

Préférences

Publication de liaison de Hermann International Europe - N° 15

> SYNTHÈSE DES OUTILS ET MÉTHODES SELON L'APPROCHE DES PRÉFÉRENCES CÉRÉBRALES

Éditorial

Apprendre à apprendre

Le développement de la technologie et la profusion des informations, transforment radicalement la nature de notre travail et son organisation.

Apprendre devient partie intégrante de notre travail.

Mais savons-nous apprendre ?

Nous a-t-on, même, jamais appris à apprendre ?

Les travaux sur l'intelligence artificielle et les recherches sur le fonctionnement de notre cerveau éclairent, sous un jour nouveau, notre manière d'accéder à la connaissance. Elles remettent en question nos formes d'apprentissage traditionnelles.

L'artiste néerlandais M.C Escher a représenté le cerveau comme deux mains dont l'une dessinerait l'autre.

Fantastique intuition à propos du cerveau humain dont la spécificité est de pouvoir se décrire lui-même.

Cette capacité de notre cerveau à *"réfléchir sur lui-même"* apparaît depuis quelques années d'un grand intérêt pour rendre nos apprentissages plus efficaces.

Ce que l'on appelle dorénavant la métacognition se rapporte à la connaissance que

nous avons de nos propres processus cognitifs.

Quels modes de traitement de l'information spécifiques utilisons-nous, lorsque nous apprenons ?

Nous pouvons qualifier *"d'instincts cognitifs"* les premières stratégies auxquelles nous faisons appel d'emblée. D'un faible *"investissement cognitif"* ce sont des comportements acquis par l'expérience et l'habitude. Nous utilisons de manière *"automatique"* plutôt que *"contrôlée"* certains processus de traitement de l'information lorsque nous nous trouvons dans des situations où nous disposons d'une grande expertise (par exemple la conduite automobile). Mais qu'en est-il des situations dans lesquelles nous n'avons aucune expertise ?

Des études récentes ont montré qu'amener un apprenant à réfléchir sur les processus mentaux qu'il utilise présente un facteur d'amélioration de son apprentissage plus important que la seule acquisition de nouvelles méthodes.

Du moins ces réflexions métacognitives jouent-elles un rôle important pour rendre l'étudiant plus conscient de son apprentissage. Il ne s'agit plus, dans ce cas, d'inculquer des techniques préétablies

mais de permettre à l'apprenant d'établir une relation entre sa pratique et sa performance.

La qualité de l'analyse par l'apprenant de ses propres stratégies dans son contexte de travail spécifique semblerait être plus efficace que des pédagogies centrées sur l'entraînement systématique à l'acquisition de méthodes.

Chacun de nous peut percevoir la profonde influence des *"styles de pensée"* sur l'apprentissage, la communication, le travail en équipe, l'innovation ou le marketing...

Chacune de ces activités est déterminante pour notre efficacité tant personnelle que professionnelle.

Dès lors, pourquoi laissons-nous les styles de pensée agir au hasard ?

Peut-être, tout simplement parce que nous ne savons pas qu'il existe des outils pour en tirer le meilleur parti...

Pour de nombreuses personnes, connaître son HBDI™ constitue une valeur ajoutée certaine.

D'autres nous posent la question "comment faire pour développer tel ou tel quadrant ?"

Evidemment notre réponse ne peut pas être univoque.

Pour chaque activité, il y a au moins 4 sortes d'outils et, une fois de plus, suivant le profil de la personne, il s'agira de sélectionner le plus adapté à mettre en œuvre.

C'est dans cette perspective que nous avons élaboré ce numéro de Préférences pour aider chacun, qu'il soit participant ou coach, à identifier parmi la multitude d'outils et de méthodes les outils qui lui conviendront le mieux. Bien évidemment cette liste n'est pas exhaustive...

SOMMAIRE

P. 1	Édito
P. 2+3	Synthèse des Outils et Méthodes
P. 4	Neuro-Books, Neuro-Formation Neuro-Tools, Neuro-Planning, Neuro-News.

PRÉFÉRENCES

102, Boulevard Franklin Roosevelt
92566 Rueil Malmaison Cedex - France
Tel. 33 (0) 1 47513115 - Fax 33 (0) 1 47513328
<http://www.herrmann-europe.com>
E-mail: herrmann@herrmann-france.com
Responsable de la publication: Lionel Vuillemin
Secrétaire de rédaction: Aurélie Allain
Layout: Christian Westman
ISSN 1268-2934

5M ou 6M, voire les 7M : la recherche des causes peut se faire selon les 5M : **Main d'œuvre - Matière - Méthode - Machines** (Équipement) - **Milieu** (Environnement). Pour le traitement de situations dans les domaines immatériels tels que les services, gestion de projets, ou les logiciels, il est possible d'ajouter : **Management - Moyens financiers**.

AMDEC (Analyse des Modes de Défaillance, de leurs Effets et de leur Criticité) : méthode d'analyse préventive de la fiabilité qui consiste à : **Rechercher et décrire** les défaillances potentielles d'un système depuis leurs origines (causes) jusqu'à leurs conséquences (effets), **Quantifier** au travers d'un indice de criticité (C), les risques qu'entraînent ces défaillances pour l'utilisateur (client interne ou externe), **Hiérarchiser** les actions correctives à initier pour optimiser et pérenniser la fiabilité du système. On distingue plusieurs sortes d'AMDEC, en fonction du stade de la conception : l'AMDEC du concept, l'AMDEC du produit et l'AMDEC du procédé, (AMDEC de la machine...). Toutes ces AMDEC ont la même structure.

Analogie : outil de génération d'idées qui consiste à rechercher des solutions déjà élaborées pour des problèmes présentant une certaine ressemblance (analogie) avec le problème à traiter.

Analyse BCG : méthode mise au point au cours des années 70 par le Boston Consulting Group, parfois appelée Growth Share Matrix, pour classer et évaluer des produits.

Analyse de la Valeur : développée vers la fin des années 40 par Lawrence D. Miles de la General Electric. Cette technique évalue la relation entre les coûts et la réalisation des fonctions de produits ou de services concrets.

Analyse Fonctionnelle (AF) : d'après la norme Afnor NF X 50-151, l'analyse fonctionnelle est une démarche qui consiste à rechercher, ordonner, caractériser, hiérarchiser et/ou valoriser les fonctions du produit attendu par l'utilisateur.

Analyse Morphologique (champs des possibles) : a été formalisée par le chercheur américain F. Zwicky au cours de la Seconde Guerre Mondiale. Elle vise à explorer de manière systématique les futurs possibles à partir de l'étude de toutes les combinaisons issues de la décomposition d'un système.

Analyse Transactionnelle (AT) : selon son fondateur Eric Berne, psychiatre et psychanalyste (1910-1970). L'individu se fabrique et se structure en 3 états du moi : **Parent, Adulte, Enfant**. Ces 3 états prennent une importance relative au cours du développement de la personnalité. L'A.T. fournit des concepts simples et efficaces pour analyser les dysfonctionnements dans les relations humaines et établir un bilan des ressources personnelles à mobiliser.

Analyse SWOT (ou matrice SWOT) : matrice qui permet d'analyser l'environnement externe et interne d'un projet. Dans l'environnement externe, on distingue les opportunités et les menaces pour le projet. Dans l'environnement interne, on distingue les forces et les faiblesses que l'entreprise transmet au projet.

Analyse Systémique : son objectif est de schématiser n'importe quel ensemble complexe, pour aboutir à une modélisation qui permette d'agir sur lui, après avoir compris sa configuration matérielle et sa structure dynamique.

Ancrages : association qu'une personne établit de manière stable entre une stimulation externe et

une réponse interne. Un ancrage s'effectue souvent de manière naturelle et spontanée. Il peut être réalisé parfois à notre insu. L'ancrage joue un rôle important dans la mémorisation. La PNL utilise volontairement ce phénomène soit pour réactiver des expériences désagréables à des fins thérapeutiques, soit pour fixer ou rappeler des états de ressources positifs.

Assertivité : attitude qui consiste à aborder les problèmes de façon constructive, sans chercher à les fuir ni à les minimiser. Elle est surtout efficace à titre préventif afin d'empêcher une situation de dégénérer, de faire une critique qui respecte l'autre ou de marquer clairement son attente vis-à-vis de quelqu'un.

Association Forcée (force fitting) : technique de génération d'idées qui consiste à mettre en "relation forcée" un problème avec une série de mots riches en signification, faisant appel à un système de fonctionnement du cerveau : la combinaison. Des objets ou services "se superposent", par hasard ou non. Ils peuvent donner naissance à de nouvelles idées.

Blake et Mouton (Grille des styles de management de) : modèle développé en 1964 par Robert Blake et Jane Mouton qui permet d'appréhender les différents styles de managements et les relations.

La pratique ordinaire d'un manager peut se définir selon 2 dimensions hiérarchisées de 1 à 9. **L'intérêt pour la production** (souci porté aux activités, aux décisions, aux structures, aux procédures et aux méthodes qui permettent d'atteindre les objectifs visés). **L'intérêt pour les personnes** (prise en compte des besoins, attentes et personnalités des collaborateurs). En croisant ces deux dimensions, on peut ainsi identifier 5 grands styles de management.

Benchmarking (parangonnage) : encore appelé référencement ou amélioration comparative est la méthode d'évaluation de produits, services, matériel, techniques ou processus d'une organisation par comparaison avec des modèles qui sont reconnus comme des normes de référence.

Brainstorming : remue-méninges, tempête d'idées, créativité. Méthode de résolution créative de problèmes créée aux États-Unis par Osborn dans les années 1930, dont on a retenu la phase de génération d'idées pour produire sur un thème donné un très grand nombre d'idées de solutions.

Cahier des Charges Fonctionnelles (voir Analyse Fonctionnelle) :

Cinq pourquoi : version simplifiée de l'arbre des causes qui consiste à se poser plusieurs fois la de suite la question : "Pourquoi ?" et à répondre à chaque question en observant les phénomènes physiques. La plupart des problèmes sont entièrement résolus en moins de 5 questions.

Cinq S : Seiri - se débarrasser, éliminer : distinguer ce qui est utile et ce qui ne l'est pas en triant et en éliminant - **Seiton -** ranger : mettre chaque chose à sa place puis partager l'information - **Seigo -** nettoyer, inspecter : les équipements, les outils et l'ensemble du lieu de travail doivent être nettoyés - **Seiso -** standardiser, ordonner : par le partage de l'information pour faciliter la recherche. Les informations doivent être visuellement et facilement disponibles - **Seikestu -** rigueur ou respecter, faire respecter et progresser : le maintien continu de procédures correctes.

Compliments efficaces : information élogieuse que le destinataire est particulièrement heureux d'entendre.

Conception à Coûts Objectifs (CCO) : méthode de gestion de projet, basée sur un coût objectif plafond prédéterminé et un cahier des charges fonctionnel ouvert et négociable.

Courbe d'expérience ou effet d'expérience : la théorie de l'apprentissage, appliquée à une entreprise signifie qu'avec la répétition de tâches identiques, son personnel devient de plus en plus expérimenté et permet à celle-ci de développer des gains de productivité.

CAP (Caractéristique, Avantage, Preuve) : un argument commercial est une phrase ou une proposition destinée à convaincre un acheteur de l'intérêt d'une offre ou d'un produit. Un argument possède généralement la structure **C.A.P. (caractéristique, avantage, preuve)**.

Concassage : cette méthode de génération d'idées consiste à creuser avec une idée, à jouer avec, à la tourner dans tous les sens pour en explorer toutes les possibilités. Combiner, réduire, augmenter, singulariser, changer l'usage, adapter, etc.

C.Q.F.D. : règle de base du remue-méninges
C : comme censure abolie ; la critique doit être réservée à un autre moment - **Q :** quantité d'abord ! plus le nombre d'idées est important plus la probabilité d'en capturer une bonne augmente - **F :** farfelu bienvenu, plus une idée semble farfelue, mieux cela vaut. - **D :** démultiplication systématique, une idée peut souvent servir de tremplin à une autre idée.

Défectuologie : cette technique consiste à adopter une attitude très critique - génératrice d'idées - en prenant conscience des insatisfactions existant dans l'usage d'un produit, dans le recours à un service, dans le fonctionnement d'une institution... Elle doit permettre de chercher à améliorer, perfectionner à l'extrême le sujet étudié.

Drill : de l'anglais "to drill" faire des exercices au sens militaire du terme. Méthode qui consiste à faire faire des exercices d'application jusqu'à l'automatisme (geste ou mode de pensée) essentiellement utilisée dans le cadre de l'entraînement. Cette méthode est issue des travaux du physiologiste Yvan Paulon qui découvrit le conditionnement en 1902.

Ecoute active : repose sur la volonté de s'intéresser sincèrement à son interlocuteur tel qu'il est, et non pour ce que l'on voudrait qu'il soit. Elle utilise plusieurs règles : disponibilité d'esprit, concentration, questionnement, enregistrement et mémorisation, reformulation.

Eisenhower (Matrice d') ou Matrice des priorités (important/urgent) : permet de définir des priorités en distinguant l'urgent de l'important. Pour définir la priorité des activités les unes par rapport aux autres, il suffit de les placer sur les axes d'un graphique en les classant suivant leur ordre d'importance ainsi que leur caractère d'urgence.

Empathie : identification affective à une personne ou à une chose pour améliorer la relation.

Ennéagramme : modèle de la structure de la personne humaine. Ce modèle aboutit à 9 configurations différentes de la personnalité, 9 manières de se définir.

Faits, opinions, sentiments : une information peut être traitée suivant les faits (le concret), les opinions (système de valeur), les sentiments (système psychoaffectif).

Fenêtre de Johari : matrice de lecture des comportements en situation relationnelle qui provient de la contraction des prénoms de ses deux créateurs Joseph Luft et Harrington Ingham. Permet un diagramme à double entrée qui représente ce qui est connu/inconnu de moi par rapport à ce qui est connu/inconnu des autres.

Gantt (diagramme de) : du nom de son créateur Henry Gantt, consiste en une série de barres horizontales liées à une échelle de temps représentée en colonne. Chaque barre représente une tâche ou une phase et son emplacement indique la date de démarrage, la date de fin ainsi que la durée de sa réalisation. Les Ganttcharts sont utilisés fréquemment dans les logiciels de gestion de projets.

Gestalt : la théorie de la Gestalt est une théorie générale qui offre un cadre pour différentes connaissances psychologiques et leur emploi. L'être humain y est compris comme un système ouvert qui interagit activement avec son environnement. Basée sur la perception, cette théorie a été conceptualisée en Allemagne vers la fin du siècle dernier.

IDeFO : Egalement connu sous le nom de Structured Analysis and Design Technique (SADT) Integration Definition for Function Modeling est un concept qui est défini dans plusieurs standards, dont IDeFO est le premier. IDeFO est le plus souvent utilisé pour la modélisation des processus de production et de service, ainsi qu'en tant que support pour le Business Process Reengineering (BPR). Cette technique convient parfaitement pour la modélisation des activités et du flux des informations entre des activités.

Inférence : du latin inferre, alléguer. Tirer une conséquence de quelque chose, conclure, induire quelque chose à partir d'un fait.

ISHIKAWA (diagramme cause/effet) : le diagramme d'Ishikawa ou diagramme en arête de poisson, représente de manière hiérarchique les différentes causes d'une erreur. Au niveau supérieur on distingue 6 "domaines standard" de causes. Chacun de ces niveaux est développé jusqu'au niveau des causes élémentaires.

Kepner et Tregoe : approche systématique de résolution de problèmes et de prise de décision de Charles Kepner et Benjamin Tregoe.

KAIZEN, (principe de l'amélioration continue) : système de gestion d'origine japonaise qui a pour but d'améliorer continuellement la qualité en confrontant continuellement les processus de production à la réalité pour les adapter. Les caractéristiques principales de Kaizen sont : diminuer des activités n'offrant pas de plus-value, rationaliser les éléments et l'information tout au cours du processus, diminuer les temps de cycle, les temps d'encours et la grandeur des séries, diminuer les temps de changement (SMED : Single Minute Exchange of Dies), réduire le WIP (Work In Process), réduire la surface nécessaire, améliorer la qualité, la sécurité, l'aspect environnemental et les thèmes.

La matrice de découverte : tableau à double entrée qui permet de confronter, de combiner, de réunir des éléments qui apparemment n'étaient pas appelés à être ensemble. Ainsi, en réalisant des rencontres forcées on peut faire naître de nouvelles idées.

Mesure de la criticité : un moyen simple pour mesurer la criticité d'un événement, est d'effectuer le calcul suivant : Criticité C = G x F x D, G = Gravité, F = Fréquence, D = Détectabilité.

Métaphore : construction de langage sous la forme de figure de rhétorique, qui apporte le message sous une forme différente de celle utilisée

habituellement. En pédagogie, permet de faire comprendre un concept inconnu par un concept plus connu. "Former ce n'est pas remplir un vase c'est allumer un feu" (Aristophane).

PAPSA : formule magique de la créativité selon Hubert Jaoui qui consiste à ne pas limiter la créativité à sa seule étape de génération d'idées. L'approche créative démarre par une étape de perception la plus fine possible de la situation. Laquelle inclut une étape d'exploration, ensuite une étape de production d'idées, une sélection créative et enfin une étape d'application.

Pareto (diagramme de Pareto 20/80) :

80 % des effets sont dus à 20 % des causes. Wilfredo Pareto (1848-1923) a démontré que dans une large majorité des situations, un petit nombre de facteurs (20 %) a une influence majeure sur les résultats (80 %). Cette répartition inégale se retrouve souvent et permet de distinguer les problèmes importants de ceux qui le sont moins. Elle permet de choisir les actions prioritaires à effectuer et donc de concentrer son attention sur les phénomènes importants à résoudre.

PERT (Program Evaluation and Review Technique) : Le Département américain de la Défense a développé la méthode PERT comme outil de gestion pour les projets militaires complexes. PERT permet de représenter les projets sous la forme d'un réseau d'activités et d'événements. Les activités sont représentées par des flèches. Les cercles représentent les différents points d'évaluation. La longueur de la flèche peut éventuellement être proportionnelle à la durée de l'activité.

PDCA (roue de Deming) : est une illustration de la méthode qualité PDCA (Plan Do Check Act), son nom vient du statisticien Edwards Deming. La méthode comporte 4 étapes, chacune entraînant l'autre, et vise à établir un cercle vertueux. Sa mise en place doit permettre d'améliorer sans cesse la qualité d'un produit, d'une œuvre, d'un service... **Plan** : ce que l'on va faire - **Do** : production - **Check** : mesure, vérification - **Act** : décision améliorative, corrective.

PNL (Programmation Neuro Linguistique) : fruit du travail des nord-américains Richardandler et John Grindler, la PLN est une approche du comportement et du psychisme humain, synthèse pragmatique de différentes théories et courants de pensées. L'idée que l'Homme n'opère pas à partir des propriétés objectives de son environnement, mais bien à partir d'une représentation qu'il s'en fait et qu'il crée.

Portrait Chinois : voir métaphore de Maslow (la pyramide des besoins à satisfaire de) : Abraham Maslow (1908-1970), psychologue américain, a établi une hiérarchisation des désirs et des comportements. Cette modélisation est représentée sous la forme d'une pyramide dans laquelle on ne pourrait accéder au besoin supérieur qu'en ayant satisfait le besoin précédent. Avant tout, nous avons besoin de respirer pour vivre. Puis très rapidement nous avons besoin de boire et de manger. Vient ensuite le besoin de mobilité, de se reposer tranquillement, de se sentir libre et en sécurité. Lorsque ces besoins sont comblés, apparaissent les besoins affectifs, la reconnaissance des autres, de leur amour et de leur estime. Apparaît enfin le besoin de réalisation personnelle.

QQOQCP : technique de recherche d'informations sur un problème et ses causes en se posant les questions,

Quoi (objets, action, phase, opération) ?

Qui (est concerné, acteur, responsable) ?

Où (lieu, distance, étape) ?

Quand (moment, planning, durée, fréquence) ?

Comment (matériel, équipement, moyens néces-

saies, manières, modalités, procédures...)?

Pourquoi (réaliser telle action, respecter telle procédure) ? et pour chaque question se demander **Combien** ? Elle peut être utilisée aussi pour bâtir le plan d'action de la solution proposée.

Synonymes : méthode des 5W2H (Why? What? Whose? When? Who? How? How much?)

Recadrage : "En communication, une information n'a de sens qu'en fonction du cadre ou du contexte dans lequel elle se situe." Recadrer veut dire changer le point de vue d'une situation donnée en la plaçant dans un autre cadre. Elle prend ainsi une toute autre signification. La conséquence en est que, bien souvent, le comportement considéré auparavant comme problématique disparaît. Le recadrage peut se faire sur 2 axes : les **sens** (les sensations éprouvées) et le **contexte** (la façon de voir les choses).

Reengineering (Business Process Reengineering) : démarche de remise en question et de redéfinition en profondeur des processus d'une organisation en vue de la restructurer pour la rendre plus efficace tout en réduisant les coûts.

SADT (modélisation) : se distingue de l'Analyse Fonctionnelle en ce qu'elle s'applique aussi bien à des produits/services, qu'au management de projets, en détaillant leurs étapes. Elle se différencie de l'AF, par sa hiérarchisation descendante, partant de la fonction principale jusqu'à la moindre sous-fonction. Elle est notamment utilisée dans l'électronique pour décrire les circuits en fonction.

Sémantique générale : méthode développée par Alfred Korzybski (1933) pour dépasser la pensée aristotélicienne binaire (une chose est ou n'est pas = principe du tiers exclu). Korzybski insiste sur la différence entre l'expérience et le langage, qui est polysémique (il a plusieurs niveaux de signification) : le mot n'est pas la chose, "la carte n'est pas le territoire".

SONCAS (motivations) : attribué à Bernard Juilhet. Il s'agit de travailler sur le besoin du client lors d'un entretien de vente.

Sécurité : besoin d'être rassuré par la marque, le vendeur et le produit.

Orgueil : être à la mode, faire preuve d'un certain standing.

Nouveauté : besoin de changer.

Confort : besoin de bien-être.

Argent : économie à l'achat, désir de faire une bonne affaire.

Sympathie : côté affectif, mobile d'achat, cadeau.

Stroke (terme d'Analyse Transactionnelle) : unité de reconnaissance, signe verbal ou non verbal, positif ou négatif, conditionnel ou inconditionnel, essentiel à la survie psychologique de l'individu.

Tableau d'avancement : outil au croisement de deux notions qui sont la gestion de projet (avec PERT) et le tableau de bord (avec ses indicateurs).

Tableau de bord : ensemble d'indicateurs renseignés périodiquement et destinés au suivi de l'état d'avancement d'un programme ou d'une politique et à l'évaluation de son efficacité.

TRIZ (méthodologie de résolution de problème) : acronyme russe d'une expression signifiant "Théorie de la résolution des problèmes inventifs". Science expérimentale dont l'objectif est d'aider les inventeurs et plus généralement les ingénieurs à résoudre méthodiquement les problèmes technologiques.

Vote pondéré : outil pour classer des idées, causes ou solutions à partir de critères qualitatifs. Permet de faciliter le choix entre plusieurs possibilités lorsqu'il est important pour un groupe d'obtenir une décision consensuelle.

NEURO-BOOKS

"Qui sont vraiment nos politiques?", de Marie-Joseph Chalvin, Ed. Eyrolles - Langue : français - Tarif : 19 € TTC + frais de port.
Présidentielles 2007 : quel est le profil HBDI™ des candidats ?

"Cultivez votre personnalité", de Dominique Chalvin, Ed ESF Editeur - Langue : français Tarif : 24 € TTC + frais de port.

Comment améliorer ses facultés à surmonter les difficultés rencontrées dans les rapports avec les autres.

"Les dominances cérébrales et la créativité", de Ned Herrmann, Ed RETZ. Langue : français Tarif : 36,45 € TTC + frais de port.

Comment devenir plus créatif en comprenant nos préférences cérébrales, dans des domaines aussi variés que la stratégie, la formation, le marketing, le management, etc...

"Demain, je parle en public", de Thierry Des-trez, Ed Dunod - Langue : français Tarif : 22,50 € TTC + frais de port.

Comment structurer vos interventions, prendre confiance en vous, vous préparer tant physiquement que mentalement. L'ouvrage comprend 56 fiches conseil et des tests d'autodiagnostic.

"The Whole Brain Business Book", de Ned Herrmann, Ed Mac Graw Hill - Langue : anglais Tarif : 36,45 € TTC + frais de port.
Comment développer l'efficacité et l'innovation dans l'entreprise.

NEURO-FORMATIONS

Formations inter et intra entreprises :

Managers, professionnels des RH (DRH, Responsables Formation, recruteurs, formateurs, coachs, consultants...), vous souhaitez utiliser le profil des Préférences Cérébrales (HBDI) dans le cadre de vos missions ?

Herrmann International Europe vous propose un cursus de formation qui aboutit à un Agrément puis à une Certification vous permettant d'utiliser ses outils.

Tous ces séminaires peuvent être organisés en Intra entreprises.

Le HBDI™ outil de diagnostic : lecture et applications – Module d'agrément, Level 1.

L'approche des préférences cérébrales à travers la découverte de son propre profil et de celui des autres. Module de formation permettant d'obtenir l'Agrément et d'utiliser le HBDI™ dans le recrutement, l'orientation, le management, la communication, la formation...

Langue : français – Séminaire résidentiel à Paris. Langue : anglais – Séminaire à Bruxelles, Durée 3 jours – Tarif : 2600 € HT.

Ce module est un pré-requis pour participer aux deux autres.

Management et cohésion d'équipe - Module de Perfectionnement – Level 2.

La cohésion d'équipe: lecture et application du profil d'équipe et du profil croisé Herrmann.

Animer un module autour des notions de cohésion d'équipe, mise en pratique des outils Herrmann en Team Building.

Langue : français

Séminaire résidentiel à Paris, Durée 2 jours – Tarif : 1800 € HT.

Pédagogie et Formation : animation de groupe et conception d'actions de formation Module de certification - Level 3.

Pour une application pédagogique du HBDI dans le cadre de la formation de formateurs.

Module de formation permettant d'obtenir la Certification (à la condition d'avoir obtenu préalablement l'Agrément).

Langue : français

Séminaire résidentiel à Paris,

Durée 3 jours – Tarif : 2600 € HT.

Photo Compétences : consultants, évaluez vos compétences - Module de Perfectionnement – Level 4.

La gestion des compétences et la gestion de la mobilité.

Mise en place de Photo Compétences auprès de vos clients et/ou de vos collaborateurs.

Langue : français

Séminaire résidentiel à Paris

Durée 2 jours – Tarif : 1800 € HT.

Retrouvez toutes les dates des séminaires et inscrivez-vous en ligne sur www.herrmann-europe.com

NEURO-TOOLS

Nouveaux outils Herrmann pour optimiser votre formation en entreprise.

E-learning

En 20 minutes, partez pour un voyage interactif unique au cœur des Préférences Cérébrales et découvrez votre profil HBDI™ en ligne.

Team Building

Un nouvel outil de Management Herrmann issu de la Whole Brain Thinking Serie pour valoriser et mobiliser toutes les intelligences au sein de vos équipes!

Découvrez un outil de Management unique, original et multilingue qui permet la composition d'une équipe qui gagne, créative, performante et efficace!

Apprenez à optimiser les performances de vos équipes, à partager une vision commune et à utiliser des méthodologies communes, à mieux communiquer...

Photo Compétences

Un nouvel outil de Management Herrmann issu de la Whole Brain Thinking Serie pour gérer les compétences et manager la mobilité de vos collaborateurs, via un parcours de 2 jours.

L'ensemble de ce parcours, compris comme une étape initiale, doit conduire à l'élaboration, par le participant, de son plan de progrès à court-moyen terme, dans le cadre d'un projet professionnel.

Photo Compétences s'appuie sur une alternance d'entretiens et de mises en situation professionnelles, individuelles ou en groupe, et l'accompagnement de personnes "ressources" (assesseurs) pendant toute la session. Photo Compétences s'adresse à toute personne concernée par le développement des compétences dans le cadre d'un projet professionnel ou d'entreprise.

Pour découvrir les autres produits et services proposés par Herrmann International Europe, contactez-nous au 33 (0)1 47 51 31 15 ou par e-mail : herrmann@herrmann-france.com

NEURO-PLANNING

A noter dans vos agendas !

Herrmann International Europe participe au prochain Salon SOLUTIONS RES-SOURCES HUMAINES, qui se tiendra au CNIT La Défense du 13 au 15 mars 2007.

Toute l'équipe aura le plaisir de vous accueillir sur son stand D6.

Découvrez les nouveaux produits de Herrmann International Europe au cours de 2 ateliers :

"Team Building: valorisez et managez la diversité", animé par Lionel Vuillemin, mercredi 14 mars, de 14h00 à 15h00.

"Photo Compétences : Outil de progrès pour manager les compétences et la mobilité", animé par Lionel Vuillemin, jeudi 15 mars, de 10h00 à 11h00.

Petits Déjeuners au Méridien Montpar-nasse, Paris :

mardi 6 février : Photo Compétences

mardi 24 avril : Coloriez vos clients

mardi 3 juillet : le HBDI

mardi 9 octobre : Team Building

Tables Rondes en nos locaux, à Rueil Malmaison :

jeudi 22 mars : Photo Compétences

mardi 5 juin : Coloriez vos clients

mardi 18 septembre : le HBDI

mardi 11 décembre : Team Building



NEURO-NEWS

Le réseau d'experts Herrmann International Europe vous apporte des solutions aussi bien locales que globales, sur l'ensemble du territoire européen et dans les langues suivantes : Français, Allemand, Anglais, Espagnol, Danois, Grec, Italien, Néerlandais, Portugais, Suédois...

HERRMANN INTERNATIONAL EUROPE

102, Boulevard Franklin Roosevelt
92566 Rueil Malmaison Cedex- France

Tél : +33 (0) 1 47 51 31 15

Fax : +33 (0) 1 47 51 33 28

E-mail : herrmann@herrmann-france.com

Website : www.herrmann-europe.com

HERRMANN INTERNATIONAL - USA

North and South America

794, Buffalo Creek Road, Lake Lure,
NC 28746 - USA

Tél : 1 828 625 9153 - Fax : 1 828 625 1402

E-mail : thinking@hbdi.com

Website : www.hbdi.com

HERRMANN INTERNATIONAL ASIA/PACIFIC

Head Office : Suite 2, Level 6, 7-9 Merriwa
Street, Gordon, Sydney, NSW 2072 - Australia

Tél : 61 2 9880 2333 - Fax : 61 2 9880 2343

E-mail : thinking@herrmann.com.au

Website : www.herrmann.com.au

NEURO-WEB

NOUVELLE VERSION 2007

- Pour découvrir nos nouveaux produits en avant-première
 - Pour découvrir Herrmann et passer le HBDI en ligne
 - Pour connaître le calendrier de nos formations 2007, en France et en Europe et vous inscrire en ligne
 - Pour noter nos prochaines manifestations
 - Pour recevoir une documentation
 - Pour vous abonner à notre newsletter
- Cliquez sur
www.herrmann-europe.com

