

# BENTEN DŌ Institute

---

vous présente ses tests et  
diagnostics en ligne

*Managers  
Collaborateurs*

ORGANISME DE FORMATION ENREGISTRÉ SOUS LE NUMERO  
91 30 03785 30 AUPRÈS DE LA PRÉFECTURE DE LA  
RÉGION LANGUEDOC ROUSSILLON. NE VAUT PAS  
AGRÈMENT DE L'ÉTAT

N° DE TVA INTRACOMMUNAUTAIRE: FR 75 810229 963  
RCS NÎMES 810 229 963 SIRET 810 229 963 00014 NAF  
7022Z

AVENUE DU BONHEUR  
30750 SAINT SAUVEUR CAMPRIEU  
T +33 660 68 34 21  
INFO@JEANFRANCOISGRANADEL.COM



# La Gamme ASSESS MANAGEMENT

# RECRUTEMENT MOBILITE INTERNE DETECTION DE TALENTS

## Evaluer pour mieux recruter et conforter vos ressentis

Les solutions Assess Manager permettent de couvrir un large éventail intégrant soft skills et hard skills en management pour faciliter et fiabiliser vos recrutements.

Le test de recrutement, via un questionnaire unique permet de déployer l'ensemble des solutions de personnalité et d'évaluation managériale sans perte de temps.

## UNE SOLUTION UNIQUE AVEC DIFFÉRENTS « TIROIRS »

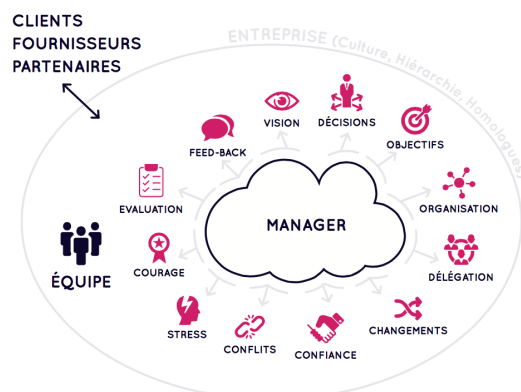
Il est délicat de mobiliser un candidat sur de multiples questionnaires. L'évaluation se fait en ligne, via un seul questionnaire et des mises en situation qui durent en moyenne 23 minutes.

Le bilan de personnalité est exhaustif et précis :

- Réaction face au stress
- Modes de réflexion et organisation de la pensée
- Organisation dans le travail
- Leadership, autonomie et rapport à la hiérarchie
- Goût pour l'innovation et rapport au changement
- Créativité
- Modes de communication
- Rapport à l'équipe
- Place des émotions
- Réactions face aux conflits
- Degré et sources de motivation

Le bilan managérial est distinctif selon le degré de responsabilité assumé ou visé (manager de managers / manager opérationnel):

- Style(s) de management : directif, participatif, déléгатif...
- Agilité managériale (3 indicateurs)
- Compétences managériales (capacité à déléguer, animer une réunion, gérer les conflits, courage managérial, ...)
- Ressources dominantes et axes de progression selon le degré de responsabilité (manager de manager / manager opérationnel)
- Axes de réflexion dans le cadre d'un accompagnement en coaching



# La Gamme ASSESS MANAGEMENT

# RECRUTEMENT MOBILITE INTERNE DETECTION DE TALENTS

## UNE SOLUTION UNIQUE AVEC DIFFÉRENTS « TIROIRS »

- A chaque doute son tiroir. A chaque phase dans le processus du recrutement, vous pouvez élargir ou approfondir votre analyse sans remobiliser votre candidat.
- **Mesurer objectivement l'adéquation poste/environnement:** En fonction du profil recherché, et de votre culture d'entreprise / valeurs d'entreprise, les différents rapports de test évaluent le matching adéquat. Une culture d'entreprise requiert certains comportements. Assess Manager vous accompagne dans cette analyse d'adéquation.
- **Vous donner les clefs d'une intégration réussie:** L'Onboarding fait partie intégrante d'une prise de poste pérenne et réussie. Les différents rapports de test permettent une analyse objectivée des points forts et des axes d'amélioration des futurs salariés selon vos besoins. Ils vous permettent de définir le meilleur parcours d'intégration en fonction de vos objectifs et des modes d'apprentissage de votre futur salarié, de définir des actions de formation prioritaires le cas échéant, des check-points réguliers ...
- **Projeter un profil dans le temps:** vous recrutez un profil pour une mission à court terme. Assess Manager vous permet d'évaluer le potentiel managérial et le degré d'adaptabilité du profil face au changement pour identifier les possibles. Assess Manager vous accompagne dans l'évaluation du potentiel de vos candidats à plus long terme.
- **Favoriser les prises de décisions en cas de désaccord interne** (plusieurs décideurs): C'est souvent sur les postes où certains experts sont pressentis pour évoluer vers un poste de management que cette question peut diviser en interne. En effet, un expert n'est pas forcément un Manager, et le test permet d'objectiver ce point. Un autre cas assez fréquent : un parcours, et donc un cv séduit les opérationnels alors que les RH perçoivent des limites plus d'ordre comportemental ou managérial. Le test va permettre d'objectiver voire appuyer des perceptions.



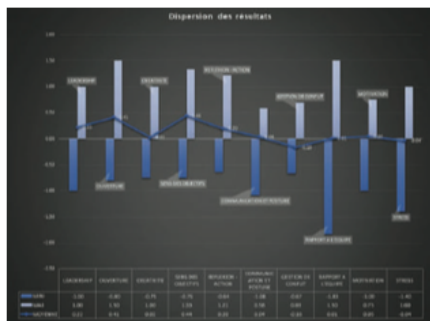
## INDIVIDUELS



## COLLECTIFS

<b>PROFIL-ER</b> <i>Personnalité</i>	Tous salariés
Usages	Recrutement, Assessment, Détection de talents
Thématiques	Traits de personnalité marqués pour un panel de salariés occupant la même fonction  Les points communs de vos meilleurs profils

<b>PROFIL-ER</b> <i>Management</i>	Managers
Usages	Plan de Formation semi-automatisé, Détection de talents
Thématiques	Résultats du groupe de managers et tendance culturelle Plan de formation semi-automatisé selon les priorités de progression des managers  Budget, thèmes, indicateurs du bilan pédagogique



**Bilan du plan de formation**

La constitution des groupes pourra être ajustée au gré des contingences internes : souhaits des salariés, regroupements thématiques...

Intitulés des formations	Nombre de participants
Adapter ses styles de Leadership	35
Transmettre une vision	13
Prendre des décisions	8
Accompagner les changements	16

- FAIRE FACE AUX ENJEUX DE DEMAIN
- ASSOCIER BIEN-VIVRE AU TRAVAIL ET PERFORMANCE
- MESURER - ANALYSER - AGIR - ACCOMPAGNER

Fruits de nombreuses années de recherche en partenariat avec l'université Paris V - René Descartes - et le laboratoire de psychologie sociale du Professeur Zenasni, les outils experts Wellness Management permettent d'évaluer avec précision l'ensemble des indicateurs clés du capital humain, de la performance sociale et du bien-vivre au travail.

Identifier ses zones de ressource et de vigilance est essentiel pour une entreprise qui désire optimiser et améliorer sa performance globale. Chacun des questionnaires peut être ajusté sur-mesure pour répondre aux segmentations et besoins utiles pour l'entreprise, et pour la population concernée, managers, managés, hommes, femmes, secteurs, ancienneté ...

Une méthodologie allant de l'analyse des besoins au plan d'action : Benten Do Institute vous propose une démarche globale sur-mesure, participative et co-constructive, avec la prise en compte de l'ensemble des indicateurs des dimensions observables, une approche quantitative et qualitative et des solutions adaptées à chaque situation, allant de la formation, au coaching, au digital et aux applications connectées.

Nos 3 outils de pointe :



Evaluer la **Qualité de Vie au Travail**



Evaluer la **Qualité du Leadership**



Evaluer la **Qualité de l'engagement**



## Evaluer la **Qualité de Vie au Travail**

- Evaluer la Qualité de Vie au Travail est aujourd'hui un indicateur clé qui fait la différence dans la compétitivité et l'attractivité des entreprises.
- Questionnaire validé sur le plan psychométrique par le laboratoire de psychologie sociale de l'université Paris V.
- Cartographies d'analyses et identification des pistes de ressources et de vigilances qui permettent d'élaborer des plans d'actions sur mesure.
- Segmentations possibles à la demande et sur mesure.
- Différentes versions disponibles selon les populations WellScan managers, employés, leaders, professions libérales.
- Le questionnaire propose 120 questions étalonnées sur 5 dimensions et 18 facteurs.
- Version disponible en anglais

### FACTEURS

#### PHYSIQUES ET SANTÉ GLOBALE PERÇUE

Niveaux d'adaptation :  
physique au stress  
d'énergie et de récupération  
de santé globale perçue

#### COGNITIFS ET ÉMOTIONNELS

Niveaux d'adaptation :  
cognitive au stress  
émotionnelle au stress  
Sens, valeurs et niveau d'engagement au travail  
Niveau de satisfaction professionnelle  
Niveau d'épanouissement au travail

#### RELATIONNELS

Niveaux d'adaptation:  
physique au stress  
d'énergie et de récupération  
de santé globale perçue

#### RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET À LA GESTION DU TEMPS

Ergonomie et environnement du poste  
Moyens et conditions de travail  
Gestion du temps et charge de travail  
Equilibre entre vie professionnelle  
et vie personnelle

#### MANAGÉRIAUX ET ORGANISATIONNELS

Organisation du travail et définition des rôles  
Qualité managériale  
Perspectives de développement professionnel  
Evolutions et conduite du changement



#### OBJECTIFS

- Etablir un baromètre Qualité de Vie au Travail d'une entreprise, d'une organisation ou d'une équipe.
- Disposer de données et d'indicateurs objectifs sur la performance sociale et le capital immatériel d'une entreprise.
- Analyser et mesurer le progrès de la performance managériale
- Se conformer à la réglementation en terme de DU et de RPS pour se prémunir de lourdes sanctions financières
- Limiter les conséquences de l'engagement de la responsabilité pénale du dirigeant en matière de santé au travail.

#### CIBLE

- Démarche RH d'une entreprise > Accompagnement des collaborateurs
- Démarche Marque employeur > Attractivité de la Marque
- Démarche de Performance managériale > Formation au management

#### QUESTIONNAIRE

- 120 questions en ligne - 15 à 20 minutes de passation

#### CONFIDENTIALITÉ

- Résultats anonymes - Serveur distant
- Entrée dans le questionnaire par mot de passe sécurisé

- Evaluation de la qualité du Leadership positif, indicateur clé pour améliorer la qualité de la performance, de la motivation, la cohésion et l'engagement des équipes professionnelles.
- Le questionnaire WellLead bénéficie d'un partenariat de recherche avec le laboratoire de psychologie sociale de l'Université Paris et d'une approche d'évaluation psychométrique scientifique.
- Cartographies d'analyse des 4 grandes zones de Leadership positif et du delta de perception entre un manager et son/ses, collaborateur(s).
- Segmentations possibles à la demande et sur-mesure.
- Différentes versions disponibles selon les populations : manager / managé / manager-managé.
- Le questionnaire propose 40 items répartis sur 4 dimensions : Equipe, Valeurs, Objectif, Vision
- Version disponible en anglais.

## FACTEURS DU LEADERSHIP POSITIF

### COHÉSION D'ÉQUIPE

Communication  
Soutien  
Valorisation  
Ecoute  
Epanouissement  
Positivité  
Estime  
Créativité

### OBJECTIF PARTAGÉ

Accord  
Implication  
Collaboration  
Moyens

### VALEURS PARTAGÉES

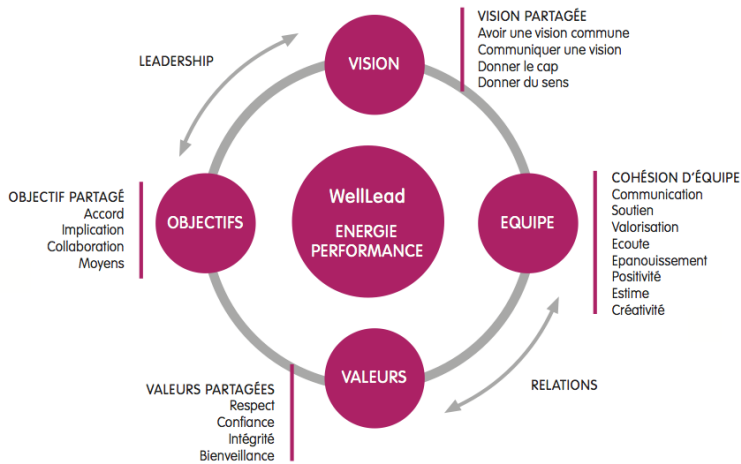
Respect  
Confiance  
Intégrité  
Bienveillance

### VISION PARTAGÉE

Avoir une vision commune  
Communiquer une vision  
Donner le cap  
Donner du sens



Evaluer la **Qualité du Leadership**



**OBJECTIFS**

- WellLead est le premier outil expert d'évaluation du Leadership positif.
- Disposer de données et d'indicateurs objectifs sur la performance et la communication du manager avec son/ses équipes.
- Analyser et mesurer le delta de perception des items entre le manager et son équipe.
- Clarifier les zones de divergence et de convergence.
- Améliorer, par une analyse objective et une réflexion opérationnelle, les compétences managériales et la qualité relationnelle, indispensables vecteurs de cohésion et de performance sociale.
- Ne pas stigmatiser le manager et analyser dans un même temps les zones ressources et de vigilance des équipes vis-à-vis du leadership.

**CIBLE**

- Démarche RH - performance des équipes et amélioration de la qualité managériale.
- Démarche d'attractivité et de gestion des talents.
- Démarche de performance managériale et d'engagement des collaborateurs.

**QUESTIONNAIRE**

- 40 questions en ligne - 10 à 15 minutes de passation.

**CONFIDENTIALITÉ**

- Entrée dans le questionnaire par mot de passe.
- Résultats communiqués dans le respect du souhait des personnes et du public concerné.
- Déontologie du consultant certifié.

- Evaluation de la qualité de l'engagement des collaborateurs afin de situer les zones de ressources et de vigilances de l'organisation ou des équipes.
- Le questionnaire WellForce bénéficie d'un partenariat de recherche avec le laboratoire de psychologie sociale de l'université Paris Descartes et d'une approche d'évaluation psychométrique.
- Cartographie de synthèse des zones de performance optimales et des zones à risque de sur-engagement et de sous-engagement des collaborateurs.
- Segmentations possibles à la demande et sur-mesure.
- Différentes analyses possibles, managers, managés, équipes, secteurs...
- Le temps de passation du questionnaire en ligne est d'une quinzaine de minutes
- Les résultats détaillent la répartition des effectifs en :
  - deux zones de sous-engagement sources possibles de démotivation et de présentisme
  - deux zones de performance optimale, sources de qualité de vie au travail ,
  - et deux zones de sur-engagement sources possibles de burnout.

## FACTEUR DE LA QUALITÉ DE L'ENGAGEMENT

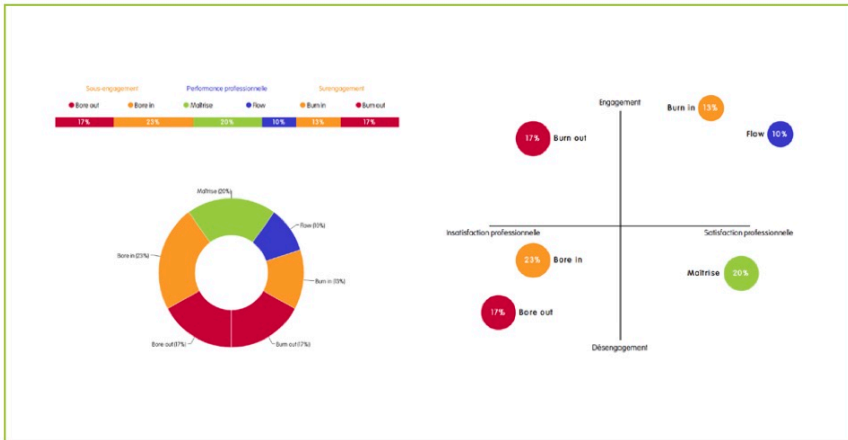
Index d'engagement des collaborateurs, de réparation et de performance optimale.

Evaluation des zones de « maîtrise professionnelle » et de « Flow » où la personne ou l'équipe est dans sa performance optimale.

Evaluation des risques de sur-engagement léger ou « burnin » et de sur-engagement dépassé ou « burnout ».

Evaluation des risques de sous-engagement léger ou « bore in » et de sous-engagement dépassé ou « bore out ».

# LEADERSHIP POSITIF



## OBJECTIFS

- WellForce est le premier outil expert d'évaluation de l'engagement des collaborateurs sur un continuum allant du désengagement, à la performance optimale ou sur-engagement des collaborateurs.
- Disposer des indicateurs objectifs sur l'engagement, la performance professionnelle et les risques liés au sur-engagement et sous-engagement.
- Analyser et mesurer les zones ressources de l'organisation et des équipes.
- Améliorer par une réflexion objective et des indicateurs clés la performance globale de l'entreprise en prenant les bonnes décisions.
- Disposer d'une cartographie et index sur un continuum de l'engagement professionnel.

## CIBLE

- Démarche RH - performance des équipes et amélioration de la qualité managériale.
- Démarche d'attractivité et de gestion des talents.
- Démarche de performance managériale et d'engagement des collaborateurs.

## CONFIDENTIALITÉ

- Entrée dans le questionnaire par mot de passe.
- Résultats communiqués dans le respect du souhait des personnes et du public concerné.
- Déontologie du consultant certifié.

Pour accompagner des équipes matures qui vivent des moments difficiles, qu'ils soient d'ordre structurel ou conjoncturel nous vous proposons les outils d'accompagnement de l'Element Humain®.

Ils permettent en toute bienveillance et ouverture de revisiter le mode de fonctionnement actuel d'une équipe et le rendre plus fonctionnel et opérant car plus respectueux des besoins et de la place de chacun.

## LES CHAMPS D'APPLICATION :

- La connaissance de soi
- Une Meilleure compatibilité de rôles dans une équipe
- Renforcer l'intelligence Collective
- Accompagner le développement de l'Intelligence Emotionnelle
- Renforcer la performance d'une équipe
- Développer durablement l'agilité relationnelle des collaborateurs

La méthode Element Humain® fut élaborée par Will Schutz, Ph.D., ( 1925-2002 ) l'un des plus grands psychologues des organisations aux Etats Unis.

La théorie FIRO® de l'Element Humain - Fundamental Interpersonal Relations Orientation ( Orientation Fondamentale des Relations Interpersonnelles ) est une approche très utilisée dans les pays anglo-saxons pour mieux comprendre les relations interpersonnelles.

Accrédités Element Humain®, nous sommes habilités à distribuer et débriefer les tests officiels.

Cette approche est adaptée pour accompagner tous type de collaborateurs : assistantes, commerciaux, managers, managers de managers, CoDir, etc...

Ces tests se font en présentiel contrairement à tous les autres.

Nous mettons à votre disposition 4 Tests permettant à chaque collaborateur de développer une meilleure connaissance de soi et des autres indispensable pour mobiliser tous les talents et la performance collective dans une organisation.

# CONNAISSANCE DE SOI COHESION D'EQUIPE PERFORMANCE COLLECTIVE



## UN TEST DE PERSONNALITE INNOVANT ET FIABLE POUR

- Mieux se connaître
- Mieux communiquer
- Gérer son stress
- Prévenir et gérer les conflits
- Renforcer la performance d'une équipe
- Favoriser la cohésion d'équipe

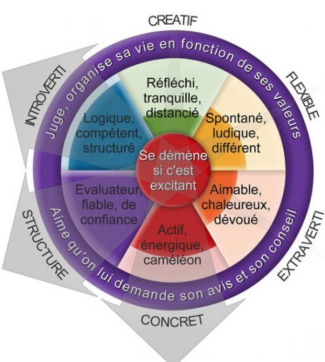
Le modèle ComColors est le modèle de personnalité le plus récent (créé en 2005). Sa validation psychométrique est supérieure à celle du MBTI. C'est le premier à intégrer en une même approche les travaux de Jung (les 3 axes) et les 6 types de personnalité identifiés par Paul Ware et John Holland.

C'est un outil de communication, et un modèle de découverte et de compréhension de sa propre personnalité et de la personnalité des autres. La compréhension des personnalités donne des clés pour développer des stratégies de communication adaptées, réagir de manière appropriée aux sollicitations de son entourage, construire dans le court terme des relations constructives et efficaces, réaliser des ventes durables..

## UN OUTIL DIGITAL

Un test en ligne permet au participant d'établir son profil provisoire. Celui-ci sera ensuite validé, ou modifié, durant un débriefing téléphonique ou présentiel avec le coach. Il donnera lieu à un rapport de personnalité d'une vingtaine de pages.

Une application sur mobile permet à chacun de retrouver son profil complet à tout moment, d'accéder à des vidéos de présentation des différents types de personnalité, de bénéficier de conseils en lien avec son type de personnalité, et d'un outil pour identifier le type de son interlocuteur ainsi que la manière de communiquer efficacement avec lui.



CONNAISSANCE DE SOI  
COHESION D'EQUIPE  
PERFORMANCE  
COLLECTIVE

- 1 mieux se connaître
- 2 mieux communiquer
- 3 prévenir et gérer les conflits
- 4 favoriser la cohésion d'équipe et initier une culture commune

## UN MODÈLE INNOVANT DANS SON CONTENU ET SA PEDAGOGIE

Le modèle ComColors est le modèle de personnalité le plus récent (créé en 2005). Sa validation psychométrique est supérieure à celle du MBTI. C'est le premier à intégrer en une même approche les travaux de Jung (les 3 axes) et les 6 types de personnalité identifiés par Paul Ware et John Holland. C'est un outil de communication, et un modèle de découverte et de compréhension de sa propre personnalité et de la personnalité des autres.

La compréhension des personnalités donne des clés pour développer des stratégies de communication adaptées, réagir de manière appropriée aux sollicitations de son entourage, construire dans le court terme des relations constructives et efficaces, réaliser des ventes durables..

### Un Outil Digital

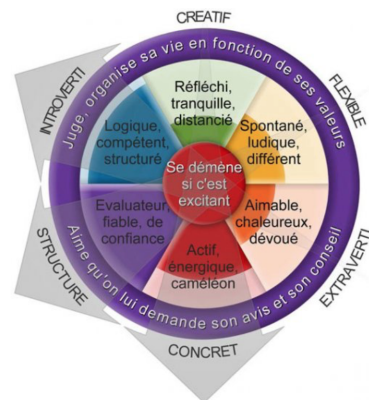
Un test en ligne permet au participant d'établir son profil provisoire. celui-ci sera ensuite validé, ou modifié, durant la formation présentielle, grâce au coaching du formateur. Cela permet aux participants de mieux intégrer les principes du modèle... puisqu'il parle d'eux !

La session présentielle est également animée par des quizz, des questionnaires de Feed-back entre participants, grâce à l'application téléchargeable sur tout smartphone.

En option, en préalable à la session présentielle, les stagiaires accèdent à un **e-learning** qui leur permet de se familiariser avec les types de personnalités et les différentes interactions entre eux. Cela permet au formateur de se consacrer à la pratique en mode coaching lors de la formation présentielle.

Le E-learning ComColors a reçu en 2012 le grand prix du jury au E-learning excellence Awards.

Après la formation, les participants conservent l'accès à l'**application** où ils retrouvent leur bilan complet, des extraits du E-learning, ainsi que des conseils quotidiens pour maintenir leur motivation, mener leurs entretiens professionnels avec des personnalités de type différent, etc..



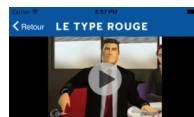
Digital Session : E-learning + test en ligne



Training Session : présentiel augmenté (App)



Mobile Session : Conseils personnalisés via l'App



**Qualités :** Actif, énergique, caméléon  
**Environnement favorable :** Selon l'opportunité  
**Perception et communication :** Agé  
**Motivation :** Besoin d'être important en relevant des défis  
**Comportement conditionnel :** Doit trouver une solution... et vite  
**Comportement conflictuel :** Espère, fait beaucoup de bruit



Le modèle ComColors est basé sur 6 types de personnalité et 3 axes. Nous possédons en nous chacun de ces types avec un niveau d'énergie différent selon notre profil.



3 liens pour découvrir:

Le dispositif: <https://youtu.be/yXsYA-Sp-Qw>

Le modèle: [https://youtu.be/zJ6f7O\\_-zec](https://youtu.be/zJ6f7O_-zec)

L'usage de l'App en présentiel: <https://youtu.be/HqDPvnxTKV4>



La plupart de nos tests sont paramétrables et vous pourrez y intégrer des données spécifiques à votre organisation et à vos besoins en terme d'analyse. Nous pouvons par exemple cartographier des populations cible en spécifiant des indicateurs comme l'âge, le sexe, les fonctions, les métiers... etc...

Il peuvent être délivrés en français et/ou en anglais.

Pour mener à bien ce type d'action - en dehors d'un recrutement ou d'un assessment - et en retirer le meilleur ROI, nous vous préconisons :

- D'associer en amont les collaborateurs concernés et valoriser cette démarche dans une dynamique d'amélioration continue
- De capitaliser sur les tests et d'engager des actions d'amélioration sur les axes identifiés comme insuffisants. Nous pourrions vous accompagner dans la construction/adaptation de votre plan de Formation, la mise en place de coaching, de tutorat...
- De consulter les parties prenantes pour identifier et sélectionner les axes d'accompagnement ( thèmes de formation, coaching, tutorat ... )
- De vous engager sur la transparence et le partage des résultats
- De renouveler les tests périodiquement afin de vous assurer que les mesures d'amélioration prises ont eu les effets souhaités, et éventuellement effectuer les adaptations nécessaires



Pour vous faire gagner du temps et simplifier les démarches, nous vous proposons 3 dispositifs distincts qui correspondent au choix de vos solutions sous la forme de 3 « packs » forfaitaires.



**Pack Système** : Audit avec interviews des collaborateurs/Service + diagnostic de la problématique + choix des Tests adaptés à la problématique identifiée + animer des ateliers pour associer les collaborateurs concernés + analyse et partage des résultats auprès du donneur d'ordre + débriefing collectifs/individuels auprès des collaborateurs concernés + note de synthèse écrite + préconisation d'un Plan de Formation ou Plan d'Action Coaching.



**Pack Opérationnel** : Temps de réunion pour comprendre vos enjeux et vos besoins face à votre problématique + choix et mise à disposition des Tests + analyse des résultats et débriefing auprès des acteurs clés en présence des collaborateurs + préconisation d'un Plan de Formation ou Plan d'Action Coaching.



**Pack Focus** : Couvrir un besoin immédiat et à court terme comme l'analyse d'un profil pour un recrutement, intervenir dans le cadre d'un assessment, le suivi d'un coaching ou d'une formation, l'analyse des compétences managériales d'une équipe... Mise à disposition de Tests - analyse des données et débriefing du test auprès de la population cible.

L'investissement consacré à la mise en place de ces dispositifs est fonction de la complexité de votre projet et de la volumétrie identifiée. Nous fonctionnons sous la forme de forfait budgétaire afin de vous simplifier les démarches contractuelles et être garant de la maîtrise des coûts.

A titre indicatif, le débriefing individuel d'un test par un coach est de 300€/H/HT.

La préparation de ce débriefing ne donne pas lieu à facturation supplémentaire.

Informations non contractuelles



EN SAVOIR PLUS

---

NOTRE APPROCHE VOUS INTÉRESSE ?

VOUS SOUHAITERIEZ EN SAVOIR PLUS SUR NOS  
PROPOSITIONS D'ACTION OU SUR NOUS ?

NOUS NOUS FERONS UN PLAISIR DE VOUS ADRESSER  
NOTRE CATALOGUE D'INTERVENTIONS "DESIGNERS  
D'APPRENTISSAGES"

[INFO@JEANFRANCOISGRANADEL.COM](mailto:INFO@JEANFRANCOISGRANADEL.COM)

