

Formation obligatoire  
de 2 jours (sauf pour  
les psychologues)



20 MIN



40 ITEMS



Format banque d'items



Passation  
individuelle ou collective



Correction instantanée  
en ligne



Disponible en ligne  
sur la plateforme  
TalentLens Online (TLO)  
et personnalisable  
aux couleurs  
de votre entreprise



Détection de hauts  
potentiels, managers,  
adultes actifs, niveau  
d'études bac +2 et 3,  
niveau d'études  
bac +4 et 5



Recrutement, détection  
de potentiel et gestion  
de carrières,  
développement personnel



LA SOLUTION

# WATSON-GLASER™ III

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.

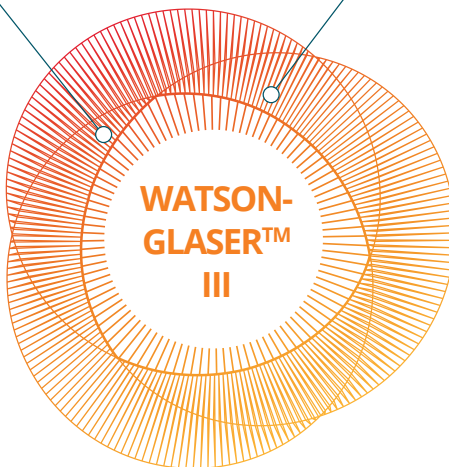
## CE QU'IL ÉVALUE

### 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 formulées explicitement ou implicitement
- › 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

## CE QU'IL VOUS APPORTE

- › Mesurer la capacité d'une personne à identifier et analyser des problèmes
- › Chercher et évaluer des informations pour en tirer des conclusions pertinentes et logiques
- › Présélection des candidats, sélection des employés et des managers
- › Peut être utilisé comme outil de coaching et de développement



## Avis d'expert

« La pensée critique est notre capacité à prendre des décisions réfléchies et logiques en analysant une situation ou un problème sous plusieurs angles, en séparant les faits des opinions, des croyances ou des préjugés. C'est un ensemble de capacités cognitives et de savoir-faire. Entraîner notre jugement critique nous permet de lutter contre certains biais de pensée, par exemple : privilégier les informations qui confortent nos préjugés, retenir plus facilement les informations négatives que les informations positives, se laisser influencer par la première information perçue, par la première impression, faire d'un cas particulier une généralité, etc. »

**François Cornillier,**

Psychologue du travail et consultant Grands Comptes chez Pearson TalentLens



## NOUVEAU : RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DE LA PENSÉE CRITIQUE

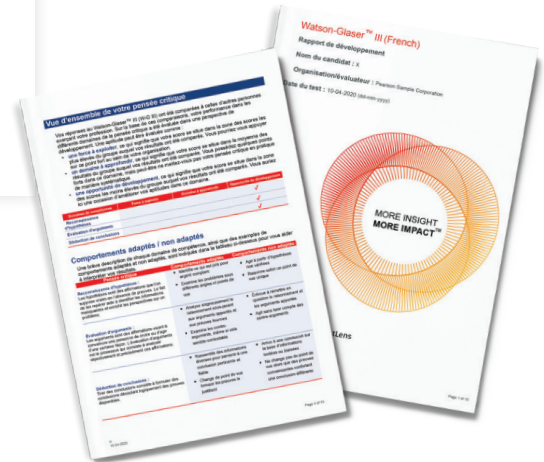
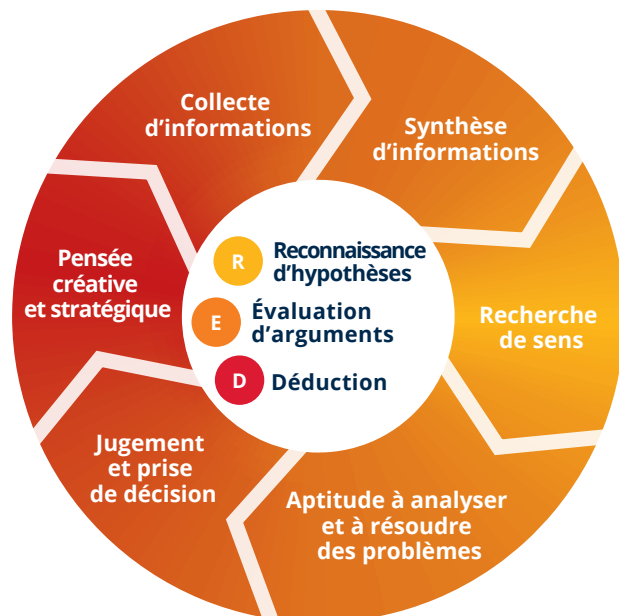
Ce rapport contient des informations qui aideront l'évalué à mieux utiliser et renforcer sa pensée critique. Il vise plus précisément à permettre de :

- › comprendre ce qu'est la pensée critique,
- › porter un regard objectif sur l'aptitude à la pensée critique,
- › faire des liens entre l'aptitude à la pensée critique et les compétences essentielles dans le monde du travail,
- › élaborer un plan de développement pour progresser dans sa carrière.

## Un rapport de résultats complet

Le rapport comprend le profil de notes du candidat en percentiles ainsi qu'un rapport descriptif des dimensions évaluées en fonction des résultats obtenus. Les résultats sont également disponibles en notes T, stanines et sten.

## Le modèle RED



## 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.
- ✓ Selon le dernier rapport du forum économique mondial sur l'avenir du travail, la pensée critique est reconnue comme étant une des soft skills clés du XXI<sup>e</sup> siècle.

➤ Consultez notre catalogue *Tarifs et informations pratiques* pour passer commande  
Contactez-nous au **01.43.62.30.02** ou par e-mail à **conseilrh@pearson.com**

—  
Découvrez  
la formation associée  
en page suivante  
—

## > PUBLIC CONCERNÉ

Professionnels des ressources humaines impliqués dans l'évaluation des personnes

## > MODALITÉS

-  DURÉE 2 jours
-  HORAIRES 9 h 30 — 18 h
-  NOMBRE D'HEURES 14 heures (en présentiel ou classe virtuelle)
-  NOMBRE DE PARTICIPANTS 10

## > MOYENS PÉDAGOGIQUES

EN AMONT

Travail personnel des participants :

- Prélecture sur la construction des tests, les statistiques, le cadre juridique et déontologique de l'évaluation

PENDANT LA FORMATION

- Exposés théoriques
- Exercices, études de cas, et jeux de rôle

## > MATÉRIELS PÉDAGOGIQUES

- Document de formation contenant la copie du diaporama
- Études de cas
- Passation en ligne du WG III

## > QUALIFICATION

Seule la validation des connaissances du 2<sup>e</sup> jour de formation donne aux participants la possibilité d'acquiescer et d'utiliser le WG III

## > MODE D'ÉVALUATION

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

## > CONDITIONS DE VENTE

WATSON-GLASER™ III vendu exclusivement après habilitation (sauf pour les psychologues)



## LA FORMATION

# WATSON-GLASER™ III

Formation qualifiante

Évaluer la pensée critique pour prédire la réussite professionnelle et détecter les potentiels

## OBJECTIFS DE LA FORMATION



Obtenir l'habilitation WATSON-GLASER™ III

- > Comprendre les différents modèles de construction des tests d'aptitudes
- > Savoir administrer le WATSON-GLASER™ III
- > Savoir interpréter et restituer les résultats du WATSON-GLASER™ III



Profil de formatrice  
**Annie Brouillard**

Diplômée de l'Université de Québec à Montréal, **Annie Brouillard** intègre le siège d'une banque canadienne comme conseillère en management après une première expérience comme évaluatrice en assessment center. Arrivée en France en 2010, elle se met au service d'un cabinet de recrutement spécialisé sur les fonctions commerciales et marketing en agroalimentaire à titre de consultante psychologue pendant 8 ans. Ayant participé à la formation de psychologues à l'Université de Nantes, c'est naturellement qu'elle commence à intervenir pour Pearson TalentLens comme formatrice en 2018. C'est en début d'année 2020 qu'elle intègre les effectifs de Pearson TalentLens au titre de Consultante Grands Comptes & Psychologue du travail, tout en conservant sa casquette de formatrice.



## PROGRAMME

### JOUR 1

- › Qualités psychométriques des tests
- › Différents types de tests et notion d'aptitudes intellectuelles
- › Portées et limites des tests d'aptitudes intellectuelles
- › Modèles de construction des tests : formes fixes, formes adaptatives et banque d'items
- › Avantages et limites de ces modèles
- › Définition de la pensée critique et son intérêt
- › Nouvelle version WG III – Modèle RED
- › Jeu de rôle : administration et passation du WG III

### JOUR 2

- › Éléments de statistiques descriptives
- › Compréhension et utilisation du rang percentile
- › Étude de cas : interpréter les résultats du WG III
- › Principe de restitution des résultats
- › Jeux de rôle : restitution orale des résultats du WG III
- › Examen de validation



### DATES DES FORMATIONS

#### Deux jours

12 - 13 avril 2021

11 - 12 octobre 2021

↳ Consultez notre catalogue *Tarifs et informations pratiques* pour vous inscrire  
Contactez-nous au **01.43.62.30.04** ou par e-mail à **[formation@pearson.com](mailto:formation@pearson.com)**