



BeHave COMPASS[®] *et* *BeHave TALENTS[®]*

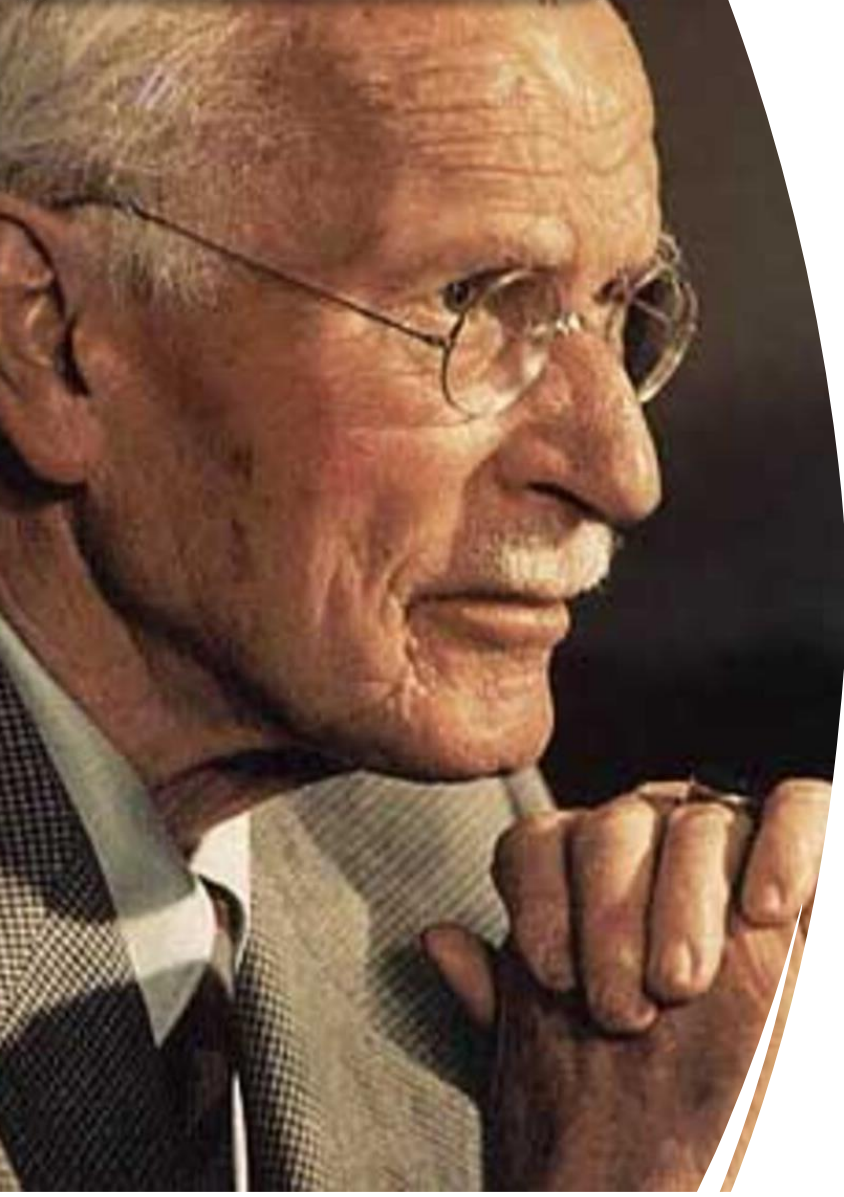


Prof BeHave COMPASS 14
Prof DESIGN/TALENTS - BeHave TALENTS

2022.11.23

BeHave TALENTS





Le MBTI ou Myers Briggs Type Indicator est une méthode d'évaluation psychologique proposée par Isabel Briggs Myers et Katherine Cook Briggs en 1962, inspirée de Carl Gustav Jung, psychiatre suisse. Ce dernier expliqua, en 1921, que chaque individu agit en fonction de certaines tendances spontanées. Cela rend nos comportements uniques, mais également prévisibles. Carl Gustave Jung appelle cette grille de lecture les types psychologiques.

C'est dans les années 40 qu'Isabel Briggs Myers et Katherine Cook Briggs pensèrent un questionnaire inspiré des travaux de Jung et basé sur les types psychologiques évoqués précédemment. Pendant 40 ans, les deux chercheuses ont expérimenté ce concept, jusqu'à la création du test MBTI.

Le MBTI® est un modèle de compréhension des différents types de personnalités. Chacun d'entre nous est né avec des façons différentes de percevoir les informations et de prendre des décisions.

Ces préférences ont une influence considérable sur nos manières de réagir, de communiquer, notre style de leadership, nos besoins, nos points forts, notre chemin de développement... La combinaison de ces préférences mène à 16 types de personnalités distincts.

Le M.B.T.I.®



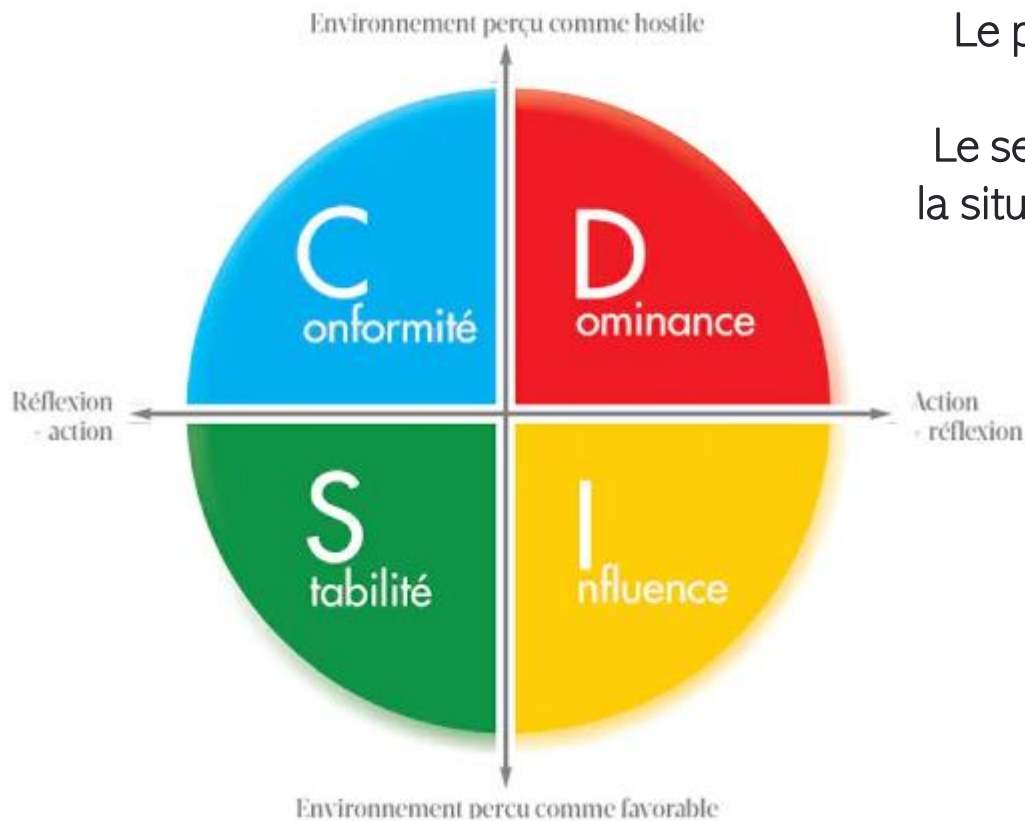
L'origine du DISC est issu des travaux du Dr William Moulton Marston (1893-1947), psychologue, qui en 1928 a publié "Emotions of Normal People". Ce livre fondamental a jeté les bases de ce qui allait devenir les évaluations actuelles du DISC. En effet, Marston s'intéressait aux théories qui permettaient d'expliquer les émotions et leurs manifestations physiques. Dans cet ouvrage, Marston montre et part de l'hypothèse que les individus expriment leurs émotions par le biais de 2 axes et 4 réponses primaires.

*

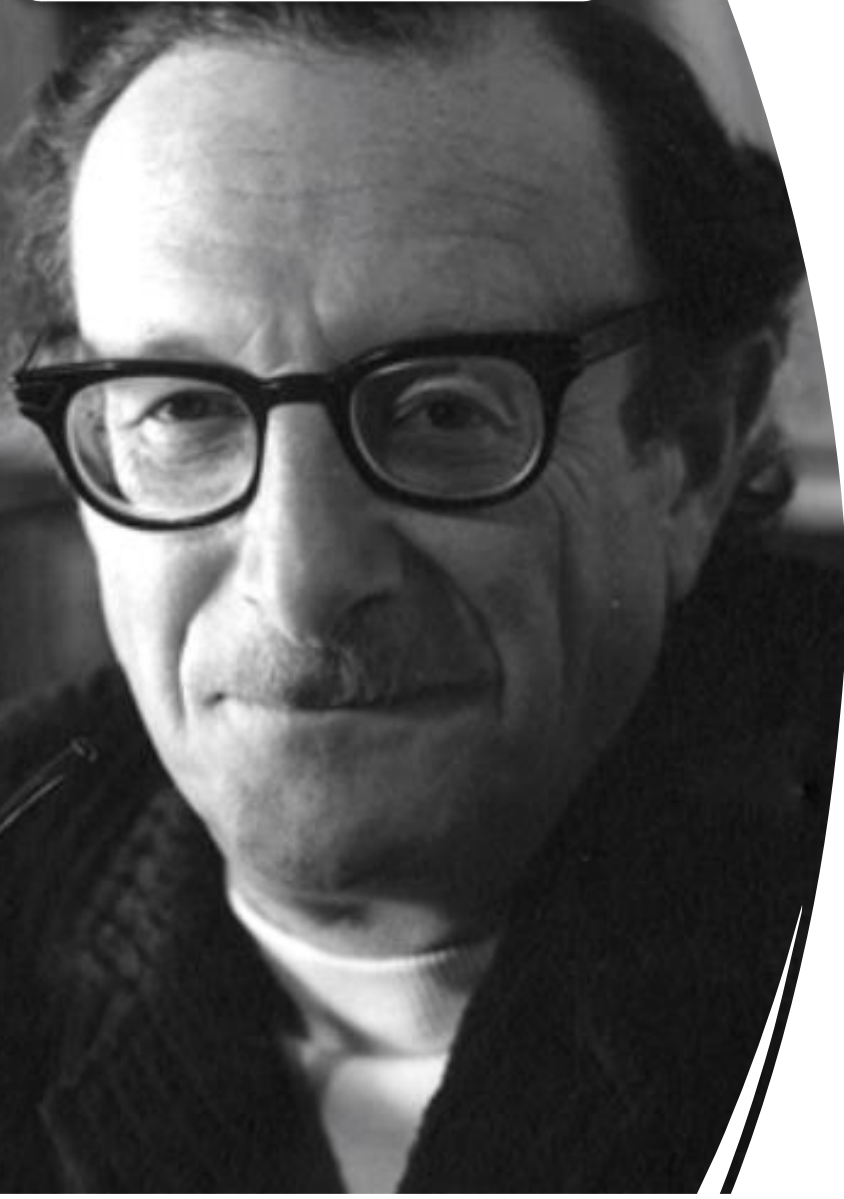
Le premier axe indique la façon dont l'individu considère son environnement, la situation vécue. Il peut la voir comme hostile ou plus favorable.

Le second axe positionne la façon dont l'individu réagit à cet environnement ou à la situation. Il peut être agissant ou au contraire plus acceptant. Comme le schéma ci-contre le montre, les deux axes permettent de définir 4 quadrants :

Dominance – Influence – Stabilité – Conformité



Le D.I.S.C.®

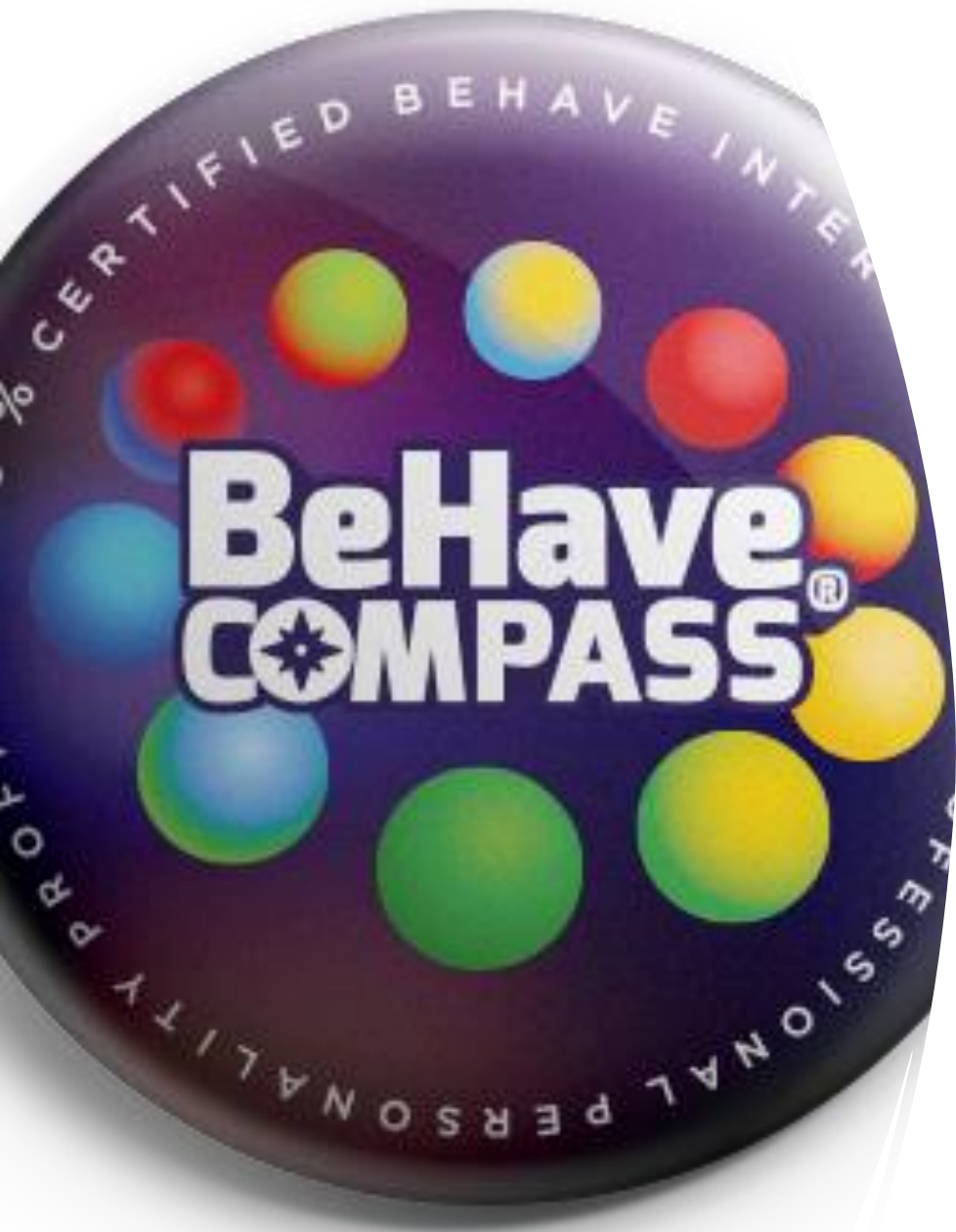


L'Analyse Transactionnelle est une théorie de la personnalité, des rapports sociaux et de la communication. Etablie par le psychiatre Eric Berne dans les années 50, c'est une psychothérapie qui met en évidence trois facettes de notre personnalité. L'enfant, le parent et l'adulte vivent tous les trois en nous.

Les drivers sont des messages qui, à force d'être répétés, influencent inconsciemment notre comportement depuis notre enfance. Le concept des drivers vient des travaux du psychologue Taibi Kahler et est issu de l'Analyse Transactionnelle. L'Analyse Transactionnelle a identifié 5 drivers qui sont élaborés par chacun d'entre nous durant l'enfance suite à la répétition de messages émis par les adultes référents. Les drivers correspondent à ce que nous identifions comme étant le comportement à adopter face à certaines situations. Chacun d'entre nous possède un ou deux drivers dominants. Les drivers sont également appelés "messages contraignants".

Les voici : Sois Parfait, Sois fort, Fais plaisir, Fais des efforts, Dépêche-toi.

Les Drivers de L'Analyse Transactionnelle



- Parce que vous êtes lassé de ces tests de personnalité qui n'ont pas évolué depuis des décennies
- Parce que vous voulez accéder à un test de personnalité puissant, moderne et qui est un reflet sans concessions de votre ADN comportemental
- Parce que la richesse de votre personnalité ne se réduit pas à quelques couleurs ou profils. Nous avons conçu **BeHave COMPASS®**

Le premier test de personnalité qui intègre les 3 composantes de votre moi :

- . Votre personnalité intrinsèque (plutôt stable dans le temps)
- . Votre personnalité dynamique (qui peut être appelée à évoluer en fonction de votre environnement)
- . Votre personnalité en situation tendue (en environnement difficile)

-
- BeHave COMPASS est le seul profil à intégrer la puissance du MBTI, du DISC et des Drivers et tout cela, avec une interaction entre les 3 modèles
 - Une base psychologique et psychométrique moderne → la Programmation Neurolinguistique
 - Très pédagogique car colorisé, puissant et non réducteur → 230400 profils différents



- Le test de personnalité a été conçu en 2009 par une équipe internationale de psychologues et psychométriciens, à partir des travaux de Grindler et Bandler sur les méta-programmes de la PNL (1982).

Les métaprogrammes en PNL sont une manière dont votre cerveau structure l'information : ils révèlent la façon dont vous fonctionnez. Ils sont comme des petits logiciels avec lesquels vous percevez le monde, une manière dont votre cerveau s'est structuré pour appréhender et retenir l'information.

On peut classer les métaprogrammes en fonction du type de processus mentaux que nous utilisons. Chronologiquement :

- . Nous commençons par filtrer ce que nous percevons,
- . Ensuite nous classons et nous évaluons l'information recueillie,
- . Enfin nous faisons notre choix et nous décidons de ce qu'il convient de faire

-
- L'équipe de recherche de BeHave INTERNATIONAL a travaillé pendant 4 ans autour de 12 métaprogrammes qui permettent d'éclairer de manière plus précise et modernisée les travaux de JUNG et MARSTON.
 - Cette toute nouvelle approche psychométrique confère au test de personnalité BeHave COMPASS® une puissance inégalée.

La puissance de BeHave COMPASS[®] s'explique par son approche innovante

Votre personnalité unique se caractérise de 3 manières :

1 / Votre personnalité naturelle et intrinsèque : C'est votre fonds de commerce qui est défini par des composantes qui varient peu au décours du temps. Le BPS[®] (BeHave Positioning System) qui définit la répartition de vos 8 composantes psychologiques intrinsèques fondamentales. Ces 8 composantes sont issues des Méta-programmes de la Programmation Neurolinguistique (PNL) qui apportent un éclairage à la fois plus moderne, puissant et précis par rapport aux types psychologiques de CG.JUNG qui datent de 1921.

Le profil BPS[®] s'organise en 4 séries de paires de composantes qui s'opposent 2 à 2 et qui sont appelées : « Modes »

1 Le mode Focalisation de votre Energie
IN (I) versus OUT (O) Introversion – Extraversion

2 Le mode Evaluation de vos Choix décisionnels
ME (M) versus YOU (U)

3 Le mode Evaluation de votre Environnement
ANALYTIC (A) versus SYSTEMIC (S)

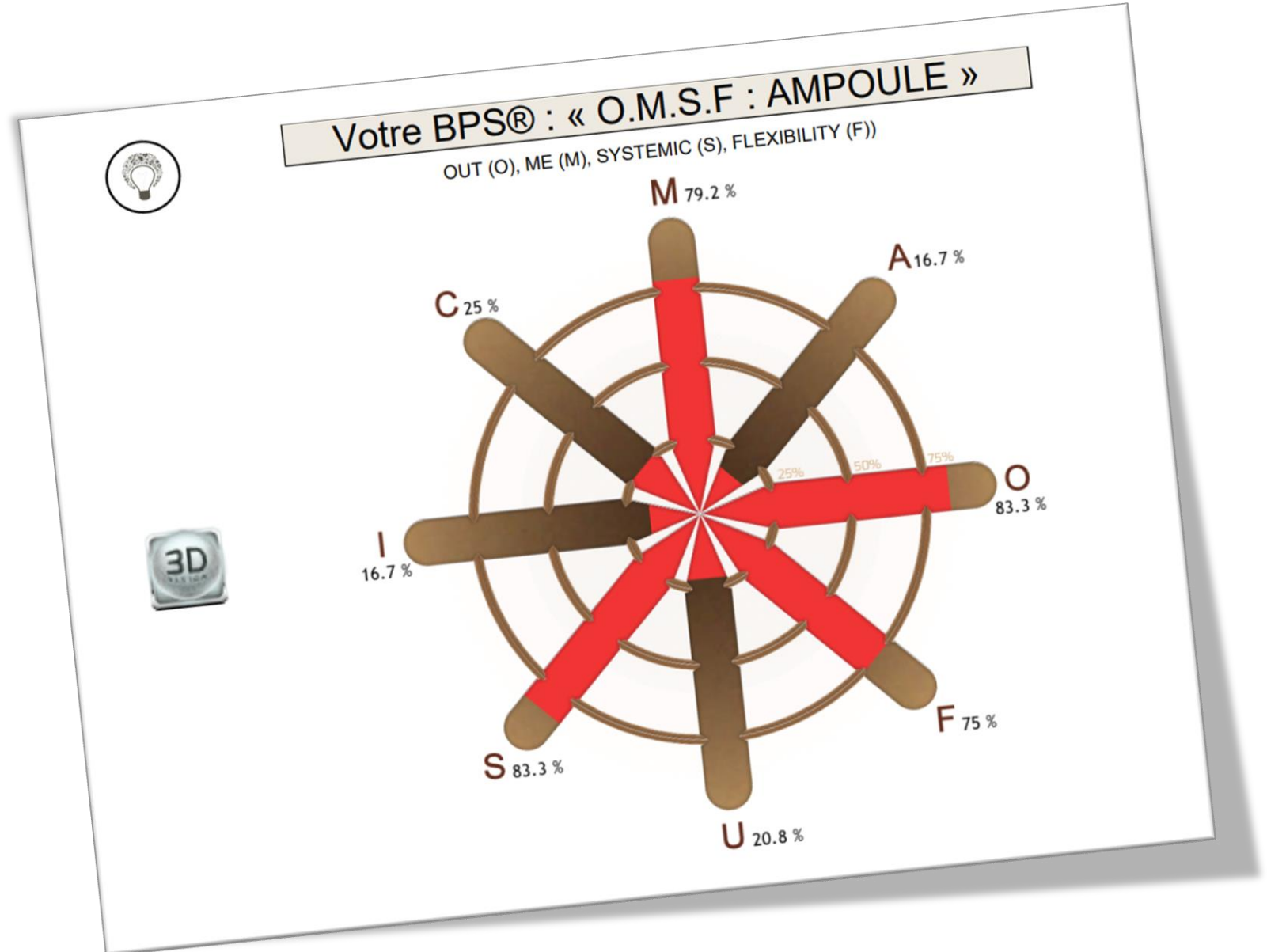
4 Le mode Structuration de vos actions
CONTROL (C) versus FLEXIBILITY (F)

**En combinant les 4 Modes, le BPS[®] définit 16 possibilités (16 BPS)
organisées par groupe de 4 profils en 4 Couleurs :**

ROUGE / JAUNE / VERT / BLEU



La puissance de BeHave COMPASS® s'explique par son approche innovante

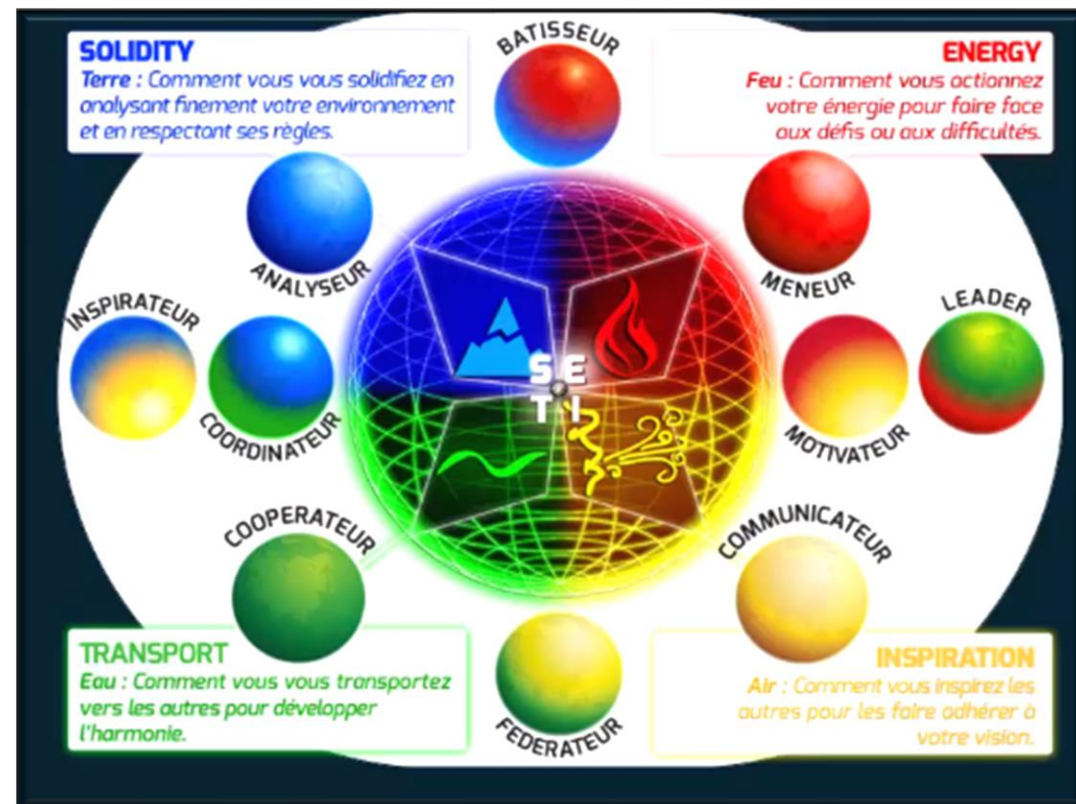




La puissance de BeHave COMPASS® s'explique par son approche innovante

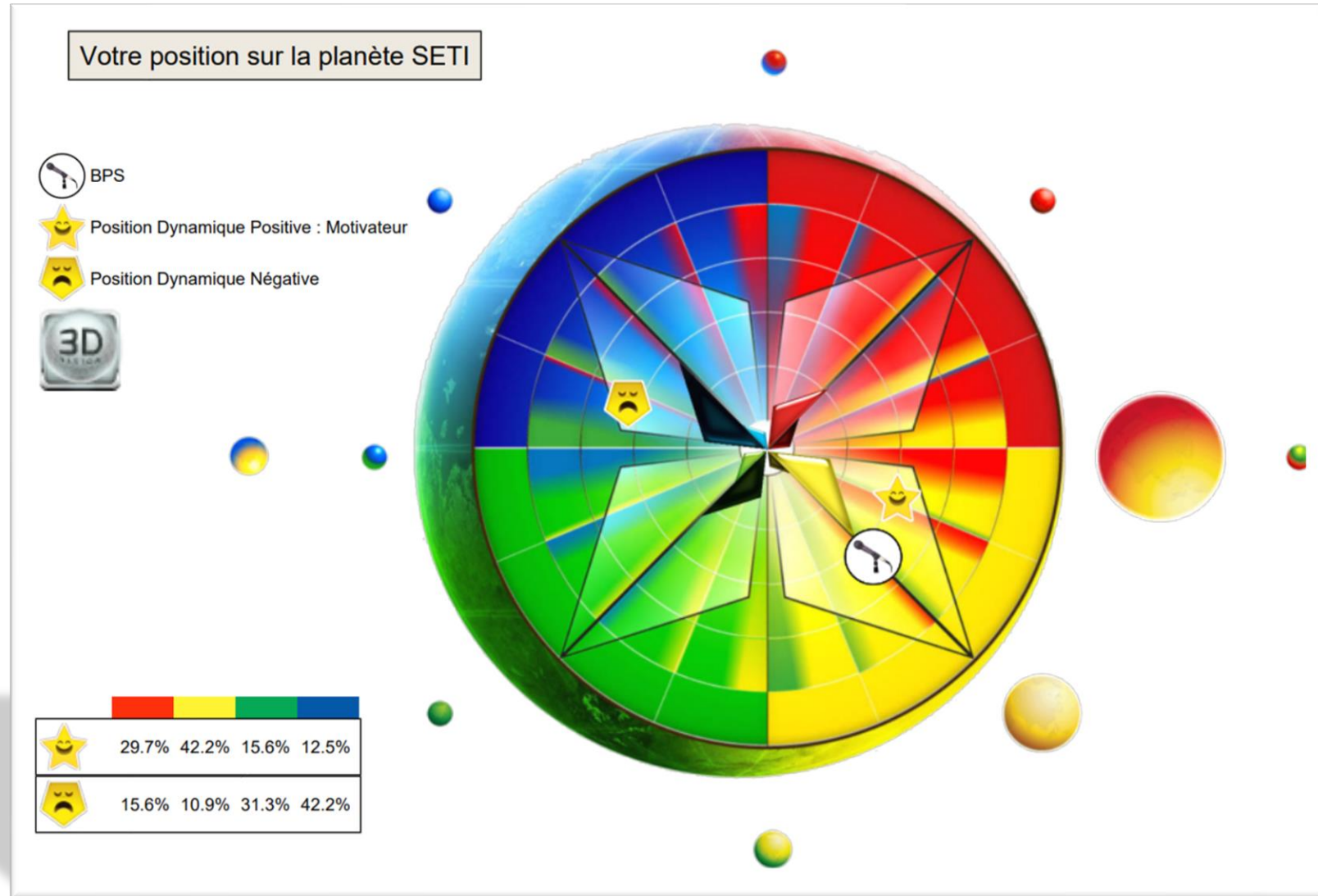
Votre personnalité unique se caractérise de 3 manières :

2/ Votre personnalité adaptée et dynamique intitulé SETI®. Grâce à l'apport majeur des Méta-programmes, cette seconde partie vient éclairer les travaux de W.Marston et lui donner plus de finesse d'analyse par rapport aux modèles utilisant le DISC.





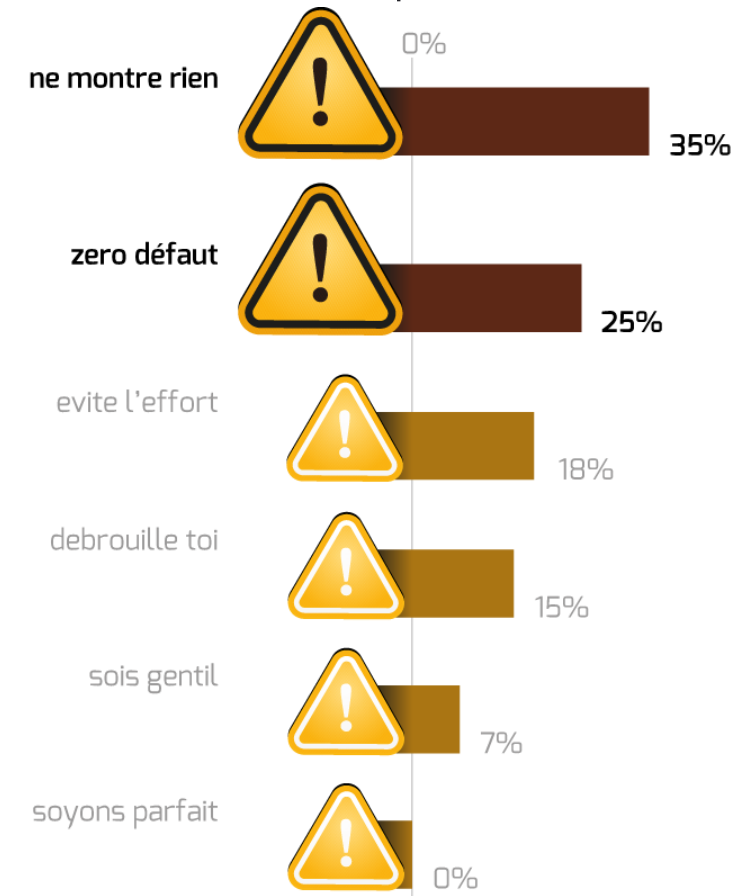
La puissance de BeHave COMPASS® s'explique par son approche innovante



La puissance de BeHave COMPASS[®] s'explique par son approche innovante

Votre personnalité unique se caractérise de 3 manières :

3/ Votre personnalité en situation tendue, vos Warnings[®] : Au nombre de 6, ce sont des messages contraignants qui se manifestent en situation difficile comme des conditionnements automatiques qui guident vos décisions, vos comportements et votre manière de dyscommuniquer.





BeHave COMPASS® : Un test de personnalité validé par ses utilisateurs

BeHave INTERNATIONAL a conduit une vaste étude sur 15 ans et 5000 personnes ayant déjà complété au cours des 10 dernières années au moins un test de personnalité (autre que BeHave COMPASS®). Cette étude visait à répondre en autres à 2 questions essentielles :

1/ A quel point le test de personnalité BeHave COMPASS® reflète-t-il ce que vous êtes ?
Les réponses ont été :

- . C'est tout à fait moi et je suis impressionné par la puissance de l'outil : 91%
- . Cela me correspond bien : 5%

2/ Par rapport à l'expérience que vous avez eu avec un(d') autre(s) test(s) de personnalité, comment situez-vous le test de personnalité BeHave COMPASS® ?

- . Très supérieur = 89%
- . Supérieur = 8%





BeHave COMPASS® : Un test de personnalité réellement différenciant et innovant

1 BeHave COMPASS® est l'unique test de personnalité qui répond à la triple composante :

- A** Votre profil naturel et intrinsèque
BPS® (BeHave Positioning System) définit la repartition de vos 8 composantes psychologiques intrinsèques fondamentales.
- B** Votre profil adapté et dynamique
SETI® (Solidité, Energie, Transport, Inspiration) indique vos positionnements comportementaux professionnels en situation habituelle et en situation stressante.
- C** Vos Warnings®
Fournissent des indications précieuses sur la manière que vous avez d'exprimer votre stress lorsque l'environnement devient plus difficile.





BeHave COMPASS® : Un test de personnalité réellement différenciant et innovant

2

BeHave COMPASS® est le seul à faire parler les 3 composantes (BPS, SETI, Warnings) entre elles.

3

BeHave COMPASS® est le seul outil à fournir une telle différenciation de profils (230400 profils différents).

4

BeHave COMPASS® est le seul outil à fournir un profil personnalisé en 3D animé.



5

BeHave COMPASS® est le seul outil à mesurer le potentiel de résistance à l'environnement c'est à dire votre capacité à vous adapter aux autres couleurs que la vôtre en environnement difficile

BeHave TALENTS® : Parce que très peu de gens connaissent leurs talents et parce que ceux qui les maîtrisent font la différence

Pour améliorer ses performances, il existe généralement en nous et au sein des organisations une capacité réflexe à identifier ses propres faiblesses afin de les corriger. En effet, nous sommes bien plus conscients de nos faiblesses car nous avons appris à y prêter une attention particulière et à investir du temps et de l'énergie pour les corriger afin d'améliorer nos performances.

Et pourtant comme le signalait Peter Drucker, « On devrait gaspiller le moins d'efforts possibles pour améliorer les domaines de faible compétence. Il faut beaucoup plus d'énergie pour passer de l'incompétence à la médiocrité qu'il n'en faut pour passer d'une performance de premier ordre à l'excellence ».

Connaissez-vous vos Talents et vos Forces ?

BeHave International a interrogé plus de dix mille personnes sur 15 ans et les résultats sont très évocateurs : seulement 23% sont capables de nommer spontanément leurs Talents et seulement 15% pensent les utiliser la plupart du temps au travail.

Qu'est-ce qui explique de tels résultats ?

En mettant constamment en évidence nos faiblesses et en prenant nos Talents et nos Forces pour acquises, nous ne parvenons pas à bien les comprendre, à les développer et à les exploiter.

Paradoxalement, nos points forts sont les domaines où nous performons le mieux.



BeHave TALENTS® : Parce que très peu de gens connaissent leurs Talents et parce que ceux qui les maîtrisent font la différence

Pour vous épanouir pleinement dans un environnement de plus en plus compétitif, il ne s'agit pas d'être bon partout mais d'être à son meilleur dans ce « quelque part » constitué de vos Talents les plus personnels.

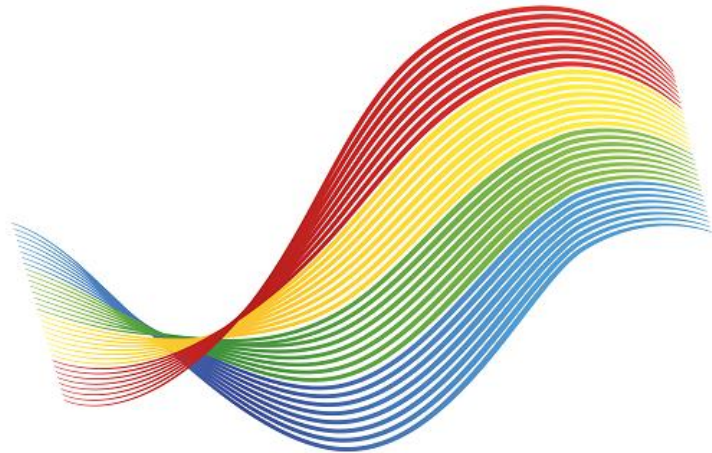
La vocation de BeHave TALENTS® est triple :

- . Vous révélez vos Talents. Chaque personne est faite d'une combinaison unique et extraordinaire de Talents qui sont développés et utilisés à différents degrés.
- . Vous faire découvrir vos Potentiels qui ne sont rien d'autre que des Talents que vous n'utilisez qu'occasionnellement et qui pourtant ne demandent qu'à s'exprimer.
- . Vous accompagner dans l'amplification de vos Talents en Forces.. Une Force, c'est cette capacité que possédez lorsque vous délivrez une performance constante et presque parfaite dans une activité donnée. La Force apparaît lorsque les Talents sont perfectionnés grâce à l'apport de connaissances et de compétences.

La puissance de BeHave COMPASS® au service de BeHave TALENTS®

Grâce à la puissance inégalée de BeHave COMPASS (230400 profils différents), nous avons conçu un générateur d'algorithmes (IA) capable de relier l'ensemble des composantes de votre personnalité et d'en déduire vos Talents et Potentiels.

Ces 3 années de recherche et développement ont abouti à vous fournir dans le même temps et pour le même prix un test de personnalité, BeHave COMPASS et un révélateur de vos BeHave TALENTS.



**BEHAVE
TALENTS**



BeHave INTERNATIONAL a identifié 25 Talents répartis en 4 catégories au sein du Modèle FAME :

FUNCTION : Comment vous fonctionnez dans la perception de votre environnement et comment vous vous préparez à entrer en action.	ACTION : Comment vous agissez lorsque le résultat de vos actions dépend essentiellement de vous.
F1- Anticiper F2- Maîtriser F3- Factualiser F4- Globaliser F5- Flexibiliser F6- Rebondir	A1- Réaliser A2- Initier A3- Innover A4- Optimiser A5- Solutionner A6- Piloter A7- Assurer
MOVE : Comment vous impactez les autres afin qu'ils répondent à vos attentes.	EMOTION : Comment vous agissez en donnant de vous aux autres.
M1- Diriger M2- Challenger M3- Communiquer M4- Energiser M5- Attirer M6- Orchestrer	E1- Ressentir E2- Accompagner E3- Faciliter E4- Fédérer E5- Personnaliser E6- Approfondir

Pour chacun de vos Talents et Potentiels, vous allez découvrir 5 axes qui vont vous permettre d'en prendre conscience, de les appréhender puis de les amplifier :

	Une étoile est née → De quoi est constitué ce Talent
	Ce qui nourrit votre talent → Quelles sont les conditions favorables qui vous permettent d'exploiter votre talent
	Ce qui amoindrit votre talent → Quels sont les facteurs qui limitent l'utilisation de votre talent
	Le côté obscur de la force → Que se passe-t-il lorsque vous poussez ce talent à l'excès
	Que la Force soit avec toi → Quel plan d'action mettre en œuvre pour transformer votre Talent en Force

Quelles sont les possibilités d'utilisation de BeHave COMPASS / Behave TALENTS[®]

Efficacité personnelle

La passation du profil BeHave COMPASS va vous permettre de :

- . Identifier vos points forts et vos points de développement au plan des attitudes et comportements
- . Mesurer les écarts entre votre personnalité et les autres types de personnalités
- . Repérer votre capacité à vous adapter à d'autres types de personnalités
- . Comprendre vos limites et votre manière de communiquer en situation de stress

Tasha Eurlish, chercheuse à Harvard et psychologue des organisations, a étudié 5000 personnes pendant 5 ans pour savoir ce qu'est la connaissance de soi, pourquoi elle est importante et comment la cultiver. Elle a découvert que, bien que 95 % des gens pensent avoir conscience d'eux-mêmes, seuls 10 à 15 % d'entre eux le sont réellement. Est-ce alors que 85 % des gens se mentent à eux-mêmes ? Ce n'est pas tant qu'ils se mentent mais plutôt qu'ils s'illusionnent car penser à propos de soi, n'est pas se connaître.

C'est ce déficit d'efficacité et cette volonté farouche de donner à chacun un test de personnalité qui a motivé BeHave INTERNATIONAL à créer un test de personnalité réellement différenciant : BeHave COMPASS[®]



Quelles sont les possibilités d'utilisation de BeHave COMPASS / BeHave TALENTS®

Recrutement

Le test de personnalité BeHave COMPASS / BeHave TALENTS® est un outil complémentaire de recrutement qui va vous permettre d'évaluer les soft skills, les motivations et l'attitude des candidats. Ils sont de plus en plus prisés des entreprises car ils visent à mieux cerner la psychologie des candidats afin d'éviter des erreurs de casting qui peuvent se révéler très coûteuses. Aujourd'hui, la personnalité du candidat et ses softs skills jouent une grande partie dans la décision d'un recruteur. C'est là qu'intervient le test de personnalité BeHave COMPASS / BeHave TALENTS®. Il permet d'évaluer l'adéquation entre la personnalité du candidat et les attentes recherchées pour le poste à pourvoir et l'entreprise.

Une étude menée par le journal « Le monde » auprès de 309 recruteurs français montre qu'à formation égale, ce sont les candidats "les mieux dotés en qualités humaines" qui auront le plus de chance d'être retenus, et non ceux qui ont effectué les meilleures études.

Albandea et Giret (2016) ont étudié "l'impact des soft skills sur le marché du travail en France. Leur étude, publiée par le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), montre que les jeunes diplômés d'un master sont mieux payés s'ils possèdent certaines compétences relationnelles et sociales, notamment la persévérance, l'estime de soi, la prise de risque et la communication. Ces compétences particulières influencent non seulement le niveau de rémunération mais aussi l'intégration des jeunes diplômés et leur satisfaction¹. Ces études démontrent que les compétences non techniques jouent un rôle important dans la prédiction d'une meilleure performance.



Quelles sont les possibilités d'utilisation de BeHave COMPASS / BeHave TALENTS®

Mobilité : Des hard skills aux soft skills, le challenge de l'entreprise

Nul doute donc que les soft skills seront au cœur des métiers de demain et les départements RH commencent à anticiper aujourd'hui ces besoins. Une démarche qui n'est pas si simple quand on sait que seulement 41 % des organisations ont pour l'heure réussi à mettre en place des dispositifs permettant d'intégrer et de mesurer ces compétences au sein de leurs process RH.

Pour pallier ces difficultés et répondre aux impératifs de demain, 49 % des entreprises européennes misent tant sur le recrutement de nouveaux collaborateurs disposant de soft skills que sur la formation des salariés déjà en poste ; à l'inverse, d'autres privilégient d'abord la montée en compétences de leurs collaborateurs plutôt que les recrutements. (MC KINSEY INSTITUTE : skill shift automation and the future of the workforce)

La première finalité de la mobilité interne est de permettre à l'organisation d'adapter ses ressources en fonction de ses besoins. La deuxième finalité de la mobilité interne est de développer le transfert intra-organisationnel de connaissances au sein de l'organisation. Elle permet tout particulièrement à l'entreprise de développer du capital humain spécifique, qui est source d'avantage compétitif durable.

Enfin, alors que près d'un salarié sur trois (selon une étude réalisée par le cabinet Mercer auprès de 2000 personnes) pense à quitter son entreprise, la mobilité interne est un outil puissant de fidélisation des salariés lorsqu'elle se traduit par des possibilités de parcours diversifiés et attractifs.

Avec ses 25 Talents, Le test BeHave est un outil puissant d'évaluation des « Soft-Skills » qui va vous permettre de mettre en place une mobilité interne :

- . Qui développe l'apprentissage et nourrit la motivation intrinsèque des collaborateurs.
- . Qui permet de mieux exprimer le Talent, de le rendre transférable et partageable au sein de votre organisation.



Quelles sont les possibilités d'utilisation de BeHave COMPASS / BeHave TALENTS®

La Formation et le Développement des Talents en Forces

Selon l'étude Deloitte : « Tendances RH 2019 », d'importantes raisons économiques poussent les entreprises à privilégier la mobilité interne des talents. En examinant les entreprises à la croissance la plus rapide, à savoir celles dont la croissance est supérieure de 10 % par rapport à l'année précédente, Deloitte a pu constater qu'« elles étaient 2 fois plus nombreuses à disposer d'excellents programmes de mobilité interne des talents que celles qui n'avaient pas connu de croissance, et 3 fois plus que celles dont les revenus avaient diminué ».

Or, plus de 50 % des personnes interrogées par Deloitte ont admis qu'il « était plus facile pour un salarié de trouver du travail en dehors de son entreprise qu'en interne ».

D'autres recherches corroborent cette tendance. Jaime Fall, Directeur de The Aspen Institute's UpSkill America, confirme que de nombreux sondages montrent que les salariés des générations Millennials et Z quittent leur emploi lorsqu'ils estiment que leur employeur n'investit pas assez dans leur apprentissage, leur formation ou leur développement.

BeHave COMPASS / BeHave TALENTS® est un outil essentiel pour vous accompagner dans la mise en place de programmes de formations visant à :

- . Révélez les Talents. Chaque personne est faite d'une combinaison unique et extraordinaire de Talents qui sont développés et utilisés à différents degrés.
- . Faire découvrir les Potentiels qui ne sont rien d'autres que des Talents qui sont utilisés rarement et qui pourtant, ne demandent qu'à s'exprimer
- . Accompagner vos collaborateurs dans l'amplification de leurs Talents en Forces.

Quelles sont les possibilités d'utilisation de BeHave COMPASS / BeHave TALENTS[®]

L'optimisation de la dynamique d'équipe

La performance d'une équipe est influencée par plusieurs facteurs, tels que l'adaptabilité, le climat social, le leadership et la confiance. La dynamique d'équipe joue donc un rôle important dans la performance globale d'une équipe.

BeHave TEAM[®] est une démarche qui permet au groupe de comprendre les particularités au plan des attitudes et comportements, les besoins psychologiques de chacun de ses membres. L'équipe est alors prête à mieux accepter les différences et y voit une opportunité d'optimiser son fonctionnement et sa performance.

- . Pour ce faire, chaque membre du groupe va compléter son test de personnalité BeHave COMPASS / BeHave TALENTS[®].
- . L'ensemble des tests vont être compilés automatiquement par l'outil BeHave TEAM[®] qui va éditer les différentes roues en couleurs de l'équipe : en environnement favorable, en environnement difficile, face à des interlocuteurs opposés...
- . A partir de là, le BeHave TEAM-Building peut démarrer. Il se présente en général sous forme d'une journée au vert à la fois ludique et productive.

Quelles sont les possibilités d'utilisation de BeHave COMPASS / BeHave TALENTS[®]

L'optimisation de la dynamique d'équipe

Temps 1 : Comprendre et analyser
son profil BeHave COMPASS /
BeHave TALENTS[®]

Temps 3 : Mises en situation et cas
pratiques autour de :

- . Quelle couleur dois-je avoir pour consciemment m'adapter à la culture de mon équipe. Comment puis-je faire cela? Quelles sont les couleurs que je privilégie mais qui sont moins populaires au sein de l'équipe?
- . Quels cadeaux puis-je apporter à mon équipe? Comment puis-je le faire?

Temps 2 : La répartition des couleurs dans la
salle. Les 3 roues de l'équipe :

- . La roue SETI[®] positive : la position dynamique positive de l'équipe (Roue en environnement favorable)
- . La roue du BPS[®] : la position de l'équipe sous stress
- . La roue SETI[®] négative : la position dynamique négative de l'équipe : ce que l'équipe a du mal à être.
 - . Les roues de Warnings
 - . Les Talents et Potentiels de l'équipe

Temps 4 : Le plan d'action de l'équipe en 4
groupes :

Le groupe Méthodes (Bleu) / le groupe Confiance (Vert) / Le groupe Accomplissement (Rouge) / Le groupe Vision partagée (Jaune)