

Profil collectif

HBDI® PROFIL DE PRÉFÉRENCES CÉRÉBRALES

HERRMANN INTERNATIONAL EUROPE

Paris 29/04/2021

Mme. Jeanne Durand

Lorsque vous créez votre profil d'équipe dans HBDI® Online, vous pouvez indiquer le nom, le lieu et les dates du séminaire, ainsi que le nom de l'animateur.

La liste des participants apparaîtra dans l'ordre alphabétique.

Participants :

DA SILVA JOAO
DEL PUEBLO MARIA
DOE JENNY
DUPOND CATHERINE
HANSEN JENS
JEDERMANN ERIKA
MODAAL JAN
ROSSI MARIO

Commentaire général

Une copie du profil de l'équipe est à remettre à chaque participant.

Nous avons conçu ce document comme une aide destinée à l'animateur :

- Aide mémoire pour l'animateur, afin d'accompagner l'équipe dans la découverte de son profil.
- Aide pour l'animateur, afin de noter les remarques des participants dans la perspective d'utiliser ce document comme rapport de synthèse après le séminaire.

Chaque page constitue une source d'information différente, qui peut être la base d'une réflexion pour les participants. A gauche de chacune des pages, nous avons synthétisé :

- ✓ Un commentaire technique qui décrit le type d'information,
- ✓ Le commentaire type de l'animateur,
- ✓ Les questions ou interrogations types à poser à l'équipe,
- ✓ Un espace réservé à l'animateur pour noter les remarques des participants.



Herrmann
International Europe

Herrmann International Europe
3, quai de la République - 78700 Conflans-Sainte-Honorine
Email : herrmann@herrmann-france.com
Web : www.herrmann-europe.com

Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser tous les profils des membres de l'équipe, tels qu'enregistrés après le traitement des profils individuels.

Elle montre les préférences principales des membres de l'équipe sur chaque quadrant.

Commentaire de l'animateur

Commentaire sur l'homogénéité ou l'hétérogénéité des profils :

- L'hétérogénéité est un gage de richesse potentielle dans la manière de traiter les diverses situations professionnelles et personnelles de l'équipe. Mais c'est également un potentiel de différences qu'il s'agit de valoriser.
- L'homogénéité est significative d'une certaine convergence des points de vue dans la manière de traiter les problèmes et les situations. Elle peut être significative d'une tendance de l'équipe à se « cloner ».

Dans le cas présent, cette équipe présente une certaine homogénéité typique des équipes d'experts. Ce profil collectif montre :

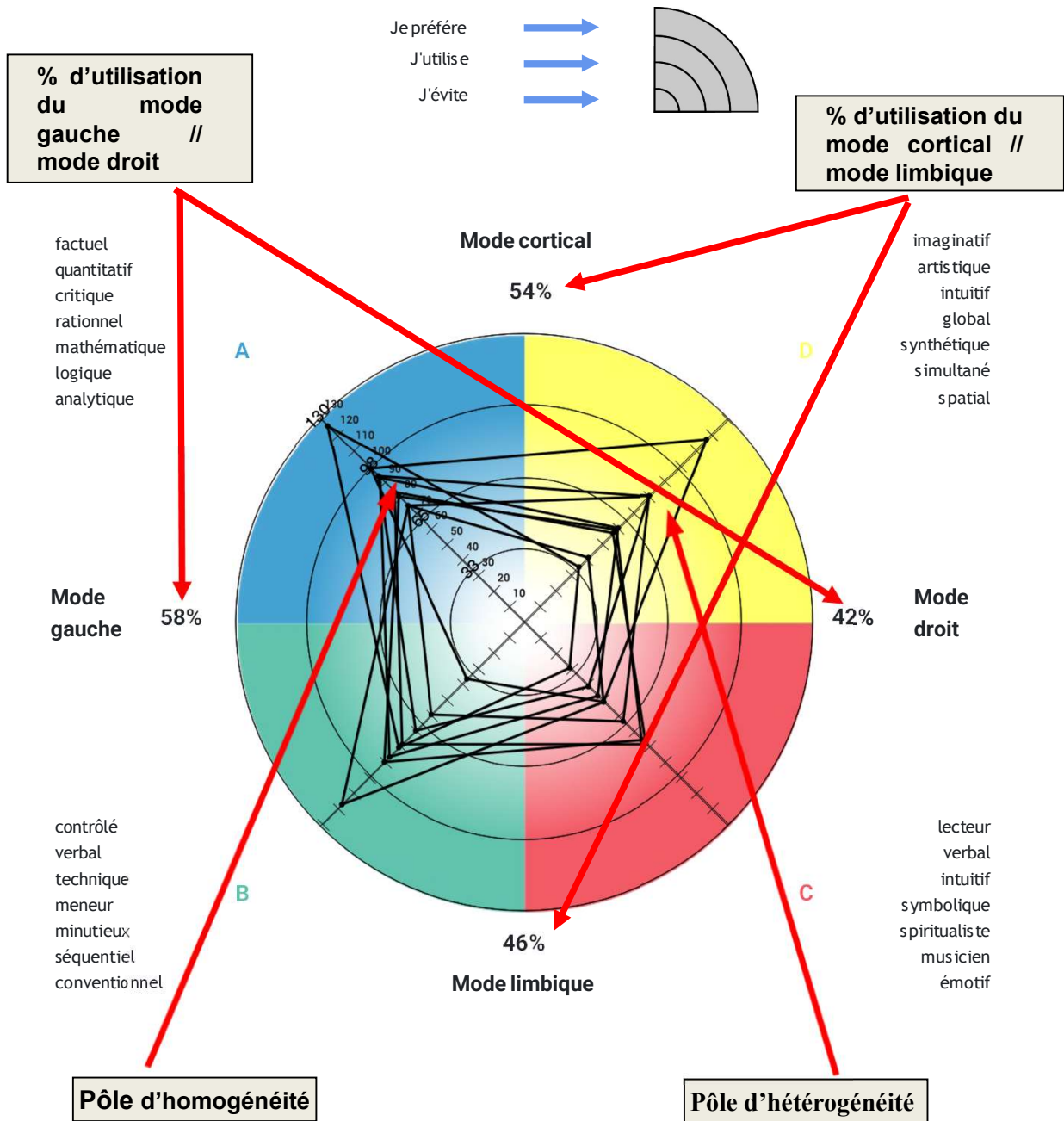
- Une légère préférence pour le mode cortical (54%) relativement au mode limbique (46%),
- Une orientation plus nette pour les perceptions de l'hémisphère gauche (58%) relativement à celles de l'hémisphère droit (42%).

Questions de l'animateur aux participants

- Quels sont les potentiels de synergie, de complémentarité, d'opposition au sein de l'équipe ?
- Dans quelles circonstances ces potentialités existent-elles ?

Commentaire des participants

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



Les pourcentages indiquent la préférence d'utilisation d'un mode par rapport au mode opposé

Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser le profil de l'équipe sur les 4 quadrants. Elle montre les préférences et utilisations de l'équipe sur chaque quadrant.

Ce profil s'obtient en calculant la moyenne sur chaque quadrant.

La moyenne ayant toujours tendance à réduire les écarts, les faibles différences entre les 4 quadrants sont significatives.

Rappel : évitement de 0 à 33, utilisation de 34 à 66, préférence de 67 à 100 – au-delà de 100, grande préférence.

Commentaire de l'animateur

- L'animateur attirera l'attention de l'équipe sur l'orientation générale du profil.
- Il facilitera l'expression des participants sur les conséquences d'un tel profil dans le fonctionnement de l'équipe,
- Ses relations avec son environnement : par exemple, comment l'équipe peut être perçue par ses clients internes ou externes ?
- En quoi le profil de l'équipe est-il révélateur de la « culture » de l'équipe ?
- Comment ce profil entre en résonance avec la culture de l'organisation ?

Dans le cas présent, le profil moyen de l'équipe vient confirmer l'observation précédente.

Les 2 premiers quadrants préférés sont A (90) et B (77) = préférence pour le mode gauche.

Les quadrants C (54) et D (66) sont en préférences secondaires.

A l'évidence, le profil de l'équipe montre que nous avons affaire à des personnes dont le profil est plus cortical que limbique, et plus mode gauche que mode droit.

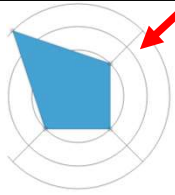
Questions de l'animateur aux participants

- En quoi l'orientation générale du profil de l'équipe exprime-t-elle la culture de l'équipe ?
- Cette orientation est-elle cohérente avec celle de l'entreprise ?
- Avec celle des clients (internes et/ou externes) ?
- Qu'en pensez-vous ?

Commentaire des participants

Ce profil est composé à partir de la moyenne des profils individuels. Comme tout profil, son orientation est significative. Il est à mettre en relation avec les profils génériques.

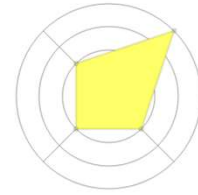
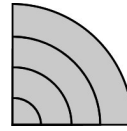
Profil de l'équipe



Experts

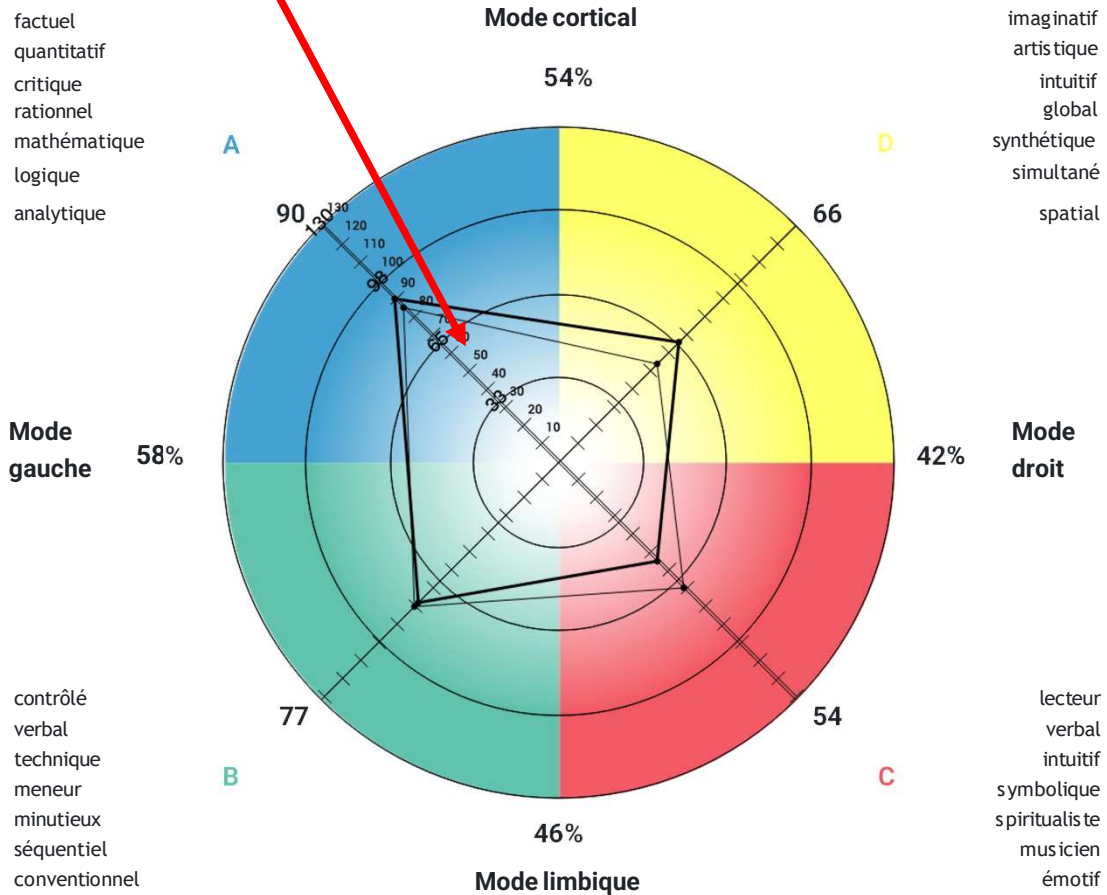
factuel
quantitatif
critique
rationnel
mathématique
logique
analytique

Je préfère
J'utilise
J'évite



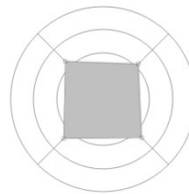
Innovateurs

imaginatif
artistique
intuitif
global
synthétique
simultané
spatial

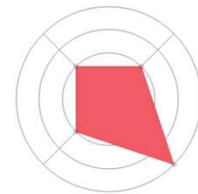


Organisateurs

contrôlé
verbal
technique
meneur
minutieux
séquentiel
conventionnel



Moyenne nationale



Humanistes

lecteur
verbal
intuitif
symbolique
spiritualiste
musicien
émotif

Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser le cheminement principal de la pensée collective de l'équipe. Il s'agit de la représentation des perceptions préférentielles en temps normal (hors crise et état d'urgence).

Commentaire de l'animateur

Expliciter le cheminement de la flèche, en précisant qu'il s'agit d'une hypothèse de travail.

Par exemple, il semblerait que l'équipe passe d'une vision analytique (A) à la concrétisation (B), pour ensuite imaginer (D) et finalement communiquer (C).

Le cheminement proposé ne constitue pas une vérité en soi. Il s'agit d'une suggestion qui provient de la hiérarchisation des quadrants par ordre d'importance (à noter qu'il suffit d'un point d'écart entre deux quadrants pour que la flèche ait tel ou tel sens : dans ce cas, laisser aux participants la faculté d'amender le schéma).

L'objectif est d'amener l'équipe à réfléchir sur ses méthodes de travail au regard de ses missions. Dans le cas présent, le chemin principal de la pensée collective de l'équipe part de A (90) pour aller vers B (77), puis D (66), et enfin C (54).

Il semble que l'équipe préfère travailler avec des chiffres, des analyses, des approches rationnelles (A), puis, dans un 2^e temps, organiser, vérifier, passer à l'action (B), pour, dans un 3^e temps imaginer des solutions, projeter et innover (D), et enfin, dans un 4^e temps, communiquer, se situer du point de vue des autres (C).

Peut-être l'équipe aurait-elle intérêt à s'intéresser aux points de vue et aux ressentis des autres avant d'avoir tout organisé et planifié... ?

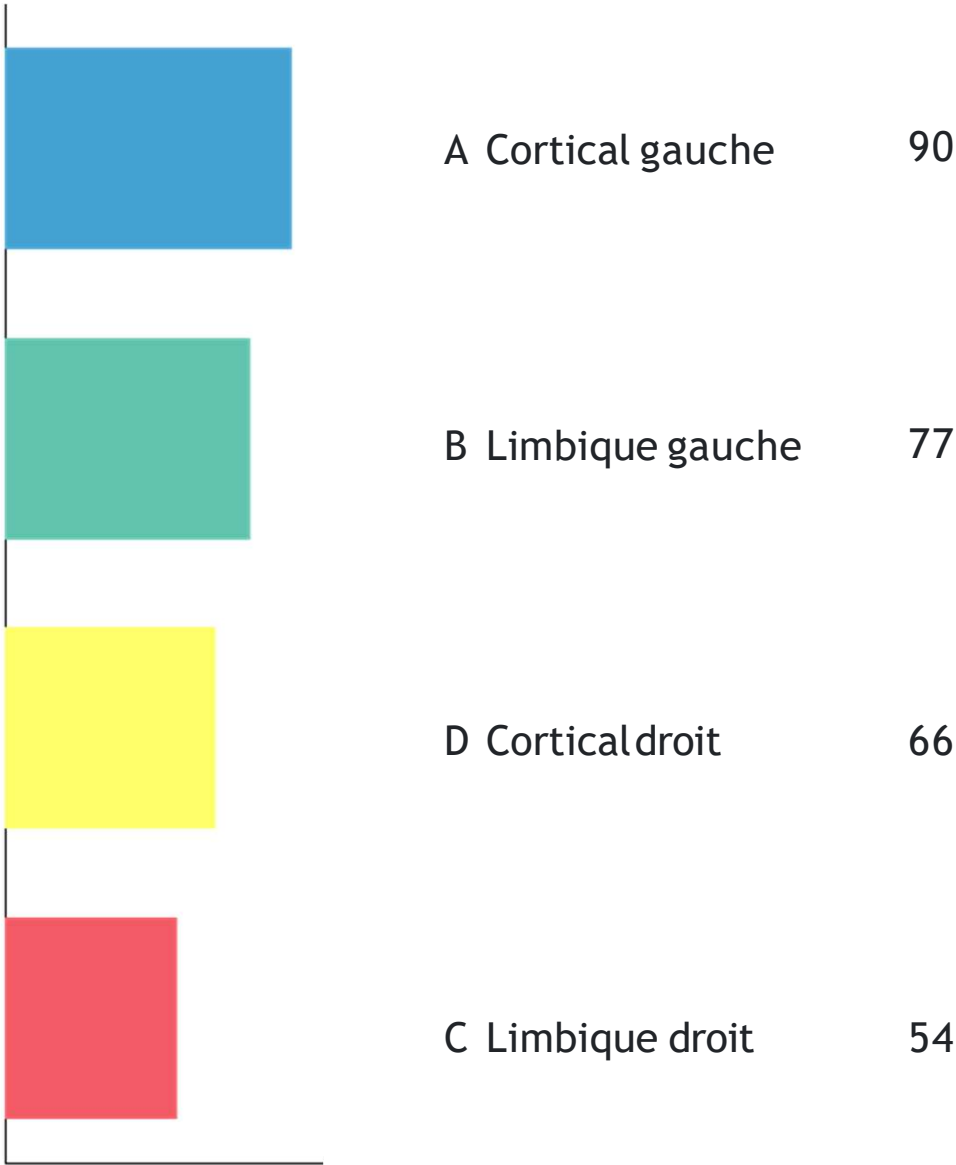
Questions de l'animateur aux participants

- Ce chemin de pensée correspond-il au fonctionnement global de votre équipe ?
- Pouvez-vous l'illustrer par un exemple ?
- Quelles conclusions en tirez-vous ?
- Au regard des missions de l'équipe ?
- Quels sont les avantages ?
- Les inconvénients ?

Commentaire des participants

Le chemin principal de la pensée collective de l'équipe

Les espaces de perception de cette équipe sont :



Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser le cheminement principal de la pensée collective de l'équipe. Il s'agit de la représentation des perceptions préférentielles de l'équipe en situation d'urgence ou de crise.

Une fois de plus, il s'agit d'un cheminement proposé qui ne constitue pas une vérité en soi mais d'une suggestion qui provient de la hiérarchisation des quadrants par ordre d'importance (à noter qu'il suffit d'un point d'écart entre deux quadrants pour que la flèche ait tel ou tel sens : dans ce cas laisser aux participants la faculté d'amender le schéma).

L'objectif est d'amener l'équipe à réfléchir sur ses méthodes de travail au regard de ses missions.

Commentaire de l'animateur

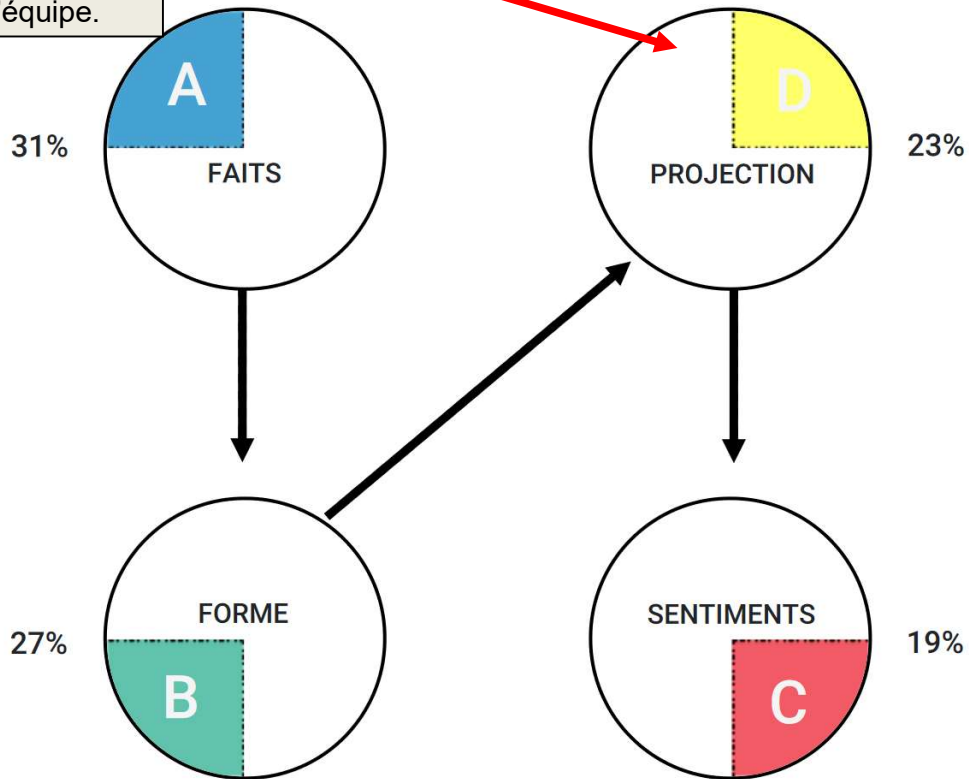
Questions de l'animateur aux participants

- Ce chemin de pensée correspond-il au fonctionnement global de votre équipe ?
- Quelles sont les situations dans lesquelles ce cheminement s'applique ?
- Pouvez-vous l'illustrer par un exemple ?
- Quelles conclusions en tirez-vous ?
- Au regard des missions de l'équipe ?
- Quels sont les avantages ?
- Les inconvénients ?

Commentaire des participants

Ce schéma représente l'utilisation des quadrants dans l'ordre des préférences. Il est extrait des résultats moyens de l'équipe sur chacun des quadrants. Il s'agit d'une proposition à valider par l'équipe.

Le Flux des Préférences

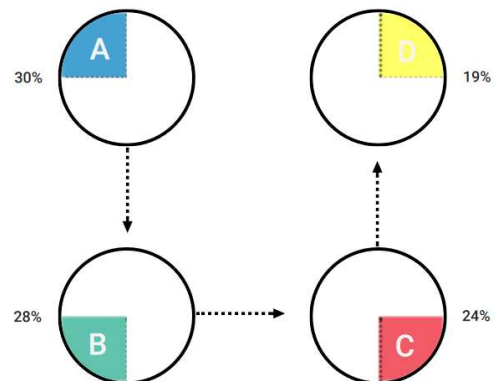


Le Flux des Préférences sous pression

Le graphique ci-contre représente le flux des préférences selon la moyenne des résultats à la section Paires d'Adjectifs.

Les résultats obtenus à cette section nous renseignent sur notre manière d'agir sous pression.

Cela peut être ou non en accord avec le comportement habituel de cette équipe.



Ce graphique est obtenu à partir des résultats de la question des paires d'adjectifs. Ces résultats permettent de calculer les profils « en situation d'urgence ».

**Commentaires sur le profil d'équipe.
Page 8 : les scores pondérés de chaque profil,
rangés en continuum mode gauche / droit.**

Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser tous les scores pondérés (A / B / C / D) des membres de l'équipe. Ces scores sont rangés, en continuum, des scores les plus 'mode gauche' aux scores les 'plus mode droit'. Si vous le souhaitez et avec l'accord des participants, les membres de l'équipe peuvent se reconnaître et s'identifier en exprimant la lettre qui représente la position de leur profil.

Commentaire de l'animateur

Préciser l'organisation du tableau (du plus cortical gauche au moins cortical gauche). Attirez l'attention sur les profils qui peuvent entrer en « opposition de phase » sur les diagonales. Par exemple le résultat le plus fort en B // au résultat le plus fort en D, ou bien le résultat le plus fort en B et le résultat le moins fort en B.

Ce tableau est utile pour identifier dans un groupe les modes de communication inter-individuels. Il est également très utile à l'animateur pour composer des sous-équipes ou binômes homogènes ou hétérogènes durant une formation.

Dans le cas présent, les scores des profils montrent clairement l'homogénéité des préférences de l'équipe.

A noter certains profils qui présentent une préférence très forte dans les quadrants A et B et un évitement dans les quadrants C et D (profil 2).

Questions de l'animateur aux participants

- Quels sont les profils qui sont les plus homogènes, les plus hétérogènes // à l'équipe ?
- Quels sont les profils qui auront le plus de facilité à collaborer et ceux qui auront le plus de difficultés ?
- Quelles conclusions et conséquences en tirez-vous ?

Commentaire des participants

Les scores pondérés de chaque profil, rangés en continuum mode gauche/droit

	Cortical gauche A	Limnique gauche B	Limnique droit C	Cortical droit D	Intro/extra
Profil 1	83	78	78	57	7 / 9
Profil 5	92	86	47	60	3 / 9
Profil 7	93	69	41	80	5 / 9
Profil 8	125	80	29	35	5 / 9
Profil 3	74	116	51	41	8 / 9
Profil 6	80	89	75	59	7 / 9
Profil 2	98	36	51	116	5 / 9
Profil 4	74	59	63	80	5 / 9
Totaux	719.0	613.0	435.0	528.0	45.0
Moyenne	90	77	54	66	6
Min	74	36	29	35	3
Max	125	116	78	116	8
Ecart type	15.7	21.9	15.6	24.1	1.6
Mediane	87.5	79.0	51.0	59.5	5.0
Max - Min	51	80	49	81	5

Le continuum linéaire permet de ranger les profils du plus à gauche au plus à droite. Il permet d'identifier les quadrants les plus représentés et les quadrants les moins représentés. Il permet d'identifier les oppositions potentielles et les complémentarités.

Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser le positionnement relatif des profils, dans le modèle des préférences cérébrales.

Elle s'obtient par le calcul du score médian de chaque profil à partir des scores pondérés.

Commentaire de l'animateur

Cette représentation visuelle de la position relative des profils les uns par rapport aux autres met en évidence une fois de plus les oppositions et les complémentarités inter-individuelles.

Elle permet également d'amener l'équipe à raisonner sur les styles de management les plus efficaces.

Dans le cas présent, la majorité des profils est situé dans le mode gauche et la plupart des profils sont dans la zone corticale.

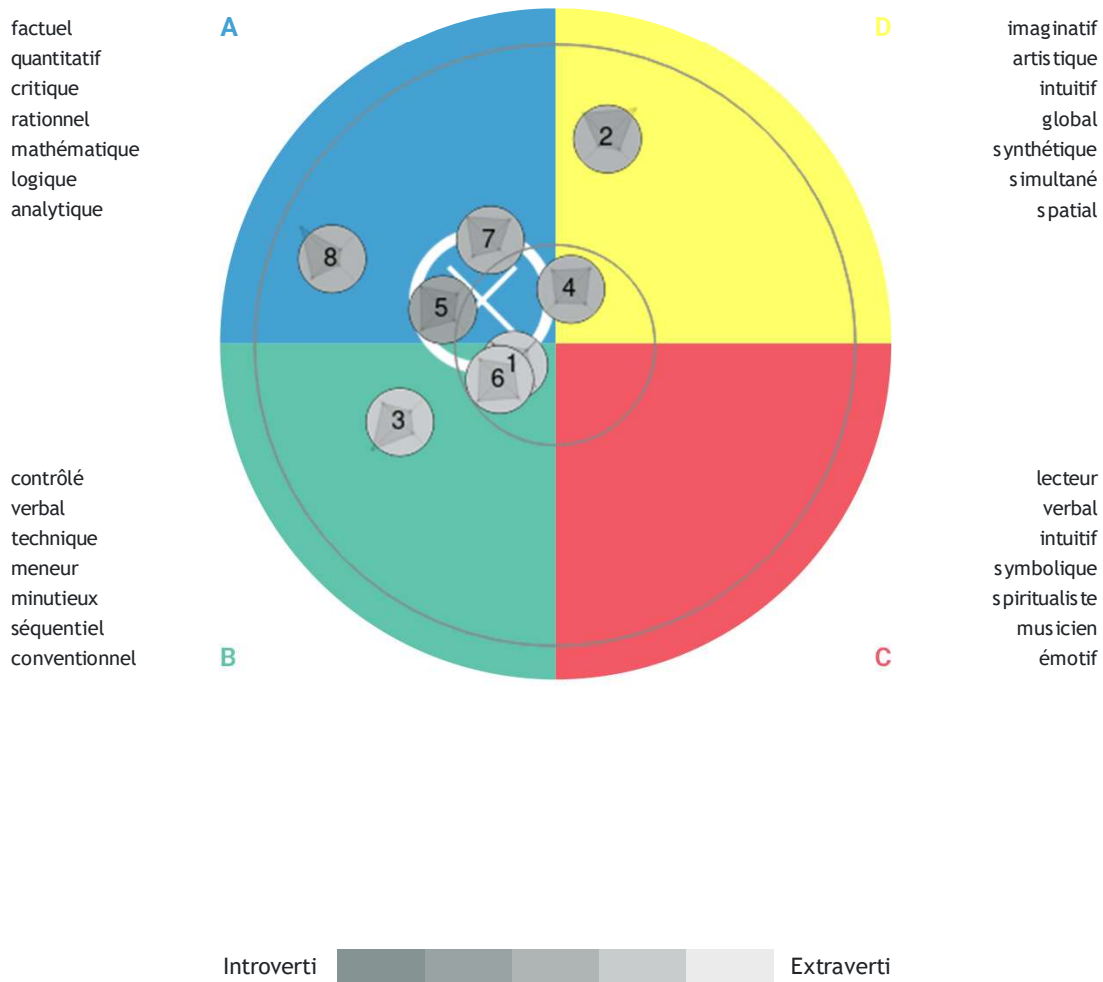
Cette visualisation valide la préférence plus intellectuelle qu'émotionnelle de l'équipe. "Comprendre, mettre en œuvre" sont des choses importantes pour l'équipe, l'imagination, l'échange avec les autres, le ressenti n'interviennent qu'en second plan.

Questions de l'animateur aux participants

- Comment pratiquez-vous ensemble «Comprendre et envisager les possibilités» ?
- Comment réagissez-vous ensemble quand les émotions sont présentes ?
- Comment vous organisez-vous pour passer à l'action ?
- Quelles conclusions et conséquences tirez-vous de vos réponses ?

Commentaire des participants

Continuum circulaire



Commentaire technique

Cette présentation permet de hiérarchiser les 16 activités de travail par ordre de performance de l'équipe.

A noter particulièrement les 3 ou 4 activités les plus fortes et les 3 ou 4 activités les moins fortes.

Commentaire de l'animateur

L'examen en détail de chaque activité permettra à l'équipe de statuer sur chaque activité en termes « on fait bien » / « on fait moins bien ».

L'objectif de cette séquence est d'amener l'équipe à :

1. Statuer sur la position de chaque activité,
2. Arbitrer si telle ou telle activité est stratégique dans les missions de l'équipe,
3. Leurs conséquences en termes de performance pour l'équipe,
4. Les éventuelles actions correctives à mettre en œuvre.

Dans le cas présent, les 6 activités les plus fortes sont distribuées sur les 2 quadrants du mode gauche et sur le limbique droit (C): Analyse (A), Organisation (B), Enseignement/formation (C), Planification (B), Contacts Humains (C) et Rédaction (C).

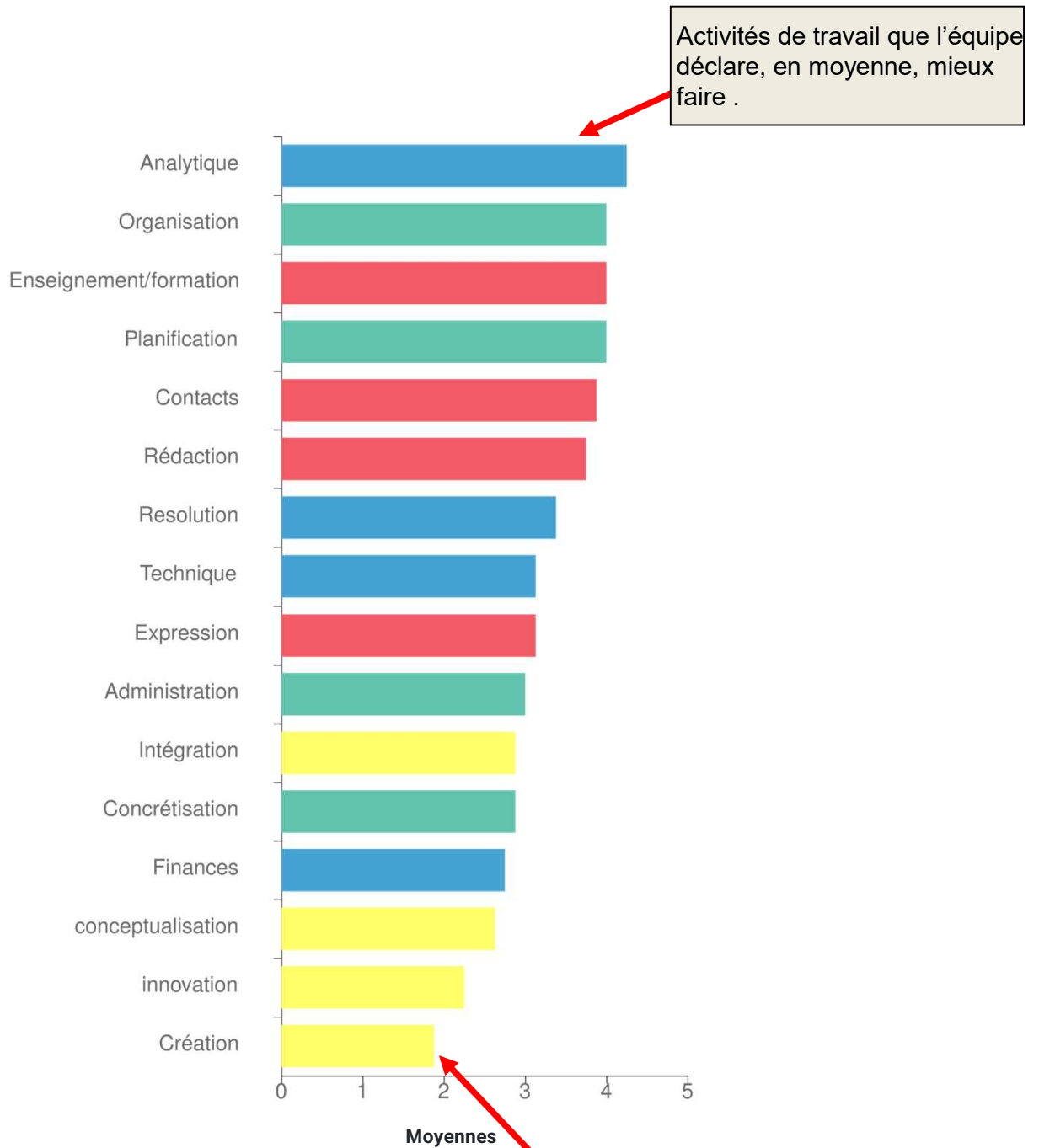
Les activités telles que l'Innovation (D), la création (D), la conceptualisation (D) et les Finances (A) apparaissent comme les activités les moins fortes de l'équipe.

Questions de l'animateur aux participants

- Quelles sont les activités de travail les plus fortes de l'équipe ?
- Quelles sont les activités de travail les moins fortes de l'équipe ?
- Quelles sont les conséquences pour l'efficacité de l'équipe ?
- Quelles mesures l'équipe pourrait-elle prendre pour mieux maîtriser ses activités ?

Commentaire des participants

Hiérarchisation collective des activités de travail



Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser le niveau de performance dans les activités de travail de chaque membre de l'équipe.

Cette information est très importante pour situer les complémentarités, faire travailler ensemble des ressources complémentaires, définir des mini-équipes spécialisées ou compléter l'équipe par de nouvelles ressources.

L'ordre des histogrammes correspond au n° de chaque profil :
(Histogramme 1 = profil n° 1, histogramme 2 = profil n° 2 etc.)

Commentaire de l'animateur

Cette page vient en complément de la page 12 ; elle permettra d'identifier les ressources au sein de l'équipe et ainsi de valoriser chaque membre, dans des activités de travail qui quelquefois ne correspondent pas particulièrement à la mission définie.

Questions de l'animateur aux participants

- Quelles sont les personnes ressources sur chaque activité ?
- Quelles sont les personnes non ressources sur chaque activité ?
- Quelles conséquences pour l'efficacité de l'équipe ?
- Quelles actions de formation suggérez-vous ?

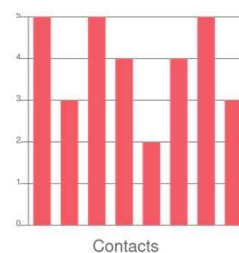
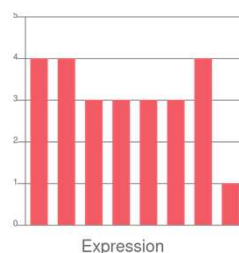
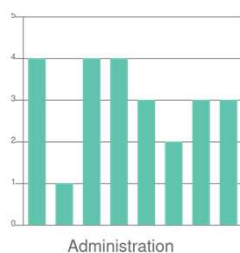
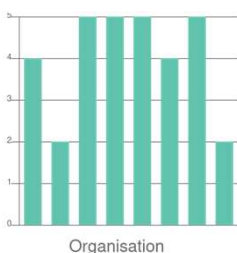
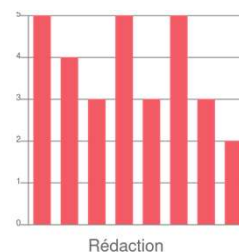
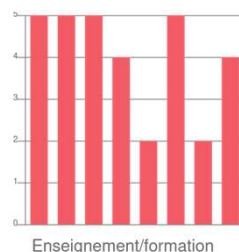
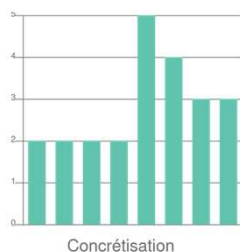
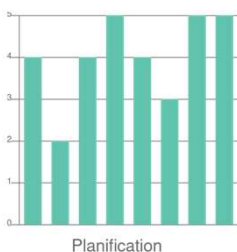
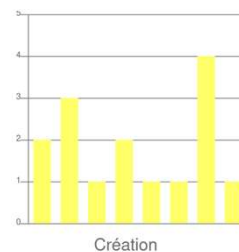
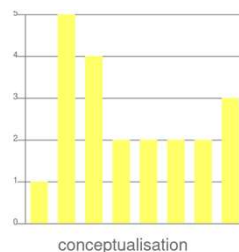
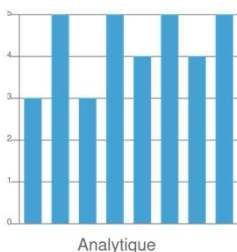
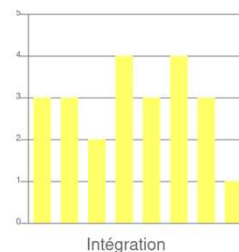
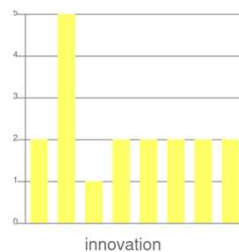
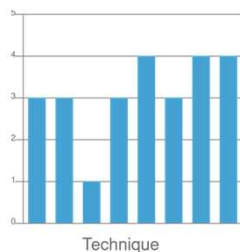
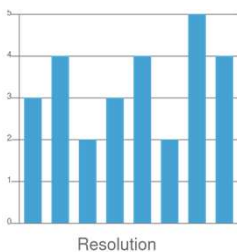
Commentaire des participants

Complémentarités et ressources dans les activités de travail

A

Attention, ces histogrammes représentent les résultats de chaque profil
HBDI®, dans leur ordre de numérotation (profil 1, profil 2...)

D



B

C

Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser les mots clés préférés de l'équipe.

Commentaire de l'animateur

Même chose que la page « Activités de travail ».

A noter les mots clés tels que « Émotif » ou « Meneur » qui, dans une équipe, peuvent avoir une incidence sur les relations interpersonnelles et le style de management à employer.

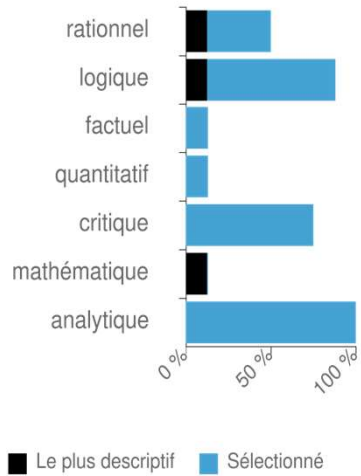
Questions de l'animateur aux participants

- Que signifient pour vous les mots clés préférentiels de l'équipe ?
- Quelles conséquences en tirez-vous en termes de styles de management à employer avec cette équipe ?

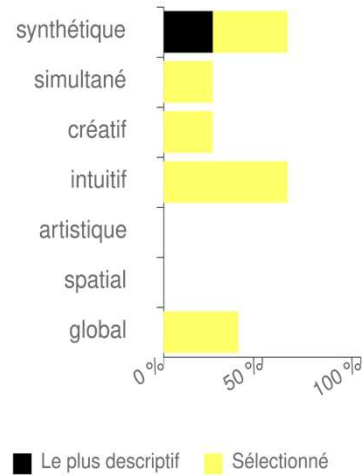
Commentaire des participants

Les mots clés de l'équipe

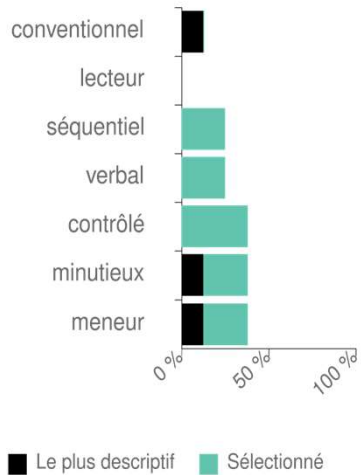
A



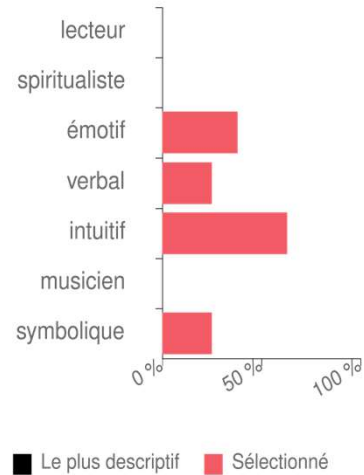
D



B



C



Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser les paires d'adjectifs choisies par l'équipe.

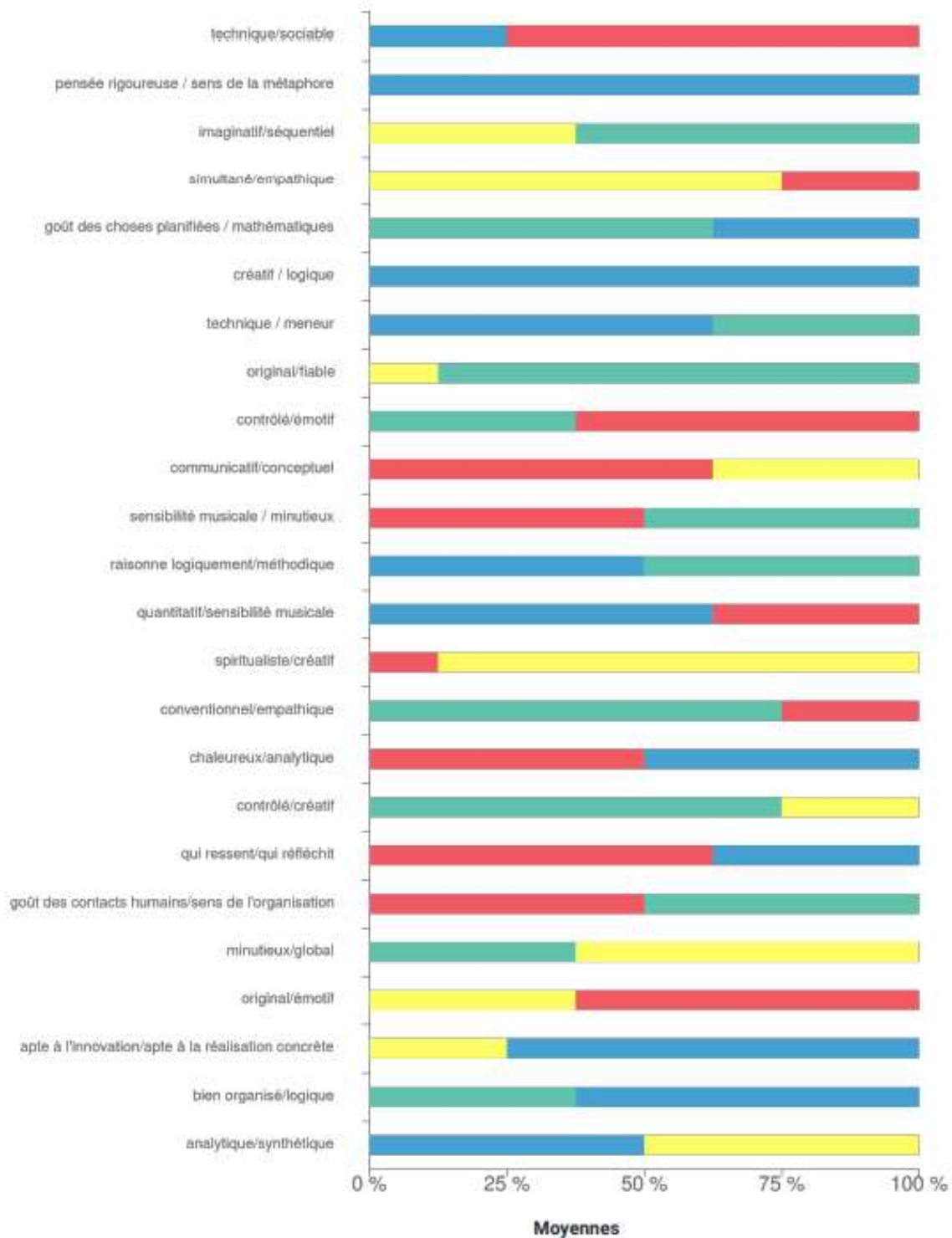
Commentaire de l'animateur

Ces résultats sont extraits de la rubrique du questionnaire des choix forcés, dans laquelle il était demandé aux participants de choisir entre deux adjectifs qui ne sont pas nécessairement antinomiques tels que : conventionnel / empathique, logique / méthodique.

Questions de l'animateur aux participants

Commentaire des participants

Paires d'adjectifs



Commentaire technique

Cette présentation permet de visualiser les réponses de l'équipe à la rubrique des 20 questions.

Commentaire de l'animateur

Il convient de lire les résultats de la manière suivante (% arrondis) :

 13 %  13 %  13 %  63 %  0 %

1. C'est lorsque je ne fais rien de particulier que souvent je trouve mes meilleures idées.

Sont tout
à fait
d'accord

Sont
d'accord

Sont
neutres

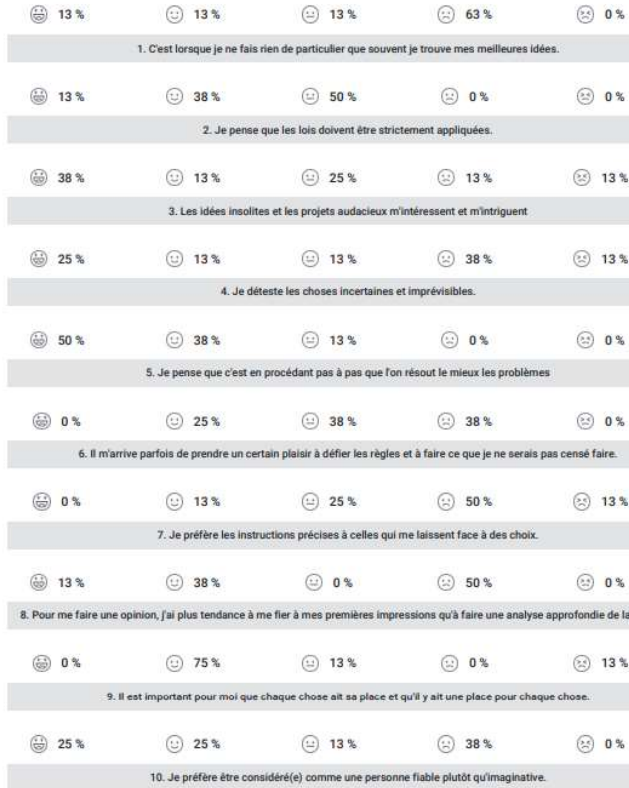
Ne sont
pas
d'accord

Ne sont
pas du tout
d'accord

Questions de l'animateur aux participants

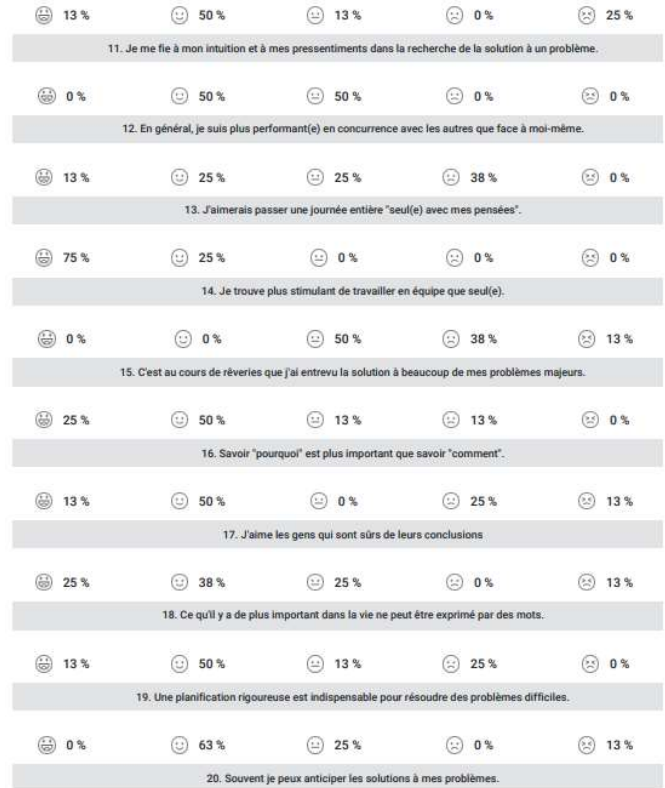
Commentaire des participants

Vingt Questions



Page 1

Vingt Questions



Page 17/17

Commentaire technique

Comme il est indiqué en bas à droite, cette page **est réservée à l'animateur.**

Elle n'a pas de numéro de pagination afin d'être extraite du rapport.

Il relève de la responsabilité de l'animateur de l'extraire du dossier avant d'en faire une copie pour les participants.

En effet, comme il est indiqué page 2 « déontologie », le profil d'équipe, bien que composé à partir des profils individuels des participants, est rendu anonyme en ne faisant apparaître que des numéros de profils (profil n° 1, 2, 3, etc.)

Les noms des participants de la première page apparaissent dans un ordre alphabétique qui est évidemment différent de l'ordre de numérotation utilisé dans les pages suivantes du dossier.

Liste des participants

Profil 1	DUPONT	CATHERINE
Profil 2	DA SILVA	JOAO
Profil 3	DOE	JENNY
Profil 4	MODAAL	JAN
Profil 5	HANSEN	JENS
Profil 6	JEDERMANN	ERIKA
Profil 7	ROSSI	MARIO
Profil 8	DEL PUEBLO	MARIA

Cette liste des participants est réservée exclusivement à l'animateur.
Les numéros des profils vous permettront de savoir « qui est qui ».

Lorsque vous remettrez une copie du profil de l'équipe à chaque participant, nous vous invitons à détacher cette page pour la conserver pour votre usage personnel.

Il revient à chaque participant d'informer ses collègues du n° de son profil.

Page réservée à l'animateur

**Commentaires sur le profil d'équipe.
Note de synthèse**

Synthèse des commentaires de l'animateur

- Cette équipe est équilibrée dans les perceptions / représentations des deux modes latéraux : mode gauche à 58% et mode droit à 42%. Elle peut travailler aussi bien sur des activités logiques et déductives que sur des activités intuitives et projectives.
- Cette équipe préfère les approches d'abord intellectuelles (mode cortical A+D : 54%), puis les approches plus émotionnelles (mode limbique B+C : 46%).
- Cette équipe a un chemin de pensée qui part de la raison (A, 1^{er} quadrant : 90), puis chemine vers la concrétisation (B, 2^e quadrant : 77), puis imagine (D, 3^e quadrant : 66), puis s'intéresse aux relations (C, 4^e quadrant, 54).
- Cette équipe est composée de personnes complémentaires en ressource '5' (qui s'évaluent '5', comme faisant très bien une activité), sur toutes les activités professionnelles, sauf Technique, Administration, Expression d'idées, Création et Intégration. Il y a probablement une piste d'amélioration à développer sur les activités telles que Création, Innovation et Conceptualisation.
- Cette équipe préfère les perceptions de type logique, analytique. Elle est peu préférentielle sur les perceptions de type...

Questions de l'animateur aux participants

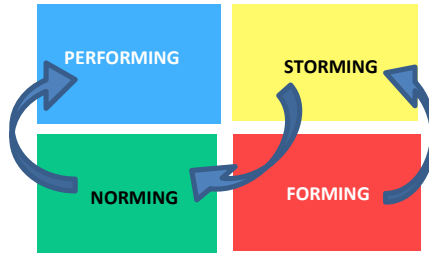
- Quelles sont vos remarques à l'issue de cette présentation ?
- Quelles sont vos propositions pour améliorer l'efficacité de l'équipe ?
- Quelles décisions pouvez-vous arrêter entre vous au terme de votre réflexion sur l'efficacité de l'équipe ?

Synthèse des commentaires des participants

(A écrire par les participants et à noter ci-dessous par l'animateur de l'équipe)

Commentaires sur le profil d'équipe. Pages sur lesquelles mettre l'emphase, selon les thématiques.

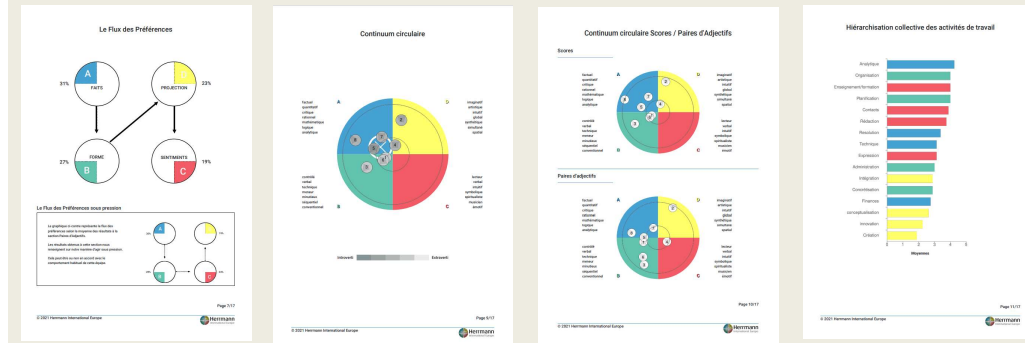
Les 4 étapes de développement
d'une équipe
(Modèle de Tuckman)



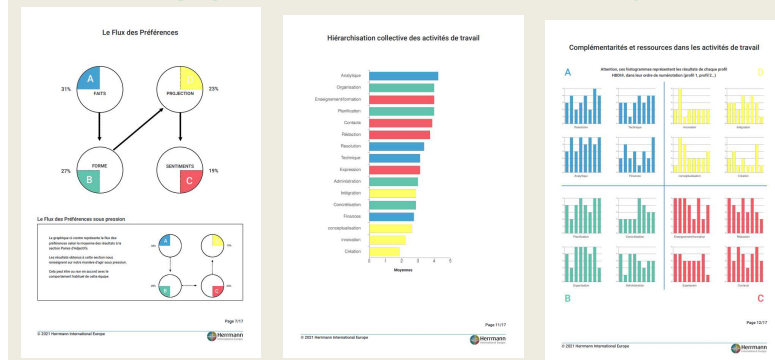
C. Favoriser la communication au sein de l'équipe : p. 4, 5, 9 et 10



D. Développer une vision partagée au sein de l'équipe : p. 7, 9, 10 et 11



B. Doter l'équipe de méthodes communes : p. 7, 11 et 12



A. Maîtriser / mesurer la performance de l'équipe : p. 11 et 12





Herrmann International Europe
3, quai de la République - 78700 Conflans-Sainte-Honorine
Tél. : 01 39 77 20 00 - Fax : 01 39 77 20 01
Email: herrmann@herrmann-france.com - Web: <http://www.herrmann-europe.com>