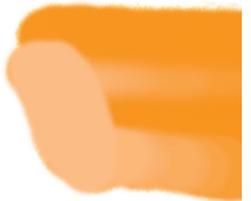
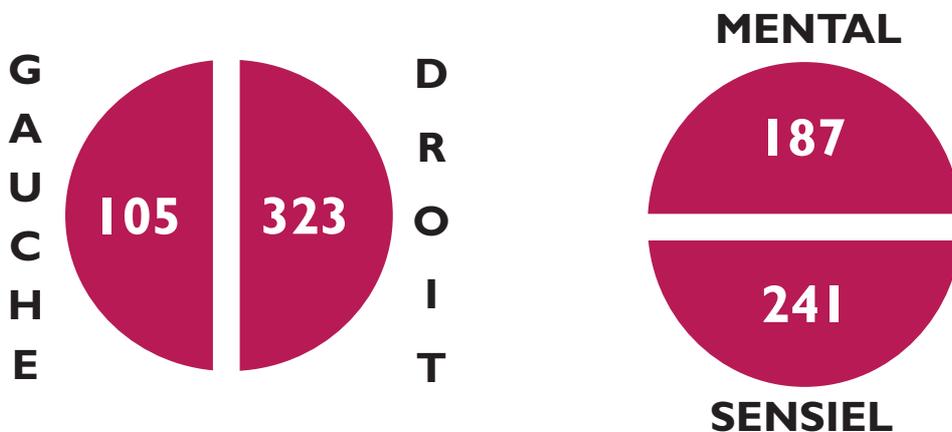


COACHING de MANAGER

COACHING D'ÉQUIPE



Profil individuel

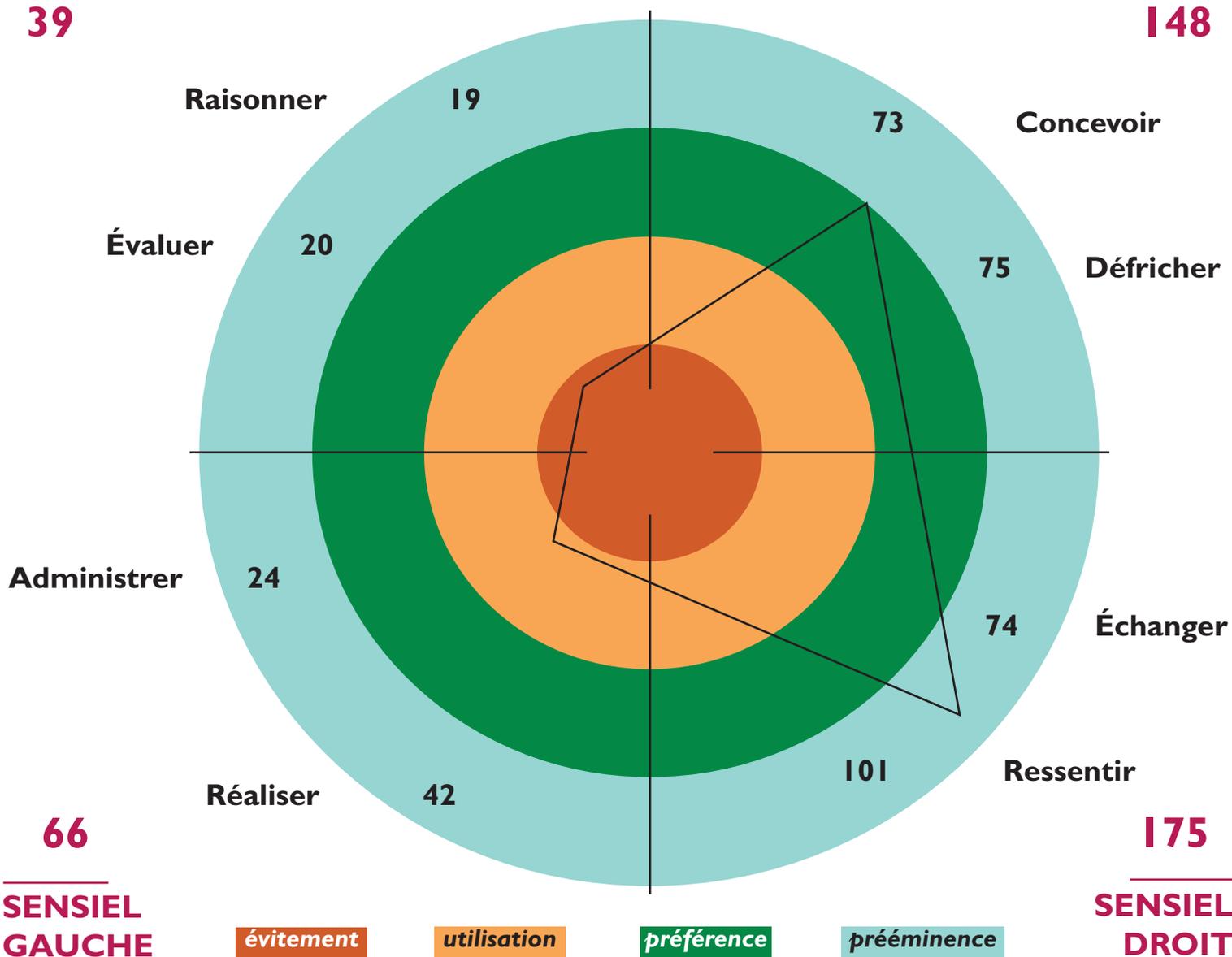


MENTAL GAUCHE

MENTAL DROIT

39

148



Présentation générale

Prédom est un profil informatisé qui permet d'identifier les prédominances du fonctionnement intellectuel des personnes.

C'est un outil opérationnel pour "coacher" les managers dont l'entreprise attend des performances optimum et pour "coacher" les membres d'une équipe dont la cohésion au projet représente un critère-clé de succès.

La carte Prédom est un "instantané" que les personnes s'approprient facilement car il exclut tout jugement de valeur. En même temps, elle donne des indications fines et précises qui permettent de comprendre et d'anticiper lorsque les enjeux professionnels sont importants.

**Chaque personne est unique,
tout comme chaque profil Prédom est unique.**

En prenant Prédom comme point de départ d'une action de coaching individuel ou de coaching d'équipe, on a la certitude de bâtir sur des bases solides.

Compétences + Préférences = Efficacité

La langue de travail peut être le français ou l'anglais.

Principes de base

Le modèle Prédôm s'appuie sur deux distinctions fondamentales :

**“hémisphère droit” et “hémisphère gauche”
et
“mode mental” et “mode sensiel”**

Hémisphère gauche et hémisphère droit : ce qui les caractérise

Hémisphère gauche :

- a Traite un seul sujet à la fois
- a Procède par séquences successives
- a A son devoir pour guide
- a S'appuie sur les règles et les structures
- a Fait l'inventaire des faits
- a Définit les situations
- a Programme
- a Respecte un rythme régulier
- a Développe une logique déductive
- a Son univers est codifié et explicite
- a Pense que “cela va mieux en le disant”
- a A besoin d'apprendre pour savoir

Hémisphère droit :

- a Traite plusieurs sujets à la fois
- a Procède par association d'idées
- a Son envie du moment prime
- a Avance en dehors des sentiers battus
- a Voit les grandes lignes
- a Perçoit les signaux faibles et les évolutions
- a Improvise
- a Fonctionne par à coups
- a Développe une logique inductive
- a Son univers est en mouvement permanent
- a Pense que “cela va sans dire”
- a A besoin de comprendre pour savoir

**L'hémisphère gauche tend à faire fructifier les acquis,
l'hémisphère droit tend à faire émerger les potentiels**

Mode mental et mode sensiel : ce qui les caractérise

Si elle est en **mode mental dominant**, la personne est à l'aise dans les concepts et l'abstraction, fait une place importante à l'analyse et à la théorie.

Si elle est en **mode sensiel dominant**, la personne est proche du terrain et des gens, elle s'intéresse avant tout aux aspects concrets et pratiques.

**Le mode mental considère les gens pour ce qu'ils font,
le mode sensiel pour ce qu'ils sont**

4 visions du monde

Le moi rationnel et réaliste

Gestion
Finance
Rentabilité

CORTICAL GAUCHE

Le moi explorateur et spéculatif

Idées nouvelles
Prise de risques
Développement

CORTICAL DROIT

LIMBIQUE GAUCHE

Organisation
Méthode
Réalisation

LIMBIQUE DROIT

Écoute
Équipe
Motivation

Le moi concret et organisé

Le moi sensible et relationnel

Ces quatre orientations mentales correspondent à quatre façons fondamentales de voir le monde, de réfléchir et de prendre des décisions, de sentir et d'agir, de s'inscrire dans une organisation humaine.

Chaque personne dispose potentiellement des quatre ressources, mais en fonction de ses préférences, elle puise d'avantage dans certaines, et n'utilise qu'accessoirement les autres.

Connaître et savoir utiliser ses préférences est une source de performance pour l'individu comme pour l'équipe.

8 vecteurs de performance

Les préférences de base se traduisent par huit manières différentes de mettre ses compétences à contribution dans l'entreprise :

- a **Evaluer**
- a **Raisonner**
- a **Concevoir**
- a **Défricher**
- a **Administrer**
- a **Réaliser**
- a **Ressentir**
- a **Echanger**

On retrouve les huit vecteurs de performance sur la carte Prédომ ci-contre accompagnés d'un score.

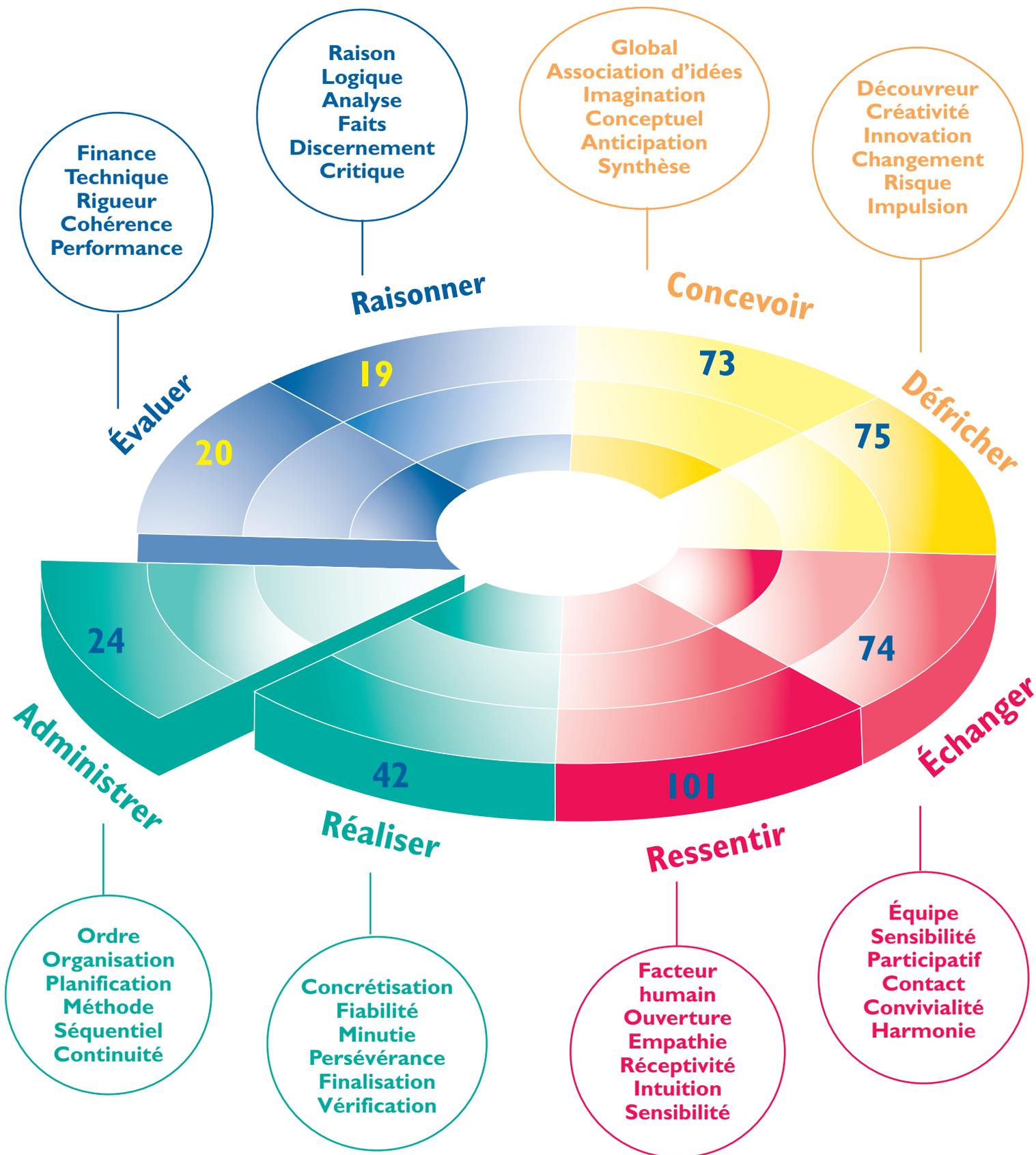
La figure page 9 "Expressions", permet une analyse approfondie. Chaque vecteur y est détaillé en "expressions" qui indiquent :

- a les préférences +, ++
- a les contre préférences -, --
- a les ambivalences -+, +-

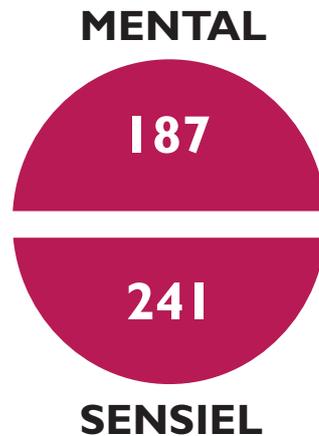
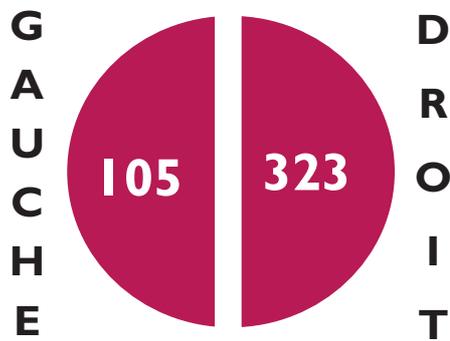
Les expressions sont doublement instructives car :

Elles définissent clairement les priorités de l'individu.

Leur association éclaire sur les aspects subtils ou contradictoires de la personnalité.



Profil individuel



MENTAL GAUCHE

MENTAL DROIT

39

148

Raisonner

19

73

Concevoir

Évaluer

20

75

Défricher

Administrer

24

74

Échanger

Réaliser

42

101

Ressentir

66

175

SENSIEL GAUCHE

SENSIEL DROIT

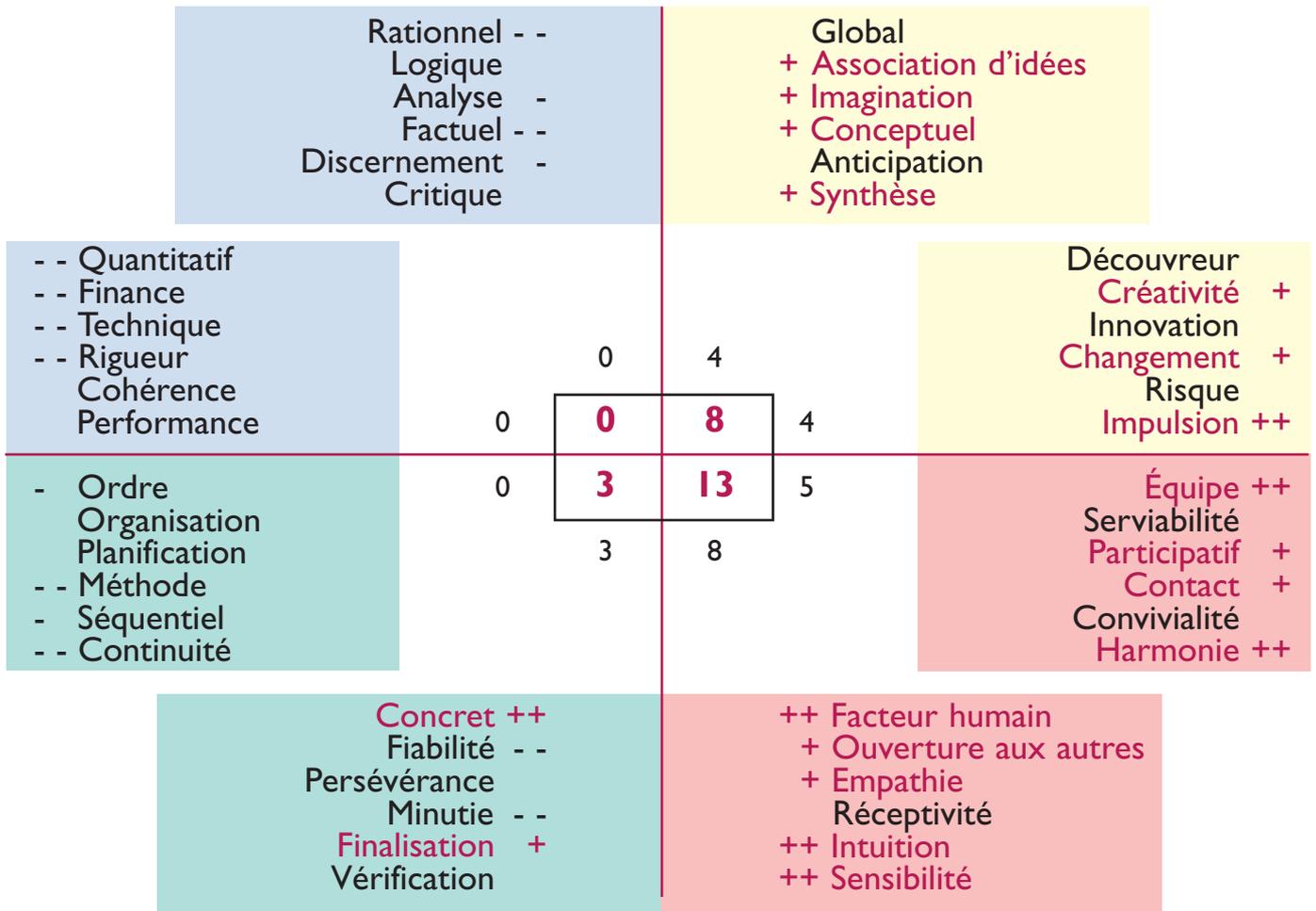
évitement

utilisation

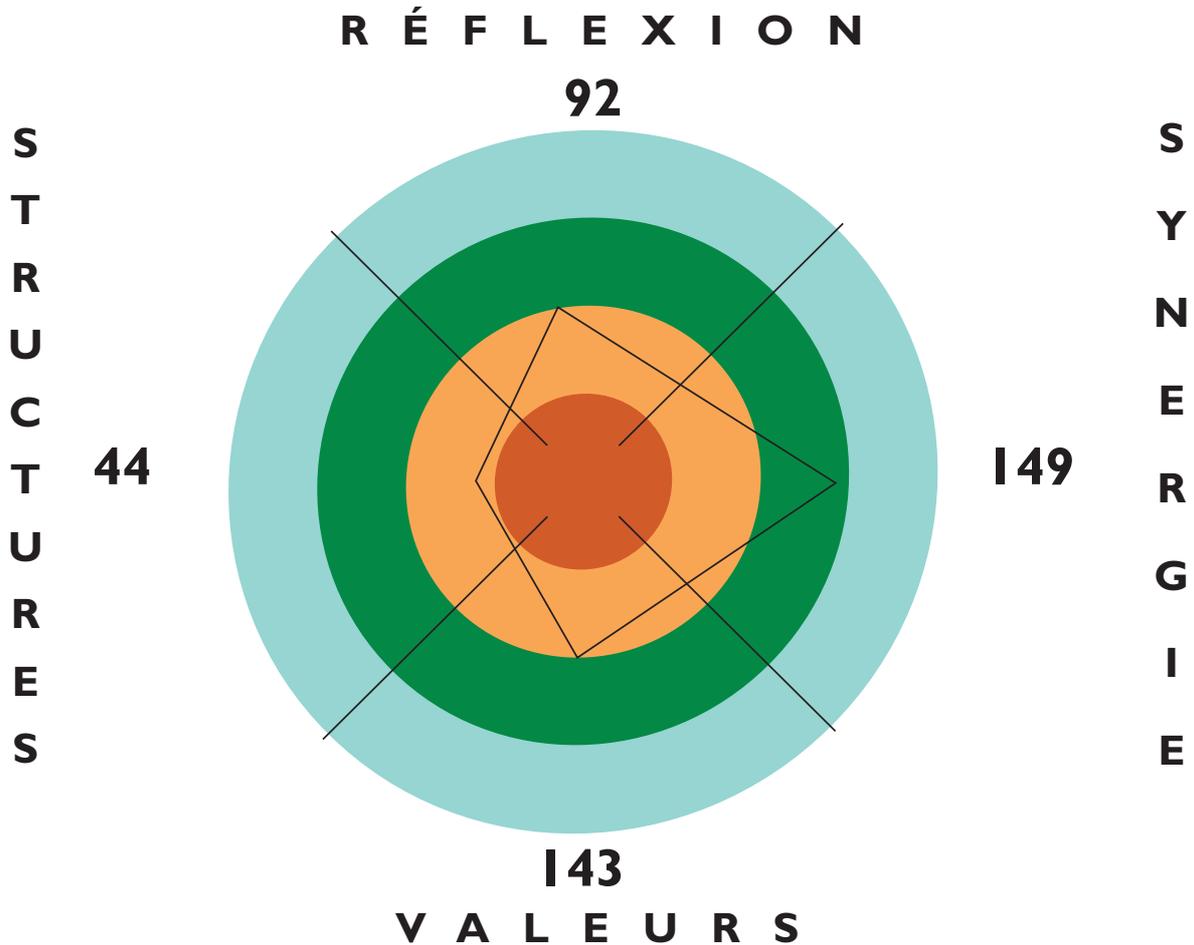
préférence

prééminence

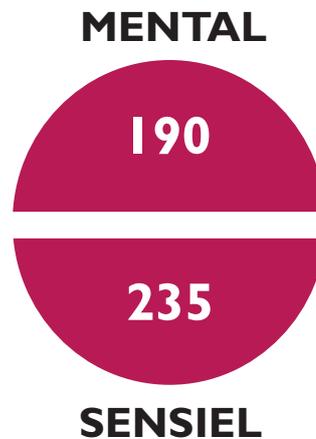
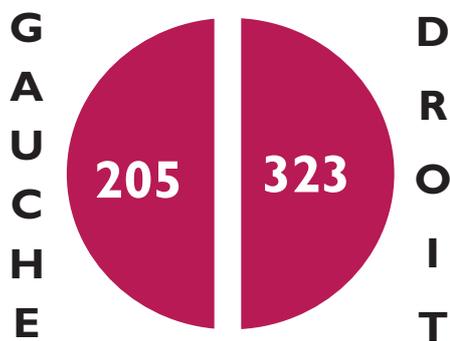
Expressions



Cardinaux



Profil d'équipe

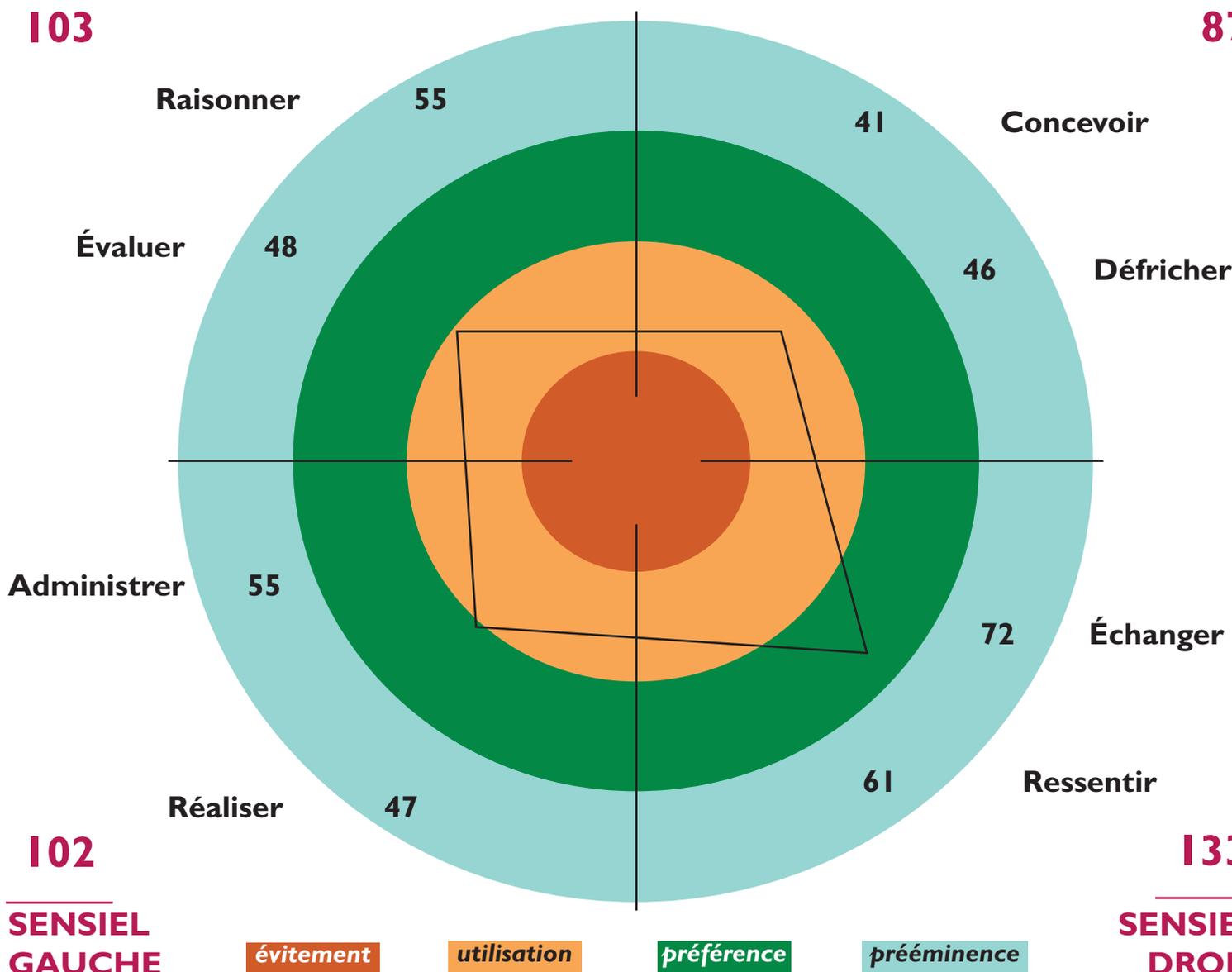


MENTAL GAUCHE

103

MENTAL DROIT

87



SENSIEL GAUCHE

102

SENSIEL DROIT

133

Brain team

Le profil d'une équipe s'obtient en compilant les scores des différents profils individuels. Il rend visible, pour tous les membres de l'équipe, ses points forts et ses zones de fragilité, en fonction de la mission qui lui est confiée.

Chacun se positionne avec ses différences et ses complémentarités. Les personnes ayant un octant dont le score est plus élevé que la moyenne sont identifiées, ce qui leur permet de jouer un rôle particulier pour le bénéfice de tous.

Par exemple, une équipe à dominante **“Mental Gauche”** qui se voit confier la mission de développer de nouveaux services prendra conscience qu'il y va de sa réussite de s'adjoindre un élément **“Mental Droit”** doté d'un score supérieur à 150, et un autre avec un score “échanger” à 70 ou 75. Ce qui sera mieux admis qu'un parachutage décidé par la Direction.

Le récapitulatif des profils individuels permet :

- De dynamiser les ressources de l'équipe,
- D'identifier les pertes d'efficacité du groupe,
- D'anticiper sur des dysfonctionnements probables,
- De désamorcer des conflits,
- De s'assurer que tous les rôles sont remplis par des individus qui savent et aiment les remplir,
- De vérifier qu'aucun rôle n'est laissé vacant.

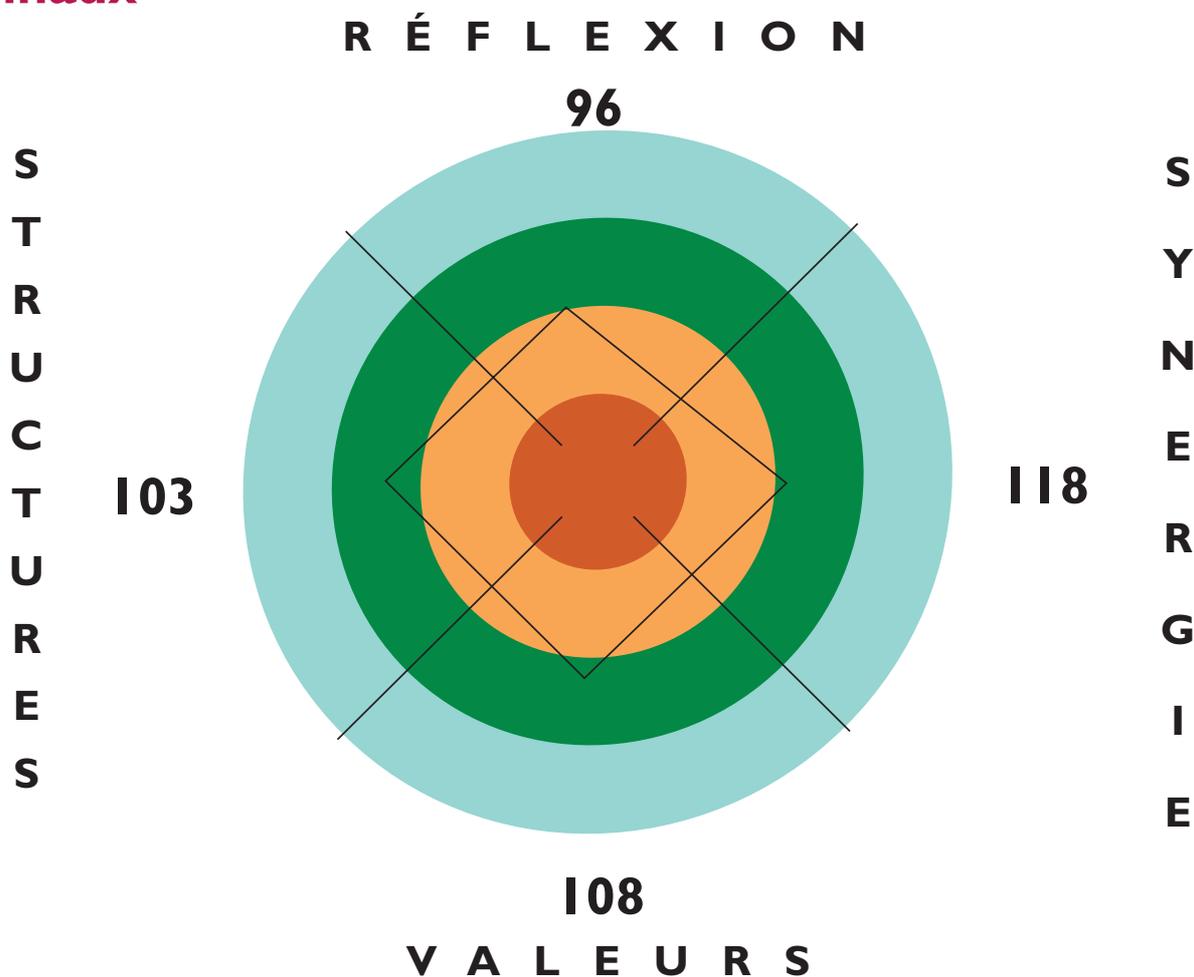
La carte Prédome d'équipe est, d'une certaine façon, l'image du cerveau collectif, utile dans les fonctionnements en mode projet, et dans toute démarche de travail collaboratif.

Expressions

<p>Rationnel 7 9 - 4 4</p> <p>Logique 7 10 - 1 1</p> <p>Analyse 6 7 - 1 1</p> <p>Factuel 3 3 - 6 7</p> <p>Discernement 4 4 - 6 8</p> <p>Critique 2 2 - 3 4</p>	<p>5 5 - 2 2</p> <p>1 1 - 5 6</p> <p>4 4 - 6 6</p> <p>1 2 - 5 8</p> <p>2 3 - 4 6</p> <p>1 1 - 8 11</p>	<p>Global</p> <p>Association d'idées</p> <p>Imagination</p> <p>Conceptuel</p> <p>Anticipation</p> <p>Synthèse</p>	
<p>2 2 - 3 5</p> <p>0 0 - 7 10</p> <p>3 3 - 2 2</p> <p>5 5 - 7 8</p> <p>3 4 - 5 5</p> <p>6 9 - 5 5</p>	<p>Quantitatif</p> <p>Finance</p> <p>Technique</p> <p>Rigueur</p> <p>Cohérence</p> <p>Performance</p>	<p>35</p> <p>16</p> <p>23</p> <p>58</p> <p>29</p> <p>13</p>	<p>Découvreur 1 1 - 8 9</p> <p>Créativité 2 2 - 3 3</p> <p>Innovation 4 5 - 4 4</p> <p>Changement 1 1 - 4 4</p> <p>Risque 1 1 - 5 7</p> <p>Impulsion 3 3 - 1 1</p>
<p>3 3 - 8 8</p> <p>5 5 - 1 1</p> <p>6 9 - 1 1</p> <p>4 4 - 3 4</p> <p>2 2 - 6 9</p> <p>3 3 - 8 10</p>	<p>Ordre</p> <p>Organisation</p> <p>Planification</p> <p>Méthode</p> <p>Séquentiel</p> <p>Continuité</p>	<p>26</p> <p>49</p> <p>80</p> <p>53</p> <p>23</p> <p>27</p>	<p>Équipe 7 11 - 1 1</p> <p>Serviabilité 7 13 - 2 2</p> <p>Participatif 5 6 - 1 1</p> <p>Contact 7 8 - 2 2</p> <p>Convivialité 4 7 - 3 4</p> <p>Harmonie 6 8 - 0 0</p>
<p>Concret 2 2 - 3 3</p> <p>Fiabilité 1 1 - 8 11</p> <p>Persévérance 4 4 - 5 5</p> <p>Minutie 1 2 - 8 9</p> <p>Finalisation 5 5 - 1 2</p> <p>Vérification 6 9 - 2 2</p>	<p>4 5 - 0 0</p> <p>3 4 - 0 0</p> <p>7 9 - 0 0</p> <p>2 3 - 3 4</p> <p>1 1 - 7 9</p> <p>4 5 - 1 1</p>	<p>Facteur humain</p> <p>Ouverture aux autres</p> <p>Empathie</p> <p>Réceptivité</p> <p>Intuition</p> <p>Sensibilité</p>	

égende :
 ligne 1 : nombre de personnes +
 ligne 2 : nombre de mentions +
 ligne 3 : nombre de personnes -
 ligne 4 : nombre de mentions -

Cardinaux



Récapitulatif des scores individuels profil d'équipe multiculturelle

	G	D	I	S	IG	SG	SD	ID
Karl-Günter H.	209	219	169	259	79	130	129	90
Jean-Pierre L.	232	196	183	245	107	125	120	76
Hubert J.	216	212	211	217	119	97	120	80
Guenther G.	220	208	200	228	120	100	128	80
Chinh L.	207	221	189	239	114	93	146	75
Ralf G.	195	233	191	237	105	90	147	86
Joachim G.	187	241	182	246	96	91	155	86
Danilo B.	187	241	187	241	104	83	158	83
Eric P.	200	228	207	221	86	114	107	121
Equipe	205	222	191	237	103	102	134	87

	Raison.	Eval.	Adm.	Réali.	Ress.	Echan.	Défr.	Concev.
Karl-Günter H.	40	39	76	54	61	68	50	40
Jean-Pierre L.	52	55	69	56	46	74	34	42
Hubert J.	59	60	68	29	61	59	43	49
Guenther G.	61	59	51	49	51	77	53	27
Chinh L.	46	68	42	51	73	73	40	35
Ralf G.	61	44	40	50	60	87	51	35
Joachim G.	57	39	49	42	68	87	34	52
Danilo B.	71	33	52	31	90	68	36	47
Eric P.	49	37	49	65	45	62	73	48
Equipe	55	48	55	47	61	72	46	41

	Réfl.	Struct.	Val.	Syn.
Karl-Günter H.	80	115	115	118
Jean-Pierre L.	94	124	102	108
Hubert J.	108	128	90	102
Guenther G.	88	110	100	130
Chinh L.	81	110	124	113
Ralf G.	96	84	110	138
Joachim G.	109	88	110	121
Danilo B.	118	85	121	104
Eric P.	97	86	110	135
Equipe	96	103	109	118

Éléments historiques

Prédom est une application issue des recherches menées entre 1976 et 1985 par trois biologistes :

Ned Herrmann, de l'université de Berkeley et L. Schkade et A. Potvin du département d'ingénierie biomédicale de l'Université du Texas (Department of Biomedical Engineering).

Ces chercheurs tentent d'établir une corrélation entre l'activation de certaines zones du cerveau et les réponses apportées par les sujets à des questions.

Ils parviennent à mettre en évidence le fait que les types de réponses aux questions donnent les mêmes informations que l'électro-encéphalogramme.

Il devient alors possible de savoir quel hémisphère cérébral est en jeu sans faire d'électro-encéphalogramme.

Cette méthode est évidemment beaucoup plus facile à utiliser que l'examen clinique pour découvrir les préférences cérébrales d'une personne.

Ces questions sont validées par des analyses factorielles faites sur des batteries de tests psychologiques. Ils étudient 6000 dossiers et mettent ainsi au point un inventaire de préférences cérébrales sous forme de questions nombreuses et variées.

A partir des années 80, ces travaux sont appliqués à la formation au management dans des entreprises américaines : I.B.M., General Electric, Polaroid, Rank Xerox, General food, Goodyear.

Gabriel Racle fait connaître ces travaux en France. Spécialiste en neurocommunication et en neuropédagogie, et Directeur du groupe de recherche en neuropédagogie de l'université d'Ottawa, il a travaillé directement avec Ned Herrmann.

Depuis l'implantation à Paris "Ned Herrmann Group of Applied Creative Services", des consultants en management des ressources humaines intègrent cette approche dans leurs interventions auprès d'entreprises opérant en France et en Europe.

Testez-vous !

Pour convaincre un interlocuteur vous avez intérêt à communiquer avec lui dans son registre de préférence plutôt que dans le vôtre.

Par exemple, pour le convaincre de l'intérêt de Prédوم, vous lui direz :

- | | |
|---------------------------|--|
| S'il est Mental Droit ● | ● Prédوم est un outil qui a fait ses preuves |
| S'il est Mental Gauche ● | ● Prédوم est un outil rapide et innovant |
| S'il est Sensiel Droit ● | ● Prédوم est un outil fiable |
| S'il est Sensiel Gauche ● | ● Prédوم est un outil personnalisé |

Reliez chaque cas à la réponse correspondante par une flèche.

Pour connaître la bonne réponse, reportez vous à la page 5

ou

Prenez contact avec :

ENOS 9, avenue de la Motte Picquet 75007 Paris
Tél. : 33 (0)1 53 59 44 33 - Fax : 33 (0)1 53 59 44 39
enos.mira @wanadoo.fr www.webenos.com

Domaines d'intervention

Comment?

Nous offrons des solutions innovantes en matière de

- Management d'équipe
- Management interculturel
- Performance personnelle
- Accompagnement du changement
- Communication
- Animation de Conventions d'entreprise

Nous créons avec vous des programmes qui respectent la culture et l'organisation de votre entreprise. Nous en modulons la durée afin de tirer le meilleur parti de vos contraintes opérationnelles: interventions d'une demi-journée, un jour, un jour et demi, deux jours, trois jours, avec des modalités d'accompagnement sur 6, 12 ou 18 mois.

Développement du leadership
 Innovation
 Nouvelle orientation stratégique
 Accompagnement d'équipe de projet
 Cohésion d'équipe
 Management à distance

Nos spécialités :

- “Lever de rideau”** ➤ **Programme destiné à libérer les énergies** avant une réunion stratégique de type séminaire institutionnel, séminaire de vente, kick off, lancement de projet, lancement de produit. Interventions courtes et attrayantes, favorisant l'implication des participants, avec des résultats immédiatement capitalisables.

“Le Parcours”

Dispositif pour animer des conventions d'entreprise rassemblant de 50 à 250 cadres, "Le Parcours" combine de façon inédite et percutante :

- Accompagnement du changement
- Logiciels interactifs originaux de ressources humaines
- Intranet de capitalisation des données
- Exercices expérientiels
- Créativité appliquée
- Développement personnel