas échéant.

Ce(s)document(s) doit(vent) être adressé(s) par courrier, par voie électronique ou renseigné(s) directement en ligne sur notre site Internet à partir du formulaire dédié. Cette attestation est une condition préalable à toute première commande. Toute demande ultérieure émanant d'un client connu pourra alors être satisfaite sans délai. Les étudiants peuvent acquérir des tests, mais nous les prions d'adresser leur commande par l'intermédiaire de leurs professeurs.

1.3 Etablissements privés ou publics et personnes morales

Les organismes publics ou privés souhaitant acquérir des tests doivent joindre une attestation sur l'honneur du titre et/ou de la qualification de chaque utilisateur à leur première commande.

Les professionnels possédant la qualification requise sont les seuls à pouvoir utiliser ce matériel.

Acetitre, ilsengagentformellementleurresponsabilitéquantàl'usagequ'ils en font. C'est pourquoi Pearson TalentLens demande expressément à toutes les personnes normalement habilitées à utiliser les tests, de les prévenir lors d'un changement d'adresse professionnelle.

Les Editions du Centre de Psychologie Appliquée informent leurs nouveaux clients que ces conditions particulières sont d'usage courant au niveau international pour tous les éditeurs de tests.

2. Propriété intellectuelle

Tous les outils Pearson TalentLens sont couverts par des "copyrights" et le droit d'auteur. Tous les droits de propriété intellectuelle des produits Pearson TalentLens restent donc la propriété de Pearson TalentLens ou le cas échéant de ses fournisseurs. Ces droits comprennent les droits d'auteur, de marque, de modèle, de nom commercial, de distribution, etc. En conséquence, l'utilisateur s'interdit, sauf autorisation écrite préalable de Pearson TalentLens :

- ☞ Toute reproduction de tout ou partie des outils Pearson TalentLens,
- ☞ Toute traduction, toute adaptation ou transformation des outils Pearson TalentLens sur un autre support que celui prévu par Pearson TalentLens,
- ☞ Toute mise à disposition, transfert ou cession, même à titre gratuit, de tout ou partie des outils à des tiers non compétents.

Ces limitations prévues par le Code de la Propriété Intellectuelle, et dont la non-observation peut entraîner des poursuites judiciaires, ont pour but, non seulement de protéger les créations appartenant à Pearson TalentLens, mais aussi et surtout de garantir la protection des oeuvres intellectuelles des auteurs dans leur originalité et leur intégrité.

En cas de fabrication spéciale par Pearson TalentLens suivant un cahier des charges fourni par le client, celui-ci garantit qu'il n'est porté atteinte à aucun droit d'auteur, de marque ou autre droit de tiers. Les matériels proposés dans les catalogues sont à la vente jusqu'au 31 décembre 2024 sauf décision d'en cesser l'édition ou la diffusion.

3. Utilisation des outils Pearson TalentLens

Le test est un outil professionnel. L'utilisateur, habilité, veille à l'employer dans sa version originale et dans sa globalité afin de lui conserver sa validité et sa pertinence.

Ces recommandations visent également à limiter les reproductions de tout ou partie d'un test par les médias ou dans des ouvrages, dont la divulgation dévalue le contenu du test et la pratique psychologique (art. 25 du code de déontologie des psychologues).

L'utilisateur s'engage aussi à protéger les contenus des tests en ne les divulguant pas auprès de tiers non-compétents.

Le client est tenu de prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des présentes conditions d'utilisation des produits Pearson TalentLens y compris s'il prête ou cède le produit à un tiers réputé compétent.

Pearson TalentLens n'est en aucun cas responsable des dommages de quelque nature que ce soit qui pourraient résulter d'un mauvais usage de ses outils. Le candidat, le patient ou plus généralement le client du client de Pearson TalentLens ne pourra faire valoir aucun droit auprès de Pearson TalentLens. Si la responsabilité des Pearson TalentLens était mise en cause, Pearson TalentLens se réserve le droit de réclamer à son client réparation pour les dommages causés.

Conditions générales de vente de Pearson TalentLens

1. Commande et livraison

1.1 Bon de commande

- Les commandes peuvent être passées en ligne sur le site Internet www.TalentLens.com/fr, par courrier, par fax ou par voie électronique.
- Toute commande passée par fax ou par courrier doit être formalisée par un bon de commande tamponné, daté et signé par le client.

Dans le cas d'un établissement public ou privé, le bon de commande doit impérativement être signé par la personne ou le service en charge des achats, ou l'organisme payeur.

Pour les commandes prises en charge par un organisme collecteur, notamment les formations, il appartient au client d'effectuer la demande de prise en charge auprès de l'organisme et de faire parvenir à Pearson TalentLens avant le 1^{er} jour de la formation l'accord de prise en charge. Dans le cas contraire, la totalité des frais de formation sera facturée au client.

1.2 Mention à indiquer

Le bon de commande doit indiquer avec précision :

- le numéro client
- le nom, prénom et adresse de l'utilisateur
- l'email de l'utilisateur
- la raison sociale de l'établissement si la commande est passée par un établissement public ou privé
- le numéro du devis s'il existe
- le nom exact du test (éventuellement la forme),
- les quantités des différents articles composant un test. (Attention, un manuel seul n'est jamais suffisant).

1.3 Envoi

Le bon de commande est à adresser au "Service Administration des Ventes" de Pearson TalentLens avec un document attestant de la qualification (attestation sur l'honneur, copie du diplôme, feuille de soin, etc.) :

- par courrier :
Pearson TalentLens
8 rue des Pirogues de Bercy - 75012 PARIS

- directement en ligne sur le site Internet www.TalentLens.com/fr

Nous vous remercions de ne pas confirmer par écrit une commande déjà transmise.

1.4 Livraison

- Les colis sont acheminés par transporteur pour la France. Les délais d'acheminement se situent entre 5 et 8 jours (environ 72 h en jours ouvrés pour les tests en ligne).
- En cas de réduction ou d'allongement de ce délai donné à titre indicatif, Pearson TalentLens ne peut être tenu pour responsable.

1.5 Réception

- À la réception des marchandises, le client doit immédiatement vérifier l'état du colis et son contenu en présence du transporteur. En cas d'anomalie (avarie, colis endommagé, produit cassé, par exemple), le client doit faire des réserves détaillées sur le bon de livraison et les confirmer dans les trois jours francs par email ou lettre recommandée AR adressée soit à Pearson TalentLens, soit au transporteur lui-même avec copie à Pearson TalentLens. En signant le bordereau de livraison, le client accepte les produits livrés en l'état, sans réserves émises à réception, aucune réclamation relative à des dommages subis durant le transport ne sera acceptée. Il est de la responsabilité du client d'effectuer toutes vérifications et de faire toutes réserves détaillées à l'arrivée du matériel afin de pouvoir exercer, le cas échéant, tous recours contre le transporteur.
- Si les tests livrés ne correspondent pas à la commande du client ou au bon de livraison, le client doit contacter l'ADV dans les 10 jours qui suivent la livraison du colis.
- En cas d'indisponibilité momentanée d'un article, Pearson TalentLens avertit le client du délai prévisible d'attente.

2. Prix. Devis. Facturation. Règlement

2.1 Prix, Devis

- Les prix figurant dans nos catalogues sont valables jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.
- Les prix établis à l'impression des catalogues ne peuvent être garantis et sont susceptibles d'être modifiés sans préavis, notamment en cas d'augmentation du taux réglementaire de la TVA, du cours des matières premières, des tarifs d'un prestataire, etc. Concernant la TVA, le taux est au 01/01/2024 de 20 % (5,5 % pour les livres).
- Les devis proposés par Pearson TalentLens aux clients sont valables 2 mois.

2.2 Port

Un forfait de participation aux frais d'expédition s'applique à chaque envoi. En 2024, le forfait est de :

France métropolitaine et Belgique : 9,95 € HT

Pays de l'UE + Suisse + DOM/TOM : 50 € HT

Pays hors de l'UE : 100 € HT

2.3 Règlement

- ☞ Dans le cas d'une commande par courrier ou par fax, la facture est payable comptant par chèque bancaire ou par virement postal. Par exception, pour toute première commande, le paiement doit être joint à celle-ci. Dans le cas d'une commande en ligne, le paiement est exigible par carte bancaire au moment de la commande. Le paiement est dans ce cas un préalable à la livraison.
- ☞ Pearson TalentLens est en droit de facturer une livraison partielle de produits ou de services.
- ☞ Les clients de l'Union Européenne sont priés d'indiquer leur numéro de TVA intra-communautaire.
- ☞ Pearson TalentLens se réserve le droit de refuser toute commande d'un client qui ne serait pas à jour de ses paiements à son égard.
- ☞ À défaut de paiement, Pearson TalentLens se réserve le droit d'appliquer des pénalités de retard à compter du jour suivant la date de règlement figurant sur la facture. Le taux de ces pénalités est égal à trois fois le taux d'intérêt légal en vigueur à la date de la commande. Par application de l'article L441-6 du Code de Commerce, ces pénalités sont exigibles de plein droit sans qu'un rappel soit nécessaire. L'acceptation de la livraison entraîne automatiquement, en cas de retard de paiement, l'application en sus d'une pénalité de retard de la facturation des frais administratifs occasionnés par le recouvrement tardif de la facture. En cas de retard de paiement, la facturation des pénalités de retard et des frais administratifs occasionnés n'excluent pas la possibilité pour Pearson TalentLens de demander des dommages intérêts complémentaires. Enfin l'acheteur quel qu'il soit ne peut jamais au motif d'une réclamation formulée par lui, retenir la totalité ou une partie des sommes dues par lui ni opérer une compensation. En cas de poursuite judiciaire, Pearson TalentLens se réserve le droit de réclamer à l'acheteur le remboursement des frais de procédure.

3. Produits

- ☞ Les produits commercialisés par Pearson TalentLens sont ceux communiqués dans les catalogues ou sur le site Internet. Ils sont disponibles à la vente tant qu'ils sont visibles sur ces supports. Cependant, Pearson TalentLens se réserve le droit de stopper la commercialisation et la diffusion des tests à tout moment pour quelques raisons que ce soient (contractuelles, de fabrication, d'approvisionnement par des prestataires, etc.).
- ☞ Certains éléments qui composent les kits de base des tests ne sont pas disponibles à la vente de manière dissociée (par exemple : les clés USB, les CD-Rom d'installation, etc.) et ce quel que soit le motif de la demande du client (perte, vol, etc.).
- ☞ Les photos, les exemples, les couleurs utilisés pour décrire les produits dans les catalogues, sur le site Internet ou sur tout autre support de communication ne sont pas contractuels.

4. Tests en ligne

4.1 Achat et utilisation des tests (passations et rapports)

L'achat de tests (passations et rapports) s'opère en ligne, par courrier électronique, par fax ou par voie postale comme indiqué ci-dessus aux articles 1 et suivants. Une passation est consommée pour chaque évaluation commencée. Il est entendu par évaluation commencée, toute évaluation qui a donné lieu à l'ouverture du lien donnant accès à la passation. Un rapport est consommé dès que la demande de rapport est émise. Les passations et les rapports sont à consommer dans un délai de deux ans suivant la date de versement des passations ou des rapports sur le compte du client.

Les passations et les rapports non consommés dans ce délai sont perdus et ce sans qu'il soit procédé à leur remboursement, ni à un report de validité.

- ☞ Dans le cas des licences annuelles, l'accès aux tests est ouvert dans un délai d'un an suivant la date de versement sur le compte client.

4.2 Stockage des données

Pearson TalentLens respecte le droit lié à la durée de conservation des informations à caractère personnel. Suivant la recommandation européenne, le système conserve les données des comptes clients pour la durée du contrat conclu avec Pearson TalentLens. Ces données sont ensuite archivées pour une durée de cinq ans. Pour toute demande de suppression de données pour des motifs légitimes avant cette date, merci d'adresser la demande par courrier au siège de Pearson TalentLens en mentionnant dans l'objet du courrier « Informations Personnelles » et en joignant la copie de votre titre d'identité. Informations Personnelles du client du client : le système permet au client de paramétrer la durée de conservation des données de test et des Informations Personnelles de ses clients sur le système. Il peut effacer à tout moment les données de test et les Informations Personnelles de ses clients.

4.3 Fonctionnalités et accès à la plateforme de tests

Pearson TalentLens s'engage à informer le client de toute évolution majeure des fonctionnalités de la plateforme de tests en ligne. En aucun cas Pearson TalentLens ne prendra en charge l'indemnisation des dommages matériels et immatériels directs ou indirects pouvant être subis par le client du fait de l'utilisation de la plateforme. Par ailleurs Pearson TalentLens ne pourra être tenu responsable du fait de la détérioration de fichiers. Le client s'engage à se prémunir contre ces risques en effectuant des sauvegardes régulières des rapports d'évaluation de ses utilisateurs.

4.4 Clôture du compte

Le compte peut être clôturé à tout moment sur demande du client, par simple courrier AR. Sauf accord express, aucun remboursement du crédit en cours n'est possible dans ce cas. Le compte peut être fermé sur décision de Pearson TalentLens sans aucune justification à produire, notamment dans le cas où le client ne répond pas à ses obligations de paiement.

5 Clause attributive de juridiction

Tout litige né de l'interprétation ou l'exécution des présentes conditions générales d'utilisation et de vente sera de la compétence exclusive des Tribunaux de PARIS, nonobstant la pluralité éventuelle de défendeurs ou l'appel en garantie.



Restons en contact



SOLUTIONS

Pour contacter notre
équipe conseil RH,
remplir ce formulaire



FORMATIONS

Par téléphone
01 43 62 30 04
ou par e-mail
formation@pearson.com



PRESTATIONS

Par téléphone
01 43 62 30 12
ou par e-mail
prestation@pearson.com

Suivez-nous sur



www.talentlens.com/fr