



Le Hogan Personality Inventory (HPI)

L'évaluation de la personnalité est devenue l'une des meilleures pratiques de sélection des candidats et de développement des collaborateurs prometteurs. L'inventaire de personnalité Hogan (HPI) reste la référence en la matière pour estimer les personnalités normales, avec une histoire de plus de 40 ans dans la prévision des performances des collaborateurs et dans l'aide aux entreprises pour réduire le turnover, l'absentéisme, les pertes, et le service à la clientèle de mauvaise qualité. Il a été le premier inventaire de personnalité normale basé sur le modèle des cinq facteurs (FFM) et développé spécifiquement pour le monde des affaires. Le HPI identifie le côté rayonnant de la personnalité, ce que l'on voit lorsque les gens donnent le meilleur d'eux-mêmes.

Descriptif

- Mesure, liée au domaine professionnel, des caractéristiques des personnalités normales
- Prédit les performances professionnelles dans divers secteurs d'activité, entreprises, et emplois
- Pas de question indiscreète ou intrusive
- Pas d'effets négatifs
- Totalement accessible par Internet. Prend moins de 20 minutes à remplir
- Disponible dans plus de 40 langues, avec les rapports disponibles dans plus de 30 langues
- Rapports disponibles à des fins de sélection de candidats ou de développement des collaborateurs

Détails techniques

- Basé sur le FFM, le développement du HPI a commencé à la fin des années 1970 avec une construction et une validation effectuées conformément aux normes professionnelles et aux recommandations des Uniform Guidelines (EEOC, 1978).
- En plus des normes internationales, des normes locales sont disponibles dans plus de 30 langues, basées sur des données provenant de plus de 3 millions d'adultes travaillant dans divers pays, secteurs d'activité, et emplois
- Des chercheurs ont utilisé le HPI dans plus de 400 études de validation de critère pour prédire les performances professionnelles à travers un éventail d'emplois et d'industries.
- Le HPI a été utilisé dans plus de 450 études de généralisation de validité.
- Des études indiquent que la validité de la prédiction de performance professionnelle du HPI va de 0,25 à 0,43 (Hogan & Holland, 2003).
- Des indices de validité supplémentaires sont exposés dans le manuel HPI (R. Hogan & J. Hogan, 2007), y compris les liens avec les notations et les barèmes des observateurs de plusieurs autres évaluations psychologiques reconnues.
- Toutes les études de validation du HPI comprennent des analyses des effets négatifs, et jusqu'ici, aucune de ces études n'a montré d'effet négatif des profils HPI en raison de la race/de l'origine ethnique, du genre, ou de l'âge.
- Le HPI intègre le FFM avec une structure factorielle interne supportant sept barèmes. Les coefficients de cohérence interne vont de 0,57 à 0,83 ; la fiabilité de test-retest va de 0,69 à 0,87.



- Des critiques élogieuses du HPI figurent dans The Thirteenth Mental Measurements Yearbook (Lobello, 1998 ; Axford, 1998) du Buros Institute of Mental Measurements et dans Test Reviews (Creed & Shackleton, 2007 ; Marshall et Lindley, 2009) du British Psychological Society (BPS)
- Psychological Testing Centre.
- Présent depuis 4 décennies, le HPI a été utilisé dans plus de 230 publications de recherche universitaire, apparaissant dans des revues à comité de lecture majeures, notamment le Journal of Applied Psychology et le International Journal of Selection and Assessment.
- Vous pourrez obtenir des informations supplémentaires sur le HPI auprès des représentants Hogan et sur www.hoganassessments.com.