

BV2M

& Associés

www.bv2m.com

NOTRE ADN :

IDENTIFIER, EVALUER ET DEVELOPPER LES TALENTS

une expérience unique et incomparable

LE PHYGITAL RH AU SERVICE DE L'HUMAIN

NOTRE OBJECTIF

MAXIMISER LE POTENTIEL PERSONNEL ET PROFESSIONNEL DES DIRIGEANTS, MANAGERS ET COLLABORATEURS POUR IMPACTER POSITIVEMENT LES PERFORMANCES D'UNE ORGANISATION.

NOS INTERVENTIONS



- ▶ Tests psychométriques et diagnostics RH digitaux
- ▶ Détection et évaluation des soft skills
- ▶ Sécurisation et socialisation des recrutements
- ▶ Faciliter la mobilité interne
- ▶ Mieux se connaître pour mieux manager
- ▶ Optimisation de la négociation commerciale

- ▶ Team buildings et ateliers pédagogiques
- ▶ Coachings professionnels : personnels /collectifs
- ▶ Assessments
- ▶ Orientation professionnelle (étudiants – salariés)
- ▶ Tests de performance en Intelligence Emotionnelle

- ▶ Accompagnement à la transformation des organisations
- ▶ Formations en management
- ▶ Synergie d'équipe
- ▶ Atelier en synergologie
- ▶ Animations et sensibilisation à l'intelligence émotionnelle
- ▶ Débriefings post tests psychométriques

NOTRE OFFRE DIFFÉRENCIANTE

UTILISER EN SUPPORT DE NOS INTERVENTIONS UN CONCEPT PHYGITAL RH INTERNATIONAL POUR CRÉER VOTRE PARCOURS SUR MESURE ET METTRE LE CAPITAL HUMAIN AU CENTRE DE VOTRE ORGANISATION.



ORIENTATION
PROFESSIONNELLE



FACILITER LA
MOBILITÉ INTERNE



DÉTECTER LES
SOFT SKILLS



IDENTIFIER
LES TALENTS



360°, RADARS
D'ÉQUIPE



CONNAISSANCE DE
SOI ET DES AUTRES



REFÉRENTIEL DE
COMPÉTENCES



INTELLIGENCE
EMOTIONNELLE

ANIMATIONS ET FORMATIONS

NOUS INTERVENONS POUR VOUS ASSISTER DANS LE CADRE DE VOS PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN OU DE TRANSFORMATION DE VOTRE ORGANISATION.

MANAGEMENT

Développer la **connaissance de soi et d'autrui dans son rôle de manager ou de collaborateur**
Adapter son style de management à ses collaborateurs et mieux communiquer avec ses équipes
Savoir positionner la bonne personne au bon poste
Comment évaluer les softs skills et révéler le Talent ?

Stimuler, motiver et fédérer les équipes

Découvrir son **potentiel de leadership**
Augmenter la confiance en soi
Révéler, **optimiser ses compétences de leader** pour le profit de l'équipe
Mesurer le niveau de performance total d'une équipe ou d'une organisation.

INTELLIGENCE EMOTIONNELLE

Détecter et **réguler ses émotions** comme levier de performance
Mesurer son quotient émotionnel
Apprendre à gérer ses émotions dans le cadre de la performance individuelle et collective
Mettre en place une tactique émotionnelle pour favoriser l'épanouissement personnel et collectif
Reconnaître l'émotion de l'autre pour mieux communiquer ensemble.

ATELIERS PÉDAGOGIQUES

NOUS RÉALISONS DES ATELIERS «SUR MESURE», EN VOICI LES PRINCIPAUX THÈMES (INTERVENTION EN DEMI-JOURNÉE OU JOURNÉE)

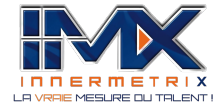
Accueillir les **différentes perceptions** entre les managers et leurs collaborateurs et mieux communiquer
Renforcer la **synergie d'équipe** par une meilleure connaissance de soi et d'autrui
Comprendre les autres avec empathie
Analyser les potentiels pour détecter le talent
Adapter sa communication en direction de différents interlocuteurs (collaborateurs, prospects, clients) dans l'optique d'amélioration des performances

Comment **réagir face à des difficultés** et aux évolutions de l'environnement professionnel ?
Comment développer de nouvelles capacités managériales et commerciales ?
Comment développer son leadership ?
Comment orchestrer les différences comportementales des collaborateurs ?
Comment identifier les soft skills pour **fluidifier l'approche systémique au sein d'une équipe?**

VOIR L'INVISIBLE AVEC 3 CLÉS DE LA DIMENSION HUMAINE POUR IDENTIFIER LE TALENT DE CHACUN !

ADVANCED INSIGHTS

LE PROLING RH LE PLUS COMPLET DU MARCHÉ !



IL COMPILE EN UN SEUL TEST EN LIGNE LES « 3 MEILLEURS OUTILS RH DE RÉFÉRENCE MONDIALE » BASÉS SUR TROIS ECOLES DE PSYCHOLOGIE.



UN CONCEPT PHYGITAL RH INCOMPARABLE ET UNIQUE D'ÉVALUATIONS PSYCHOMÉTRIQUES

La combinaison de ces trois profils permet de connaître rapidement et avec une extrême pertinence le « **QUOI** », le « **COMMENT** » et le « **POURQUOI** » de la performance humaine

**EN UN SEUL
TEST !**

CLÉ 1 : Quels talents naturels avez-vous ?
CLÉ 2 : Comment préférez-vous les utiliser ?
CLÉ 3 : Pourquoi êtes-vous motivé à les utiliser ?

◀ **L'ADVANCED INSIGHTS** est une aide à la connaissance de soi et d'autrui à la prise de décision RH et à l'évaluation des talents à travers trois dimensions humaine (clé 1 + clé 2 + clé 3). ▶



Après la réalisation de sa déclaration de préférence en ligne, le candidat reçoit un rapport pdf **ADVANCED INSIGHTS** (ADV), qui contient des textes et des graphiques pour illustrer le résultat de son évaluation en ligne.

Chaque candidat, post test de préférences, peut bénéficier d'un débriefing personnalisé avec un consultant certifié pour une explication du rapport de test qu'il a reçu au format pdf. **Il est également possible de former des collaborateurs de votre entreprise à une habilitation à la réalisation des débriefings pour une utilisation en totale autonomie.**

EVALUER L'INTELLIGENCE EMOTIONNELLE ET AUTRES CAPACITÉS COGNITIVES DE MANIÈRE OBJECTIVE ET QUANTIFIABLE !



CLÉ 1

MESURER LA STRUCTURE COGNITIVE D'UNE PERSONNE ET IDENTIFIER SES DOMAINES DE COMPETENCES (78 SOFT SKILLS)



► Sur la base des travaux du professeur Robert. S. Hartman



EMPATHIE : mesure la capacité de la personne à percevoir et à comprendre les sentiments et les attitudes des autres. La capacité de « se mettre à la place de l'autre » et mieux le comprendre



PENSÉE PRAGMATIQUE : évalue la capacité à prendre des décisions pratiques et de bon sens, c'est-à-dire à visualiser et à comprendre ce qui se passe et ce qui est fait, avoir la capacité de comparer ces variables pour décider.



ANALYSE ET VISION SYSTHÉMIQUE : mesure l'aptitude à analyser et voir les systèmes dans leur globalité, à reconnaître et appliquer les processus. Explique la relation à l'autorité et au respect des règles.



ESTIME DE SOI / CROYANCE EN SOI : mesure la capacité à percevoir et à apprécier sa propre estime de soi. Reconnaître ses propres valeurs et compétences



CONSCIENCE DE SON RÔLE : évalue la capacité à être conscient de ses rôles dans le monde ou dans un environnement donné

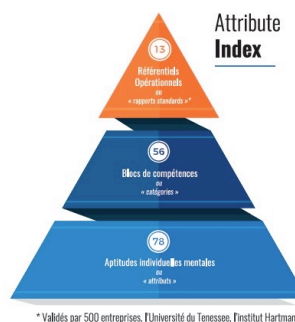


AUTONOMIE : mesure la capacité interne à se diriger dans un chemin prédéterminé

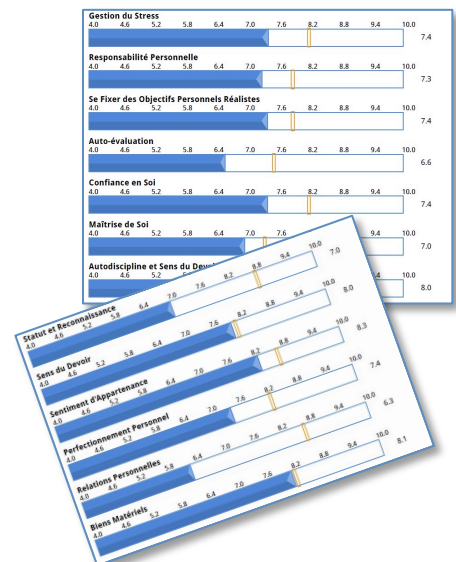
13 RÉFÉRENTIELS STANDARDS :

1. Intelligence Emotionnelle
2. Management
3. Leadership
4. Ventes
5. Direction Commerciale
6. Services financiers
7. Service Client
8. Informatique
9. Technologie de l'information
10. Lycéen
11. Etudiant d'université
12. Collaborateur pédagogique

+ POSSIBILITÉ DE CRÉER VOTRE PROPRE RÉFÉRENTIEL.



* Validés par 500 entreprises, l'Université du Tennessee, l'Institut Hartman



L'Attribut Index : Un instrument développé pour mesurer et identifier nos schémas de pensée et notre prise de décision en six dimensions, trois externes et trois internes. La façon dont nous voyons et interprétons le monde détermine notre tendance à agir face aux circonstances et aux événements de notre vie quotidienne. C'est ainsi que se forment nos attributs et nos principaux talents cognitifs.

Nous appelons cela le « QUOI » de la performance humaine.

IDENTIFIER LE STYLE DE COMPORTEMENT ET FAVORISER UNE MEILLEURE COMMUNICATION AU SEIN DES ÉQUIPES !



CLÉ 2

ANALYSER LE COMPORTEMENT NATUREL ET ADAPTÉ

► Sur la base des travaux de Carl-Gustave JUNG et William-Moulton MARSTON



DOMINANT : comment vous préférez résoudre les problèmes et rechercher des résultats.



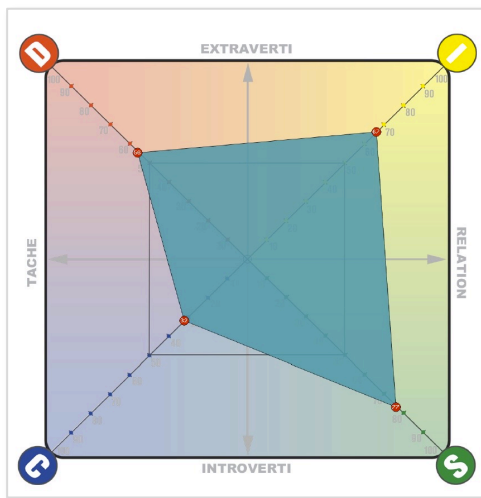
INFLUENT : comment vous préférez interagir avec les autres et partager vos idées



STABLE : comment vous préférez définir votre rythme au quotidien



CONFORME : comment vous préférez adhérer aux protocoles, directives et processus



Décidé	Interactif	Stabiliser	Prudent
Problèmes: Comment vous tendez à aborder les problèmes et à prendre des décisions :	Personnes: Comment vous tendez à interagir avec les autres et à partager vos opinions	Rythme: Comment vous tendez à rythmer et à réguler les choses dans votre environnement	Procédures: Votre préférence pour les protocoles et les standards établis

Disc Index : Un instrument développé pour mesurer et comprendre les préférences comportementales d'une personne en quatre dimensions. Les profils comportementaux de chacun représentent sa meilleure façon d'agir.

Nous appelons cela le « **COMMENT** » de la performance humaine.

DÉCOUVRIR A TRAVERS LE SYSTÈME DE VALEUR CE QUI PASSIONNE UNE PERSONNE ET CE QUI MOTIVE CE QU'ELLE ENTREPREND !



EVALUER LES VALEURS ET LES FACTEURS DE MOTIVATION

► Sur la base des travaux des docteurs Eduard Spranger et Gordon Allport



ESTHÉTIQUE : une motivation pour l'équilibre, l'harmonie et la forme



ÉCONOMIQUE : une motivation pour des retours économiques et concrets



INDIVIDUALISTE : Volonté de se démarquer en tant que personne indépendante et unique



POLITIQUE : désir de contrôler ou d'exercer une influence



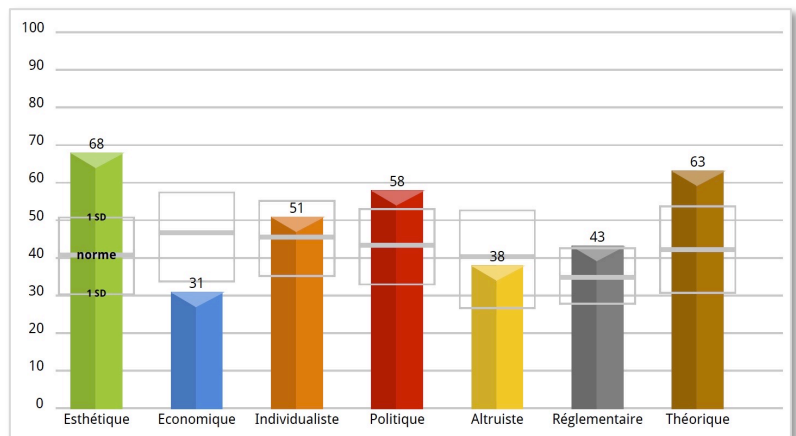
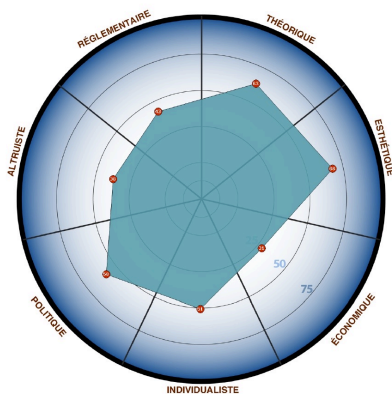
ALTRUISTE : une tendance à faire des efforts humanitaires ou à aider les autres de manière concrète et désintéressée



RÉGLEMENTAIRE : propension à établir l'ordre, la routine et la structure



THÉORIQUE : désir d'apprendre, de comprendre et d'acquérir des connaissances



Values Index : Un instrument développé pour mesurer nos Valeurs et leviers de motivation pour l'engagement sur sept échelles. L'identification de nos deux valeurs les plus hautes permet de mieux comprendre ce qui nous fait prendre les grands tournant de notre vie et nous aide à maximiser notre développement pour atteindre une meilleure synchronisation et congruence dans ce que nous entreprenons. Nous appelons cela le « **POURQUOI** » de la performance humaine.

Le **DISC Index PLUS** a été créé à la demande de nombreux utilisateurs des ressources humaines qui désiraient réunir le **Disc Index** et le **Values Index** en un seul test pour identifier les comportements forts, les réelles forces motrices.



EVALUER LA PERFORMANCE D'UN SERVICE, DU LEADER SOUS LA PRESPECTIVE DES COLLABORATEURS !



O.H.C

OBTENEZ LA CARTOGRAPHIE DES POINTS FORTS, DES AXES D'AMÉLIORATION DE VOTRE ENTREPRISE AVEC L'OHC 360°



VISIBILITÉ : Identifie les domaines de faible performance, les domaines de bonne performance qui peuvent s'améliorer et les domaines de haute performance qui ont besoin d'être renforcés et récompensés



PRATICITÉ : Une enquête anonyme ou non, instantanée, sur la santé organisationnelle d'un service ou du leadership d'un collaborateur



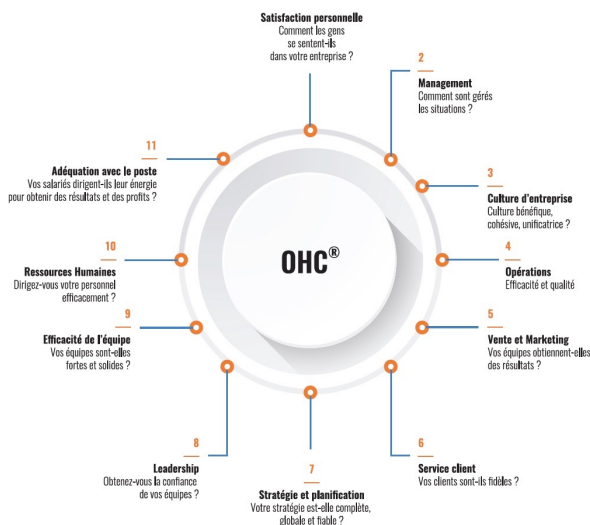
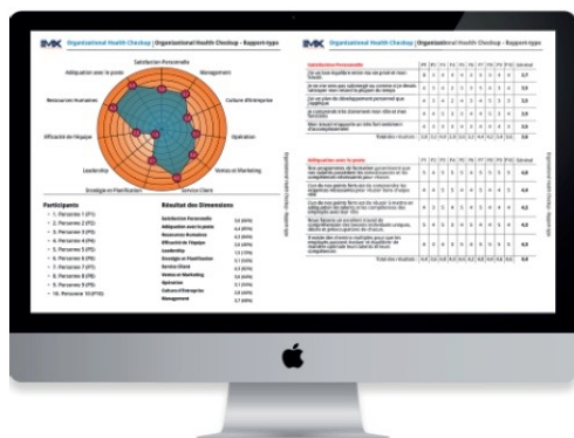
PERTINENCE : 55 questions pour identifier les urgences, les facteurs de risques dans l'entreprise et les potentiels



SINGULARITÉ : Grâce à sa connexion avec le profil ADVanced Insights, il est possible de connaître les raisons des réponses obtenues, en obtenant une précision et une pertinence jamais vues auparavant.

L'évaluation **Organizational Health Checkup** (OHC) a été spécifiquement développée, dans le but d'aider les cadres dirigeants à mieux évaluer le niveau de performance globale de l'entreprise en mesurant 11 dimensions essentielles pour sa réussite.

Chacune de ces dimensions se compose de 5 indicateurs-clés de performance. Ces indicateurs sont ensuite combinés en un score unique afin de représenter la performance globale de chaque dimension sur une échelle allant de 0 à 5.



L'OHC (ORGANIZATIONAL HEALTH CHECKUP) étudie 55 domaines nécessaires pour que toute entreprise fonctionne de manière optimale. Le diagnostic détermine également dans quelle mesure les équipes sont alignées sur les objectifs et la culture de votre entreprise.

Les résultats du bilan de santé identifieront clairement les domaines à cibler pour l'amélioration et l'optimisation des performances. Les scores d'alignement des collaborateurs de l'entreprise, avec des résultats mesurables dans 11 domaines de performance clés différents, permettent de développer un plan à long terme pour l'amélioration de l'entreprise avec une croissance durable

PROCESS PROFILINGS ADV - DEBRIEFINGS

PROFILINGS

QUESTIONNAIRE EN LIGNE POUR LE CANDIDAT

Réception d'un lien internet dans la boîte mail du candidat

Temps de passation : 20-30 minutes pour le test combiné ADV

Interface inédite « drag and drop », aucune perte dans les réponses

Une remise automatique et immédiate du compte rendu au format pdf

DÉBRIEFINGS

RESTITUTION PAR UNE PERSONNE HABILITÉE AUX DÉBRIEFINGS

Analyser et expliquer les écarts

Identifier les soft skills et **retranscrire l'impact du système de valeurs** sur le comportement au candidat

Définir un plan d'actions pour développer les soft skills

CONCEPT RH PHYGITAL

OUTIL SYSTÈME INTERNATIONAL - 13 LANGUES DISPONIBLES

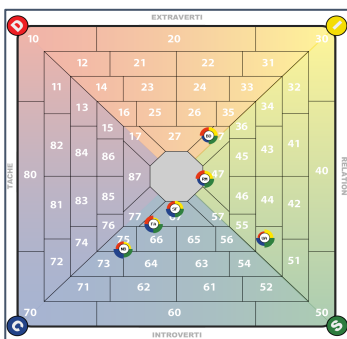
Phygital : utilisation digitale en ligne + intervention physique

Premier **système automatisé fondé sur l'axiologie**

Une expérimentation possible en packages

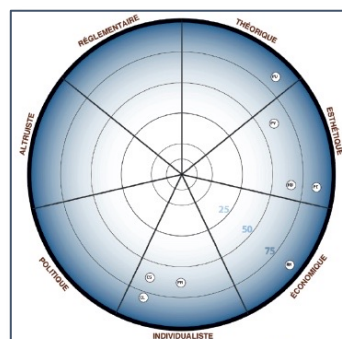
Le seul outil permettant de prioriser toutes ses préférences

CRÉATION DE RADARS D'ÉQUIPES



LE GRAPHIQUE D'ÉQUIPE DISC INDEX

Chaque numéro apporte des indications sur les préférences comportementales dominantes ou médianes des collaborateurs au sein d'une équipe



LE GRAPHIQUE D'ÉQUIPE VALUES INDEX

Identifiez les forces motrices de votre équipe et découvrez les valeurs qui la font avancer et celles qui pourraient la tirer vers le bas

RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES

CRÉEZ VOS PROPRES RÉFÉRENTIELS !



EXCLUSIF

INNOVATION : Mesurez l'écart entre les compétences attendues pour un poste et les aptitudes génériques et personnelles d'un candidat (recrutement) ou d'un collaborateur (mobilité interne).

Vous avez ainsi la possibilité de faire **matcher le référentiel de compétences** que vous avez créé avec les aptitudes du candidat révélées par la réalisation du profiling Advanced Insights (ADV)



SYNTHÈSE

OUTRE L'AMÉLIORATION DE L'EMPLOYABILITÉ, NOS INTERVENTIONS OPTIMISENT AU TRAVERS DU RAYONNEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL, LA SYNERGIE D'ÉQUIPE ET LE MANAGEMENT AUTHENTIQUE PERMETTANT À CHACUN DE DONNER LE MEILLEUR DE LUI-MÊME.

SECURISATION ET SOCIALISATION DES RECRUTEMENTS

Identifier les comportements, les valeurs, les compétences opérationnelles et transversales d'un candidat.
Gagner en rapidité et efficacité dans le processus de recrutement.
Qualifier le processus d'intégration (Onboarding)

ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Évaluer et identifier l'adéquation personne poste dans l'optique de la mobilité interne, de l'entretien professionnel et de l'évaluation de la performance

OPTIMISATION DES PARCOURS DE FORMATION

Identifier scientifiquement les soft skills à développer et qualifier les formations par un tracé mesurable

MANAGEMENT-SYNERGIE D'ÉQUIPE-VENTE

Apprendre à mieux se connaître pour manager de manière authentique et favoriser la cohésion d'équipe comme levier de performance. Introduire la culture de la flexibilité pertinente
Optimiser la fonction vente
Développer le management agile

BILAN DE COMPÉTENCES – ENTRETIEN ANNUEL

Évaluer les compétences transversales et relier le potentiel d'une personne à la réussite de ce potentiel dans l'entreprise.

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Faire réussir son potentiel dans son environnement
Comprendre son fonctionnement décisionnel
Communiquer plus efficacement





SECURISATION DE LA SELECTION

Repérer chez les étudiants les compétences faisant d'eux de parfaits candidats à la réussite au sein de l'institution.
Elaborer les plans d'actions et d'accompagnement

ENSEIGNEMENT

Mieux répondre aux besoins de l'étudiant pour l'aider à progresser
Augmenter l'unité et la cohésion d'un groupe

ORIENTATION

Découvrir ses aptitudes
Identifier les métiers et les secteurs susceptibles de répondre aux aspirations du lycéen ou de l'étudiant

EMPLOYABILITÉ

Identifier les talents comportementaux, les leviers de motivations et les aptitudes intrinsèques qui garantissent l'employabilité !

STAFF PÉDAGOGIQUE

- Augmenter la symbiose avec les étudiants
- Favoriser la pédagogie interactive
- Enseigner en touchant le cœur

FILIÈRE ET METIERS

Créer des référentiels par filière, métier et curriculum de formation

EN RÉSUMÉ, COMMENT VOIR L'INVISIBLE ?

HARD SKILLS
VISIBLE

Identifier le style de comportement avec le DISC (Adapté ou Naturel)
« Le **COMMENT** » 

SOFT SKILLS
INVISIBLE

Découvrir à travers le système de valeur ce qui motive une personne
« Le **POURQUOI** » 

Mesurer la structure cognitive d'une personne et identifier 78 softs skills
« Le **QUOI** » 

BV2M & Associés©
Copyright


DÉCOUVRIR NOS JEUX DE MANAGEMENT DIGITAUX APPRENDRE EN JOUANT C'EST TRAVAILLER SÉRIEUSEMENT SANS SE PRENDRE AU SÉRIEUX !

Manager en couleur

Adaptez votre comportement selon la couleur DISC de votre collaborateur...

Motiver
N'hésitez pas à le complimenter quand c'est mérité... 

Rouge Bleu
Jaune Vert

Recadrer
Soyez précis sur les changements attendus... 

Rouge Bleu
Jaune Vert

Coacher
Rassurez-le pour diminuer sa peur du changement... 

Rouge Bleu
Jaune Vert

Déléguer
Prenez le temps d'écouter ses questions... 


Rouge Bleu
Jaune Vert

Vendre en couleur

Adaptez votre comportement selon la couleur DISC de votre client...

Contacter
Écoutez-le avec patience pour gagner sa confiance... 

Rouge Bleu
Jaune Vert

Explorer
Ne l'interrompez pas quand il vous répond... 


Rouge Bleu
Jaune Vert

Argumenter
Ne critiquez pas la concurrence devant lui... 

Rouge Bleu
Jaune Vert

Conclure
Laissez-le décider seul, il le fera rapidement... 




Rouge Bleu
Jaune Vert

ÉMO QUIZ +  Je suis à l'aise avec la façon dont les autres me perçoivent

 gestion des relations

Initiateur de changement et de réponses
Négociation et gestion des conflits

Travail en équipe et collaboration
Développement relationnel

BODY COLOR   

Colère Tristesse
Joie peur

LE TALENT & INNERMETRIX

ADVanced Insight®

Les 3 dimensions en une seule application



Attribute Index®

78 Aptitudes individuelles,
56 Blocs de compétences,
13 Référentiels opérationnels



Disc Index®

Comportements naturels et adaptés :
Tendances "Dominant" "Influent"
"Stable" "Conforme"



Values Index®

Leviers de motivations : "Esthétisme"
"Economique" "Individualisme" "Politique"
"Altruisme" "Réglementaire" "Théorique"



OHC®

Perception 360° des collaborateurs :
fonctionnement de l'entreprise sur 11
dimensions essentielles à sa performance



On Boarding®

Evaluation de la qualité du processus
de recrutement et d'intégration
du premier contact à J+90 de la prise de poste



Référentiels

13 Référentiels opérationnels standards
Création de référentiels ADV customisés :
Filières, Missions, Postes

ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE !



BV2M

& Associés

CONSEIL AUX ENTREPRISES
www.bv2m.com



BV2M & Associés ©
www.bv2m.com
contact@bv2m.com

