



## Le Hogan Development Survey (HDS)

Le Hogan Development Survey (HDS) évalue onze tendances comportementales susceptibles d'entraver les relations professionnelles, de nuire à la productivité, ou de limiter le potentiel de carrière. Ces éléments perturbateurs peuvent affecter le style et les actions de leadership. En fait, en temps normal, ces caractéristiques peuvent représenter des points forts. Toutefois, lorsqu'une personne est fatiguée, sous pression, distraite, ou qu'elle s'ennuie, ces facteurs de risque peuvent nuire à son efficacité et détériorer la qualité de ses relations avec ses collègues et les clients. Le HDS identifie le côté sombre de la personnalité, ce que l'on voit lorsque les gens sont stressés ou ne se contrôlent pas. C'est le seul inventaire axé sur la vie professionnelle qui mesure ces modèles de comportements dysfonctionnels.

### Descriptif

- Évalue les traits de la personnalité (au-delà du FFM) qui peuvent brider la réussite
- 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 25 langues
- Rapports disponibles à des fins de sélection de candidats ou de développement des collaborateurs

### Détails techniques

- En plus des normes internationales, des normes locales sont disponibles dans plus de 30 langues, basées sur des données provenant de plus de 2 millions d'adultes travaillant dans divers pays, industries, et emplois
- Des chercheurs ont utilisé le HDS dans plus de 120 études de validation de critère pour prédire les performances professionnelles à travers un éventail d'emplois, d'entreprises et de secteurs d'activité
- Le HDS a été utilisé dans plus de 160 études de généralisation de validité.
- Les études indiquent que, lorsqu'il est utilisé avec le HPI, la validité de la prédiction de performance professionnelle du HDS est de 0,35, et lorsqu'il est utilisé avec le HPI et le MVPI, la validité est de 0,54 (Hogan Assessment Systems, 2014).
- Des indices de validité supplémentaires sont exposés dans le manuel HDS (R. Hogan & J. Hogan, 2009), y compris les liens avec les notations et les barèmes des observateurs de plusieurs autres évaluations psychologiques reconnues.
- Toutes les études de validation du HDS comprennent des analyses des effets négatifs, et jusqu'ici, aucune de ces études n'a montré d'effet négatif des profils HDS en raison de la race/de l'origine ethnique, du genre, ou de l'âge.
- Les coefficients de cohérence interne vont de 0,43 à 0,68 ; la fiabilité de test-retest va de 0,64 à 0,75. Malgré cette stabilité, un développement ciblé peut réduire les risques associés à des scores élevés.
- Des critiques élogieuses du HDS figurent dans *The Nineteenth Mental Measurements Yearbook* (Axford, 2014 ; Hayes, 2014) du Buros Institute of Mental Measurements et dans *Test Reviews* (Hodgkinson & Robertson, 2007) du British Psychological Society (BPS)



Psychological Testing Centre.

- Présent depuis 3 décennies, le HDS a été utilisé dans plus de 100 publications de recherche universitaire, apparaissant dans des revues à comité de lecture majeures, notamment le International Journal of Selection and Assessment et le Leadership Quarterly.
- Vous pourrez obtenir des informations supplémentaires sur le HDS auprès des représentants Hogan et sur [www.hoganassessments.com](http://www.hoganassessments.com).