PSYCHOMÉTRIE · SIGMUND

STRESS®

Mesurez résistance à la pression, signaux de surcharge et facteurs de risque — en 25 minutes.



© 2026

LA SOLUTION POUR PRÉVENIR LE STRESS ET PROTÉGER VOS ÉQUIPES.

Stress® analyse les facteurs organisationnels, relationnels et individuels qui pèsent sur les équipes, ainsi que les signaux d'épuisement. Pour les RH, la prévention devient opérationnelle : zones de tension localisées, risques documentés, actions ciblées avant tout impact sur la performance.

Pour quels usages ? Anticiper l'épuisement professionnel, réduire l'absentéisme, adapter les pratiques managériales et structurer une démarche de qualité de vie au travail.



01 **Responsables RH**
Objectiver les facteurs de tension

02 **Responsables QVT**
Cibler les actions de prévention

03 **Managers d'équipe**
Repérer les situations à accompagner

04 **Préventeurs**
Documenter la démarche de prévention

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 02

CE QUE CE TEST CHANGE POUR VOUS.

Ce que montrent les points forts : une lecture des contraintes, des ressources et des signaux à surveiller.

01

Facteurs localisés

Charge, clarté des missions et autonomie situées.

02

Relations analysées

Soutien hiérarchique, collègues et gestion des conflits.

03

Ressources internes

Estime de soi, confiance et capacité à demander de l'aide.

04

Signaux d'alerte

Épuisement, isolement et sentiment d'injustice repérés.

05

Engagement mesuré

Implication, satisfaction et projection dans l'avenir.

06

Rapport actionnable

Indicateurs et axes d'amélioration lisibles sans expertise.

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM

IPSATIF · ~140 QUESTIONS · ~25 MINUTES

DIMENSIONS & CRITÈRES ÉVALUÉS

22 critères répartis en 7 dimensions.

01 FACTEURS ORGANISATIONNELS

3 CRITÈRES

Charge de travail perçue comme générateur de pression ou de surcharge mentale

Clarté des missions et objectifs pour éviter l'incertitude, source de stress

Autonomie et marges de manœuvre perçues comme facteur de contrôle et de sécurité psychologique

02 RELATIONS PROFESSIONNELLES

3 CRITÈRES

Qualité des relations hiérarchiques dans la gestion des tensions et du soutien perçu

Relations avec les collègues comme ressource ou source de stress relationnel

Gestion des conflits et soutien social pour prévenir les tensions chroniques

03 FACTEURS INDIVIDUELS

3 CRITÈRES

Gestion émotionnelle face aux contraintes et aux imprévus

Résistance à la pression et stabilité émotionnelle en contexte tendu

Capacité à relativiser pour limiter les réactions de stress disproportionnées

04 RESSOURCES PERSONNELLES

3 CRITÈRES

Estime de soi comme facteur de résilience face au jugement et aux échecs

Confiance en ses compétences pour faire face aux exigences sans anxiété excessive

Capacité à demander de l'aide pour éviter l'isolement et l'épuisement silencieux

05 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

3 CRITÈRES

Risque d'épuisement professionnel (burn-out) lié à l'accumulation de stress chronique

Sentiment d'isolement perçu comme facteur aggravant du stress

Perception d'injustice ou d'insécurité qui augmente la tension et la défiance organisationnelle

06 MOTIVATION ET ENGAGEMENT

3 CRITÈRES

Implication dans le travail équilibrée, pour éviter la surcharge émotionnelle

Satisfaction professionnelle perçue comme levier de protection mentale

Projection dans l'avenir permettant une vision positive et moins anxiogène du travail

07 COMPÉTENCES TECHNIQUES

4 CRITÈRES

Maîtrise des savoir-faire métiers pour réduire les tensions liées à l'incertitude

Capacité à appliquer les connaissances sans surcharge cognitive

Adaptation aux spécificités du poste pour mieux gérer les contraintes et éviter la frustration

+ de 500 questionnaires de connaissances métier

Complété par plus de 500 questionnaires métier selon le poste visé.

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 04

DES RÉSULTATS DIRECTEMENT UTILISABLES PAR LES RH.

Après la passation, SIGMUND transforme les réponses en repères concrets pour recruter, comparer et préparer l'entretien. Un assistant fondé sur l'intelligence artificielle, sous la forme d'un chatbot, vous aide aussi à interpréter les résultats et à passer à l'action.



01

Scores et profil de référence

Un bilan des compétences avec scores détaillés, auto-évaluation et comparaison au profil attendu.

02

Rapport adapté au besoin

Du rapport détaillé à la synthèse courte, selon le niveau de lecture utile au recruteur ou au manager.

03

Visualisations lisibles

Radar, histogrammes et comparatifs pour repérer rapidement les points forts et les axes de développement.

04

Guides d'action

Questions d'entretien et pistes personnalisées pour approfondir les résultats et préparer la suite.

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 05

FIABILITÉ SCIENTIFIQUE

Un test construit pour éclairer les décisions de recrutement, d'évaluation et de développement.

~140

QUESTIONS

7

DIMENSIONS

~25 minutes

TEMPS DE PASSATION

VALIDATION

- **Double validation externe**
  Validation interne et consistance
- **Fidélité et fiabilité**
  Cohérence des réponses et des échelles
- **Connaissances métier**
  + de 500 questionnaires de connaissances métier

TEST DISPONIBLE EN

Plus de 10 langues

Français · Anglais · Allemand · Espagnol et plus

Contactez notre équipe pour une démonstration : service@sigmund.net

SIGMUNDTEST.COM →

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 06