

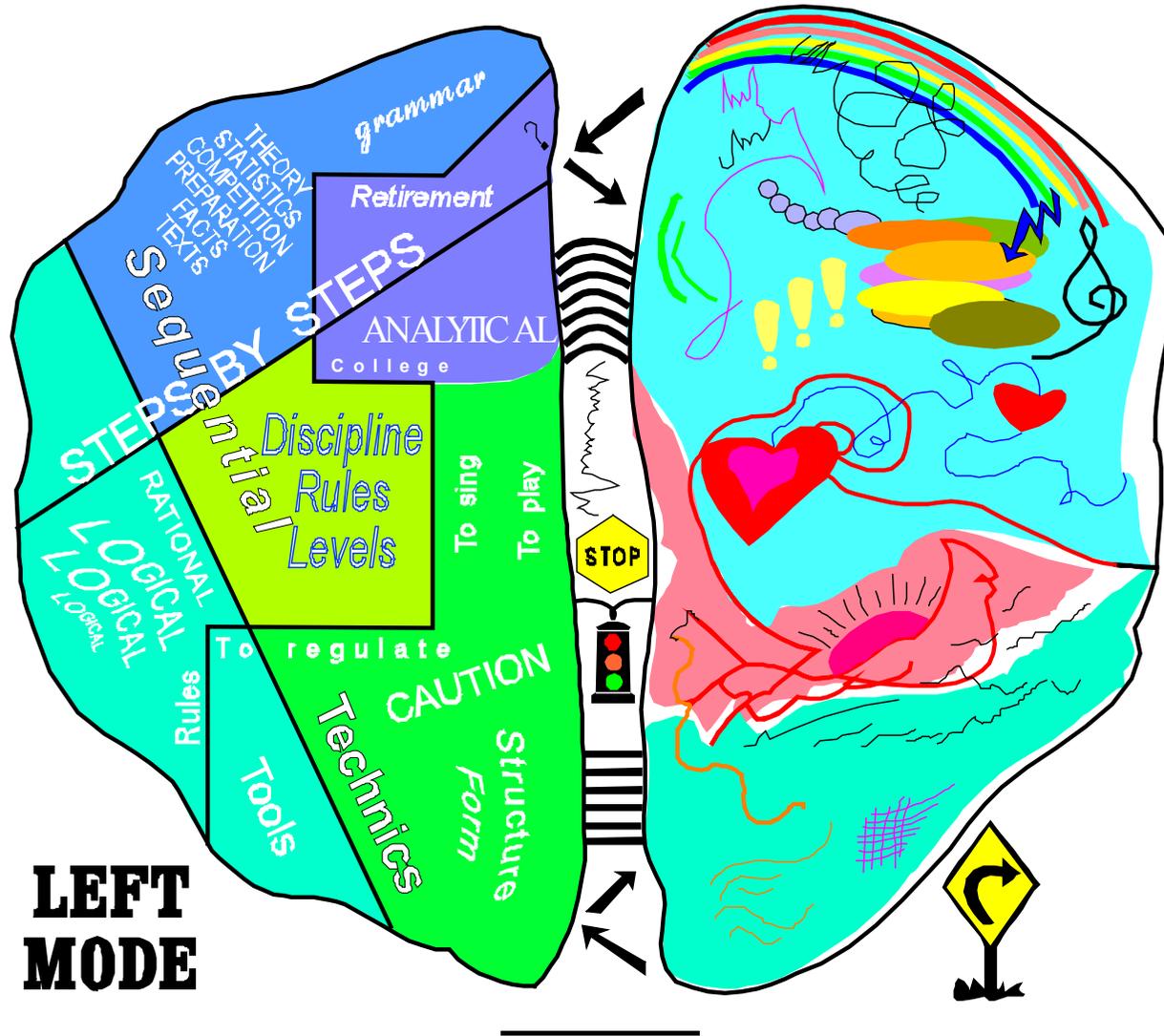
Présentation du profil HERRMANN

- Représentation du fonctionnement mental
- Mise en œuvre dans l'entreprise
- La constitution d'équipes et le profil d'équipe
- Exemples
- Éléments sur la physiologie du cerveau

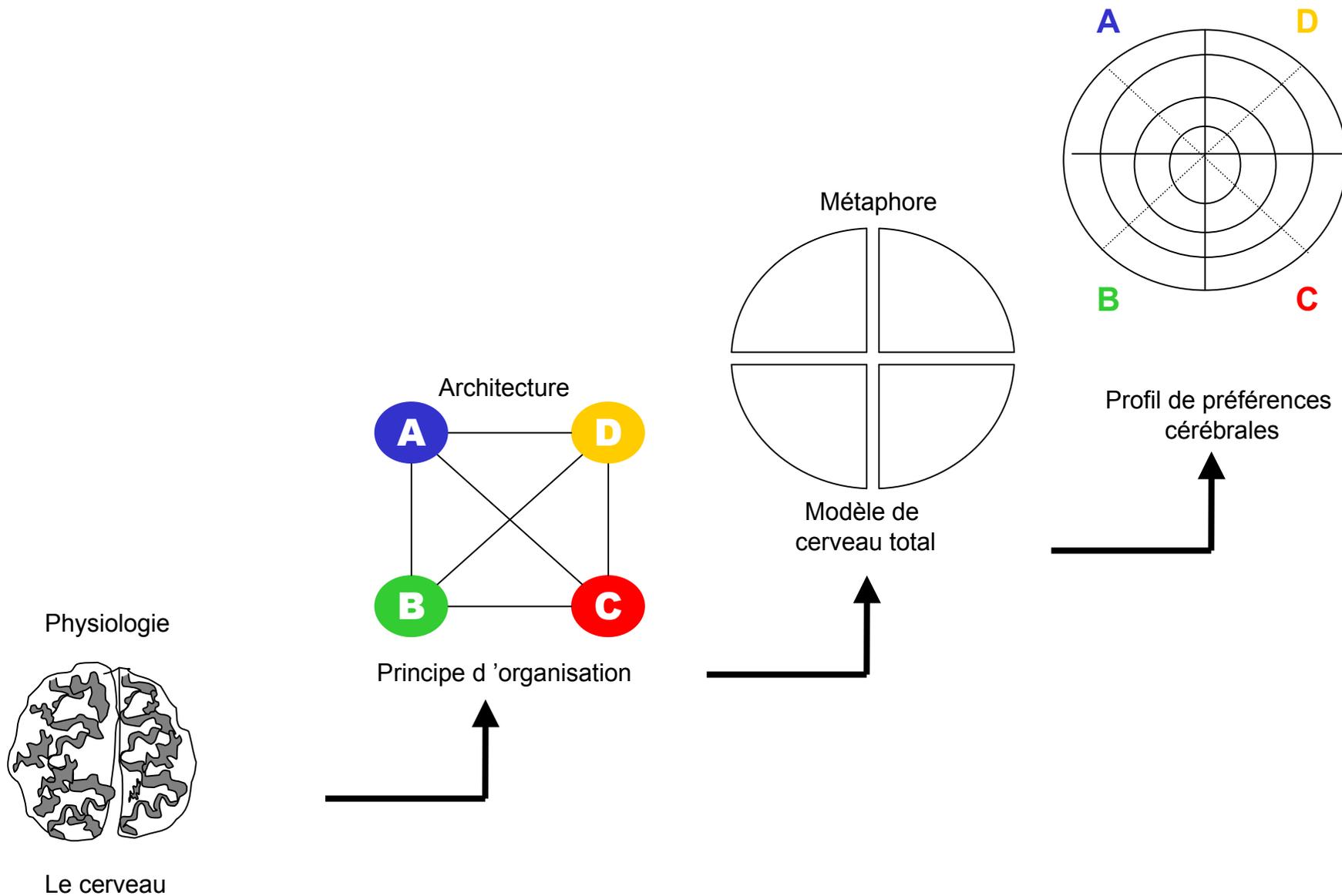
Caractérisation

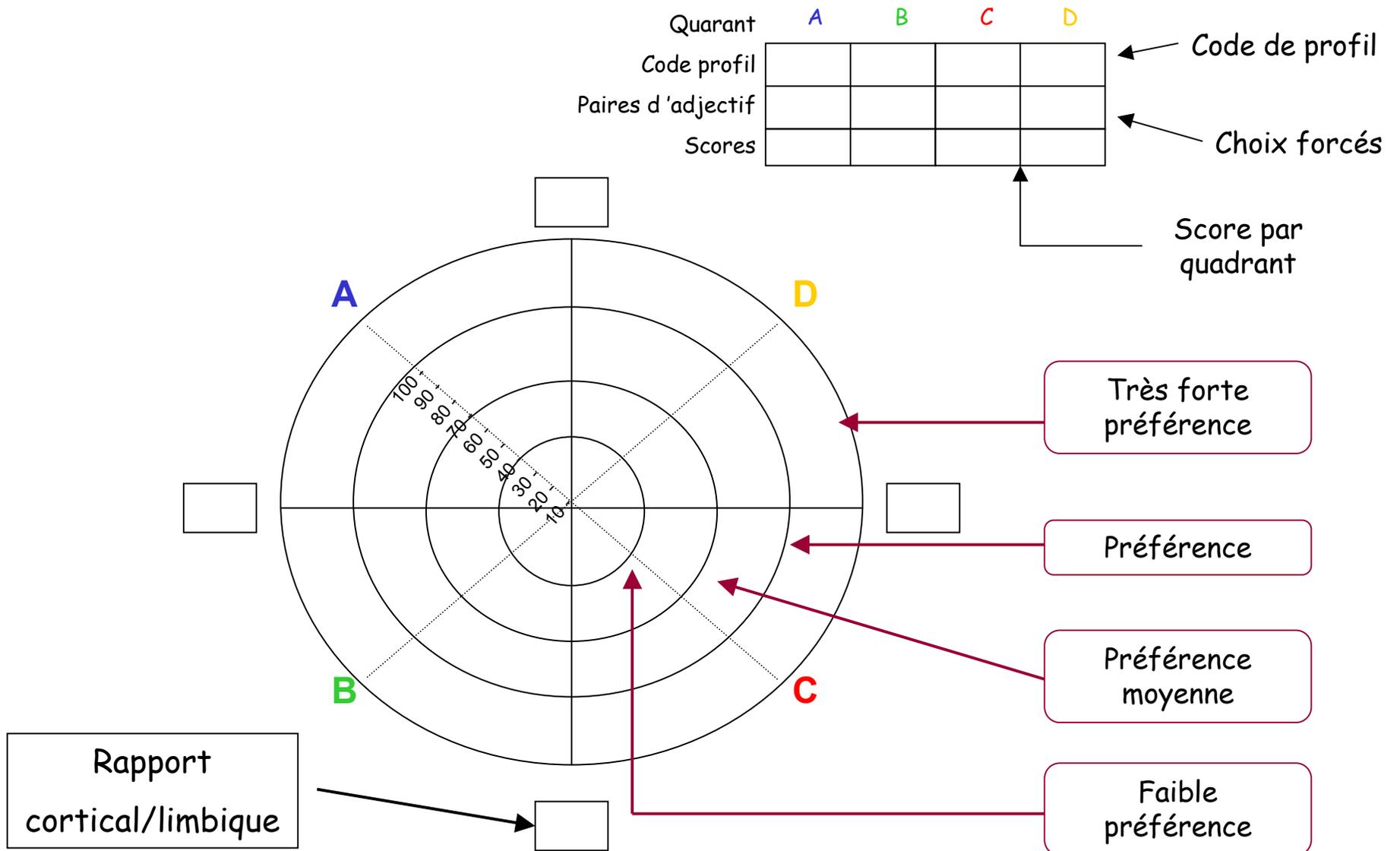
- Systémique
- Permettant d'affecter chaque membre de son équipe (et soi-même) aux fonctions du projet les plus adaptées à ses préférences
- En auto évaluation
- Validé sur plus de 1,5 million de personnes dans le monde
- Permettant d'identifier les « zones de préférence » et les zones de progrès

La représentation du cerveau

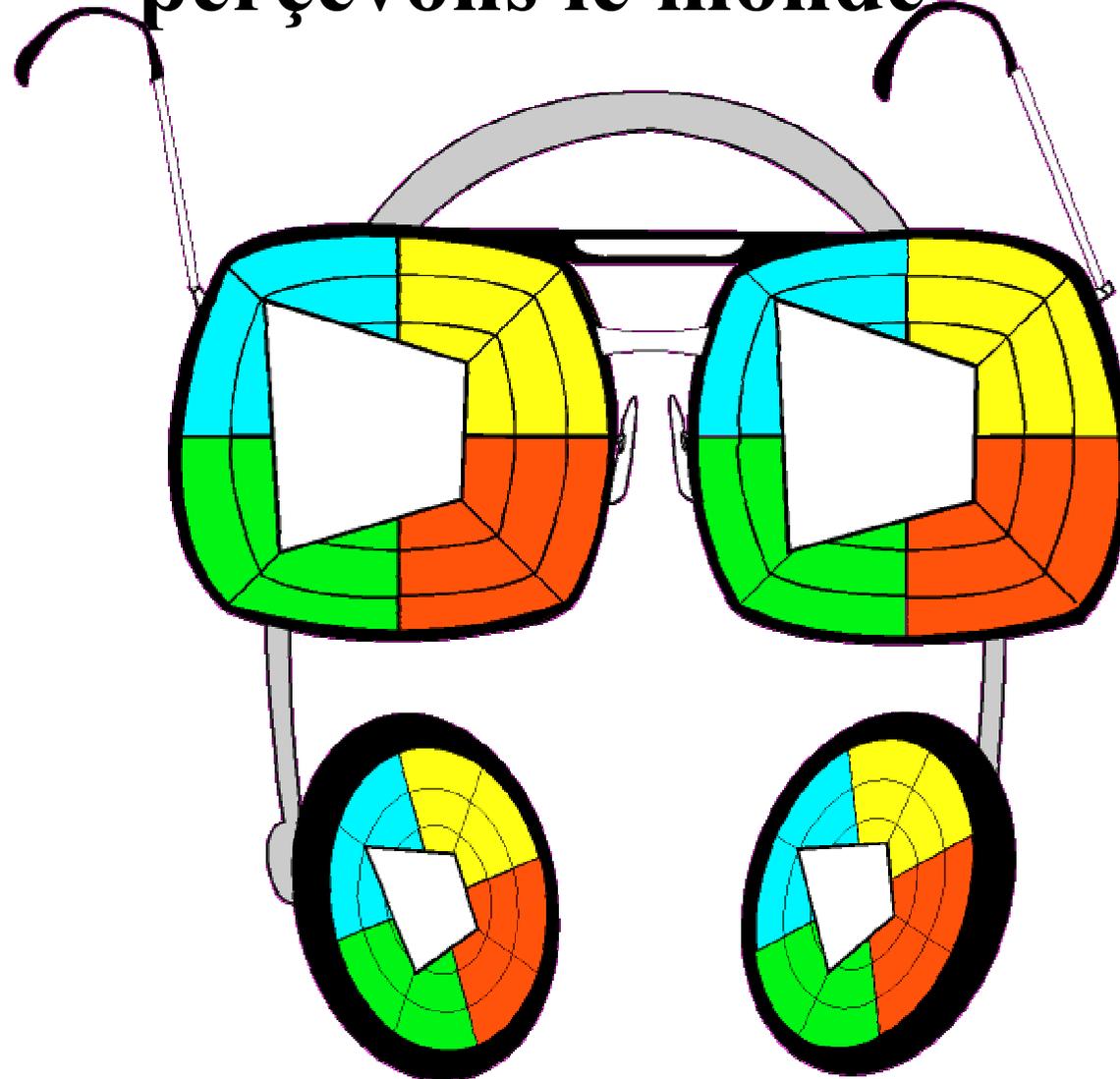


De la physiologie du cerveau au modèle des préférences cérébrales

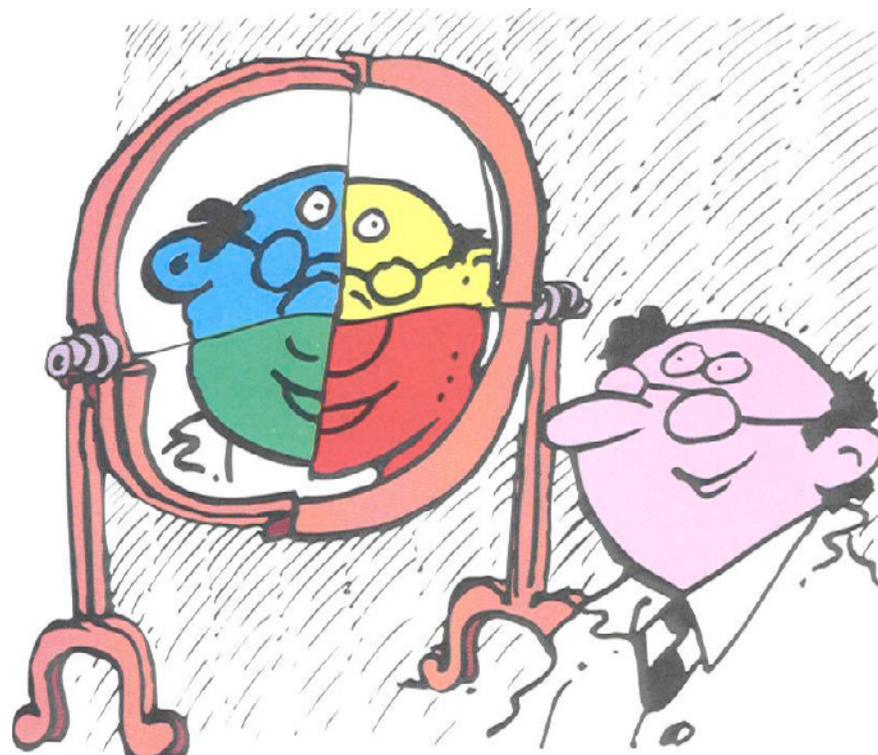




**Nos préférences cérébrales agissent tel
un filtre à travers lequel nous
perçevons le monde**



Mieux se connaître, mieux travailler avec les autres





Latéralisation cérébrale



Préférences



Intérêt



Motivation



Compétence

FAIBLE

FORTE



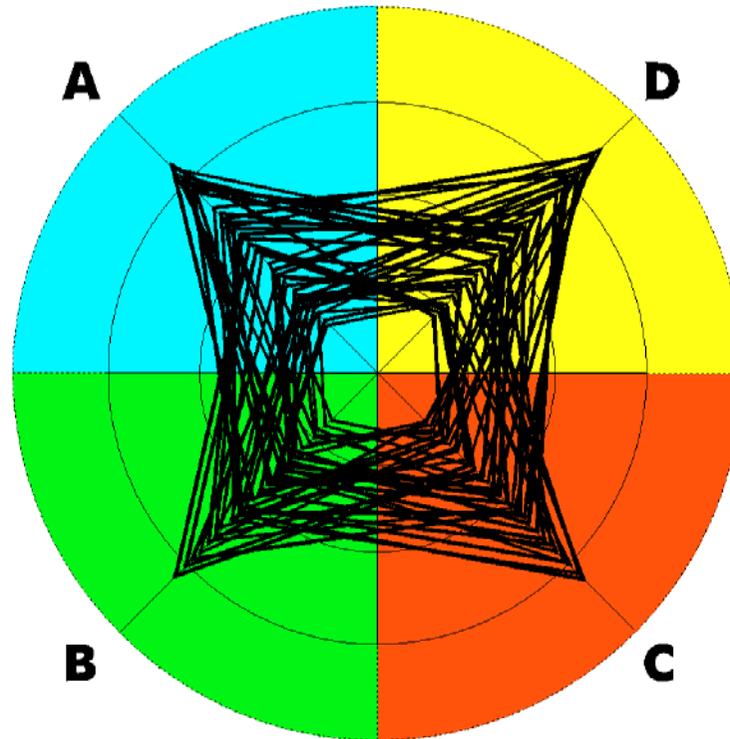
basse



élevée



Vu dans son ensemble



**le monde est un
cerveau total composite**





LANGAGES DU CERVEAU

A Pourquo!	D Quoi
Equipe	
B Comment	C Qui

A Savoir Comprendre

Des Connaissances Générales
« savoir comprendre »
analyser, résoudre des problèmes

D Savoir Anticiper

Des savoir faire cognitifs
Coopérations intellectuelles liée
à la prise de décision, l'invention,
l'induction, l'abstraction

**La compétence : un système
combinatoire de ressources**

Des Connaissances procédurales
des savoirs faire opérationnels
« Comment faire pour »
Procédures, méthodes et
instruments maîtrisés
Savoir opérer, savoir procéder

B Savoir Faire

Savoirs faire relationnels
savoir coopérer efficacement avec
autrui
Ecoute, travail en équipe, en réseau.

Savoir Etre C

MODE OPERATOIRE

A Cortical Gauche

INTELLECTUEL
QUANTITATIF
TECHNIQUE
DUR

Intérêts particuliers

Performance
Efficacité
Fonction
Valeur

Cortical Droit **D**

VISIONNAIRE
GOUT DU RISQUE
OUVERT
DETENDU

Exploration
Stratégie
Concept
Amusant

TENDU
MINUTIEUX
CALCULATEUR
CONVENTIONNEL

B Limbique Gauche

Qualité
Sécurité
Fiabilité
Opérationnel

Amour
Charité
Communication
Contact humain

DOUX
AMICAL
MUSICIEN
SERVIABLE

Limbique Droit **C**

Les 4 différentes personnalités

A.

« profil ANALYSE »



- mots clés : raison et logique
- forte présence de l'esprit critique
- valorisent les faits et les chiffres
- se vivent comme réalistes
- valeurs fortes : rigueur, performance, rentabilité, objectivité, sérieux
- se méfient des concepts non éprouvés, des sentiments, des états de faits

« profil INNOVATION »



- mots clés : imagination et risque
- forte présence de l'esprit créatif
- valorisent les idées et les stratégies
- se vivent comme idéalistes
- valeurs fortes : diversité, flexibilité, nouveauté, fantaisie, subjectivité
- se méfient des analyses froides, des sentiments, des états de faits

« profil ORGANISE »



- mots clés : ordre et précision
- forte présence de l'esprit pratique
- valorisent règles, méthodes, procédures
- se vivent comme pragmatiques
- valeurs fortes : concrétisation, fiabilité, productivité, à l'heure, discipline
- se méfient des concepts non éprouvés, des froides analyses, des sentiments

« profil SENSITIF »



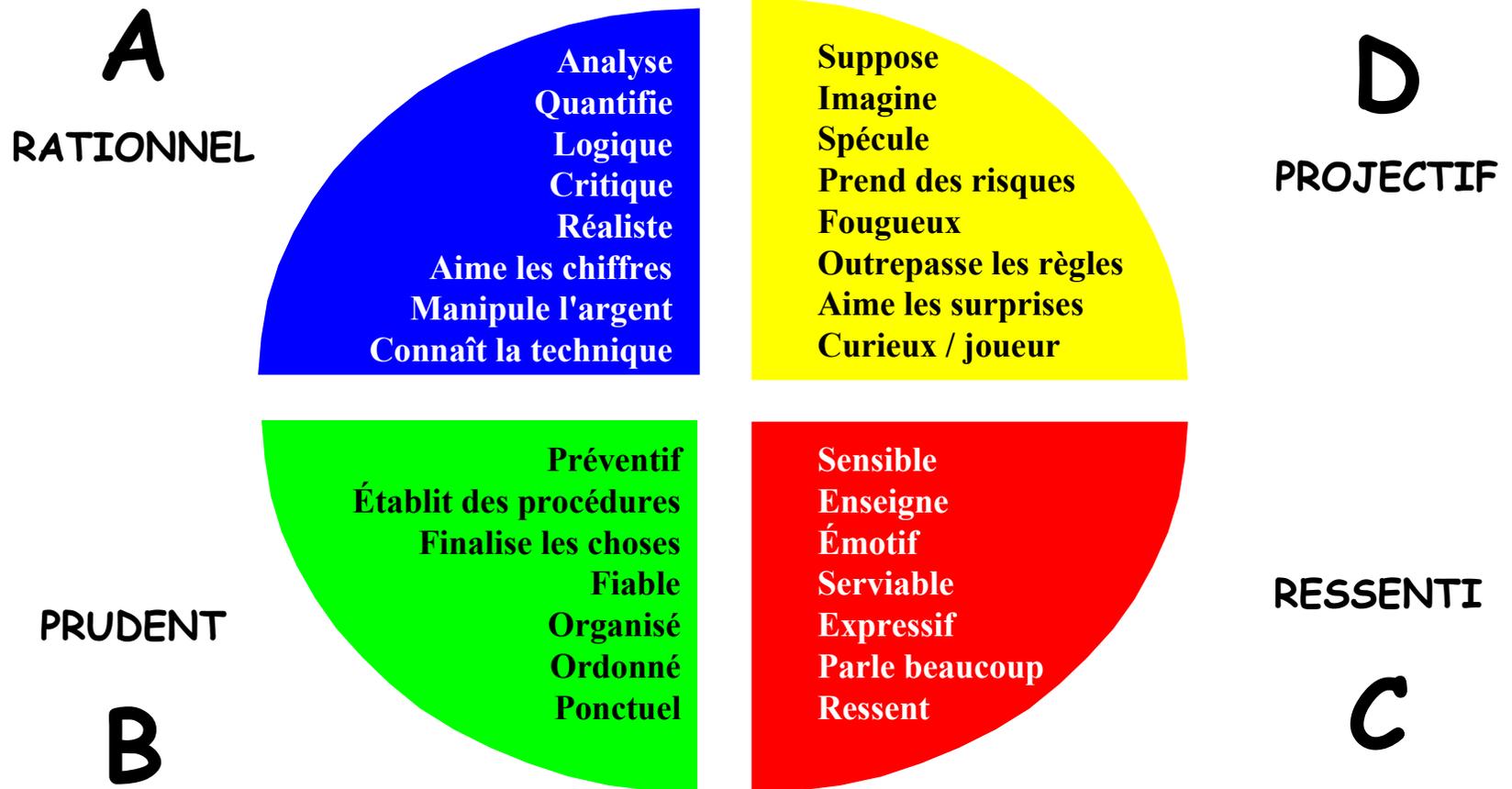
- mots clés : humain et sensible
- forte présence de l'esprit d'aide
- valorisent contacts et échanges
- se vivent comme humanistes
- valeurs fortes : amour, charité, partage, convivialité, qualité relationnelle
- se méfient des concepts non éprouvés, des froides analyses, des états de faits

B.

C.

D.

Les attitudes de référence



A néglige

Les sentiments

Les solutions alternatives

D néglige

La pratique

Les détails

Les idées nouvelles

Le cadre général

B néglige

Les faits

La logique

C néglige

Le modèle Herrmann

A

En matière de :

- Budget
- Analyse

D

En matière de :

- Anticipation
- Innovation

**Les missions
de l'équipe**

En matière de :

- Organisation
- Coordination

B

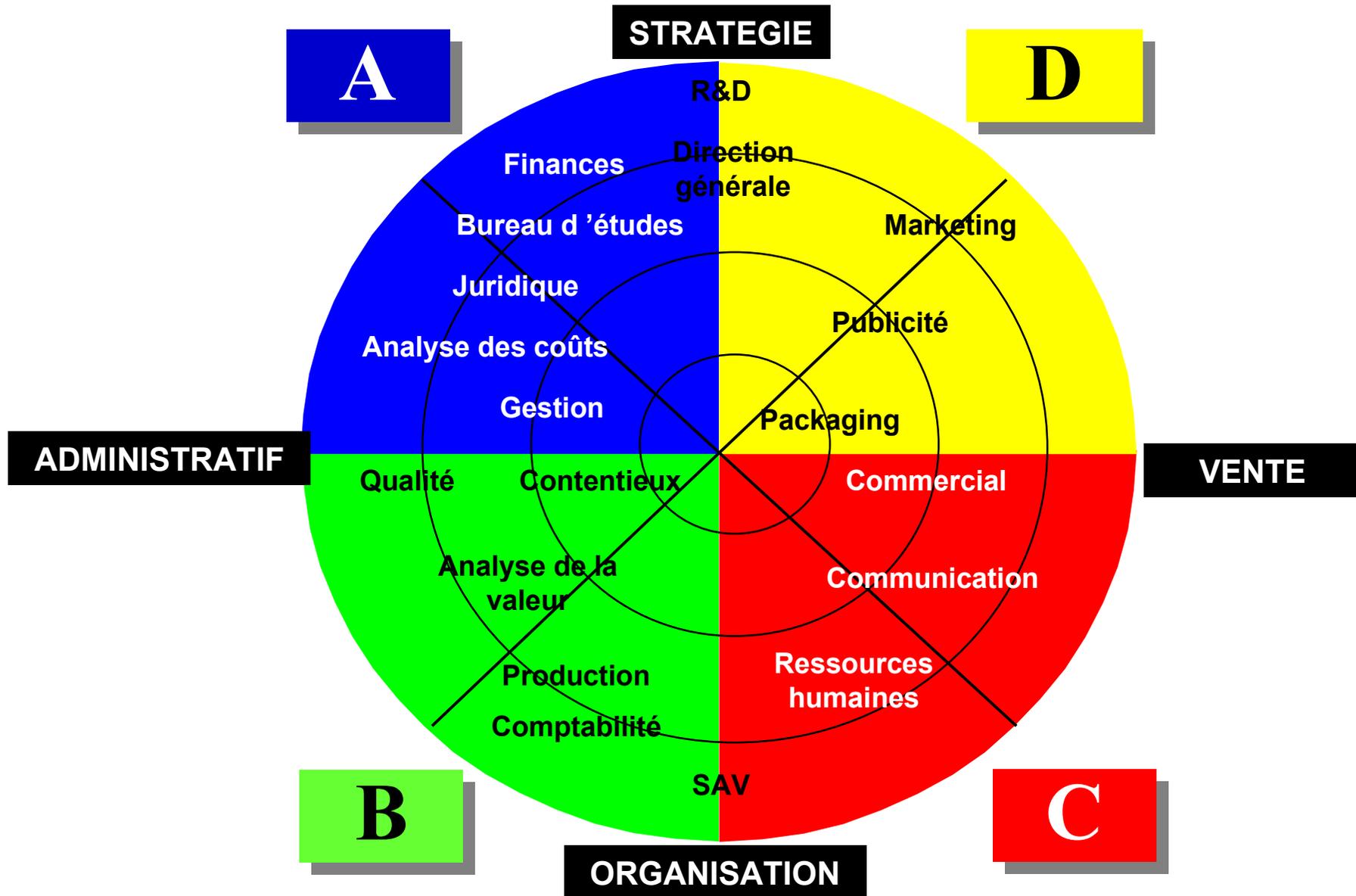
En matière de :

- Animation
- Communication

C



Dans l'entreprise



Il n'y a pas de bon ou de mauvais profils de préférences cérébrales.

Il y a des profils différents qui ont des répercussions sur nos comportements et nos relations inter-personnelles

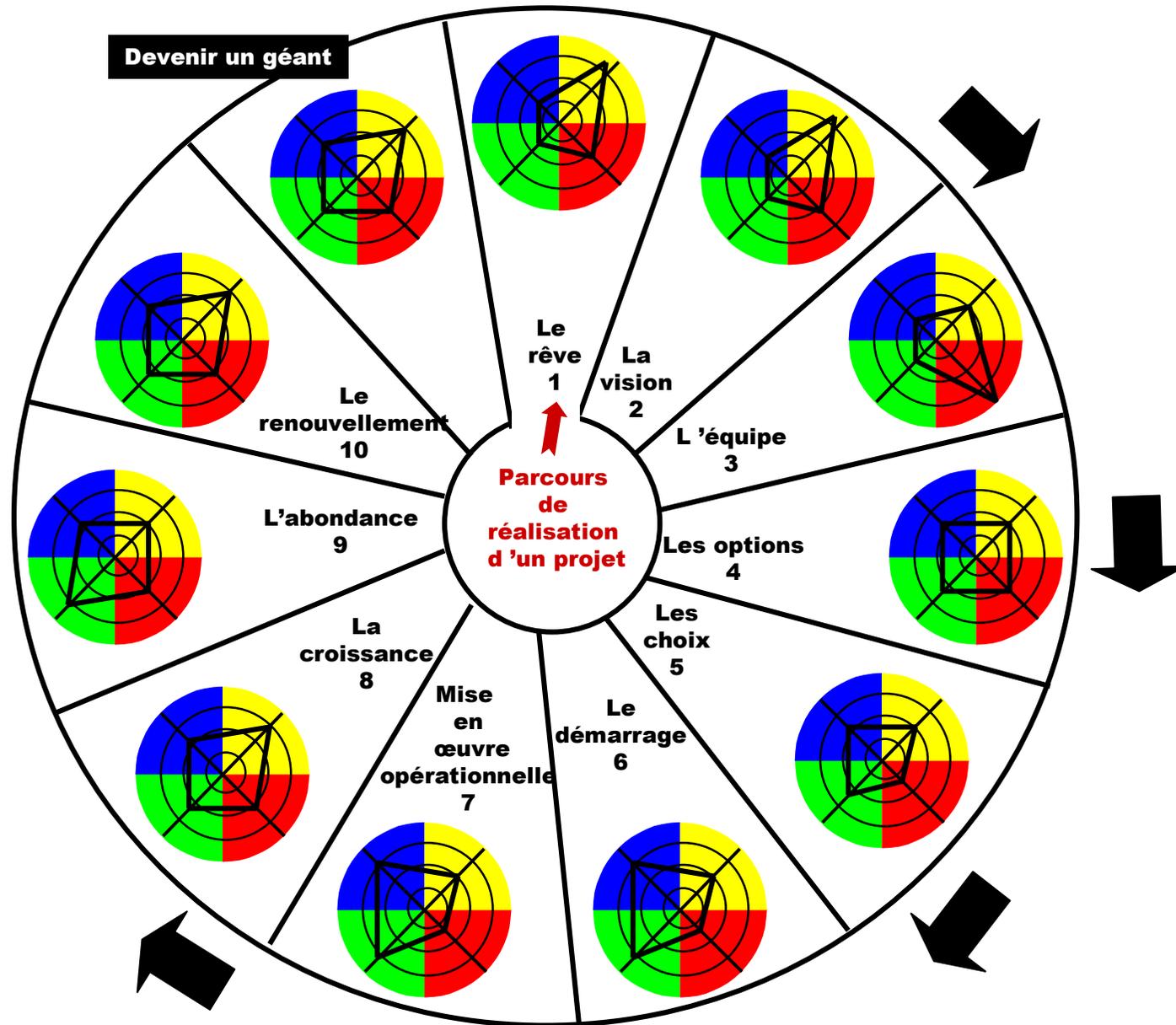
Les bonnes personnes aux bonnes places :

une équipe qui gagne est une équipe qui fonctionne à cerveau total

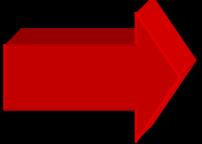
A chaque phase du projet ses dominantes de comportement

- Identifier des opportunités
- Réunir une équipe
- Faire des choix
- Mettre en œuvre
- Rationaliser pour croître
- Recommencer

Profils pro-forma tout au long du parcours nécessaire à la réalisation d'un projet



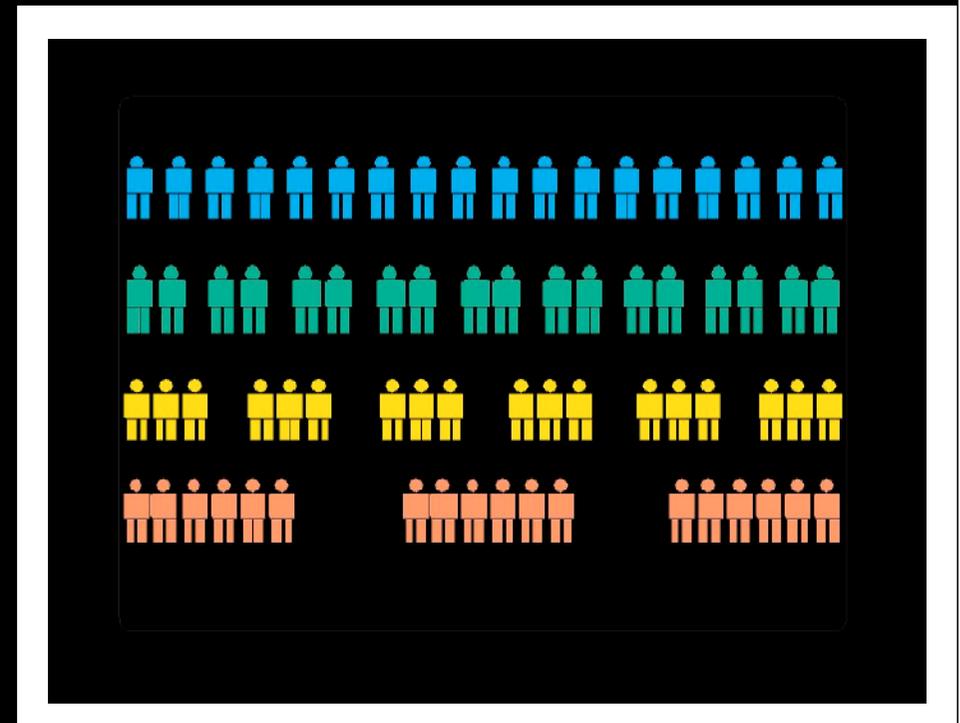
Les outils de la constitution d'équipe

 **Le profil individuel**

 **Le modèle Herrmann**

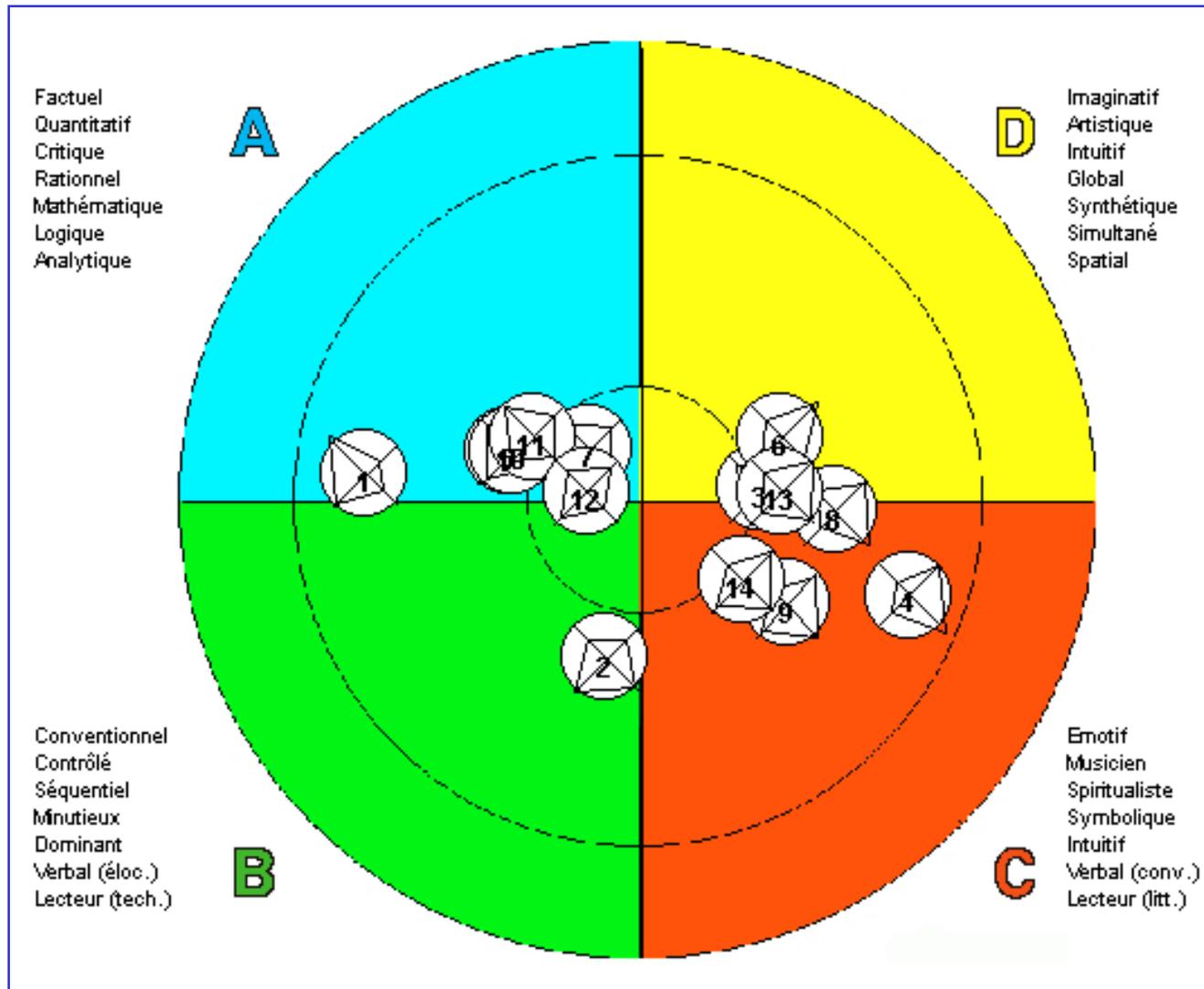
 **Le profil d'équipe**

 **Le continuum**

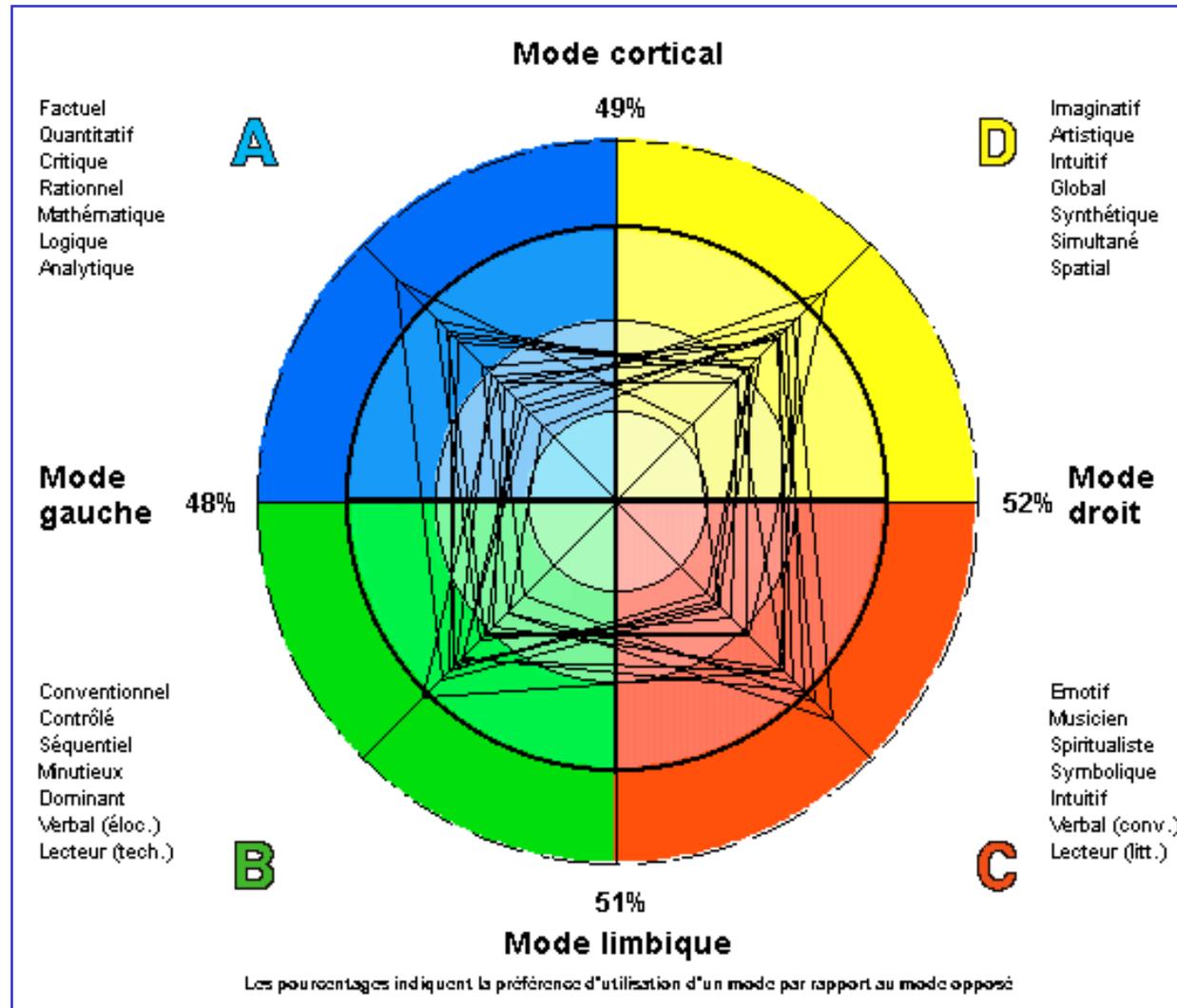


**Équipe à
dominante extravertie**

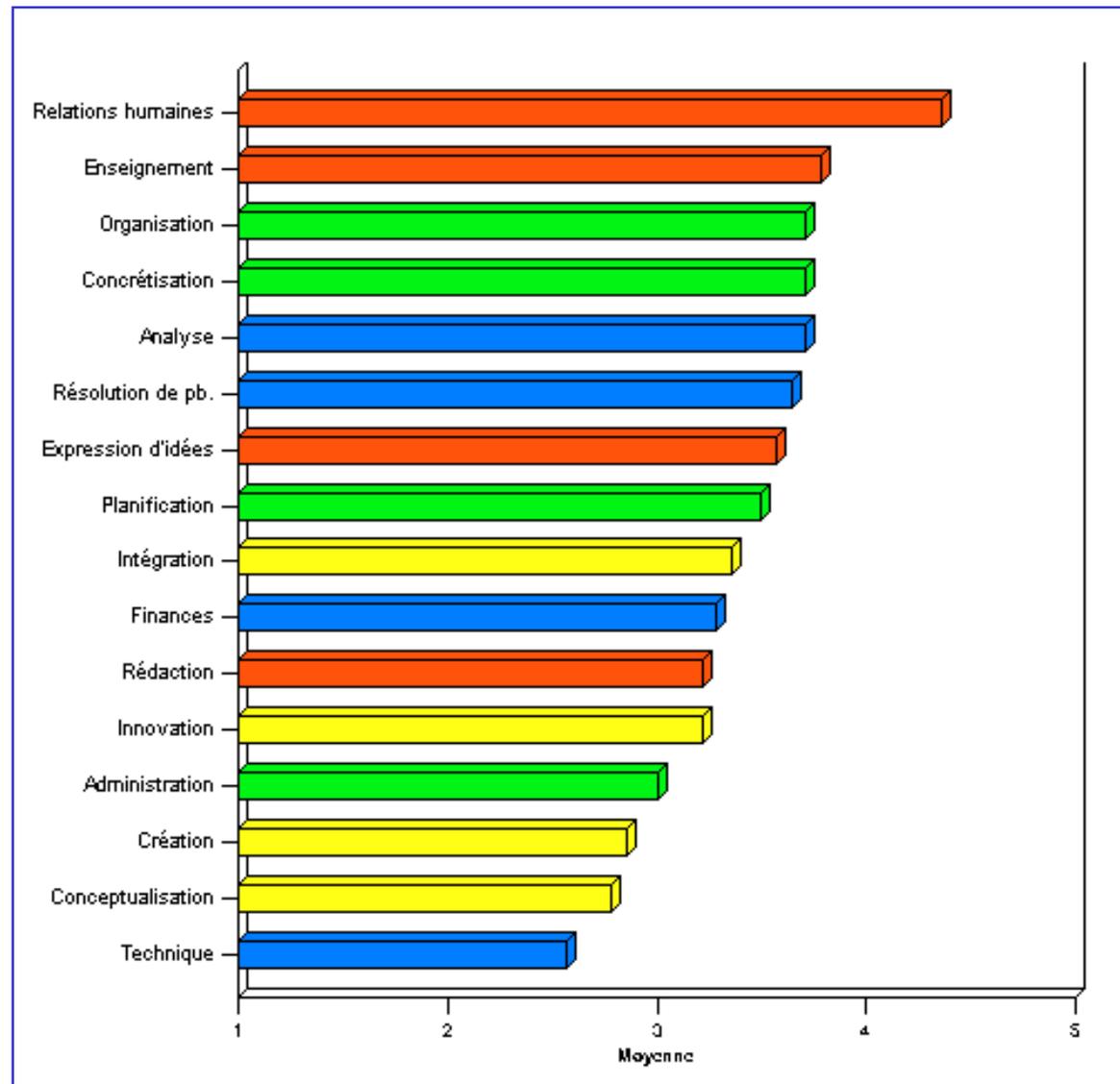
Le positionnement relatif des profils



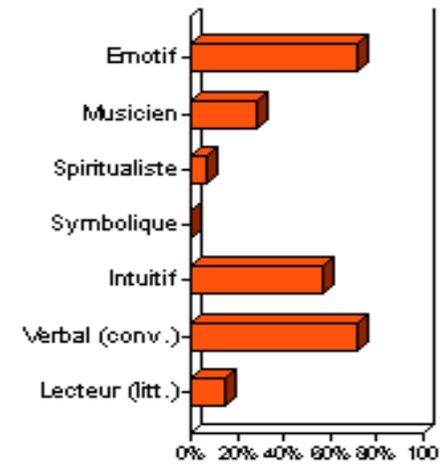
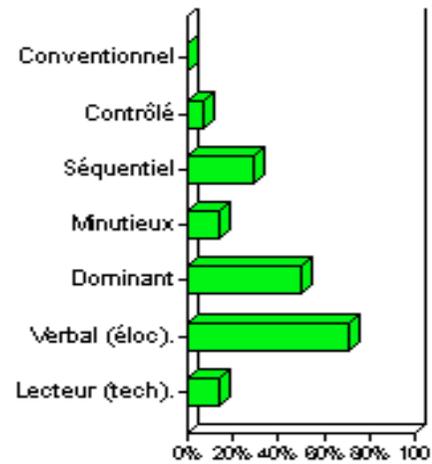
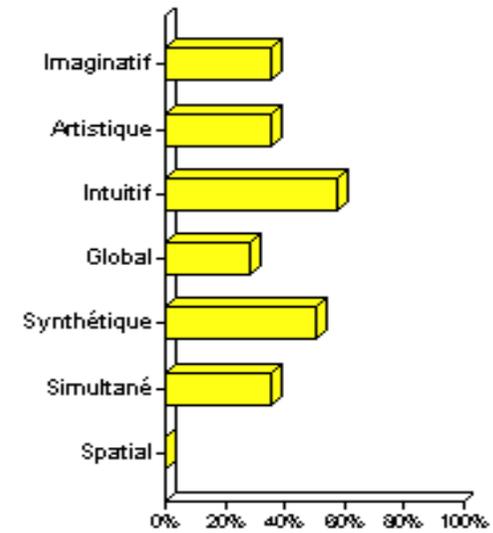
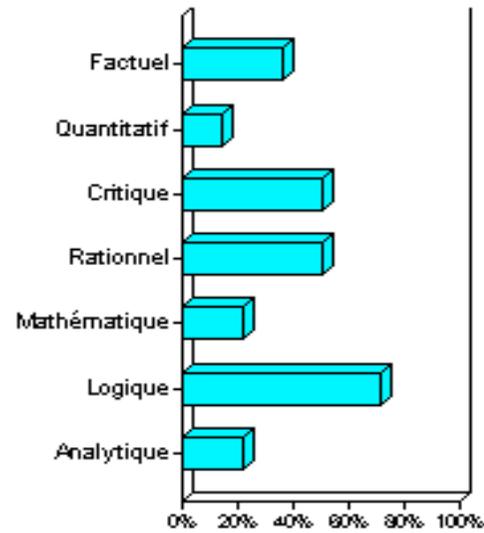
Superposition de l'ensemble des profils qui composent l'équipe



Hiérarchisation collective des activités de travail



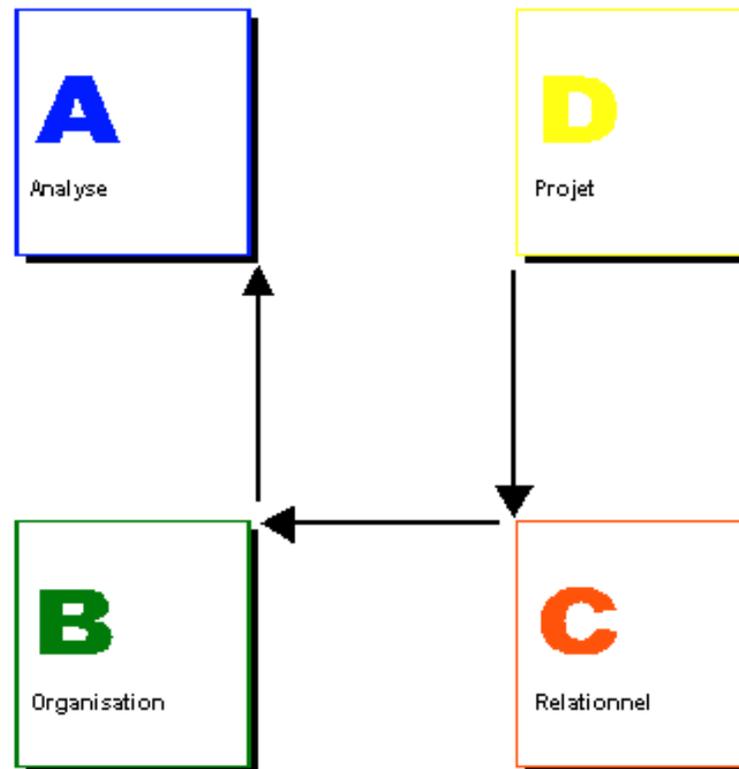
Les mots clés de l'équipe



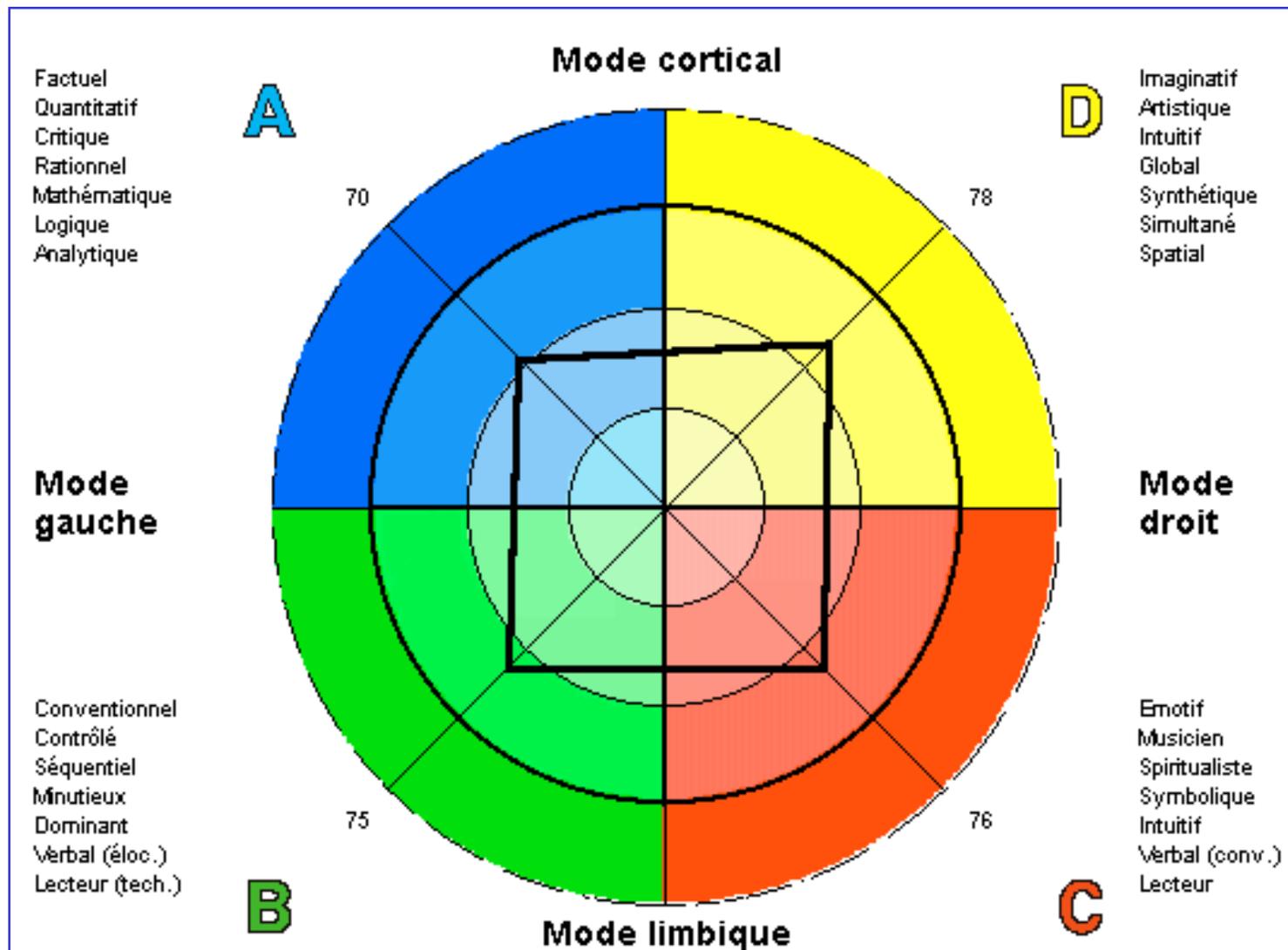
Le chemin principal de la pensée collective de l'équipe

D Cortical droit 78
C Limbique droit 76
B Limbique gauche 75
A Cortical gauche 70

Le chemin des perceptions préférentielles est représenté ci-dessous

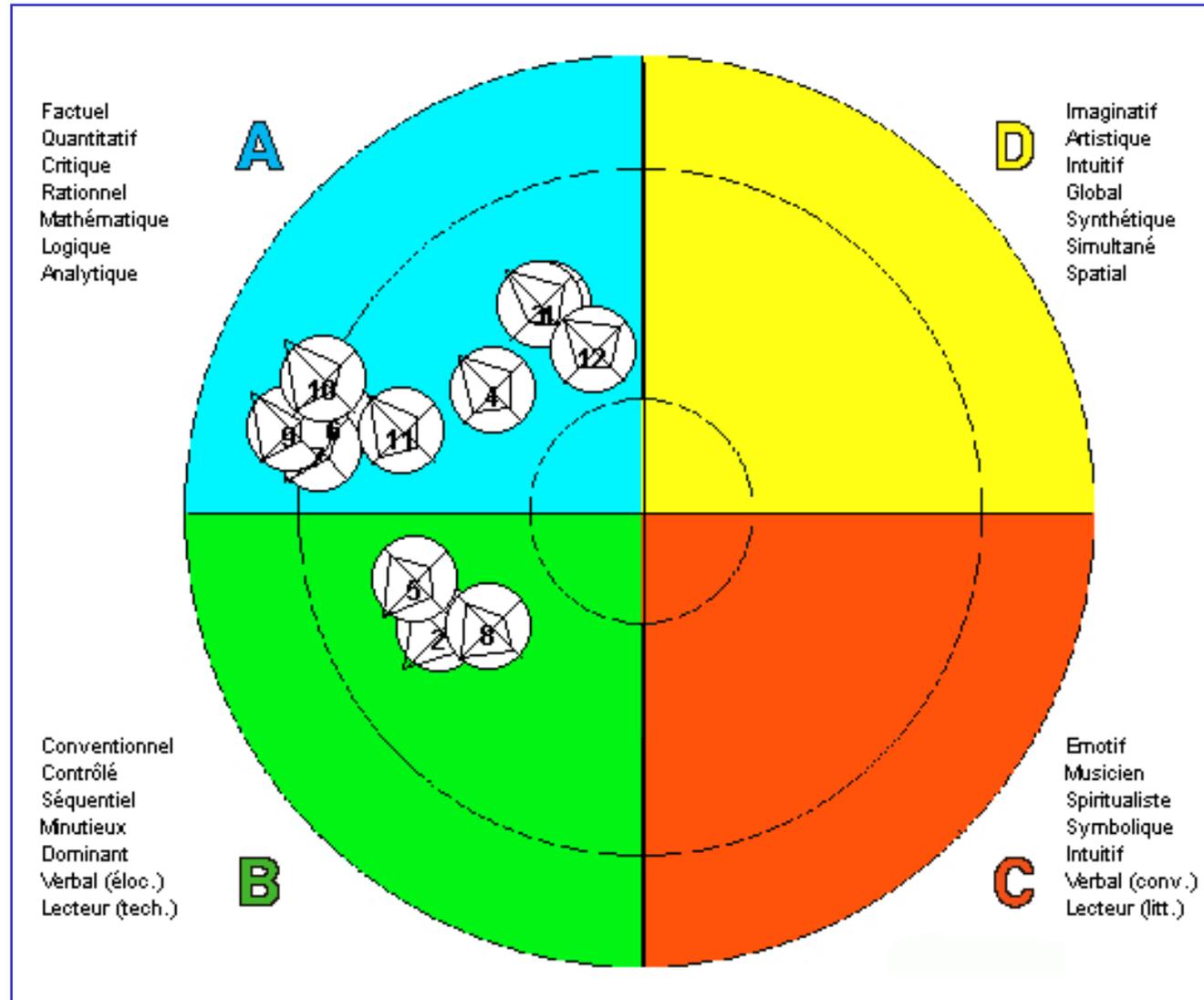


Le profil de l'équipe

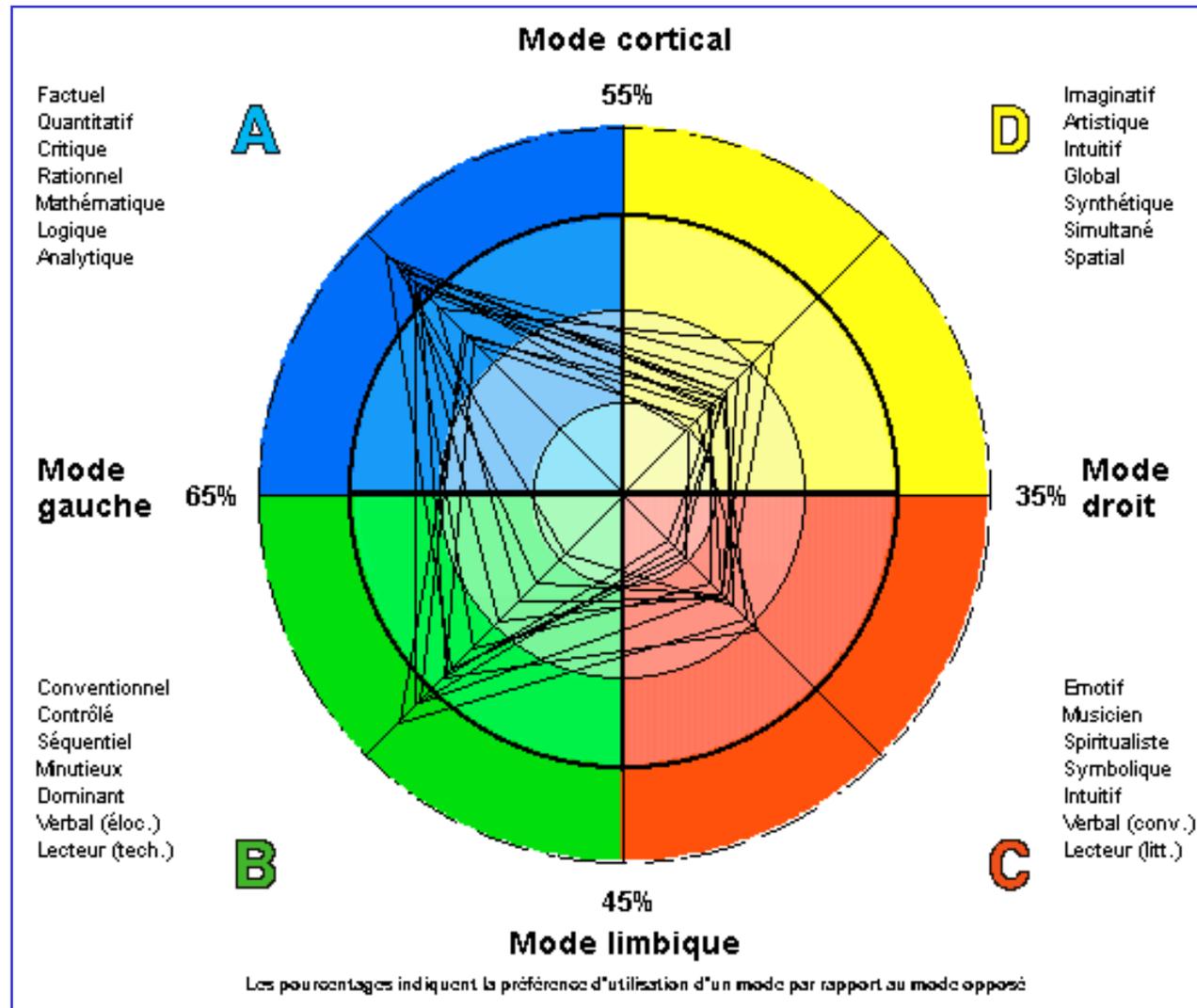


Équipe à dominante introvertie

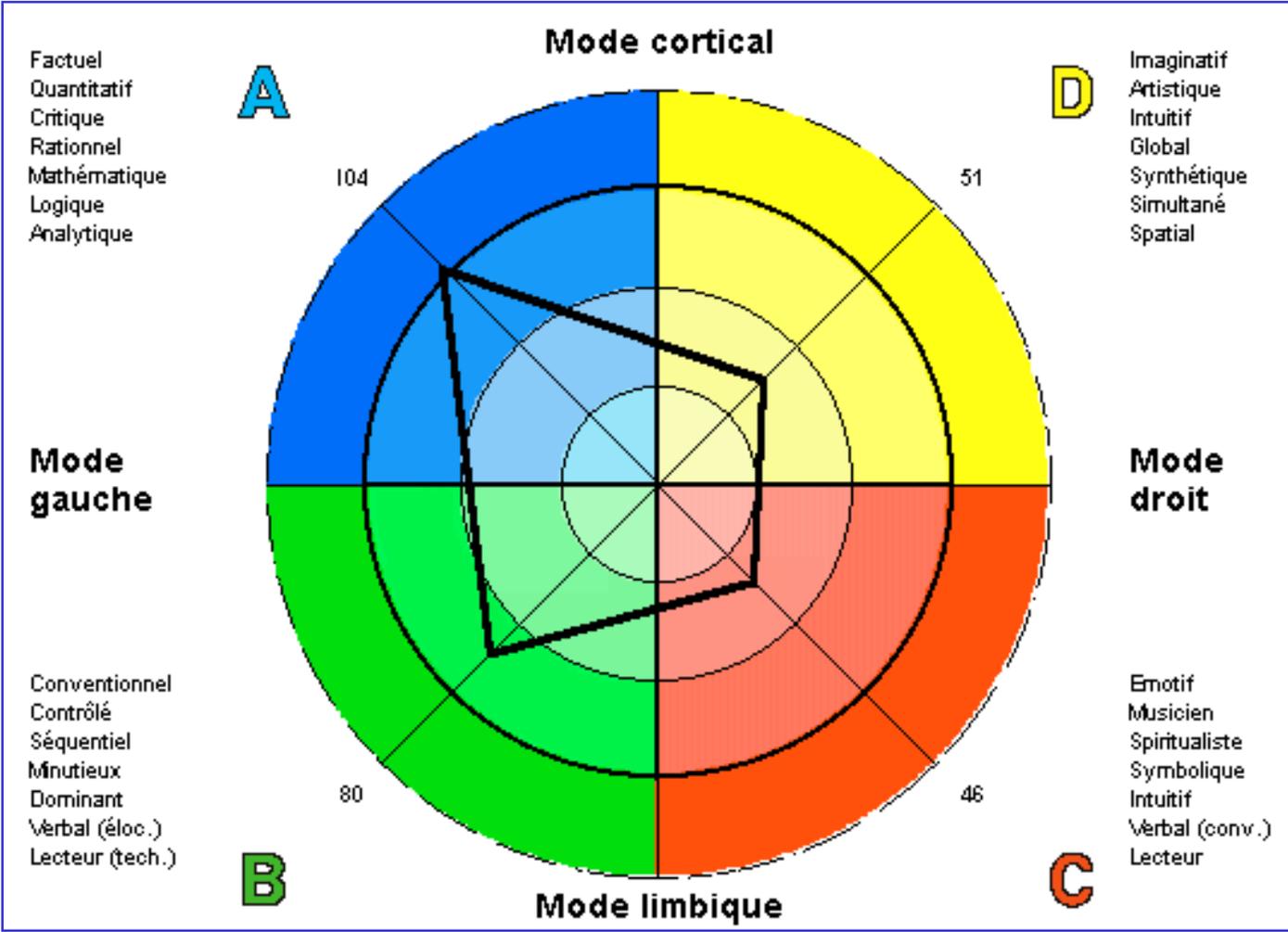
Le positionnement relatif des profils



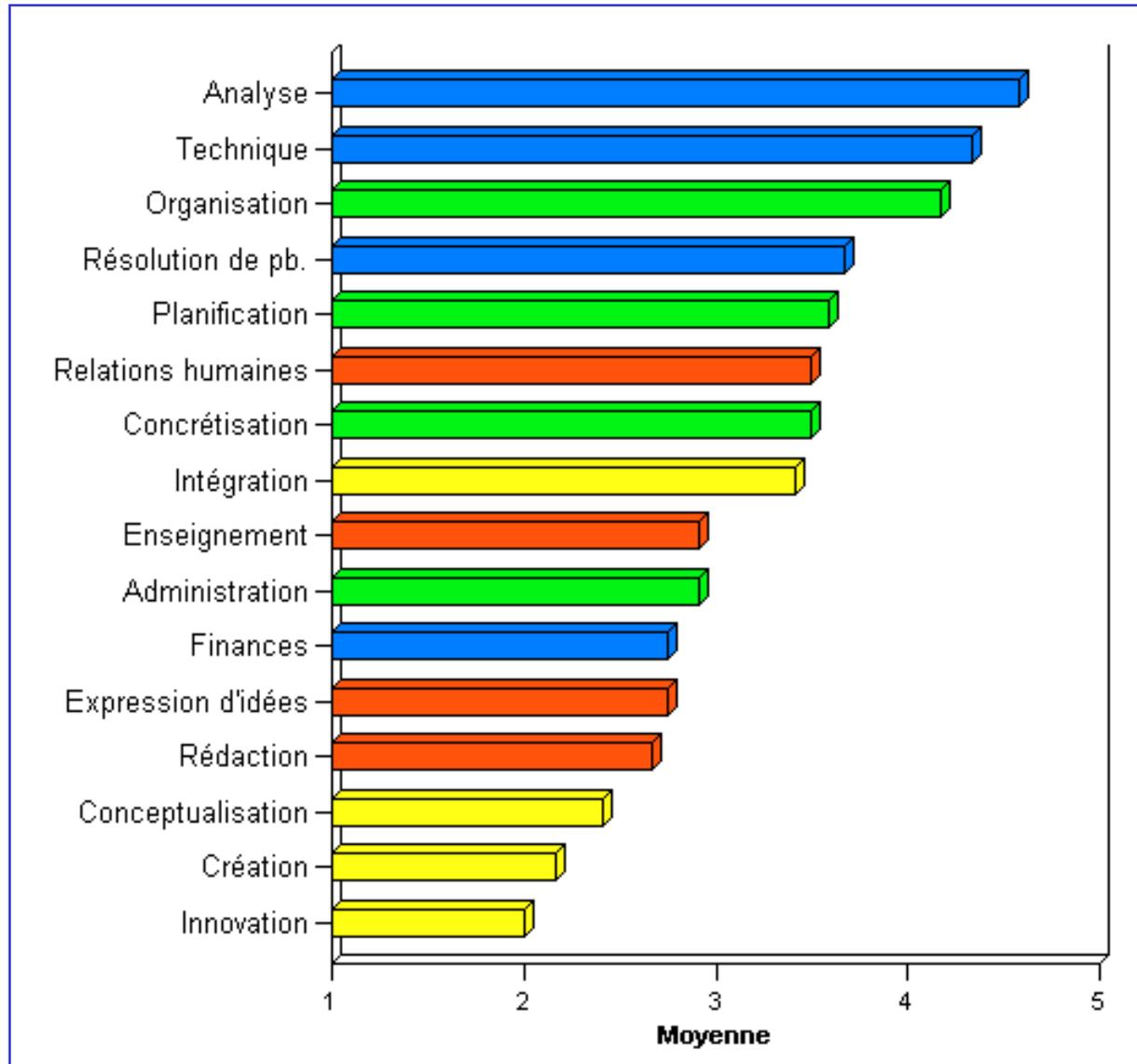
Superposition de l'ensemble des profils qui composent l'équipe



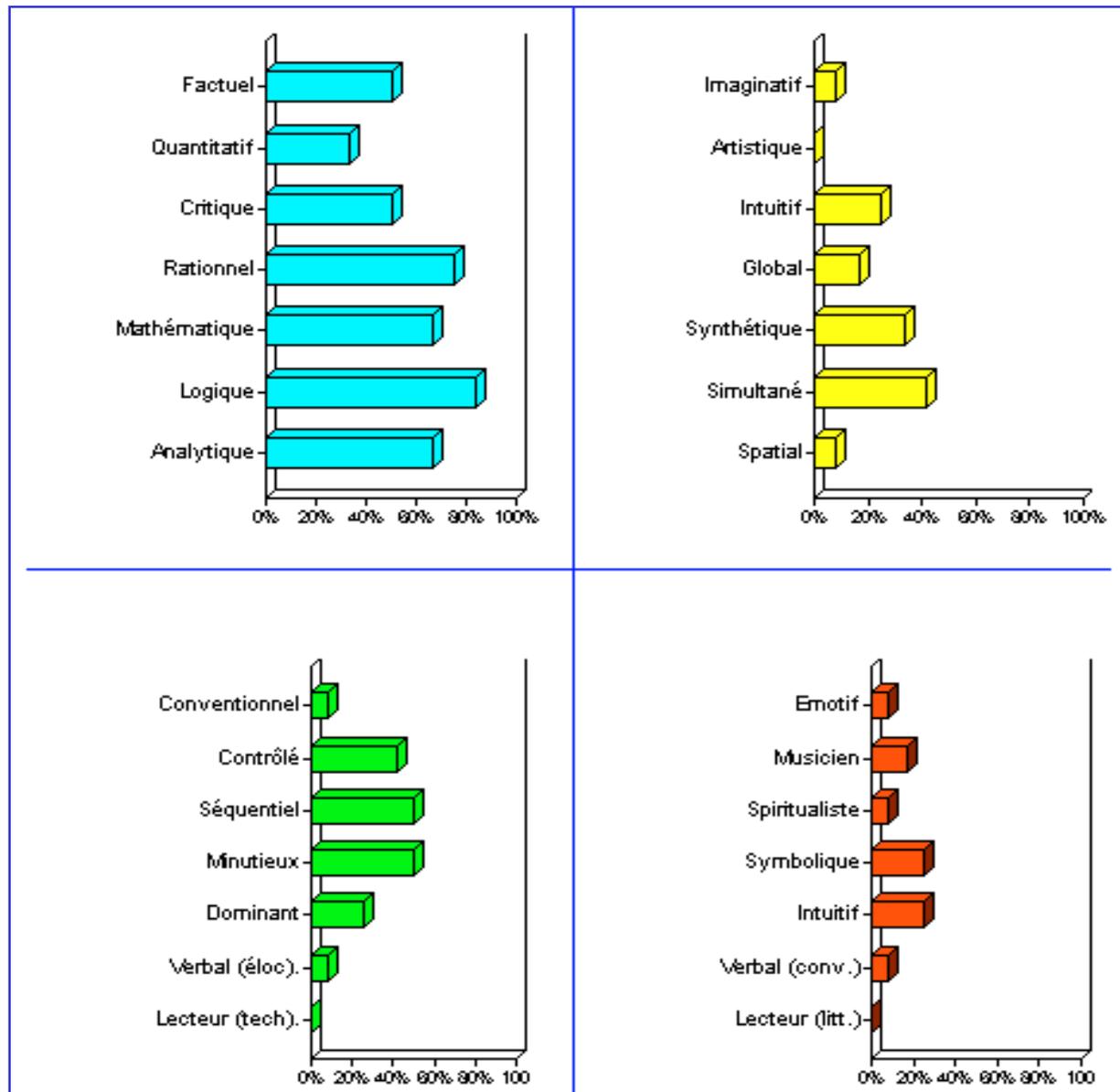
Le profil de l'équipe



Hiérarchisation collective des activités de travail



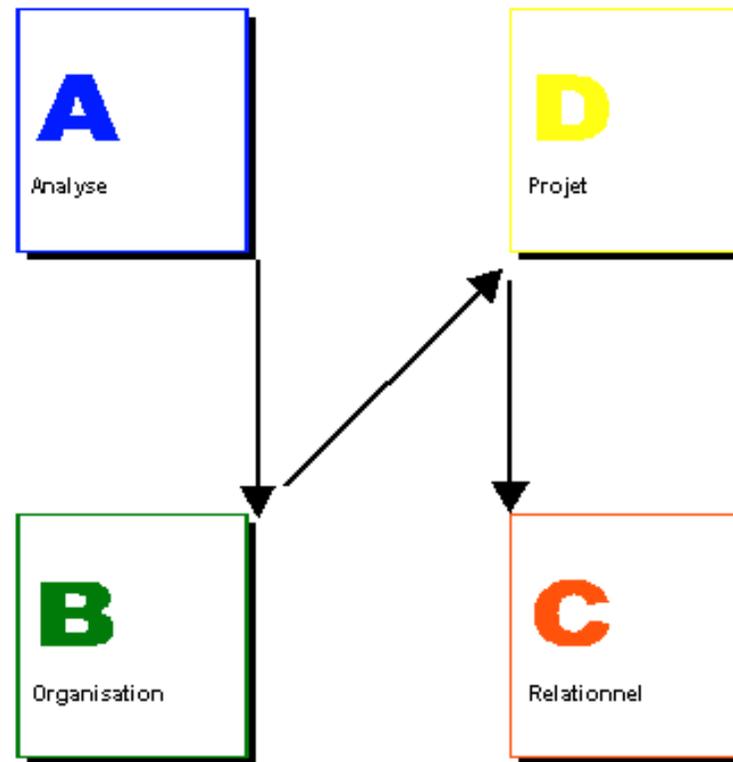
Les mots clés de l'équipe



Le chemin principal de la pensée collective de l'équipe

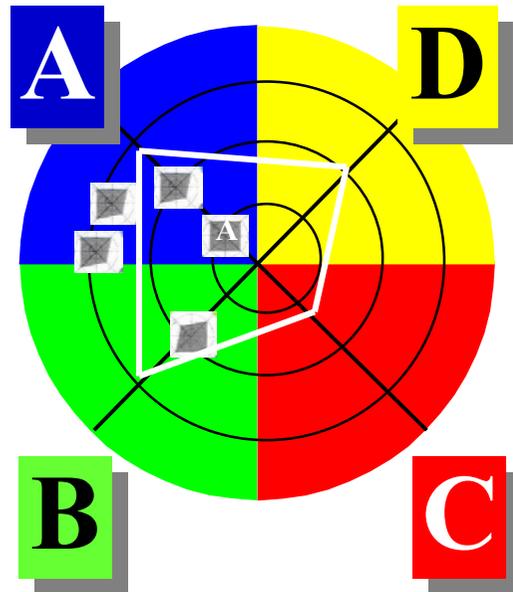
A Cortical gauche 104
B Limbique gauche 80
D Cortical droit 51
C Limbique droit 46

Le chemin des perceptions préférentielles est représenté ci-dessous



EXEMPLES DE PROJETS

Equipe Gr.

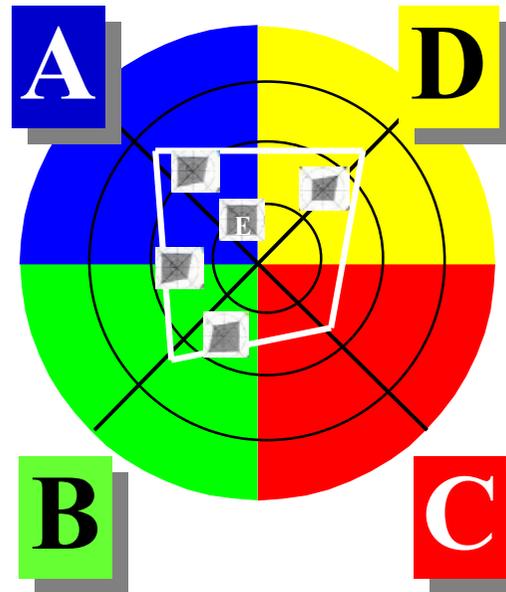


Dominance : organisation et méthode, forte aptitude à l'analyse

Point faible : peu de considération pour les ressources humaines, manque commercial

Coordinateur : A

Equipe Aq.

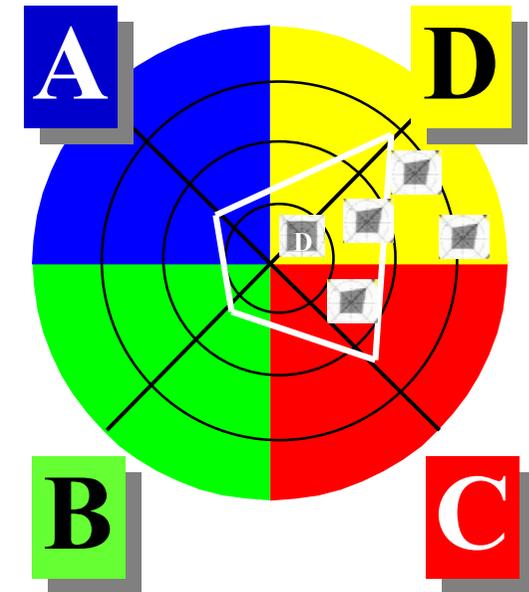


Dominance : profil plus équilibré orienté vers l'analyse et la méthode avec un fort atout créatif

Point faible : manque commercial et de diffusion d'informations au sein de l'équipe

Coordinateur : E

Equipe Ki.



Dominance : profil orienté en mode droit : créativité, domaines artistiques et relations humaines sont à l'honneur

Point faible : manque en matière d'analyse et d'organisation

Coordinateur : D

les bonnes personnes aux bonnes places : une équipe qui gagne est une équipe qui fonctionne à cerveau total

Efficacité d'une équipe

Consensus difficile
et créativité faible

faible

Groupe Hétérogène

Groupe Homogène

moyenne
Consensus assez facile
mais faible créativité

Groupe Cerveau Total

Consensus
et créativité élevés

élevée



Voyage dans les 4 quadrants

OBJECTIF

Sur un plan personnel

- ✓ élargir son rayon de compréhension
- ✓ améliorer ses performances

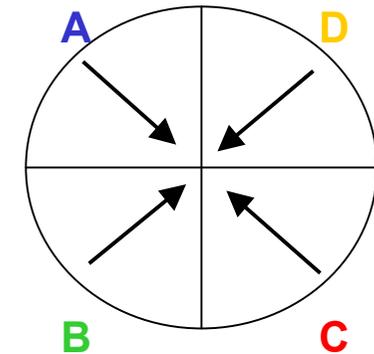
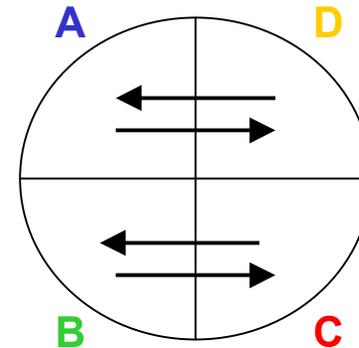
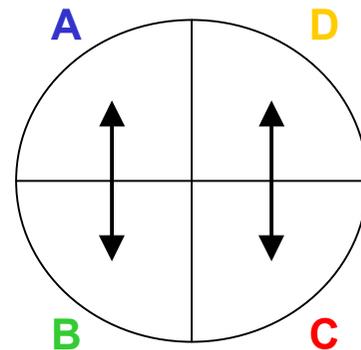
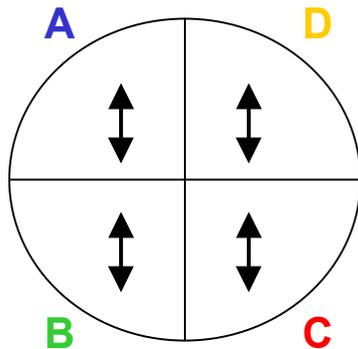
Avec les autres

- ✓ améliorer sa compréhension des autres
- ✓ dynamiser sa communication

Voyage dans les 4 quadrants

Entente/Mésentente

Plus difficile



Moins difficile

La communication est :

- ☑ Moins difficile au sein du même quadrant
- ☑ Plus difficile entre quadrants opposés et en diagonale entre hémisphères

Le voyage dans les 4 quadrants

Faits	Futur
Les 4 « F »	
Formel	« Feeling »

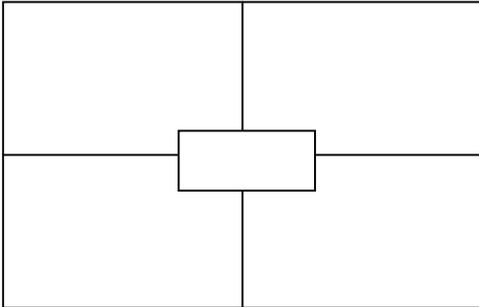
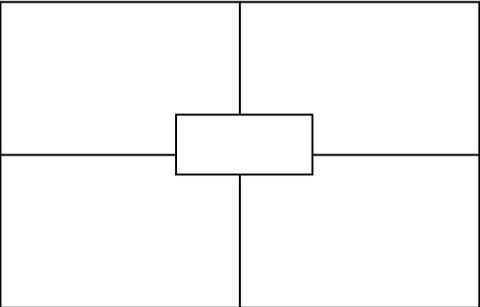
Jugement	Estimation
Evaluation	
Mesure	Appréciation

Enseigne	Développe
Formation	
Instruit	Facilite

Investir	Dépenser
Argent	
Epargner	Contribuer

Professeur	Créateur
Pédagogue	
Instructeur	Faciliteur

Structuré	Projeté
Temps	
Contrôlé	Vécu



Pour aller vers le limbique droit

- relâchez votre besoin de preuve par les faits
- valorisez vos sentiments

Pour aller vers le mode limbique

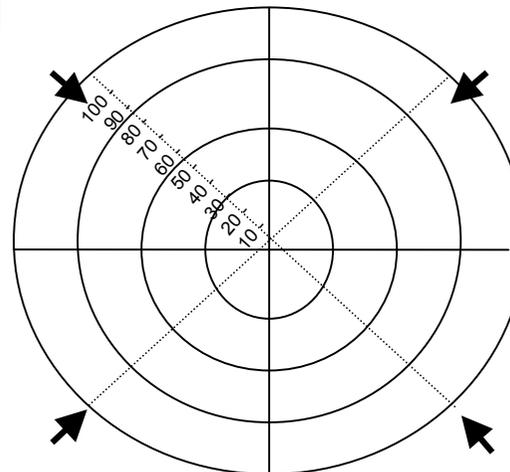
- respecter vos réactions viscérales
- valoriser les réponses de votre corps et relâchez les modes intellectuels

Pour aller vers le limbique gauche

- contrôlez votre besoin de liberté absolue
- valorisez la structure et le formel

Pour aller vers le mode droit

- valorisez les approches instinctives, expérimentales et humanistes



Pour aller vers le mode gauche

- valoriser les approches rationnelles, planifiées et organisées

Pour aller vers le cortical droit

- relâchez votre intransigeance sur la forme et la structure
- valorisez la spontanéité

Pour aller vers le mode cortical

- respectez les processus cognitifs
- valorisez les pensées à la fois rationnelles et intuitives

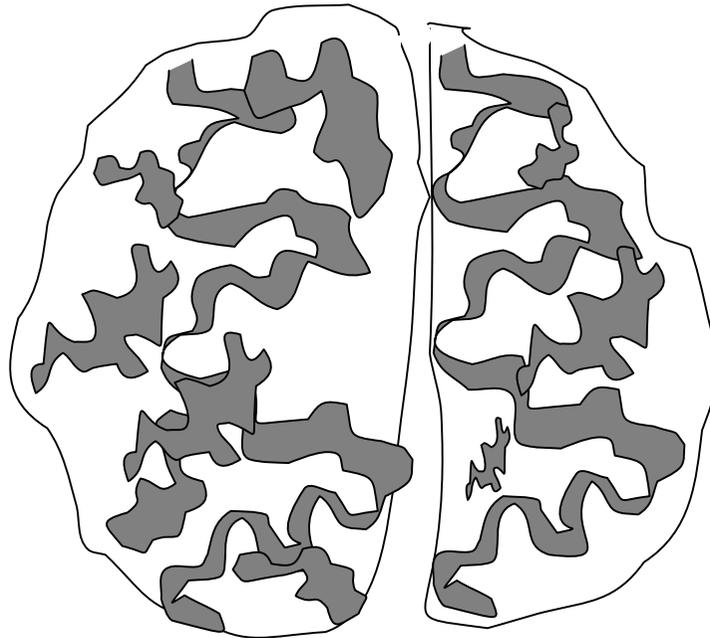
Pour aller vers le cortical gauche

- contrôlez l'intensité de vos sentiments
- valorisez les faits

Atteindre et utiliser votre mode le moins préféré

La physiologie du cerveau

Cet inconnu qui nous commande



100 milliards de neurones

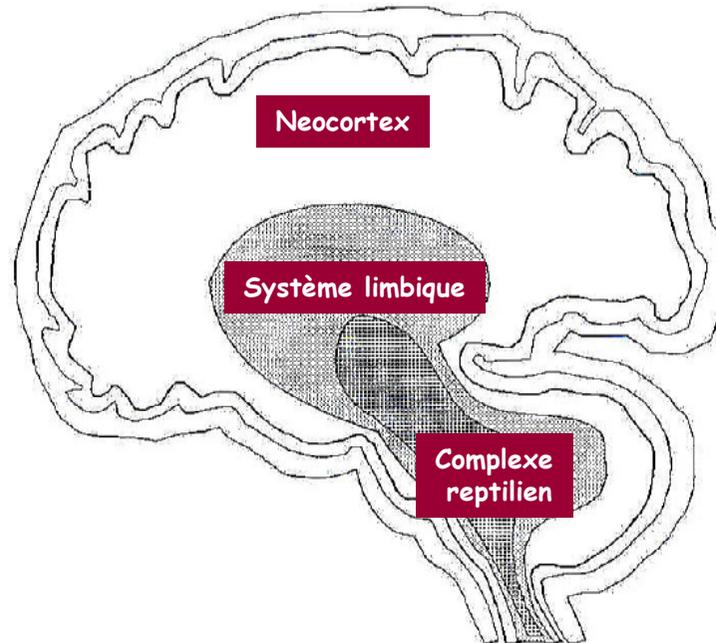
1400 g

25 W

La physiologie du cerveau

De l'animal à l'homme

l'homme actuel possède 3 cerveaux empilés/ intégrés

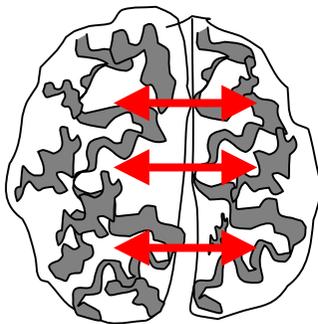


**CORTEX
LIMBIQUE
REPTILIEN**

La physiologie du cerveau

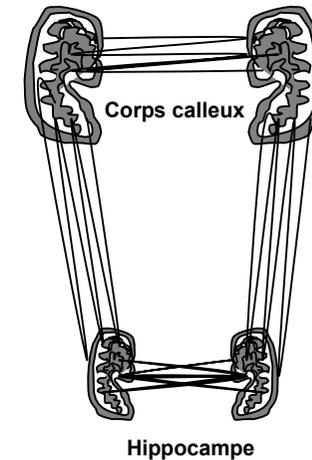
Le cerveau est interconnecté

Chaque région du cerveau est relié par des réseaux de connections qui transmettent les signaux dans les différentes zones.



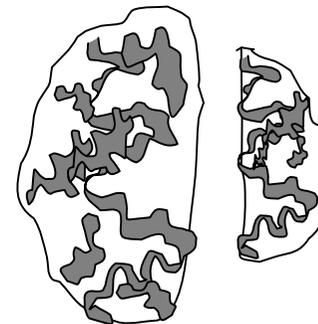
Le cerveau est dominant

De même que toutes les paires d'organes, l'un de nos hémisphères est dominant.



Le cerveau est itéractif

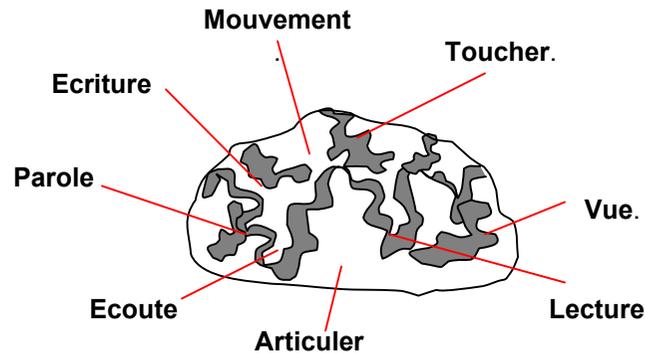
Pour permettre l'exécution d'une tâche donnée les signaux vont et viennent entre les différentes zones spécialisées du cerveau.



La physiologie du cerveau

Le cerveau est unique

De même que nos empreintes digitales, chaque individu possède un cerveau sensiblement différent.



Le cerveau est spécialisé

Certaines régions du cerveau sont spécialisées pour accomplir des tâches particulières.

Le cerveau est situationnel

Face à une situation donnée, la zone du cerveau spécialisée pour accomplir une tâche requise est activée, alors que les zones non requises restent inactives.

