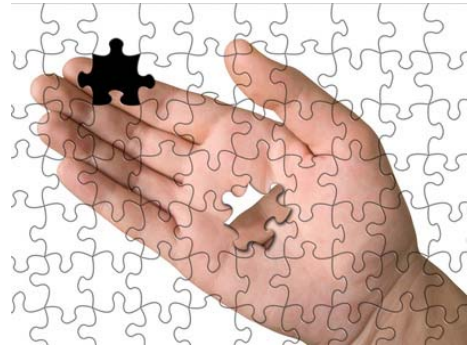


Profil de potentialités LDC[©]



 *agile tour*
2009

20/10/2009

Profil de potentialités LDC[©]

Accueil	10'
Les liens avec l'agilité	10'
Bref historique des modèles comportementaux	10'
Le profil de potentialités LDC [©] Individuel Equipe	20'
La réglementation	5'
Conclusion	5'

Le profil de potentialités LDC[©] est la propriété de la société LD Consulting
www.ldconsulting.fr



Qui sommes nous ?

Consultants indépendants grenoblois, nous intervenons dans le domaine du conseil et de la formation en management d'équipe et techniques de vente.

Nos valeurs :

Performance

Notre raison d'être est d'améliorer la performance de vos équipes. Les méthodes et outils de management que nous développons sont tous tournés vers cet objectif.

Evolution

Nous sommes intimement convaincus qu'à tout âge, quel que soit son niveau initial d'étude et ses responsabilités dans l'entreprise, toute personne peut :

- » Apprendre
- » Evoluer dans son poste
- » Changer de métier

Complémentarité

La complémentarité des personnes au sein des entreprises et des organisations est une condition de la performance. Toute équipe a besoin d'une certaine diversité pour réussir.

Qualité

Nous devons à nos clients une qualité de service élevée, qui se traduit par :

- » Le professionnalisme de nos intervenants : confidentialité, horaires, préparation, écoute, expérience
- » Des outils accessibles en ligne gratuitement pendant et après la formation
- » Des supports couleurs délivrés à chacune de nos interventions



Les liens avec l'agilité

- » Davantage l'interaction avec les personnes
 - » Davantage la collaboration avec les clients
 - » Davantage la réactivité face au changement
- » Détecter les différents profils et développer des équipes hybrides
 - » Détecter les motivations et les attentes des clients
 - » Détecter les différences de réaction face au changement
 - » Changer de comportement par rapport à l'autre

Approche collaborative : bien se connaître, connaître ses partenaires, clients, s'adapter à la situation ...

mais aussi à l'autre .

- » Davantage de pédagogie



Les modèles comportementaux

» Théorie des 4 éléments

L'eau est de nature froide-humide

L'air est de nature chaude-humide

Le feu est de nature chaude-sèche

La terre est de nature froide-sèche.

» Hippocrate : physiologie

4 tempéraments correspondant chacun à un élément :

Lymphatique : phlegme correspond à l'eau,
flegmatique, peu émotif et nonchalant

Sanguin : sang correspond à l'air,
sanguin, cordial et communicatif

Nerveux: bile jaune correspond au feu
colérique, entreprenant et autoritaire

Bilieux : bile noire correspond à la terre.
mélancolique, critique et réfléchi

« Se faire de la bile », « Etre d'une humeur
« S'enflammer », « Avoir du phlegme »,
« Avoir un coup de sang » ...



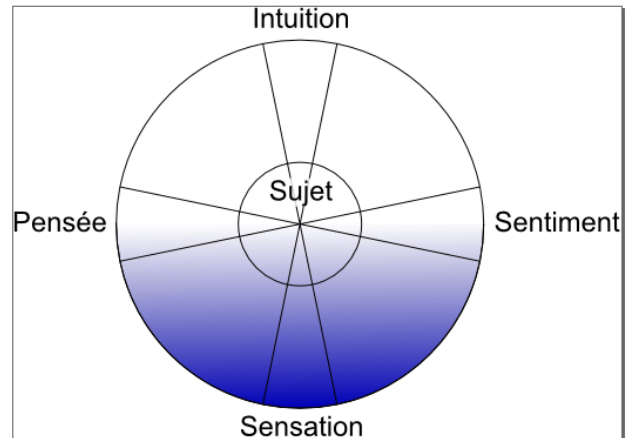
» Socrate - Platon : comportements



Les modèles comportementaux

- » Dr. Carl Gustav Jung (1875-1961):
« *Psychological Types* » : 1921

Introversion/Extraversion +
4 fonctions psychiques de
l'autre



=> MBTI (**Myers-Briggs Type Indicator**®) : 1962

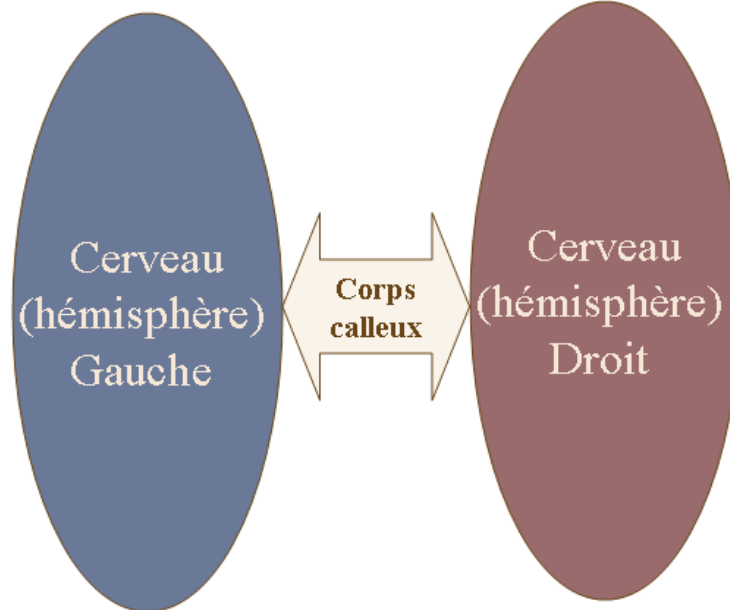
- » Orientation de l'énergie : **E Extraversion** / **I** Introversion
- » Recueil d'information : **S** Sensation / **N** Intuition
- » Prise de décision : **T** Pensée / **F** Sentiment
- » Mode d'action : **J** Jugement / **P** Perception



Les modèles comportementaux

» Roger Wolcott Sperry (1913-1994)
Prix Nobel de médecine 1981

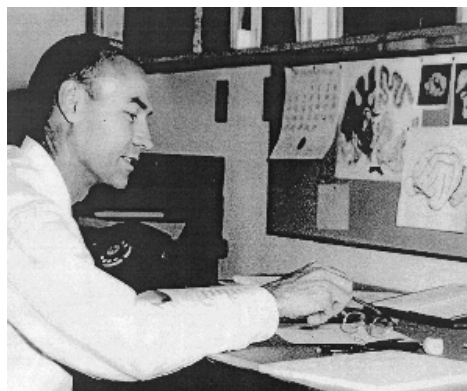
Analytique
Conservateur
Contrôlé
Critique
Dominant
Factuel
Logique
Minutieux
Objectif
Pragmatique
Quantitatif
Rationnel
Séquentiel



Artistique
Créatif
Emotif
Aventurier
Global
Intuitif
Musicien
Relationnel
Simultané
Spatial
Spiritualiste
Spontané
Synthétique

Technique scientifique

Sensible relationnel



Les modèles comportementaux

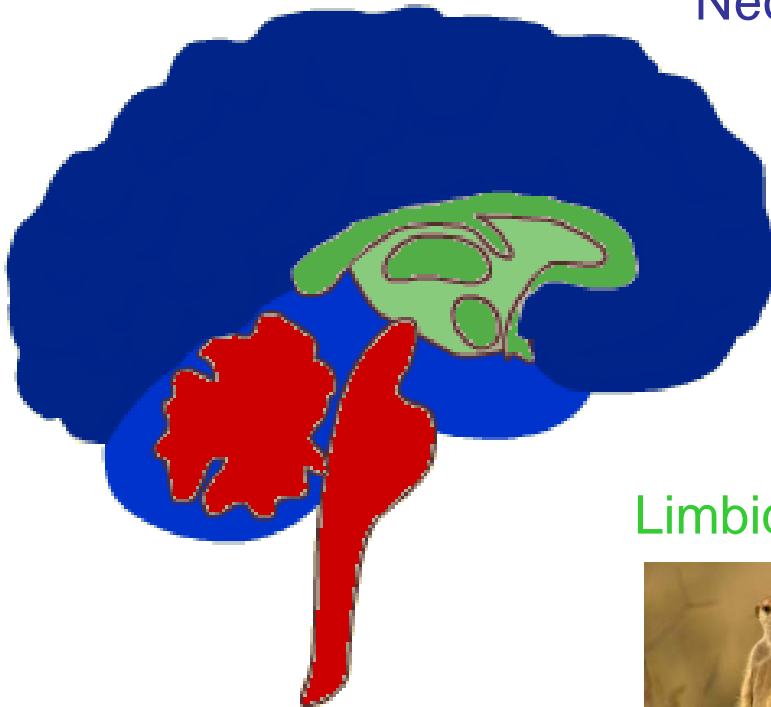
» Paul Mac Lean (1913-2007)

Cerveau tri-unique

Néo-Cortex



Réflexion, pensée, imagination



Limbique



Emotions, mise en œuvre

Reptilien

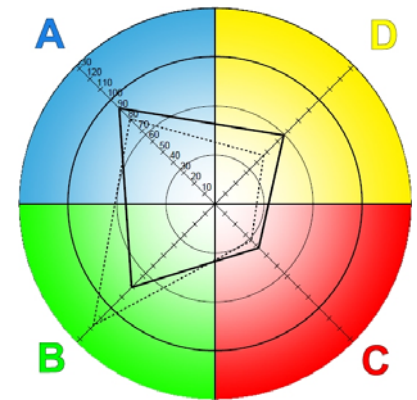
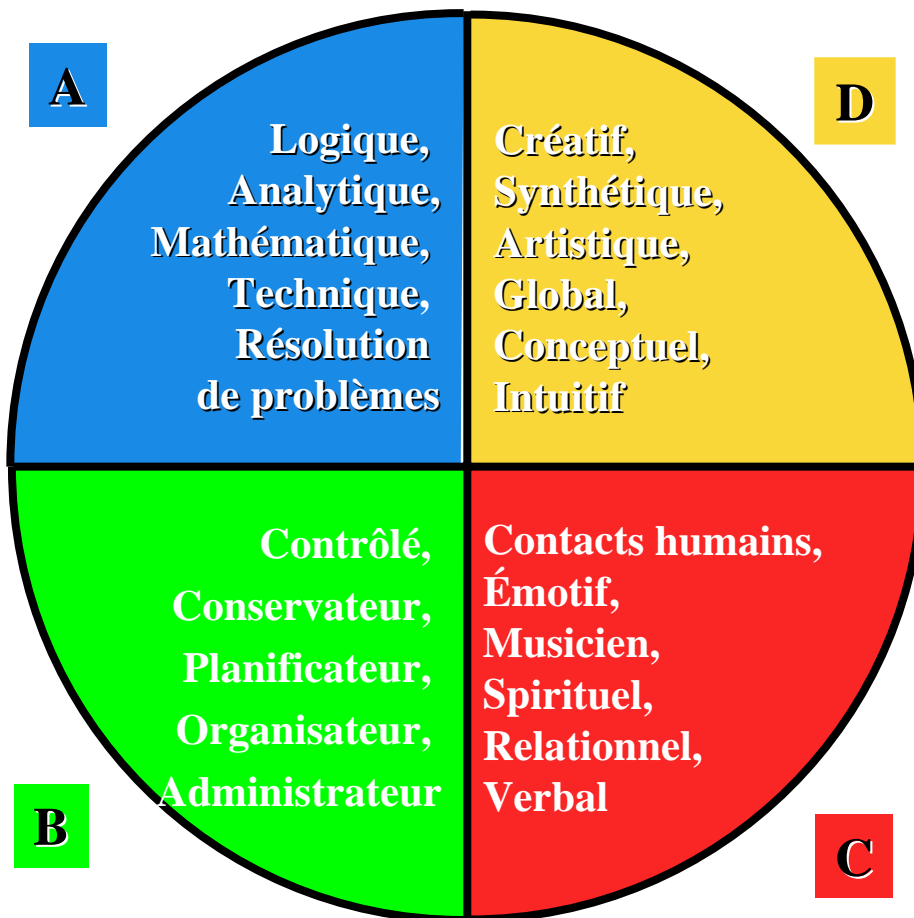


Instincts primaires, fonctions vitales



Les modèles comportementaux

- » Sperry + Mac Lean
- » William 'Ned' Herrmann (1922-1999)
- » HBDI (Herrmann Brain Dominance Instrument®) : 1978



Les modèles comportementaux

PAPI

SOSIE

MBTI

TMS

HBDI

LIFO

PerformanSe

Big Five

SIGMUND

Empreinte

LDC

...



Ce que n'est pas le profil de potentialités LDC[©]

Le profil LDC[©] n'est pas

- » Une vérité en soi
- » Un profil de compétence
- » Un bon ou un mauvais profil
- » Un jugement
- » Un critère de valorisation
- » Un outil « commercial »



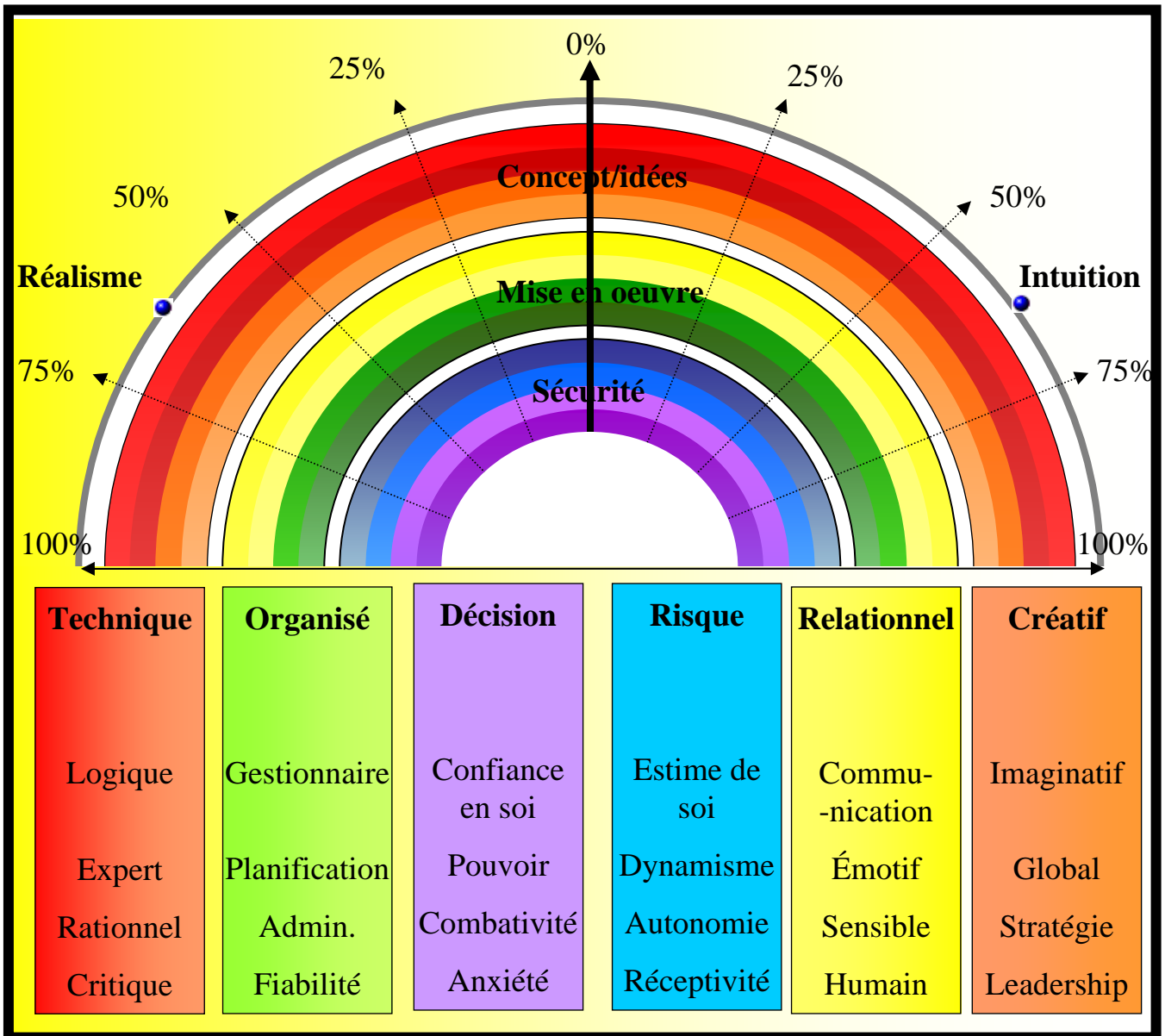
Le profil de potentialités

LDC[©]

Outil :

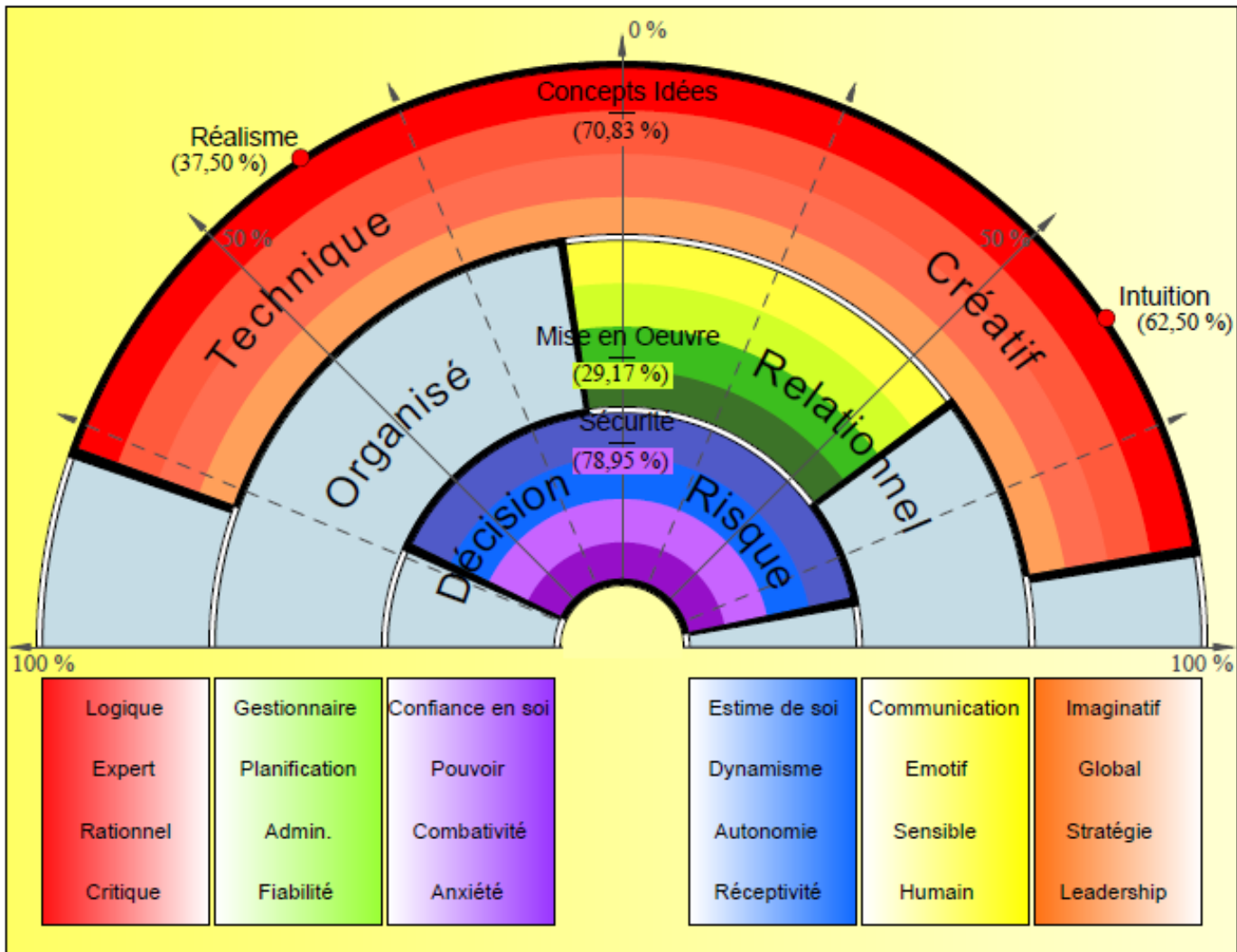
- » Simple, visuel, rapide
- » Représentatif de nos potentialités
- » Représentant nos 3 cerveaux
- » Accessible en ligne gratuitement pour nos stagiaires
- » Support pour nos formations

RICHESSE DE
LA DIVERSITE
MOTIVATION

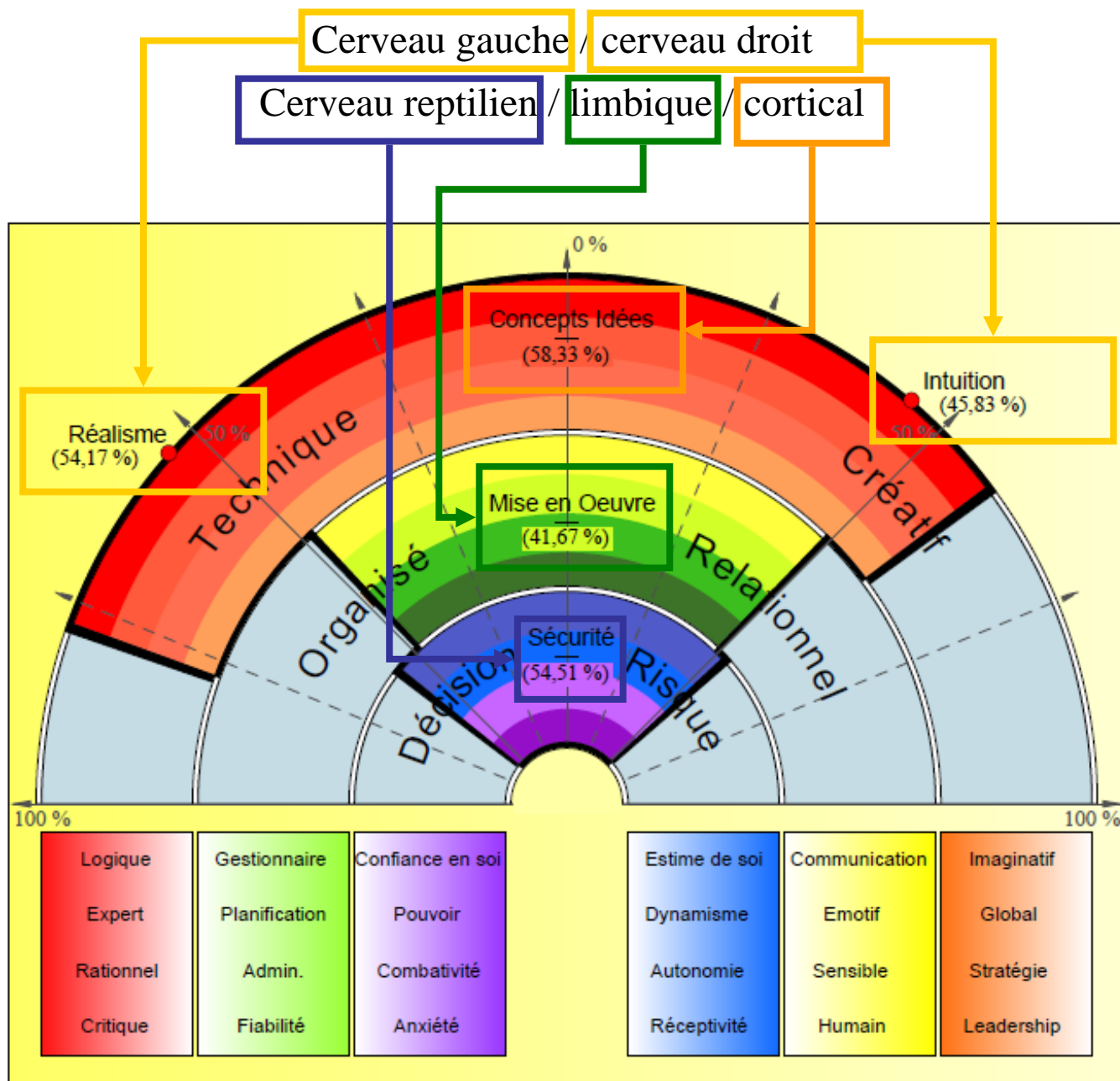


Le profil de potentialités LDC[®]

Technique	78,20	Résultats (%)	87,97	Créatif
Organisé	9,77		58,65	Relationnel
Décision	71,62		86,28	Risque



Le profil de potentialités LDC[©]

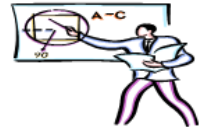


» S'évaluer : 99 questions

» Evaluer un collaborateur : 24 questions



Le profil de potentialités LDC[©]



25%

25%



50%

50%

75%

75%

100%

100%

Technique
Logique
Expert
Rationnel
Critique

Organisé
Gestionnaire
Planification
Admin.
Fiabilité

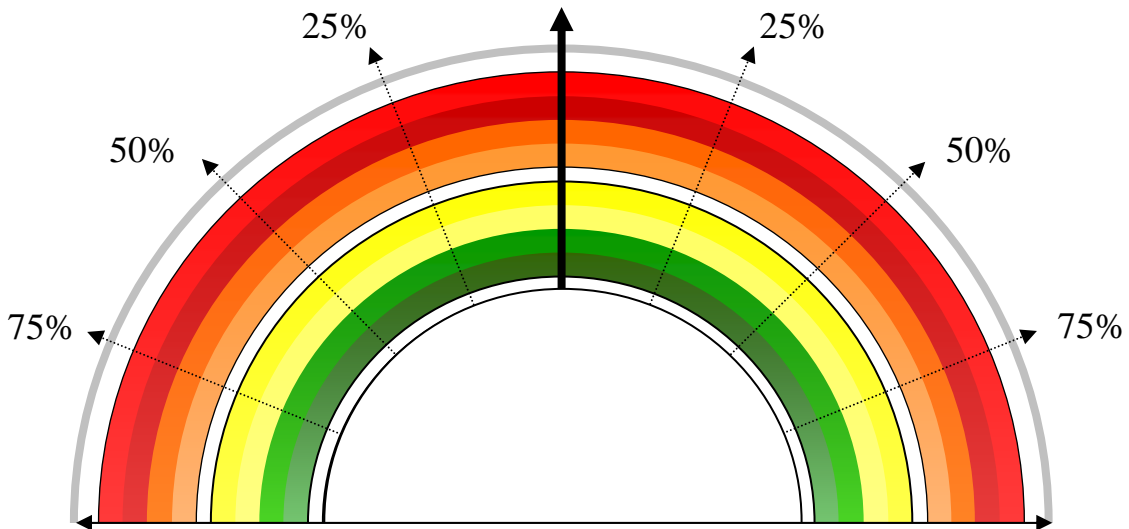
Relationnel
Commu-
-nication
Émotif
Sensible
Humain

Créatif
Imaginatif
Global
Stratégie
Leadership



Les filtres de la perception

Les avantages perçus



A Technique

- Concis
- Objectif
- Exigeant
- Rigoureux
- Précis
- Clair
- Stable
- Pertinent
- Compétent
- Professionnel
- Esprit critique
- Bonne analyse
- Stimulant
- Ne joue pas sur l'affectif

B Organisé

- Conscientieux
- Ponctuel
- Prudent
- Méthodique
- Structuré
- Objectif
- Efficace
- Sang froid
- Sécurisant
- Soigné
- Planificateur
- Gestionnaire
- Assidu
- Fiable

C Relationnel

- Chaleureux
- Humain
- Vivant
- Ludique
- Enthousiaste
- Médiateur
- Disponible
- A l'écoute
- Compréhensif
- Généreux
- Gratifiant
- Fait confiance
- Dédramatise
- Travaille en équipe

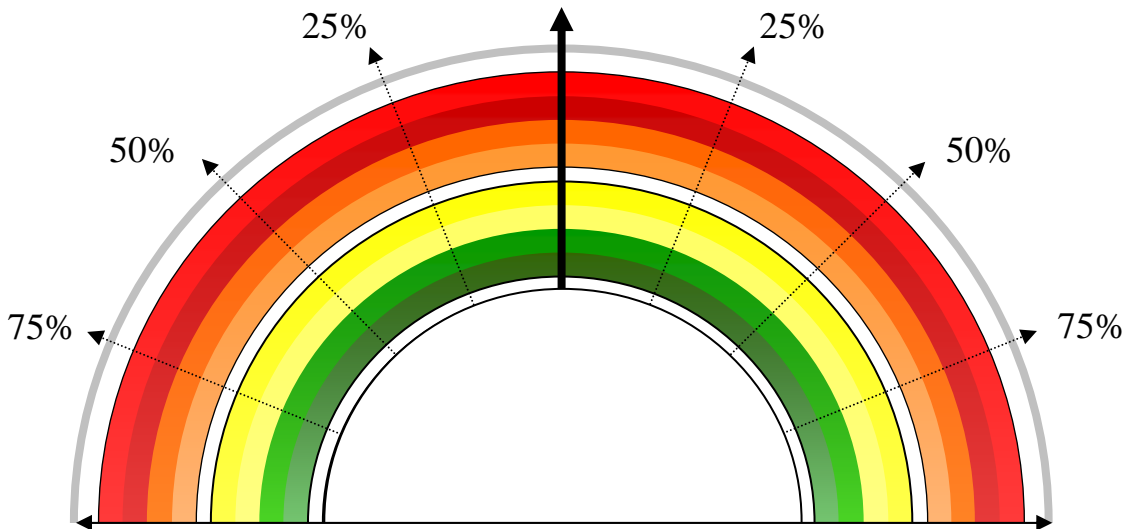
D Créatif

- Imaginatif
- Créatif
- Innovateur
- Original
- Fantaisiste
- Stimulant
- Synthétique
- Ouvert
- Rapide
- Visionnaire
- Imagé
- Sens esthétique
- A l'art du détour
- Expérimente



Les filtres de la perception

Les inconvénients perçus



A Technique

B Organisé

C Relationnel

D Créatif

- Sec, froid
- Méprisant
- Suffisant
- Trop exigeant
- Ironique
- Gêné par les digressions
- Manque de contact
- Manque de fantaisie
- A du mal à comprendre que l'on ne comprend pas

- A cheval sur l'horaire
- Routinier
- Pointilleux
- Maniaque
- Normalisateur
- Autoritaire
- Peu souple
- Peu ouvert
- Dirigiste
- Conservateur
- Colle des étiquettes

- Susceptible
- Versatile
- Subjectif
- Partial
- Bavard
- Cabotin
- Incapable de dire non
- Peu critique
- Débordé
- Trop amical
- Joue sur l'affectif

- Déconcertant
- Peu rigoureux
- Brouillon
- Rêveur
- Ambitieux
- Perd le sens des responsabilités
- Irrespectueux
- Ya Ka Fo Kon
- En retard
- Ambigu, instable expose tout et son contraire



La réglementation

Délibération de la CNIL n° 02/17 du 21 mars 2002

- » **Sécurité et confidentialité** des informations
- » **Accord préalable** du candidat pour transfert information à un tiers
- » **Accessibilité** du candidat **aux résultats**
- » **Stockage** des informations **<2 ans** après le dernier contact avec le candidat

Loi n° 92-1446 du 31/12/1992

- » Pas de restriction aux **libertés** individuelles ou collectives
- » **Unique finalité** des informations : apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelle
- » **Candidat** est expressément **informé**, avant mise en œuvre, des méthodes utilisées. Elles doivent être pertinentes pour la finalité poursuivie
- » **Non discriminant** : origine, sexe, mœurs, situation de famille, ethnie, nation, race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, handicap.

Circulaire n° 93/10 du 15/03/1993

- » **Information** préalable du candidat **des personnes** physiques ou morales **destinataires des informations**. **Accord** du candidat si l'identité de l'employeur final n'est pas connue (cabinets de recrutement)



Implications

- » Motivations d'achat
- » Réaction face au changement
- » Communication verbale
- » Motivation
- » Gestion du temps
- » Mode d'apprentissage
- » Modes de reconnaissance
- » Recrutement
- » Style de management ...



Accéder au profil LDC®

www.com-hom.com

Home | Qui sommes-nous ? | Formations | Accompagnements | Outils / Magazines | Téléchargements

Recherche sur :

Recherche

Catégories

Profil d'équipe

Le profil d'équipe des potentiels permet de connaître la connaissance de son équipe à partir des profils individuels des collaborateurs.

Il permet de comprendre le niveau de diversité de l'équipe.

- Boîte à outils
- Profil individuel LDC
- Profil d'équipe LDC
- Wel'Com-Hom News
- Bibliographie

La rubrique Outils de Management vous permet de réaliser au choix l'un des 5 tests LDC suivants :

- Profil de Collaborateur
- Profil d'Equipe de Collaborateurs
- Passport des Fondamentaux du Management (Module 1)
- Passport en Management d'Equipe (Modules 1 et 2)
- Passport en Excellence Managériale (modules 1, 2 et 3)

Profil de Collaborateur

Profil d'Equipe

OK

LD Consulting
Consulting et Formation en Management

Profil de Collaborateur

Coordonnées du collaborateur

Genre: Mr
Prénom: Marc
Nom: Vilcot
e-mail (pour la réception du profil): marc.vilcot@com-hom.com
e-mail (2ème saisie pour vérification): marc.vilcot@com-hom.com
Nom de l'entreprise: Com-Hom
Téléphone de l'entreprise: 0625046020

Coordonnées du collaborateur

Genre: Mr
Prénom: Yves
Nom: Laroche

Note : Tous les champs sont requis pour un fonctionnement optimal. Pour que le test fonctionne correctement, veuillez ne pas cliquer sur 'Suivante', ni recharger la page de votre navigateur.

Mr

Marc

Vilcot

marc.vilcot@com-hom.com

marc.vilcot@com-hom.com

Com-Hom

0625046020

laborateur à évaluer

Mr

Yves

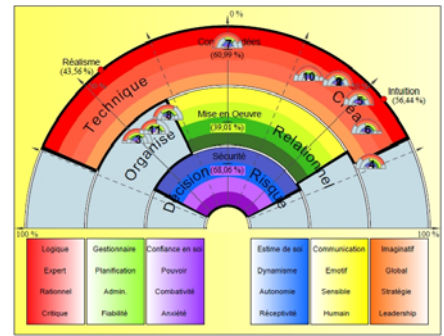
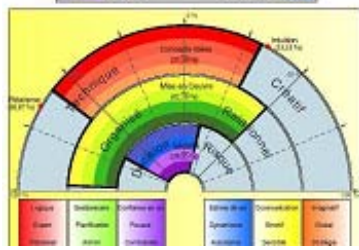
Laroche

S'évaluer

Compte rendu d'évaluation de profil des potentiels de M. Yves LAROCHE

Titulaire: M. Yves LAROCHE (yves.laroche@orange.fr)

Technique	58,55	Résultats (%)	26,32
Organisation	47,74		44,87
Relationnel	19,73		43,97



Le profil de potentialités LDC[®]

