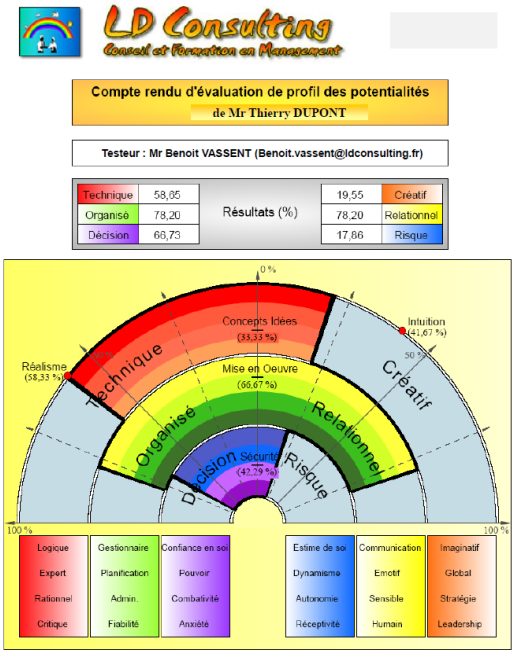
Support de formation

Agrément LDC

Remettre et commenter un profil de potentialités LDC ©



Benoit VASSENT

Créateur du profil des potentialités LDC©

Agrément Profil de Potentialités

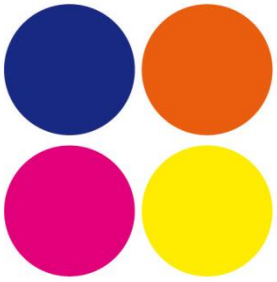
Accueil		
Une formation « agile »	10’	3
Le profil de potentialités LDC©	20’	5
Sélection des sujets	5’	
Menu à la carte	1H	
Conclusion	10’	

Une formation agile

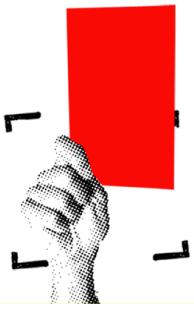
Concept

Développement « agile »

- Réunion participative
- Délivrer un produit et de l’information par itérations
- Respecter le temps
- S’adapter à la demande client

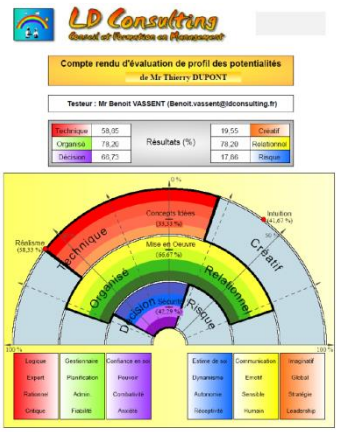


Sélection des sujets



Extra time

- La réponse me satisfait



Une Formation agile

Sur quoi repose le profil LDC ?	20’	05
Ce que n’est pas LDC : Potentialités / Compétences	15’	09
La règlementation en termes de profils de personnalité	15’	10
LDC : un point clé dans le modèle de motivation	15’	11
LDC et style de management	15’	14
LDC et communication verbale	20’	15
LDC et recrutement	15’	19
LDC et délégation : quelle tâche pour quel profil ?	15’	24
LDC et gestion du temps	20’	26
LDC et apprentissage	15’	28
Le lien avec le management situationnel	15’	29
Profil d’équipe LDC, diversité	15’	33
Prise de risques, de décisions : comment interpréter ?	15’	35
Quel profil pour quel métier (dessine moi un profil !)	20’	38
Détectez vos principales potentialités (cartes)	20’	39
Comment accéder au profil LDC©	15’	40
Structure d’un entretien de remise de profil	30’	41
Les fonctionnalités avancées	30’	49
Les licences d’utilisation	15’	58

FIN

Retour

Le profil de potentialités LDC©

Benoit VASSENT

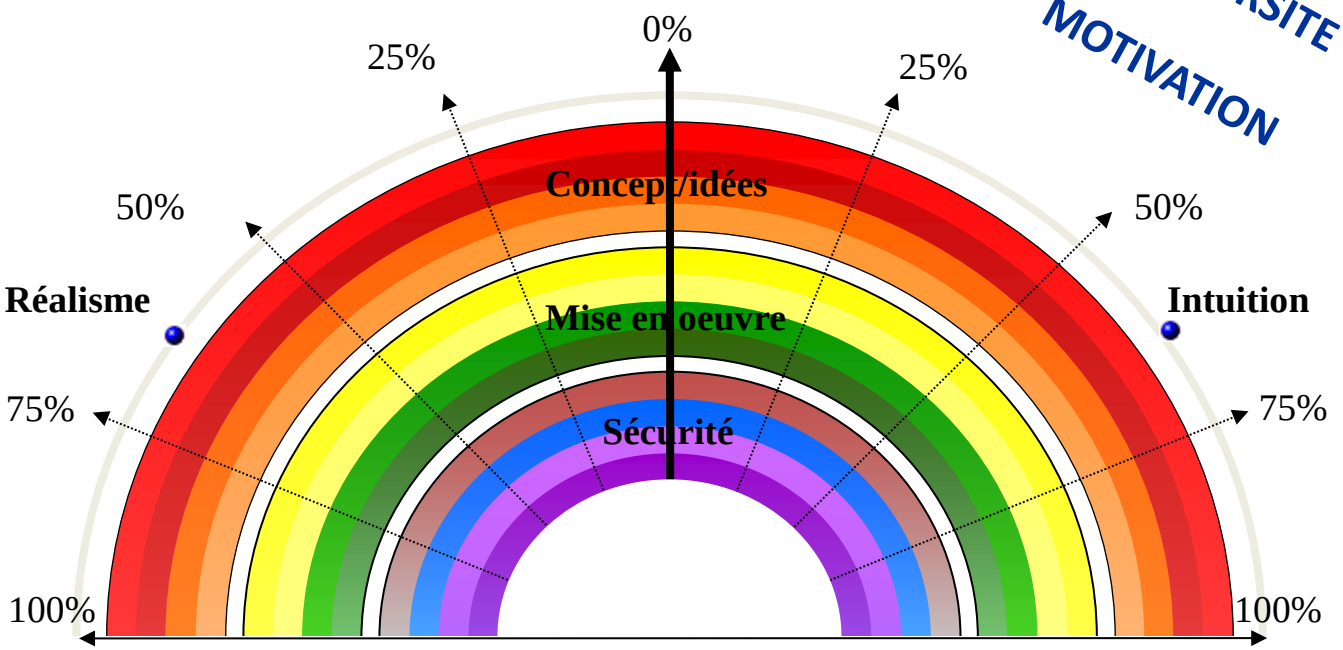
- Créateur du profil des potentialités LDC
- Certifié PerformanSe
  (évaluation des compétences comportementales)
- Certifié HBDI (Management en Ressources Humaines)
- Agréé HBDI (Profil de préférences)
- Intervenant à l’École de Management de Grenoble, de Brest
  CCI Grenoble, CCI Valence
- Créateur de LD Consulting en 2000
- Responsable Ressources Humaines en formation et développement pour HP France de 1991 à 2000
- Collaboration avec des startups en Neuroscience (SYNAPCELL, SYNTHELIS ….)
- Création du profil collaborateur, auto-évaluation, d’équipe, de poste …
- Ancien nageur de longue distance (Traversée de la manche à la nage, Recordman du monde des 24 heures de Natation …)

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

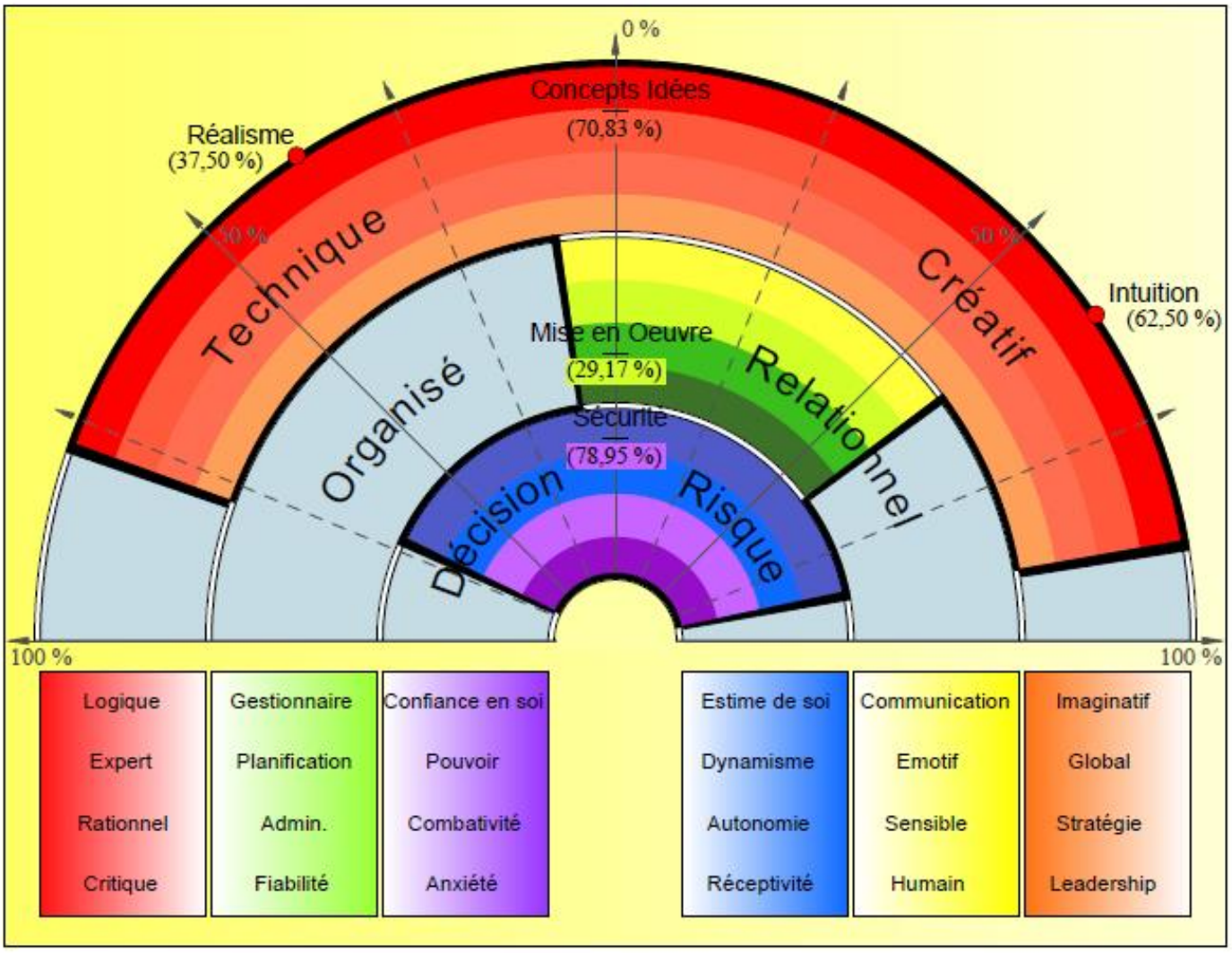
MOTIVATION



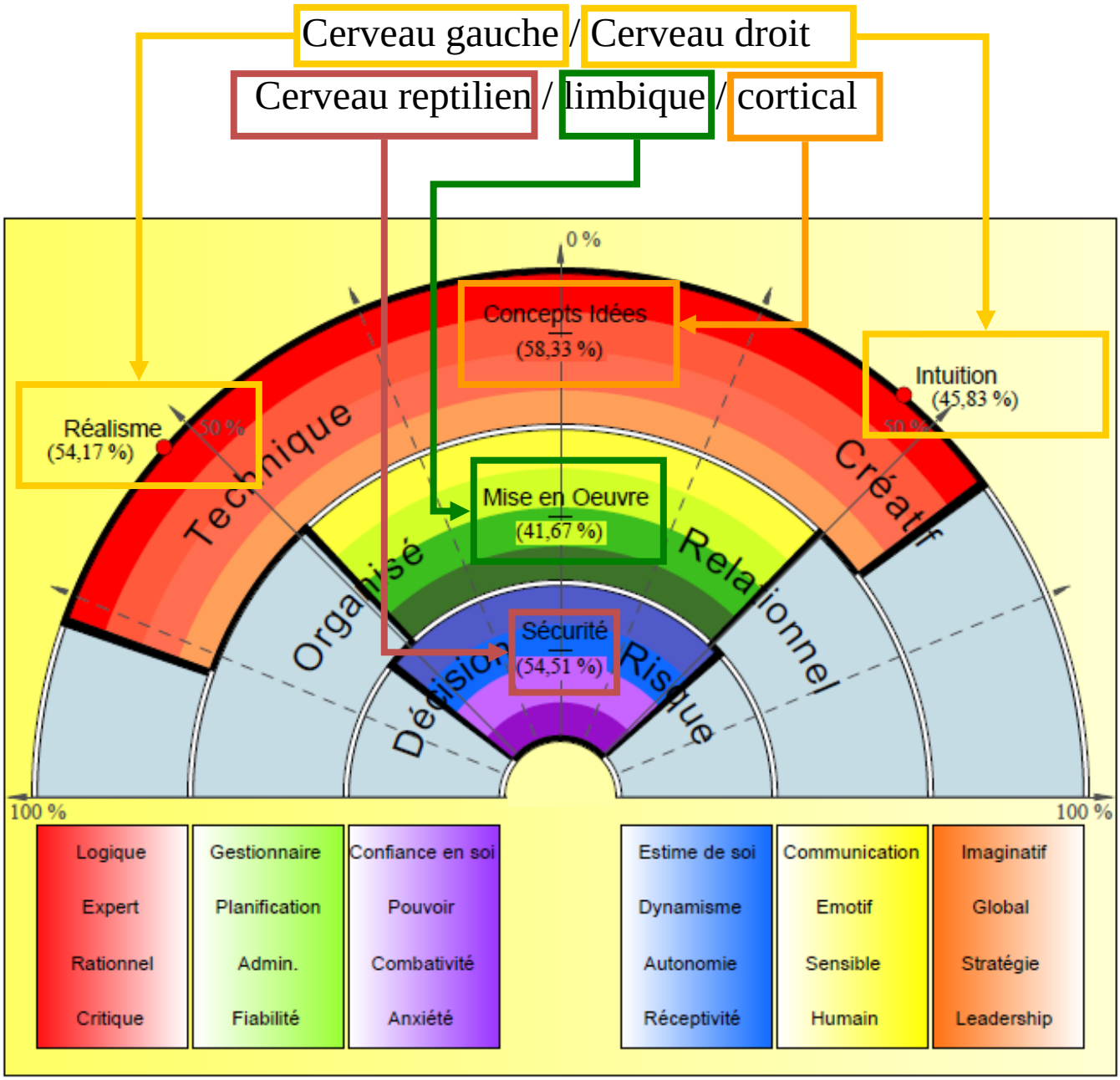
Technique	Organisé	Décision	Risque	Relationnel	Créatif
Logique	Gestionnaire	Confiance en soi	Estime de soi	Commu--nication	Imaginatif
Expert	Planification	Pouvoir	Dynamisme	Émotif	Global
Rationnel	Admin.	Combativité	Autonomie	Sensible	Stratégie
Critique	Fiabilité	Anxiété	Réceptivité	Humain	Leadership

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©



Retour

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

Le profil LDC© n'est pas

- Une vérité en soi
- Un profil de compétences
- Un bon ou un mauvais profil
- Un jugement
- Un critère de (dé)valorisation

Retour

La règlementation

- **Délibération de la CNIL n° 02/17 du 21 mars 2002**
  - **Sécurité** et **confidentialité** des informations
  - **Accord préalable** du candidat pour transfert informations à un tiers
  - **Accessibilité** du candidat **aux résultats**
  - **Stockage** des informations **<2 ans** après le dernier contact avec le candidat

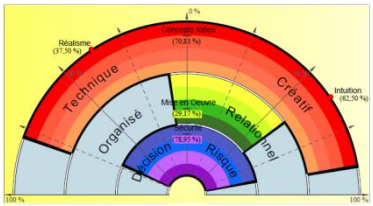
- **Loi n° 92-1446 du 31/12/1992**
  - Pas de restriction aux **libertés** individuelles ou collectives
  - **Unique finalité** des informations : apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles
  - **Candidat** est expressément **informé**, avant mise en œuvre, des 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.
  - Information du **comité d’entreprise** obligatoire.

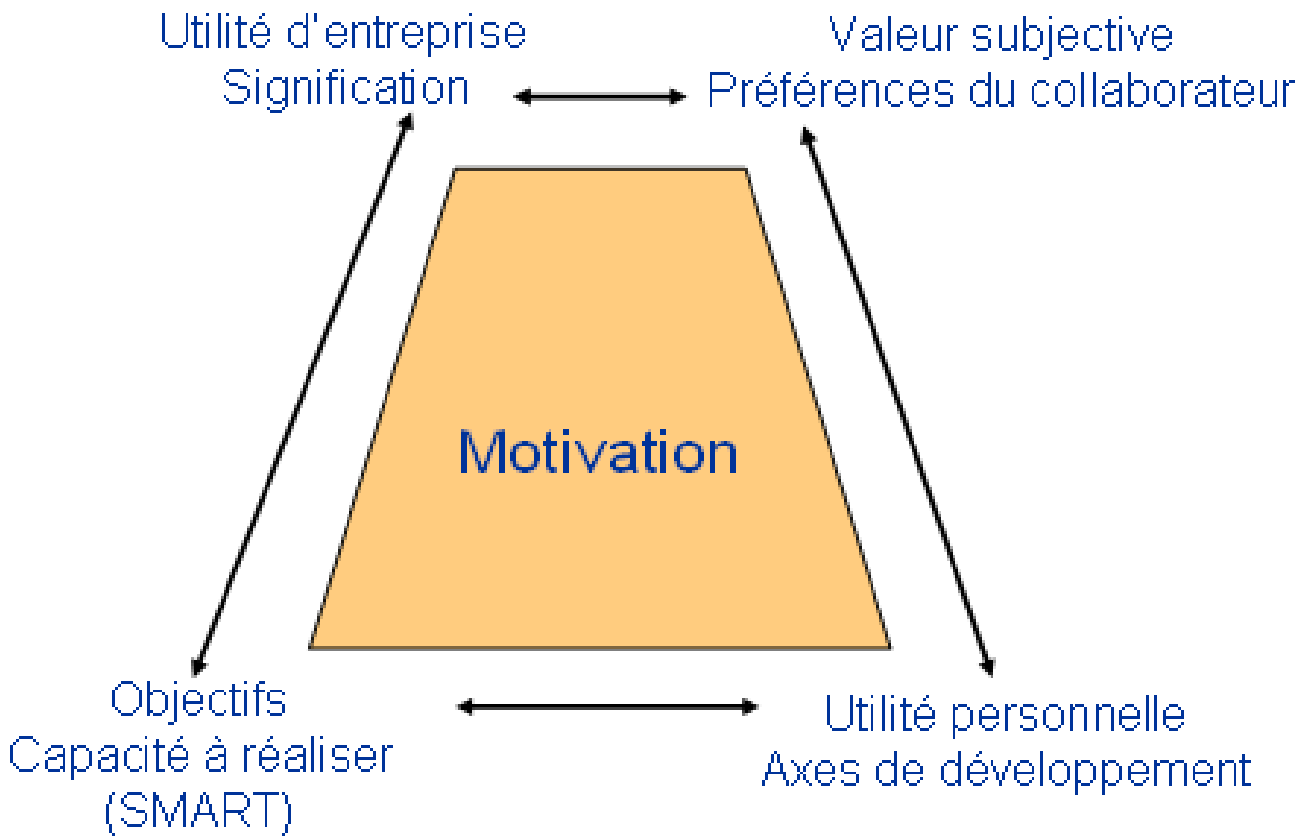
- **Circulaire n° 93/10 du 15/03/1993**
  - **Information** préalable du candidat **des personnes** physiques ou morales **destinataires des informations**. **Accord** du candidat si l’identité de l’employeur final n’est pas connue (cabinets de recrutement)

Retour

Motivation

- **Proposer un canevas de réflexion sur sa perception**
- **Aider à « mettre en mots » ses impressions concernant soi même ou un collaborateur**
- **Orienter vers des voies de progrès**





Motivation

Challenge technologique

Objectifs difficiles, clairs

Des moyens, l’avance techno

€ en lien direct avec la performance individuelle

Technique

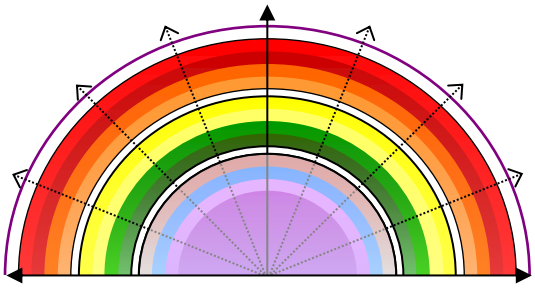
Risque, Nouveauté

Confiance de sa hiérarchie, Indépendance

Réunion de créativité

€ sous forme de prime

Créatif



Organisé

Sécurité de l’emploi

Titre, des processus clairs

Mutuelle, retraite, PEE

€ régulier en fonction du coût de la vie, de l’ancienneté

Relationnel

Ambiance de travail, confort

Repas de fin d’année, équipe

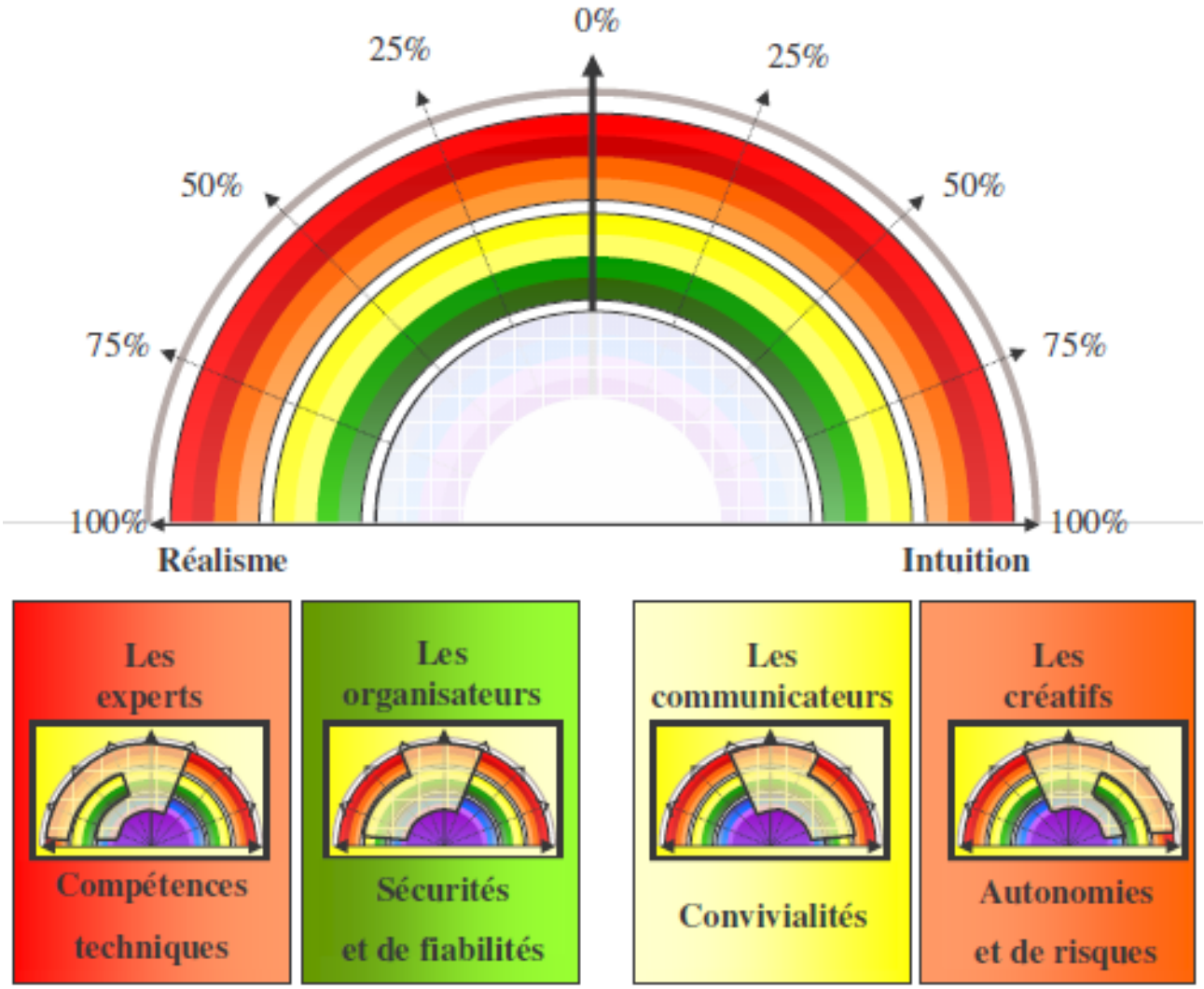
Coin café, chèque repas

Valeurs d’entreprise

MERCI

Motivation

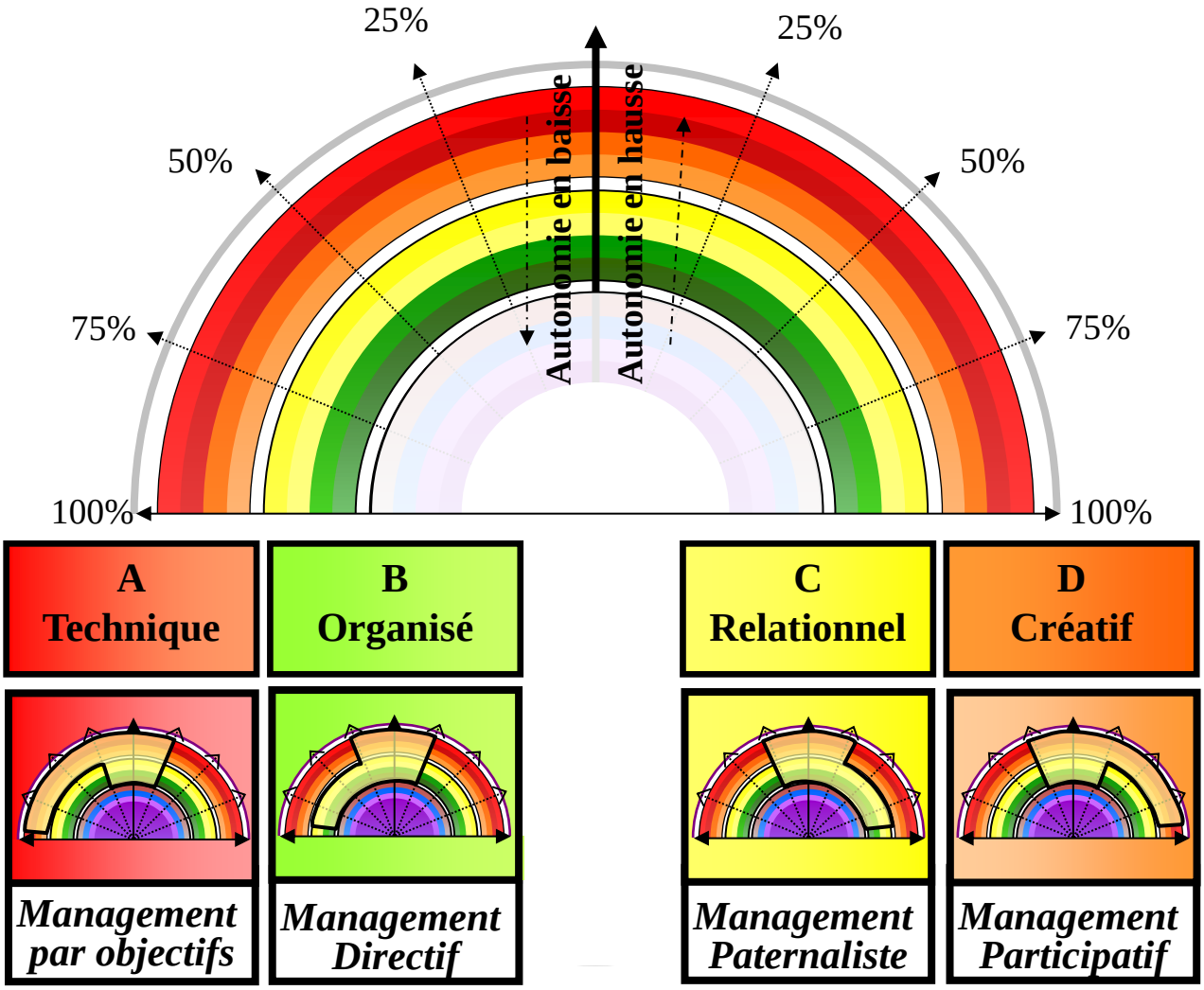
Les membres de votre équipe se motivent pour des raisons différentes



Tous sont motivés pour travailler dans leurs préférences avec un style de management individualisé

Retour

Style de management



EA et style de suivi ?

Retour

Communication verbale

1) Se connaître

Informations brèves claires et précises,

Idées présentées de manière structurée et logique,

Se réfère aux faits et aux statistiques, à la précision technique.

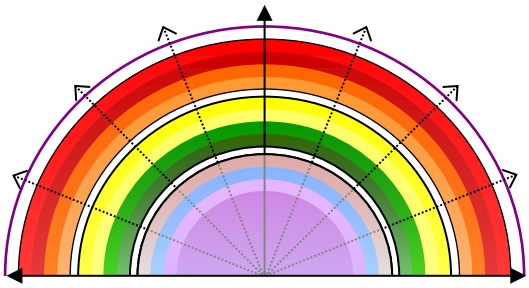
Acquérir une vision globale,

Production d’idées, imagination,

Apprécie le cadre général.

Technique

Créatif



Organisé

Détaillée et chronologique,

Pragmatique s’attachant au « comment » des choses,

S’attache aux preuves et à l'historique de la situation.

Relationnel

Personnelle et informelle, Face à face,

Ressent les réactions des autres,

Considère les besoins de ses interlocuteurs, Apprécie les discussions de groupe.

Communication verbale

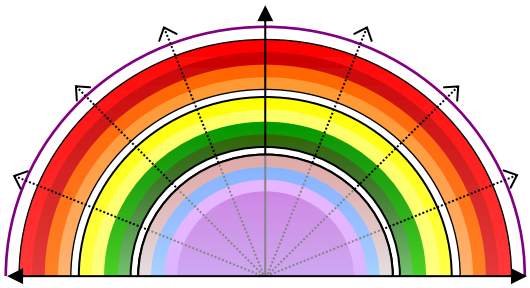
2) Identifier sa cible

J’attends des résultats concrets.
C’est inadmissible.
Une critique s’impose.
Vos résultats sont faibles.
Notre CA est de 12 334 556,78 €
Ce produit est nul.
Soyons sérieux.
Je suis comme St Thomas.

YAKA FOKON
Tu vois ce que je veux dire.
Imaginons que …
Qui ?
Que penses tu …?
Comment ???
Pourquoi???
Métaphores.

Technique

Créatif



Organisé

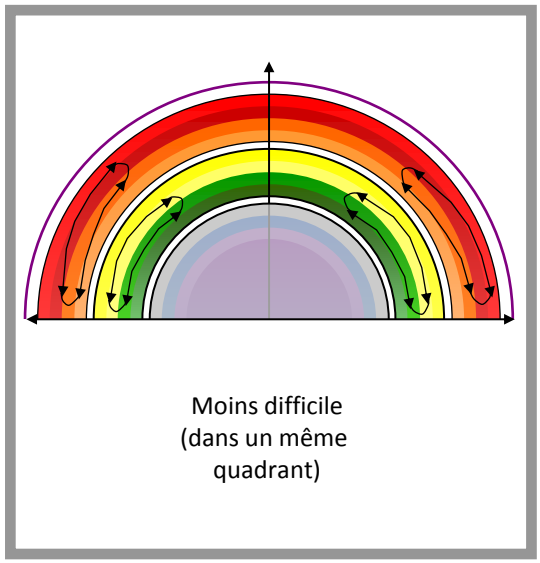
Nul n’est censé ignorer la loi.
On n’a jamais fait ça.
Par soucis de sécurité, …
Il est dangereux de …
Mettre les points sur les I.
Nous devons… Il faut que …
Procédons par ordre.
1er, 2ème, …

Relationnel

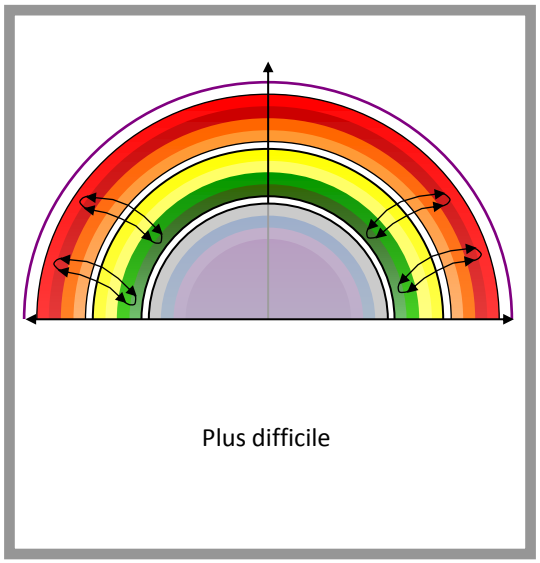
Avoir l’esprit d’équipe.
Tu vois ce produit…
La valeur humaine,
Tu touches du doigt le problème.
Etre bien dans sa peau, se réaliser,
J’adore, je déteste,
Je sens, j’ai le sentiment que,
J’aimerais que …

Communication verbale

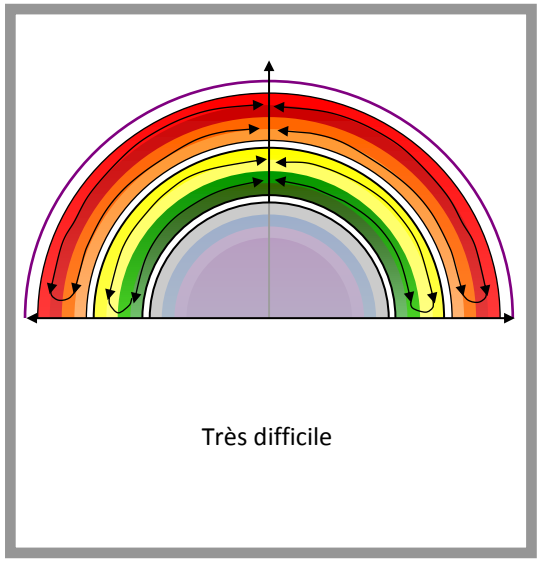
3) Adapter sa communication



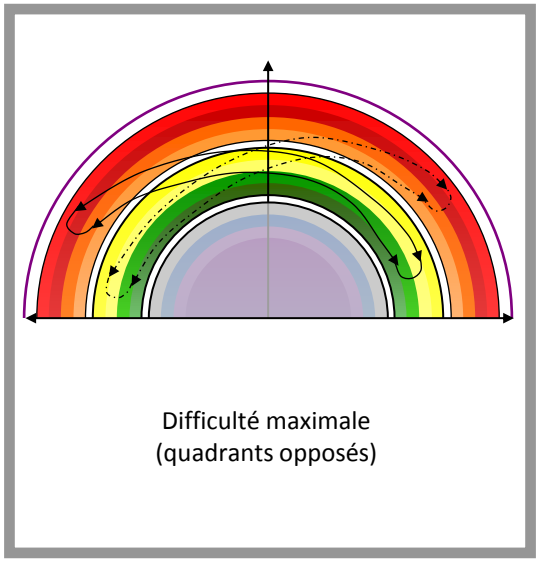
Moins difficile
(dans un même
quadrant)



Plus difficile



Très difficile



Difficulté maximale
(quadrants opposés)

Communication verbale

Faits,

Chiffres, statistiques

Concis.

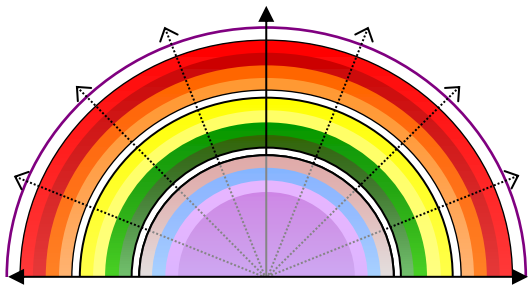
Technique

Qui, où, pourquoi,

Comment, quand ?

Métaphore.

Créatif



Organisé

1er, 2ème, 3ème,

En conclusion.

Relationnel

Les 5 sens

~~JE~~ ➔ Tu, vous

Une histoire dont votre interlocuteur est le héros.

Retour

Recrutement

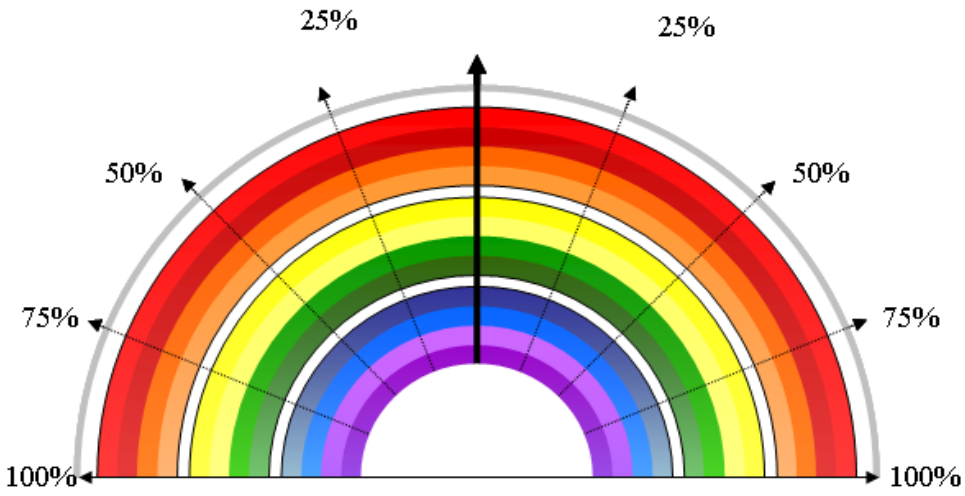
Décision factuelle : critères objectifs

Potentialités de la personne

Δ

Compétences du poste **Compétences de la personne**

+ évolution du poste **+ projet professionnel**



Profil du poste ?

Recrutement

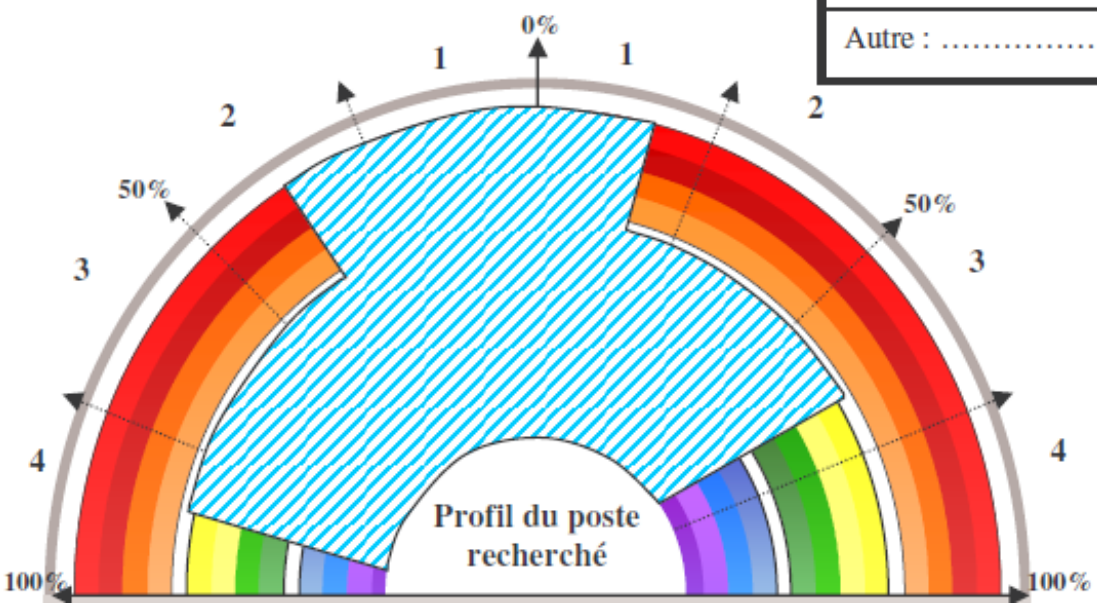
Profil du poste

Poste à pourvoir

Assistante

Administrative

Qualités requises	Importance			
	4	3	2	1
Technique			X	
Organisation	X			
Prise de décision	X			
Prise de risque		X		
Communication		X		
Créativité				X
Autre : Très fiable dans son organisation	X			
Autre : Bon relationnel au téléphone			X	
Autre : ……				
Autre : ……				



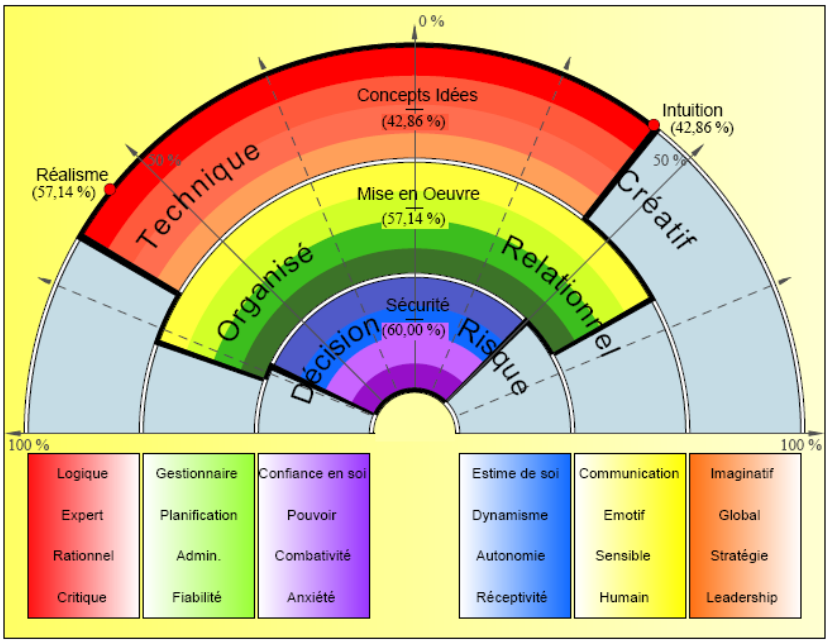
Recrutement

Profil chef de projet
dans mon contexte d’entreprise

Analyse, Technique, Résolution de problème, Finances.	4 2 3 2	**Technique** Total 11 % (*) 66	**Créatif** Total 7 % (*) 42	1 3 1 2	Stratégie, Conceptualisation, Création, Innovation.
Organisation, Planification, Administration, Concrétisation.	4 4 2 3	**Organisé** Total 13 % (*) 78	**Relationnel** Total 11 % (*) 66	2 3 3 3	Formation, Rédaction, Communication, Management.
Prise de décisions, Rapidité des décisions, Combativité nécessaire, L’énergie nécessaire.	4 2 2 4	**Décision** Total 12 % (*) 72	**Risque** Total 8 % (*) 48	2 3 2 1	Prise de risque, Dynamisme nécessaire, L’autonomie, L’écoute.

Projection du profil de poste dans le modèle LDC®

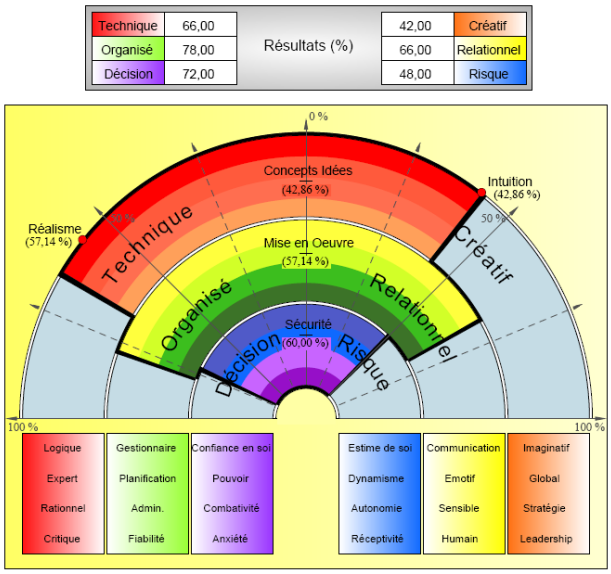
Technique	66,00	Résultats (%)	42,00	Créatif
Organisé	78,00		66,00	Relationnel
Décision	72,00		48,00	Risque



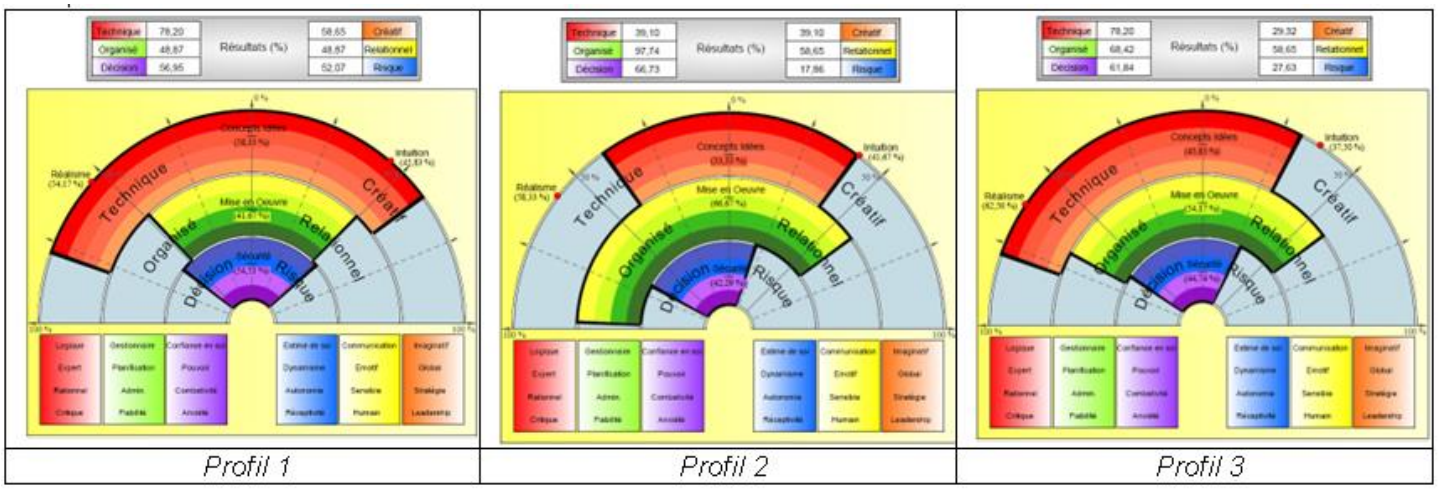
Recrutement

Profil chef de projet
dans mon contexte d’entreprise

Je recherche



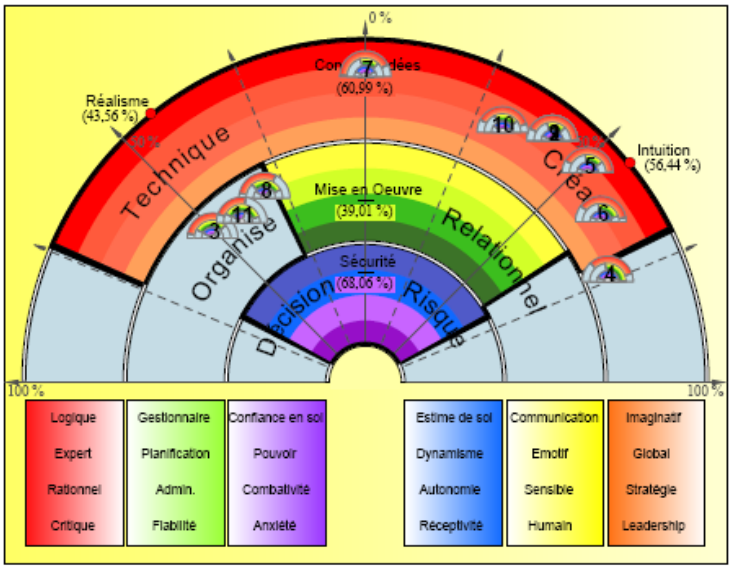
Je rencontre



Recrutement

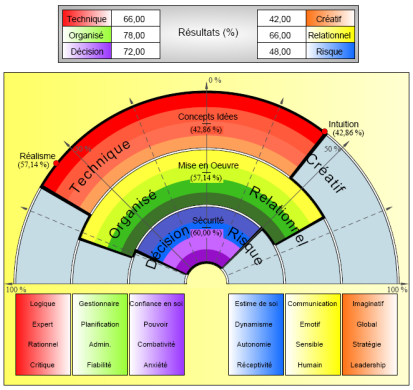
Profil chef de projet
dans mon contexte d’entreprise

Technique	73,75	Résultats (%)	69,31	Créatif
Organisé	28,43		63,09	Relationnel
Décision	68,51		67,62	Risque



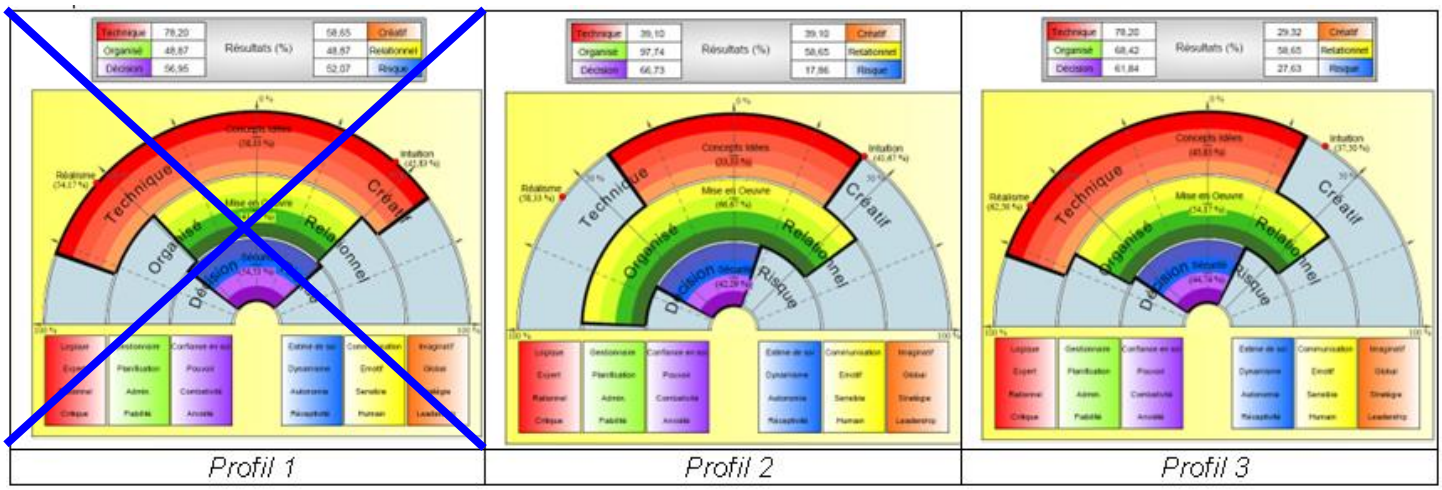
Je mets en perspective l’équipe

Le profil recherché

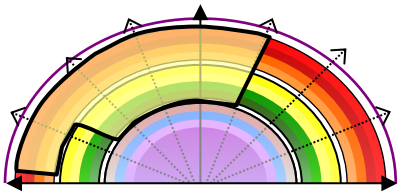


Je sélectionne

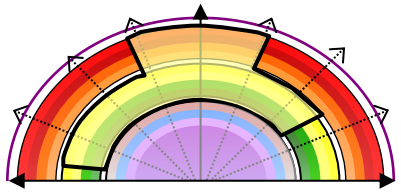
Retour



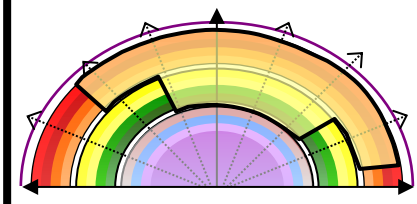
La délégation



Jacques



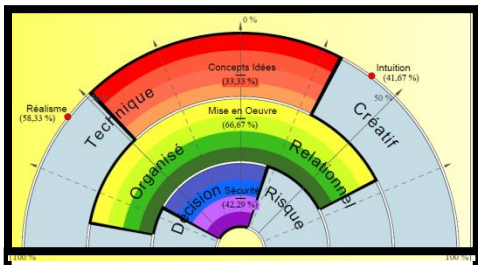
Sabine



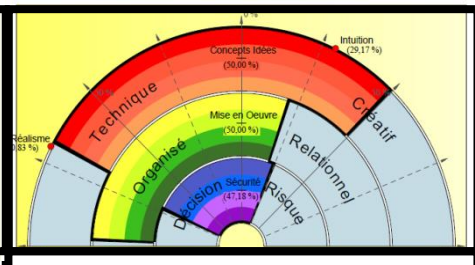
Pascal

Objectifs	POUR QUI ?
Tenir le planning des projets en cours.	Jacques, Sabine
Organiser l’hébergement des participants aux congrès.	Sabine, Jacques
Former nos 3 stagiaires à l’utilisation de WORD.	Pascal
Prendre en charge l’organisation des salles.	Sabine, Jacques
Analyser les raisons des erreurs de convocation.	Jacques, Pascal
Communiquer une nouvelle stratégie.	Pascal
Rédiger les compte-rendu mensuels de réunion.	Sabine, Pascal
Négocier une réduction de 10% avec nos fournisseurs.	Pascal

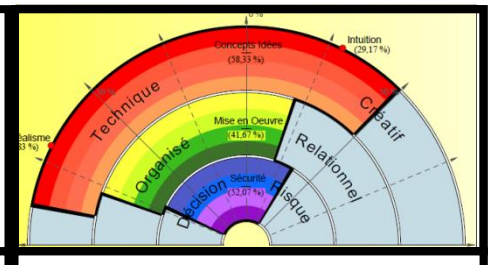
La délégation



Monique



Mike



Michel

Objectifs	POUR QUI ?
Effectuer une tâche d’expertise	
Former à l’utilisation du chromatographe	
Rappeler un client pour un problème technique	
Rédiger la fiche technique du produit	
Prendre une décision suite à un incident aérien	
Prospecter un nouveau marché	
Réaliser les achats de matière première	
Négocier une réduction de 10% avec les fournisseurs	
Développer l’outil de gestion	

Retour

La gestion du temps

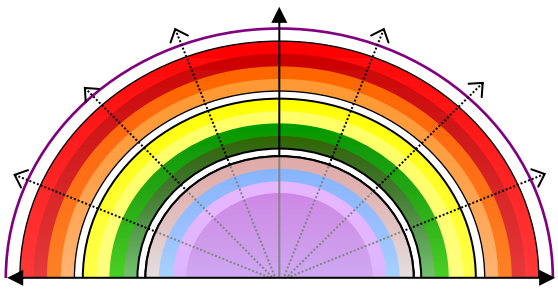
Les 4 profils de la gestion du temps

Aime prendre son temps.
Passe du temps à s’organiser.
Planifie sur le court terme.
Ne sait pas toujours contrôler.
Prend du temps pour analyser les faits.
Agenda clair et précis.

N’aime pas perdre son temps.
Souvent sous tension.
Fait plusieurs choses à la fois.
Sait contrôler.
Sait régler rapidement les problèmes.
Planifie sur le long terme.

Technique

Créatif



Organisé

Relationnel

Souhaite maîtriser son temps.
Parfois trop rigide.
Sait où il en est.
Assure un contrôle.
Se perd dans les détails.
Souci de qualité.

Aime communiquer.
N’a pas la conscience du temps.
Prend trop d’engagements.
Assure peu le suivi.
Perd de vue ses objectifs.
A du mal à respecter les délais.

La gestion du temps

Les outils et le niveau d’intégration

	Très urgent + + +	Urgent +	Moins urgent -
Très important + + +	A6	A4	B2
Important + +	A5	B3	B1
Moins important - - -	C0	C-2	C- 4

1/ Matrice Eisenhower

☐ Objectif 1 **Recevoir Durand pour transfert**

Date: 20 / 0 8 / 2 0 0 8

☐ Objectif 2 **Préparation de l’entretien annuel 1**

☒	Activités	Durée Estimée	Eché-ance	Priorité ABC-Rang		Urgent + + + + -	Important + + + + + ---
☐	Définition du profil du poste 1	30’	Ce jour	A	4	+	+ + +
☐	Préparation de l’entretien annuel 1	1h30	Ce jour	A	5	+ + +	+ +
☐	Préparation de l’entretien annuel 2	1h00	Ce jour	B	3	+	+ +
☐	Définition du poste 2	30’	Ce jour	B	2	-	+ + +
☐	Lecture / Réponse aux emails	20’	Ce jour	C	-2	+	---
☐	Réunion de service	1h30’	10h00	C	0	+ + +	---
☐	Recevoir Durand pour transfert	30’	16H30	A	6	+ + +	+ + +
☐	Recevoir Meyrhan pour plan de formation	30’	17H00	B	2	-	+ + +
☐	Interruptions : appels téléphoniques	30’	Ce jour	B	1	-	+ +
☐							
☐							
☐							

2/ Liste des tâches priorisées

☐ Objectif 1 **Recevoir Durand pour transfert**

Date: 20 / 0 8 / 2 0 0 8

☐ Objectif 2 **Préparation de l’entretien annuel 1**

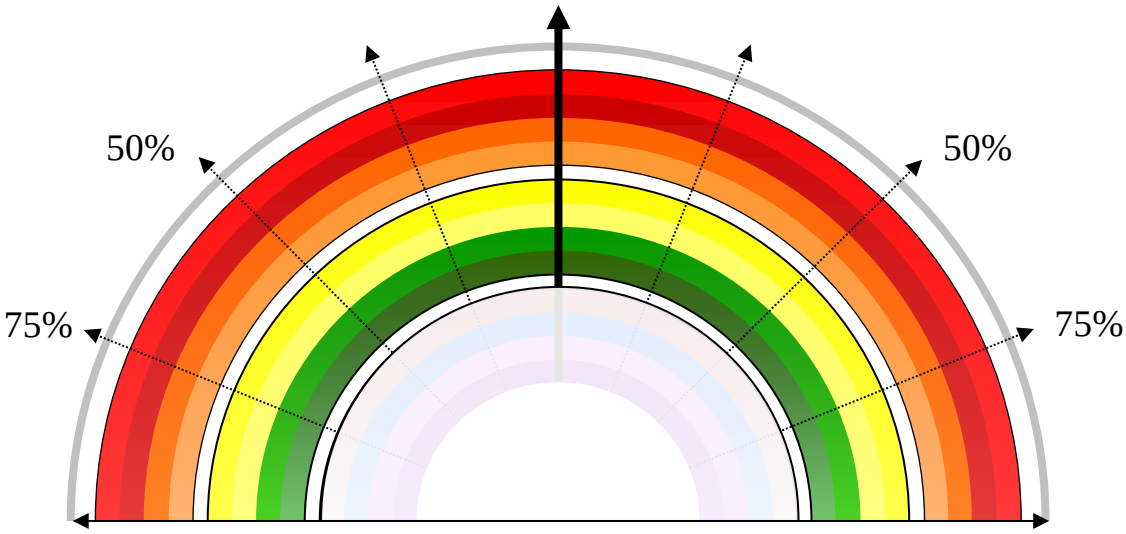
☒	Heures	Activités	Notes
☐	8h00		
☐	8h30		
☐	9h00		
☐	9h30	Lecture / Réponse aux emails	
☐	10h00	Réunion de service	
☐	10h30	Idem	
☐	11h00	Idem	
☐	11h30	Définition du profil du poste 1	
☐	12h00	Définition du poste 2	
☐	12h30	Déjeuner	
☐	13h00	Idem	
☐	13h30	Idem	
☐	14h00	Préparation de l’entretien annuel 1	
☐	14h30	Idem	
☐	15h00	Idem	
☐	15h30	Préparation de l’entretien annuel 2	
☐	16h00	Idem	
☐	16h30	Recevoir Durand pour transfert	
☐	17h00	Recevoir Meyrhan pour plan de formation	
☐	17h30	Appels téléphoniques	
☐	18h00		
☐	18h30		
☐	19h00		

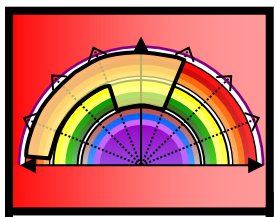
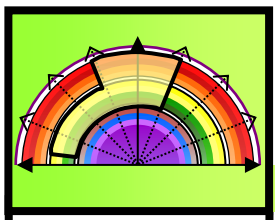
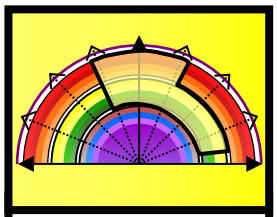
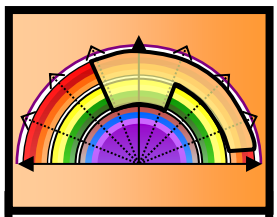
3/ Planning de la journée intégrant les cycles de concentration

Retour

Apprentissage

4 méthodes pour former



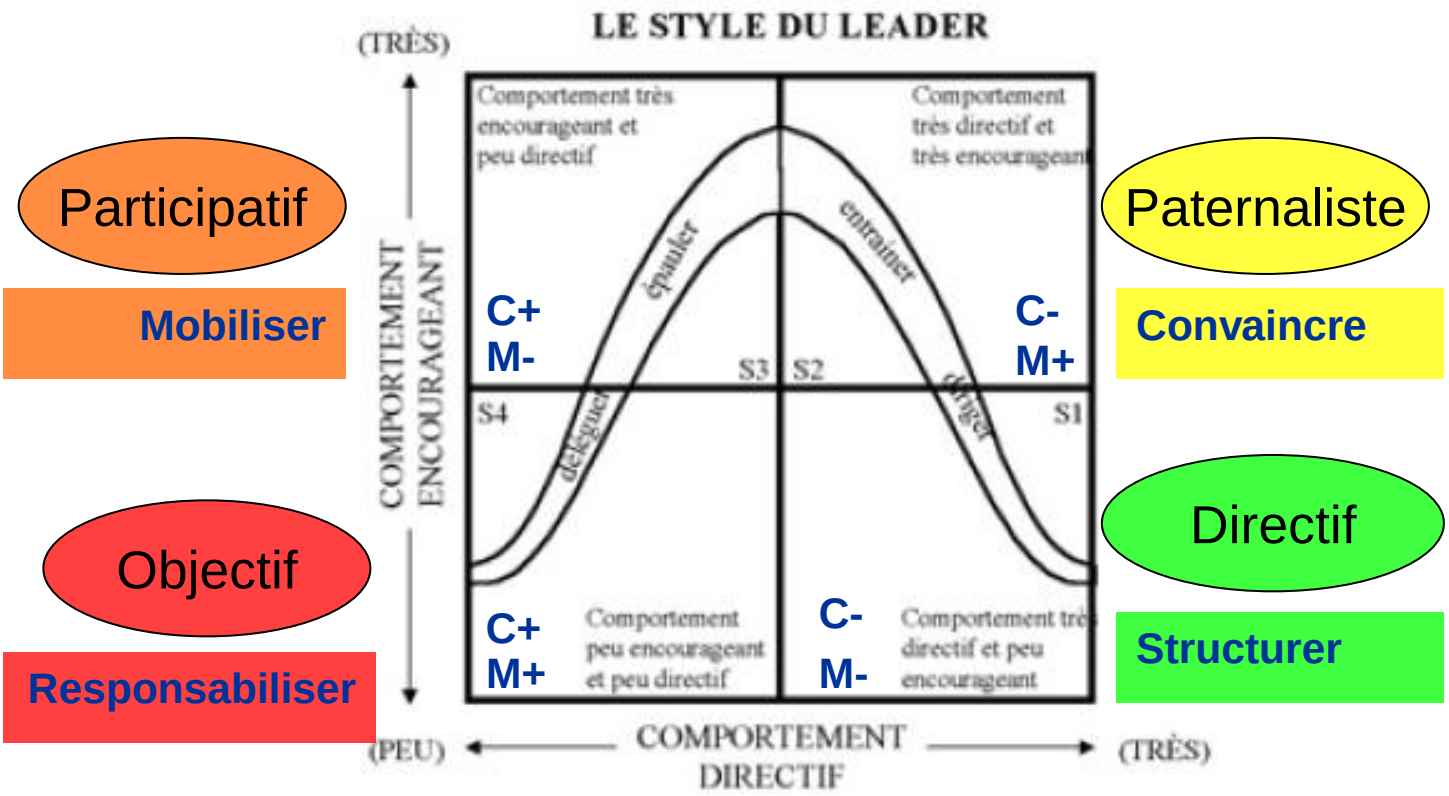
A Technique	B Organisé	C Relationnel	D Créatif
			
Magistrale	***Démonstrative***	***Collaborative***	***Découverte***
Méthode explicative, **Théorie,** **Concepts,** **Faits, Chiffres**	**Situation de départ** **1er** **2ème** **3ème** **En conclusion**	**Faire Faire** **Travail de groupe** **Jeu dont vous êtes le héros**	**Brainstorming** **Interrogations, énigmes** **Représentations imagées**
Convaincre	***Rassurer***	***Séduire***	***Essayer***

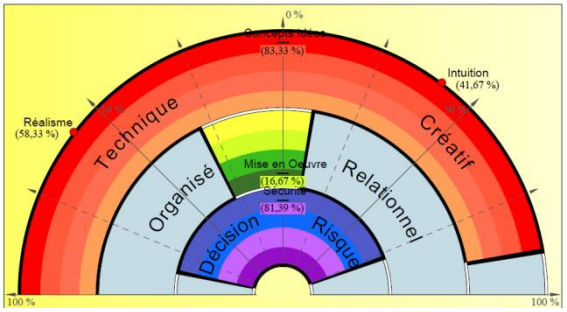
Retour

Le lien avec le management situationnel

Compétent / Tâche : **C+**

Motivé / Tâche : **M+**





Que faire ???

Le lien avec le management situationnel

Choisissez le type de délégation adapté à la situation

Autonomie en baisse

Profil de votre collaborateur	Compétences → / Motivation / Style de délégation ↓	C + M +	C + M -	C - M +	C - M -
Technique	**Par objectif**	Optimal			
Créatif	**Participatif**		Optimal		
Communicatif	**Paternaliste**			Optimal	
Organisé	**Directif**				Optimal

Autonomie en hausse

Privilégiez le type de délégation optimal si

- Vous ne connaissez pas le profil de votre collaborateur.

- Votre collaborateur a un comportement dysfonctionnel (conflit interpersonnel, changement brutal de ses fonctions, problèmes personnels graves, démotivation extrême …).

- Vous connaissez le profil de votre collaborateur et ce type de délégation correspond à son profil.

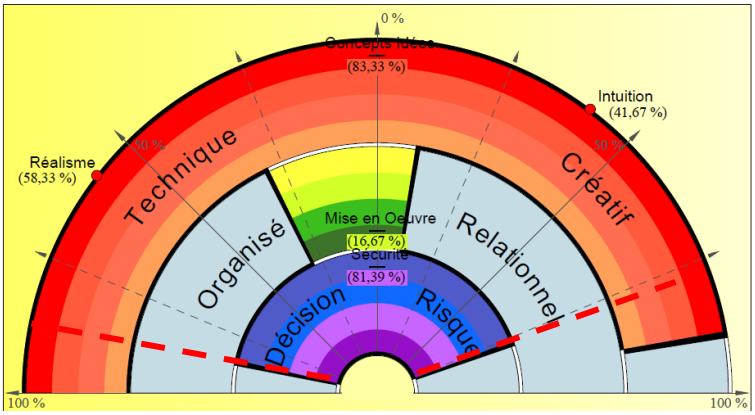
⇨ pour le cas où le type de délégation optimal ne correspond pas au profil, prendre le type de délégation au-dessous de l’optimal s’il existe, sinon au-dessus.

Le lien avec le management situationnel

Type de délégation optimal : **de délégation préconisé :**

Compétences → / Motivation / Profil du collaborateur ↓	C + M +	C + M -	C - M +	C - M -
Technique	Par objectif	Par objectif	Par objectif	Par objectif
Organisé	Directif	Directif	Directif	Directif
Communicatif	Paternaliste	Paternaliste	Paternaliste	Paternaliste
Créatif	Participatif	Participatif	Participatif	Participatif
Technique / Organisé	Par objectif	Directif	Directif	Directif
Technique / Communicatif	Par objectif	Paternaliste	Paternaliste	Paternaliste
Technique / Créatif	Par objectif	Participatif	Participatif	Participatif
Organisé / Technique	Par objectif	Directif	Directif	Directif
Organisé / Communicatif	Paternaliste	Paternaliste	Paternaliste	Directif
Organisé / Créatif	Participatif	Participatif	Directif	Directif
Communicatif / Technique	Par objectif	Paternaliste	Paternaliste	Paternaliste
Communicatif / Organisé	Paternaliste	Paternaliste	Paternaliste	Directif
Communicatif / Créatif	Participatif	Participatif	Paternaliste	Paternaliste
Technique / Organisé / Communicatif	Par objectif	Paternaliste	Paternaliste	Directif
Technique / Organisé / Créatif	Par objectif	Participatif	Directif	Directif
Technique / Communicatif / Créatif	Par objectif	Participatif	Paternaliste	Paternaliste
Organisé / Communicatif / Créatif	Participatif	Participatif	Paternaliste	Directif
Technique / Organisé / Communicatif / Créatif	Par objectif	Participatif	Paternaliste	Directif
Pas de profil	Par objectif	Participatif	Paternaliste	Directif

Le lien avec le management situationnel



Nous partageons avec le management situationnel
le processus de montée en autonomie

Nous soutenons que l’efficacité réside, tant que la base reptilienne est bonne, à utiliser en premier lieu des managements que la personne est capable d’assimiler.

Si ce style n’est pas supporté par la personne, nous préconisons de choisir le style directement en dessous de celui recommandé par le management situationnel.
Si ce style en dessous n’existe pas, choisir le style directement au-dessus de celui préconisé.

Dans le cas d’une base faible ou si le profil est inconnu, on revient au management situationnel.

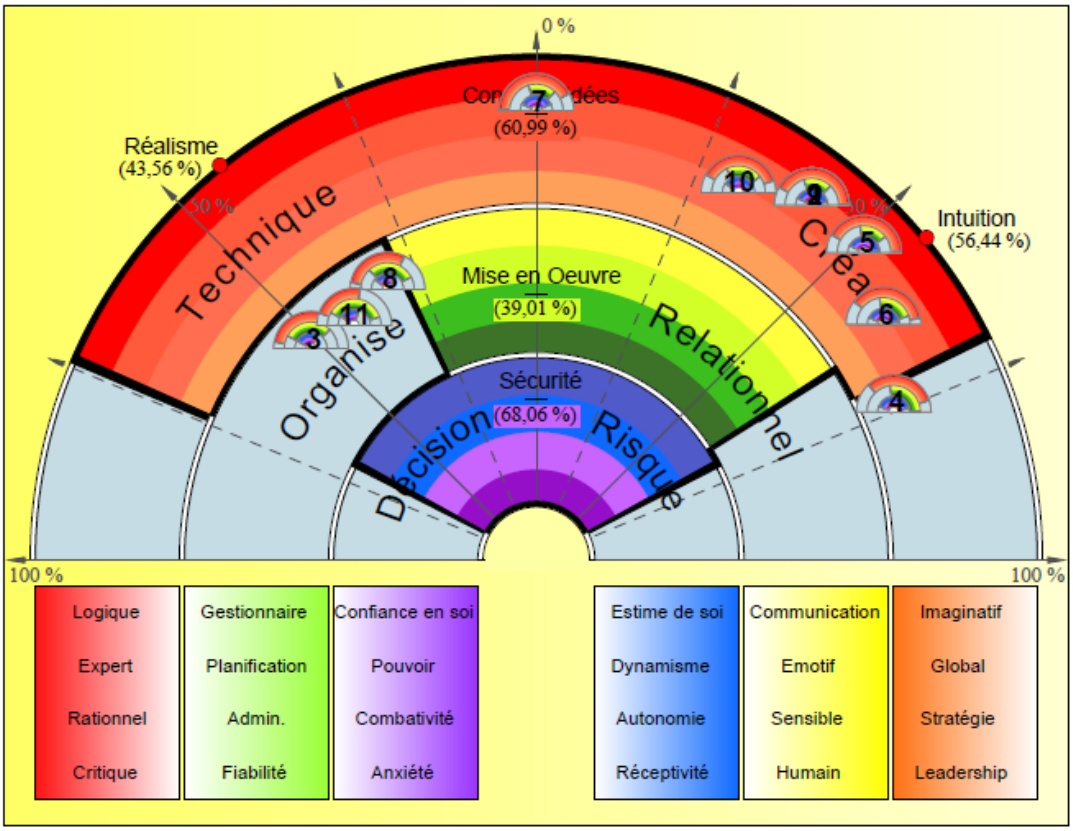
Retour

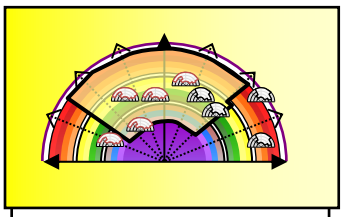
Profil d’équipe et diversité

Complémentarité

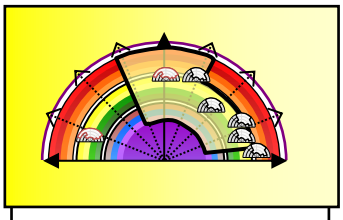
Toute équipe a besoin d’une certaine diversité pour réussir.
La complémentarité des personnes au sein des entreprises est une condition de la performance de cette entreprise.

Technique	73,75	Résultats (%)	69,31	Créatif
Organisé	28,43		63,09	Relationnel
Décision	68,51		67,62	Risque





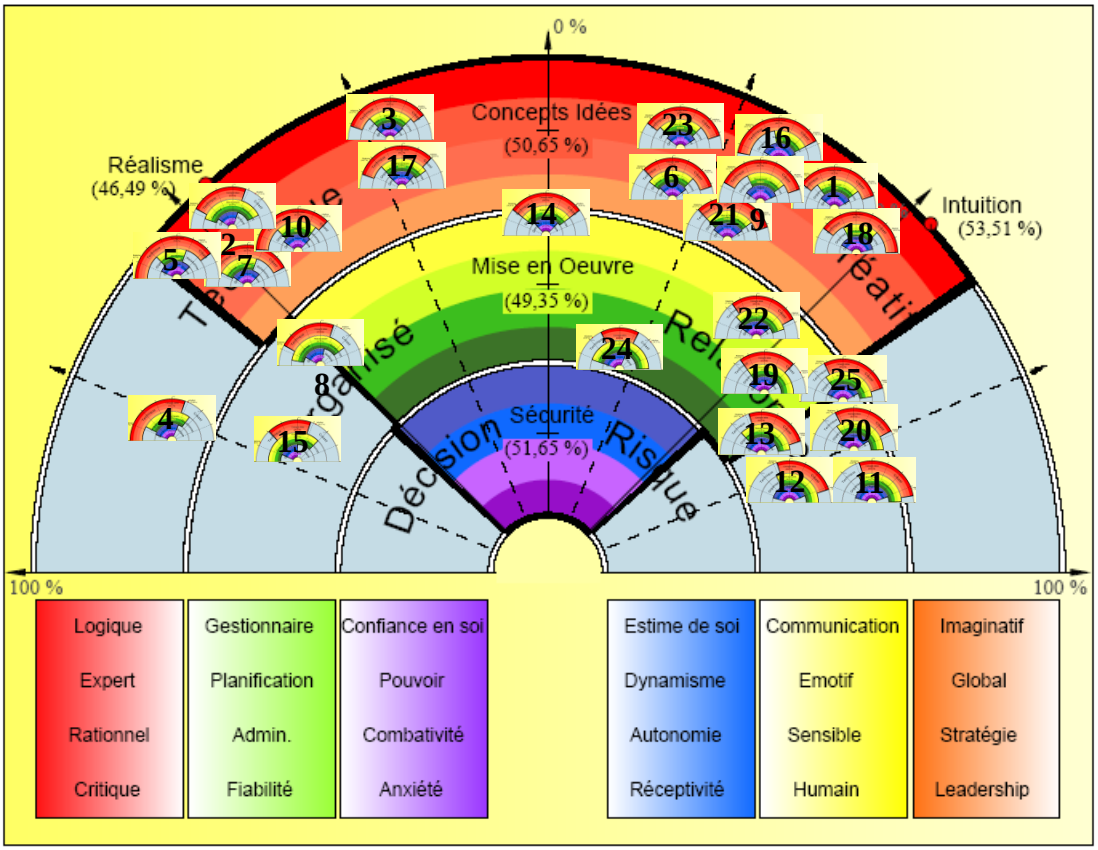
Profil d’une équipe diversifiée



Profil d’une équipe non diversifiée

Profil d’équipe et diversité

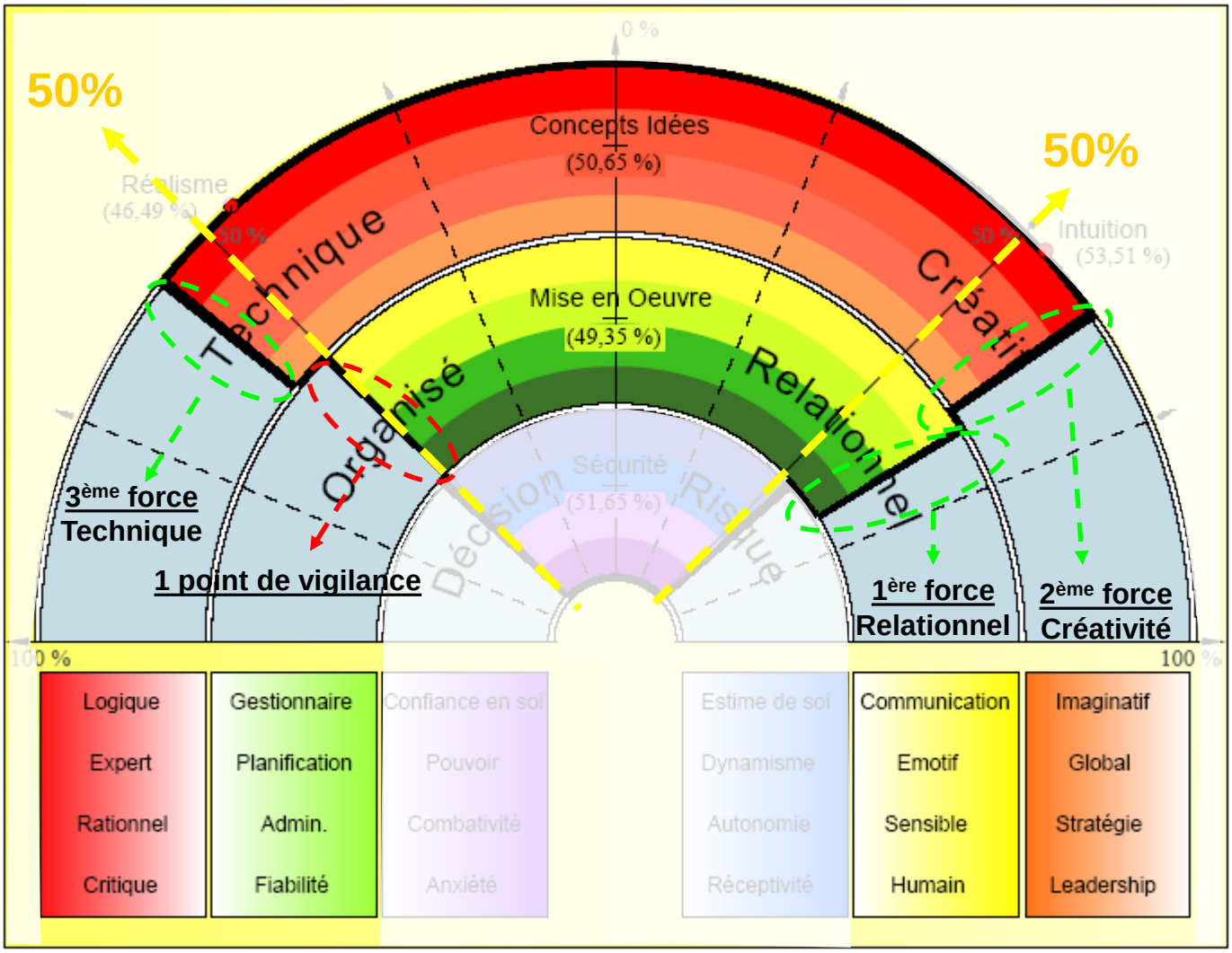
Technique	57,26	Résultats (%)	60,60	Créatif
Organisé	50,91		63,91	Relationnel
Décision	51,27		52,03	Risque



Retour

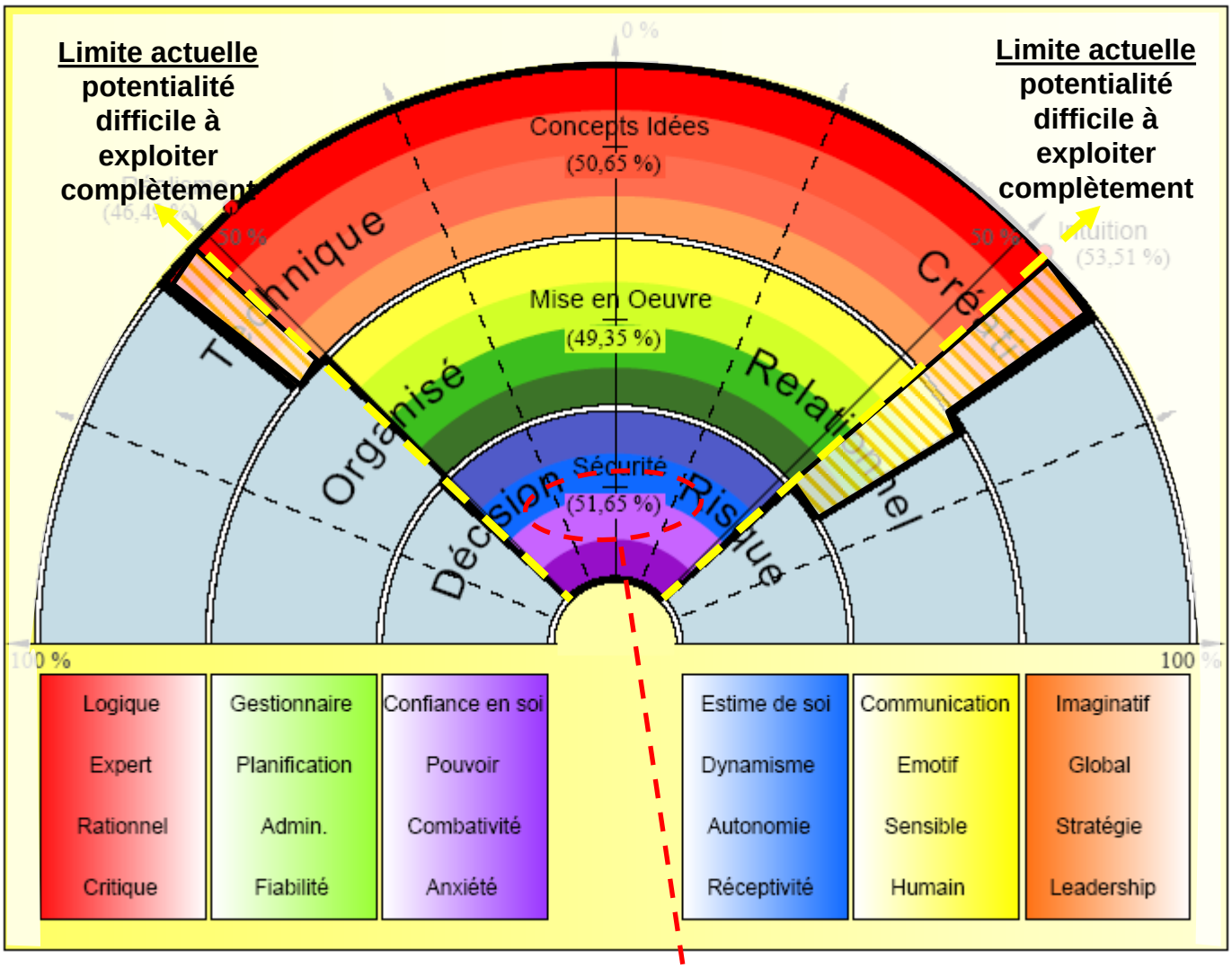
Prise de risques
Prise de décisions

Forces et points de vigilance



Prise de risques
Prise de décisions

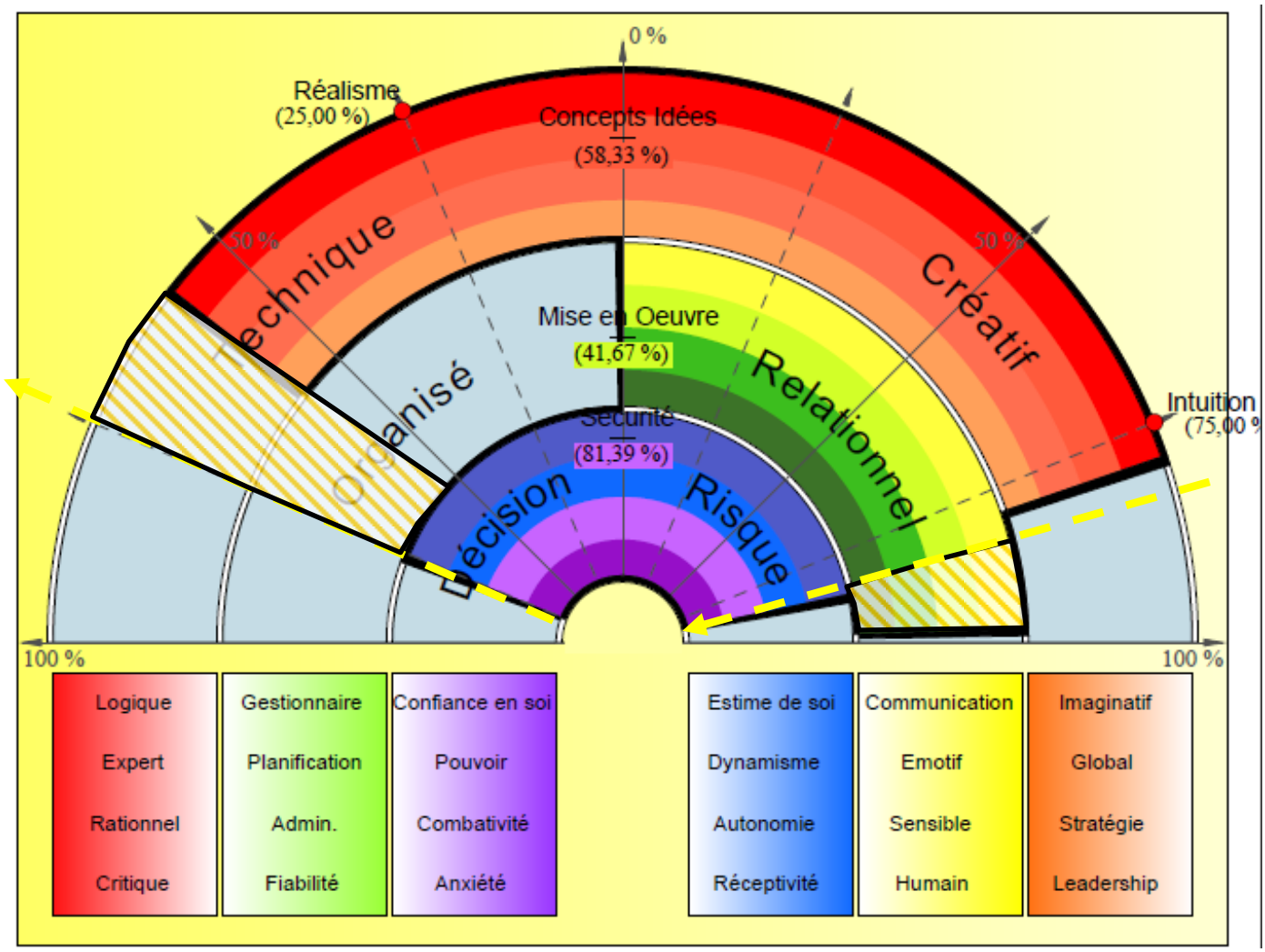
Limites et attitudes face au changement



2ème point de vigilance

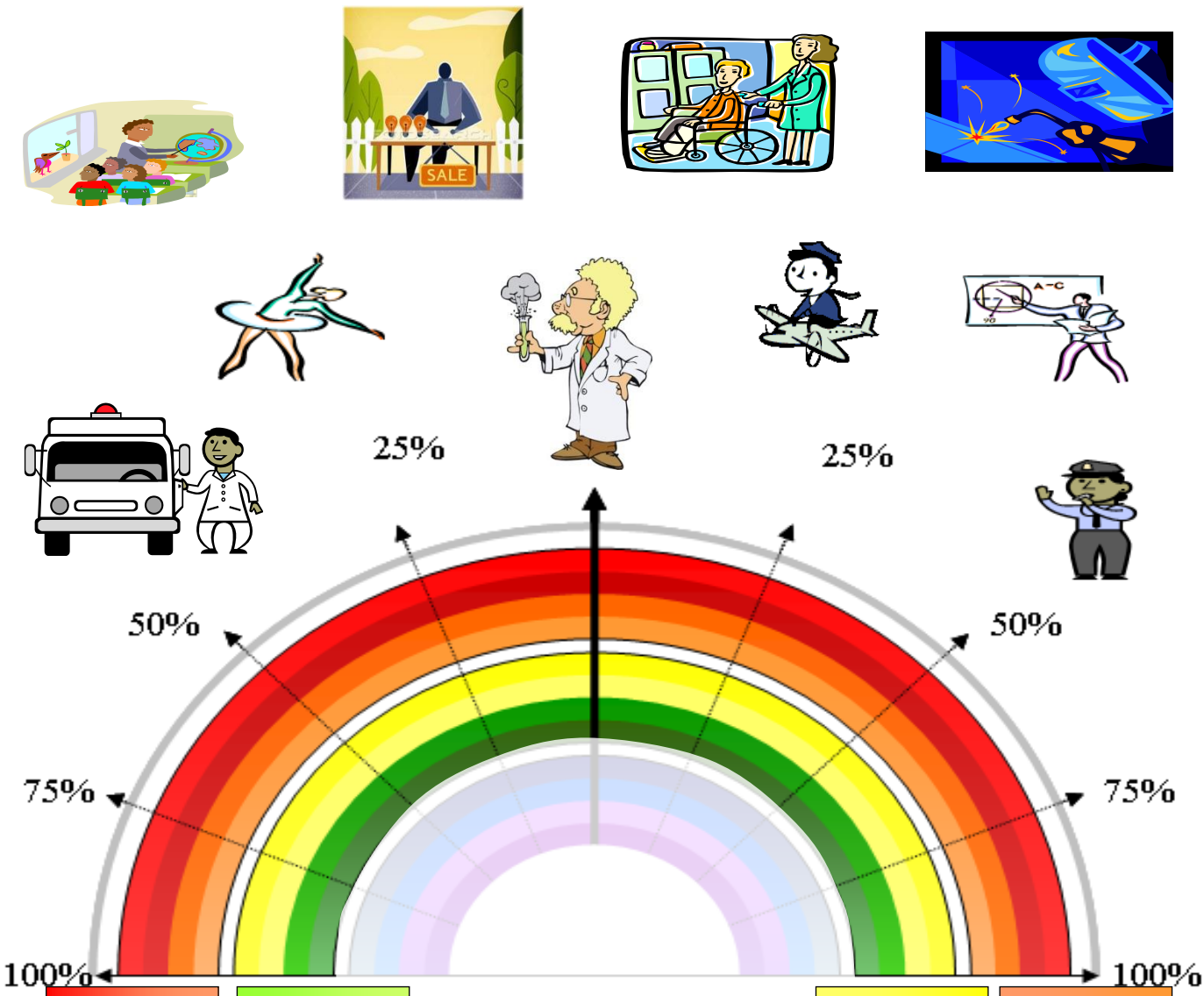
Prise de risques
Prise de décisions

Limites et attitudes face au changement



Retour

Dessine-moi un profil

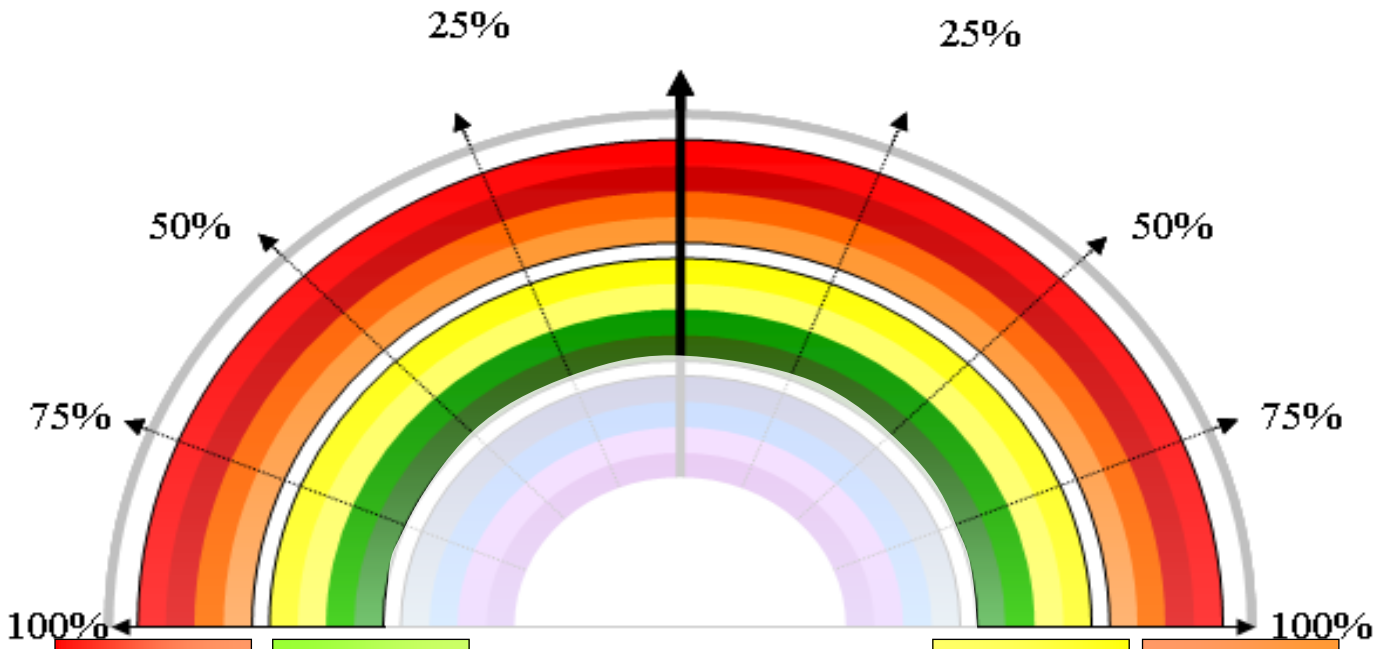


Technique	Organisé	Relationnel	Créatif
Logique	Gestionnaire	Commu- -nication	Imaginatif
Expert	Planification	Émotif	Global
Rationnel	Admin.	Sensible	Stratégie
Critique	Fiabilité	Humain	Leadership

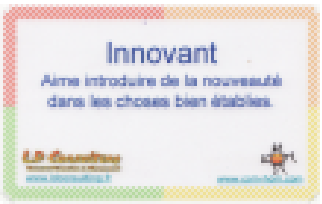
Retour

Détectez vos potentialités

Evaluez votre profil LDC©



Technique	Organisé	Relationnel	Créatif
Logique	Gestionnaire	Commu- -nication	Imaginatif
Expert	Planification	Émotif	Global
Rationnel	Admin.	Sensible	Stratégie
Critique	Fiabilité	Humain	Leadership

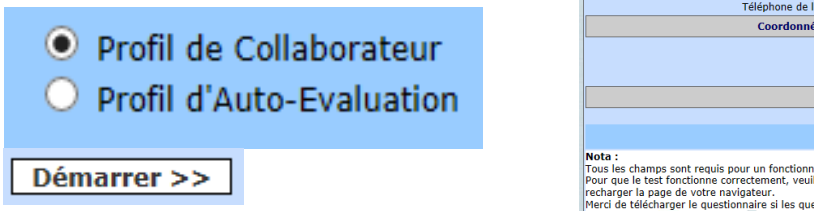


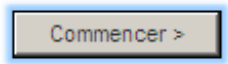
Bourse d’échange des cartes LDC
Ne gardez que celles que vous aimez !!!

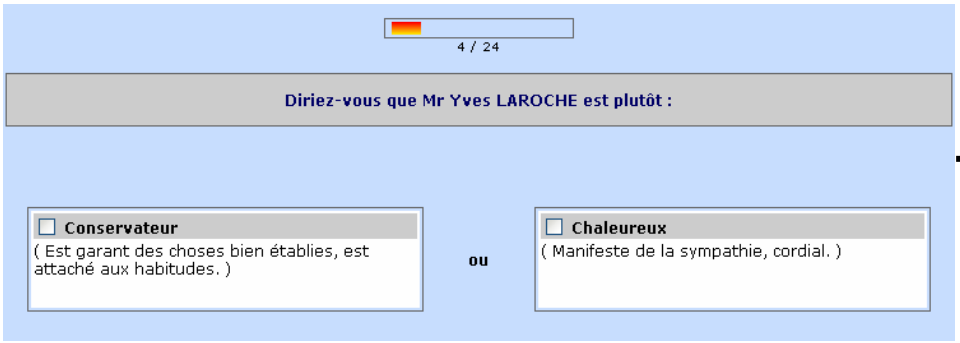
Retour

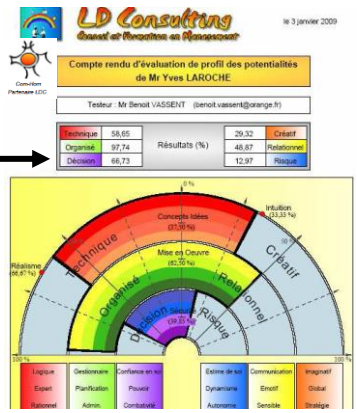
Accéder au profil LDC©

www.ldconsulting.fr









Retour

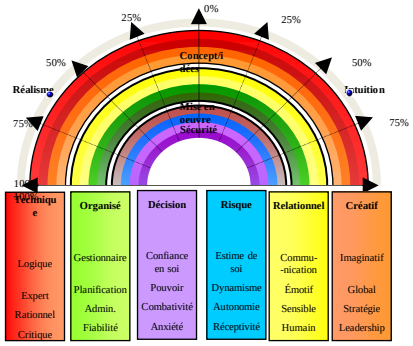
La structure d’un entretien de remise du profil LDC©

Timing

5’ Introduction

Objectifs de la rencontre

Explication rapide du modèle

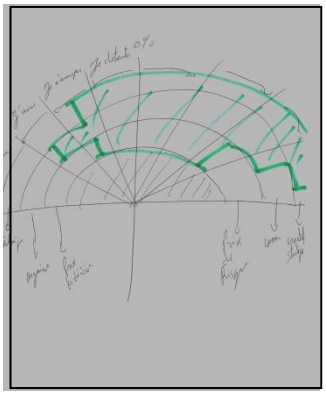


10’ Auto Estimation rapide de son profil

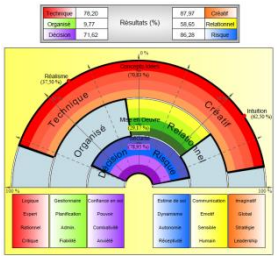
Aidez votre interlocuteur à s’impliquer

dans la compréhension du profil

que vous allez lui remettre



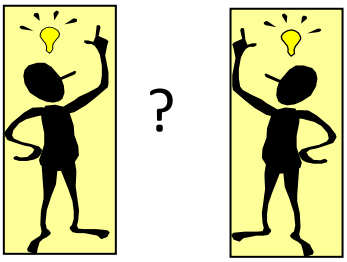
20’



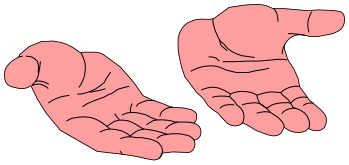
Remise du profil

et commentaires

Suscitez le dialogue



5’ Conclusion et actions de suivi



La structure d’un entretien de remise du profil LDC©

5’ Introduction

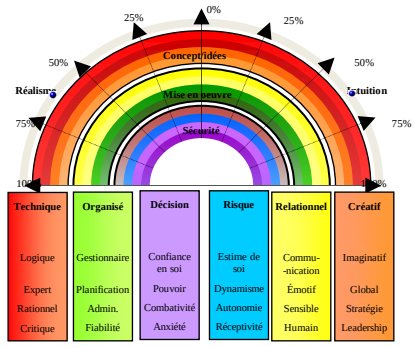
Objectifs de la rencontre

Explication rapide du modèle

Remerciez votre interlocuteur pour avoir bien voulu remplir le questionnaire

Expliquez les objectifs de l’utilisation du profil
(Recrutement, plan de développement, conflit …)

Formalisez sur une feuille les 6 grands axes du profil
(technique, organisation, prise de décision,
prise de risque, communication, créativité)



Dessinez les 4 zones principales
(0 à 25%, 25 à 50%, 50 à 75%, 75 à 100%)
en insistant bien
sur ce qu’il déteste / utilise sans aimer / aime / adore (préférences)
et **<u>non sur ce qu’il sait faire (compétences)</u>**

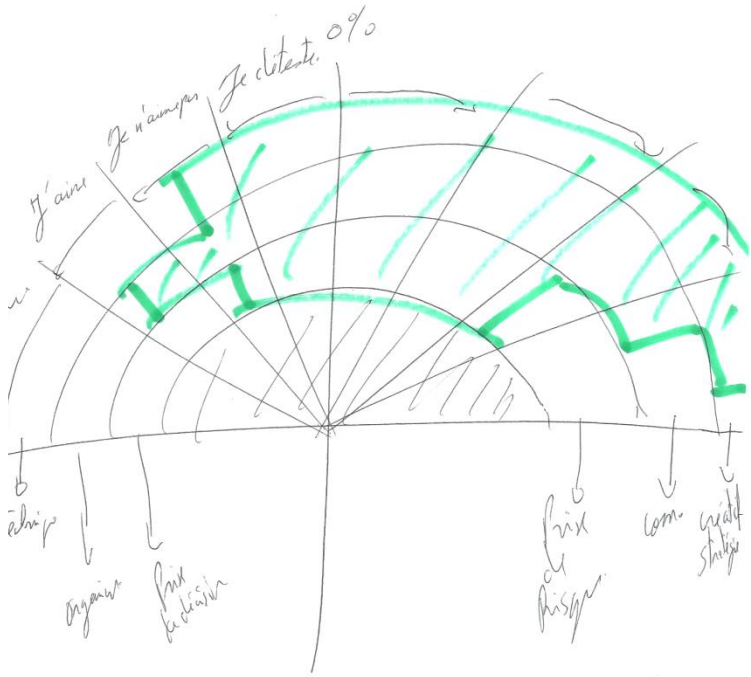
La structure d’un entretien de remise du profil LDC©

10’ Auto Estimation rapide de son profil

Aidez votre interlocuteur à s’impliquer

dans la compréhension du profil

que vous allez lui remettre



Laissez votre interlocuteur dessiner lui-même son propre profil sur une feuille libre.

Aidez-le s’il éprouve des difficultés à le dessiner.

Posez lui des questions :

« Aimez-vous l’aspect technique de votre métier ? »

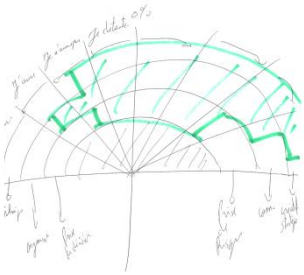
« Aimez-vous prendre des décisions dans votre métier ? »

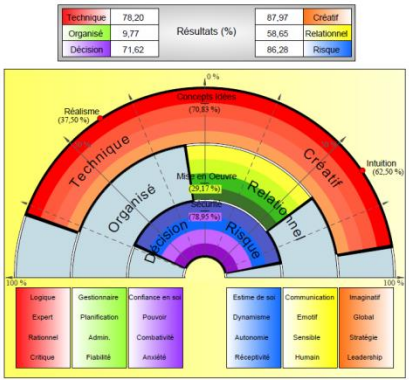
et précisez-lui bien que la question <u>n’est pas</u> « Savez-vous faire …? »

La structure d’un entretien de remise du profil LDC©

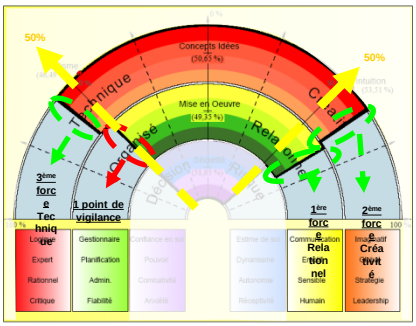
20’ Remise du profil et commentaires
Suscitez le dialogue

Ensuite, remettez-lui le profil réel en lui commentant pour débuter, les différences avec son estimation.





Commentez-lui les axes les plus élevés (supérieurs à 50%) en premier, sur les aspects « Technique/Organisation/ Relationnel/Communication ».



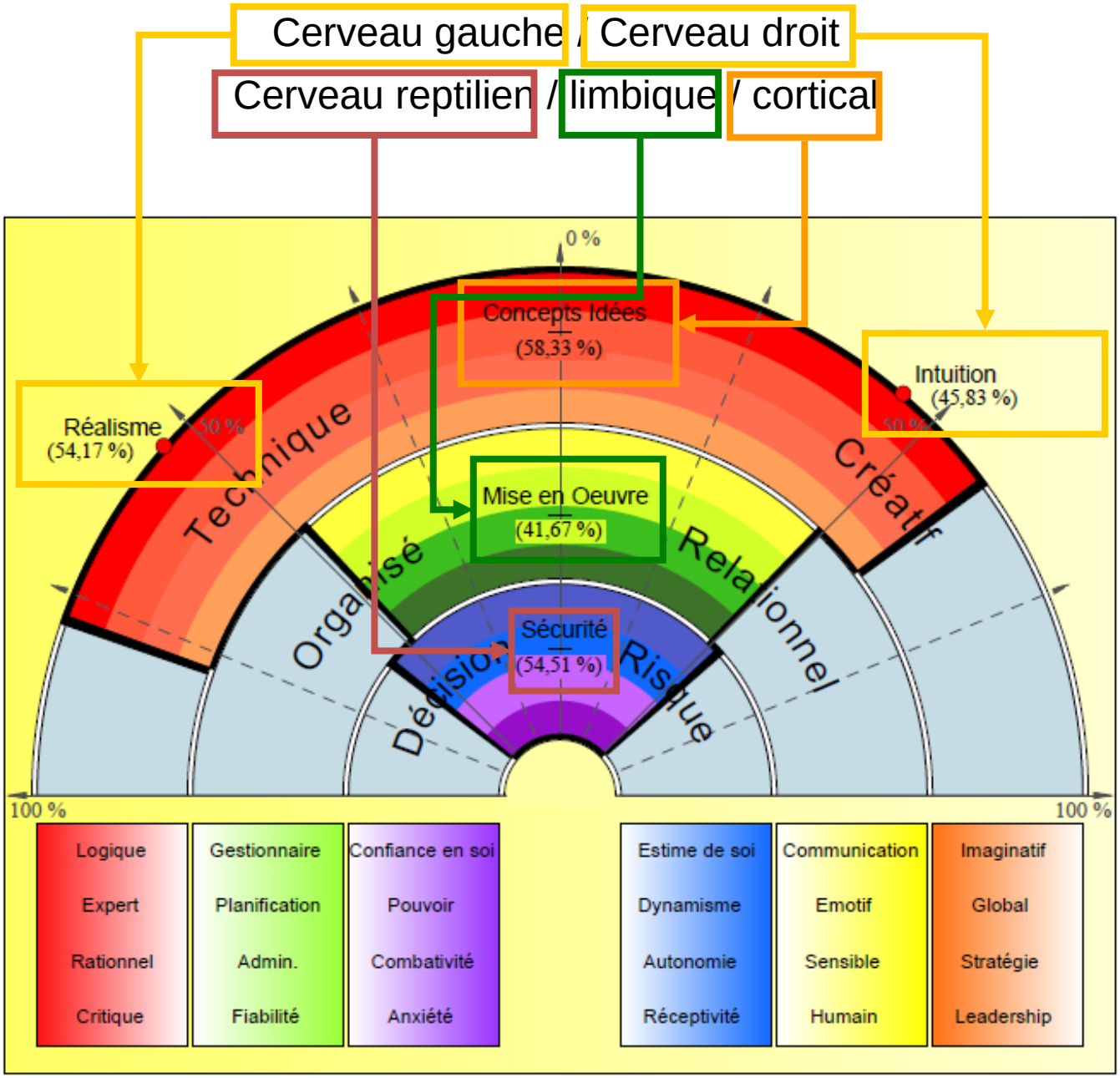
Expliquez-lui bien que vous êtes en train de commenter ses potentialités (ce qu’il aime faire, ce qu’il est potentiellement capable de faire avec un certain talent) et <u>non</u> ses compétences.

Terminez par les scores en dessous de 50%, en lui présentant ces axes comme des axes plus compliqués à exploiter.

La structure d’un entretien de remise du profil LDC©

20’ Remise du profil et commentaires
Suscitez le dialogue (suite)

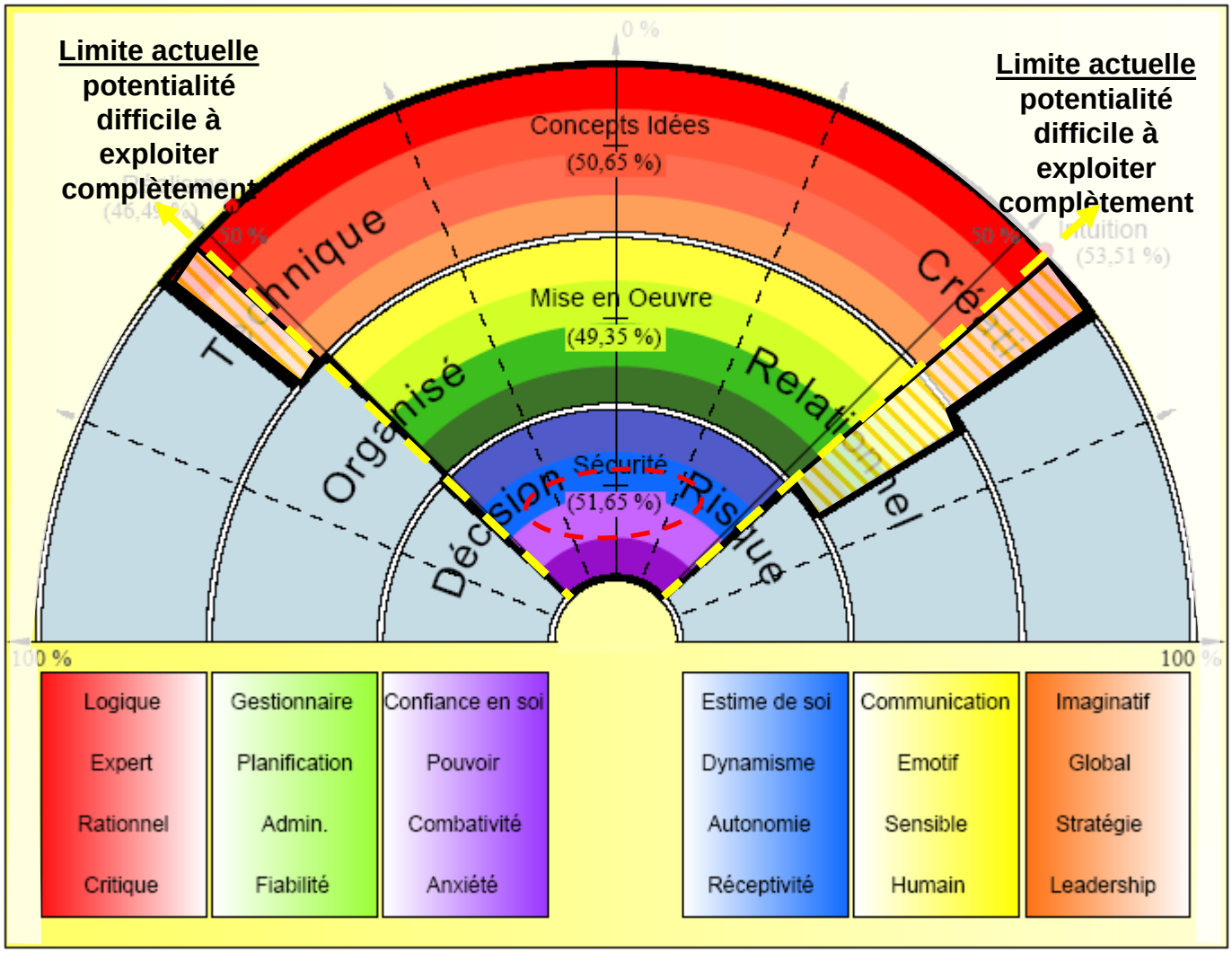
Expliquez-lui les fondamentaux du modèle (Cerveau droit / gauche et cortical / limbique / reptilien) en lui commentant les scores intuition / réalité et les scores concept / mise en œuvre / sécurité.



La structure d’un entretien de remise du profil LDC©

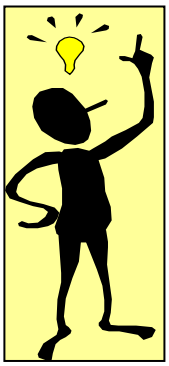
20’ Remise du profil et commentaires
Suscitez le dialogue (suite)

Terminez par le cerveau reptilien,
en lui expliquant les aspects limitatifs des scores prise de risque
et/ou prise de décision dans l’utilisation de ses potentialités.

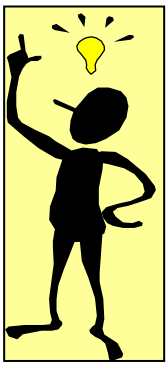


La structure d’un entretien de remise du profil LDC©

20’ Remise du profil et commentaires
Suscitez le dialogue (suite)



?



N’hésitez pas à le solliciter à chaque étape
en lui posant des questions du type :

Êtes-vous en accord avec ce commentaire ?

Est-ce vrai que vous aimez l’aspect technique de votre métier ?

Avez-vous un exemple qui illustre dans votre vie professionnelle ce potentiel ?

Au moins une question par score (soit 6 questions en tout minimum).

N’oubliez pas que la clé de cette remise de profil est son implication
dans les commentaires que vous faites (positif ou négatif).

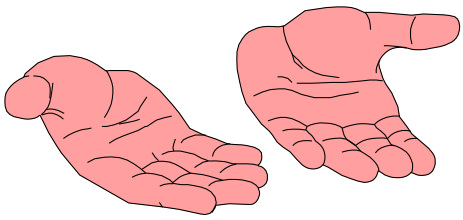
La structure d’un entretien de remise du profil LDC©

5’ Conclusion et actions de suivi

Enfin, conclure en le remerciant pour le temps passé,

et sur votre disponibilité

à répondre à ses questions par e-mail ou téléphone si nécessaire.



Retour

Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

…

une volonté d’amélioration continue

LD Consulting
Conseil et Formation en Management

Informations importantes

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

Fonctionnalités lights	Fonctionnalités avancées
◉ Profil de Collaborateur ○ Profil d'Auto-Evaluation	○ Profil d'Equipe ○ Profil de Poste ○ Profil Complet ○ Quick Profil (Fr version) ○ Quick Potentialities Profile (Eng version) ○ Passeport les Fondamentaux du Management (M1) ○ Validation Continue des compétences en Management (M1) ○ Passeport en Gestion opérationnnelle d'une équipe (M2) ○ Validation Continue des compétences en Management (M2) ○ Passeport en Management stratégique du changement (M3) ○ Validation Continue des compétences en Management (M3)

Démarrer >>

Téléchargez le Catalogue des Outils de Potentialités LDC au format pdf

Téléchargez le Guide d'Interprétation des Outils de Potentialités LDC au format pdf

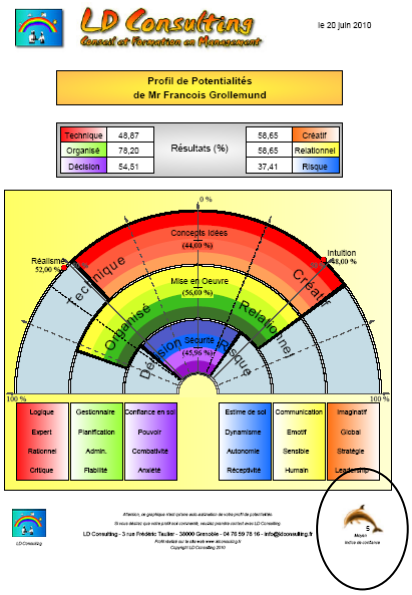
À venir pour début 2014 : 360°

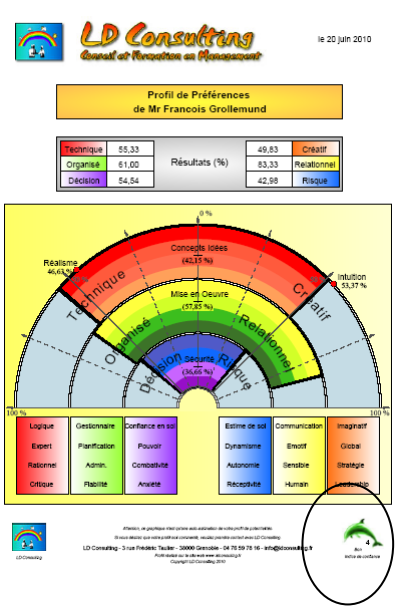
Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

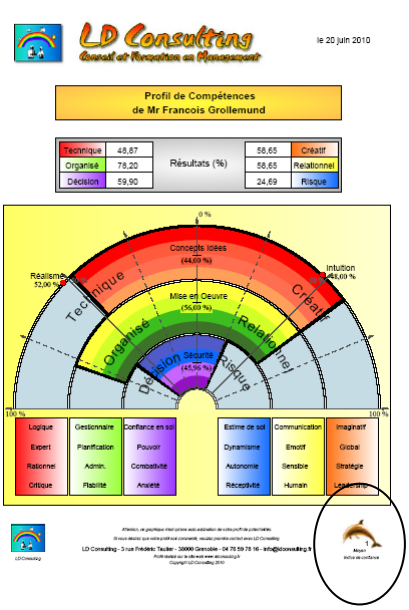
✓ Profil de potentialités (complet : standard, sous stress, compétences actuelles, limites ...)

3 Profils

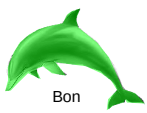
de potentialités **de préférences** **de compétences**

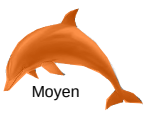






Indice de confiance du profil





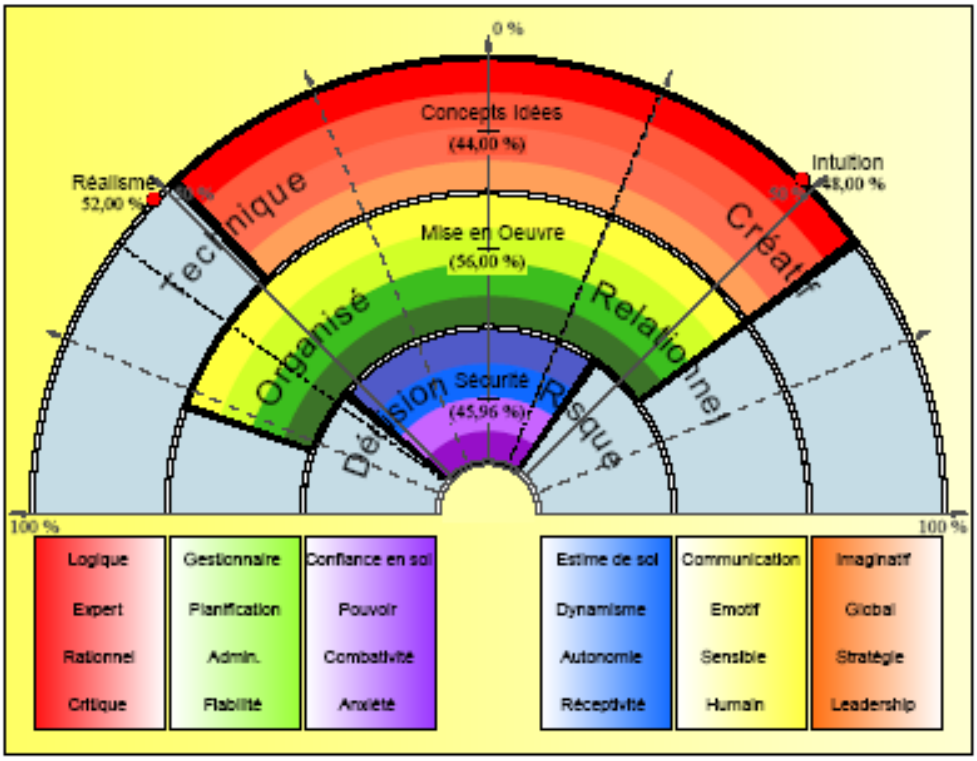
Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

✓ Profil de potentialités (complet : standard, sous stress, compétences actuelles, limites ...)

LD Consulting
Conseil et Formation en Management

Profil de potentialités
de Mme Mathilde DUPONT

Technique	48,87	Résultats (%)	58,65	Créatif
Organisé	78,20		58,65	Relationnel
Décision	54,51		37,41	Risque



LD Consulting - 3 rue Frédéric Taulier - 38000 Grenoble - 04 76 59 78 16 - info@ldconsulting.fr

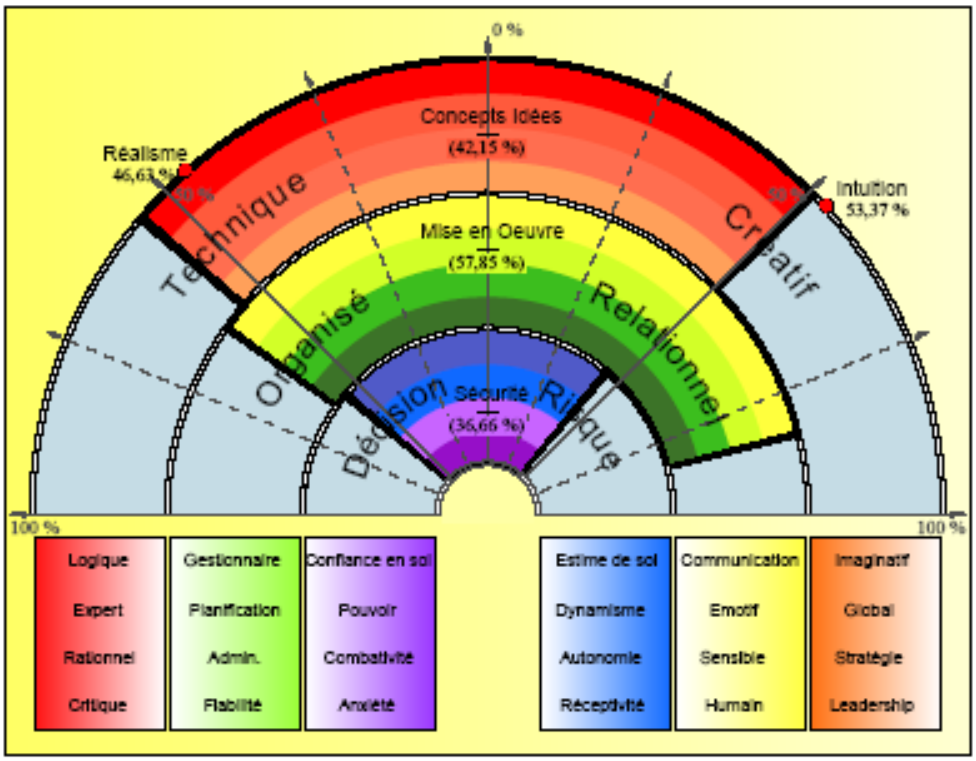
Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

✓ Profil de potentialités (complet : standard, sous stress, compétences actuelles, limites …)

LD Consulting
Conseil et Formation en Management

Profil de préférences
de Mme Mathilde DUPONT

Technique	55,33	Résultats (%)	49,83	Créatif
Organisé	61,00		83,33	Relationnel
Décision	54,54		42,98	Risque



LD Consulting - 3 rue Frédéric Taulier - 38000 Grenoble - 04 76 59 78 16 - info@ldconsulting.fr

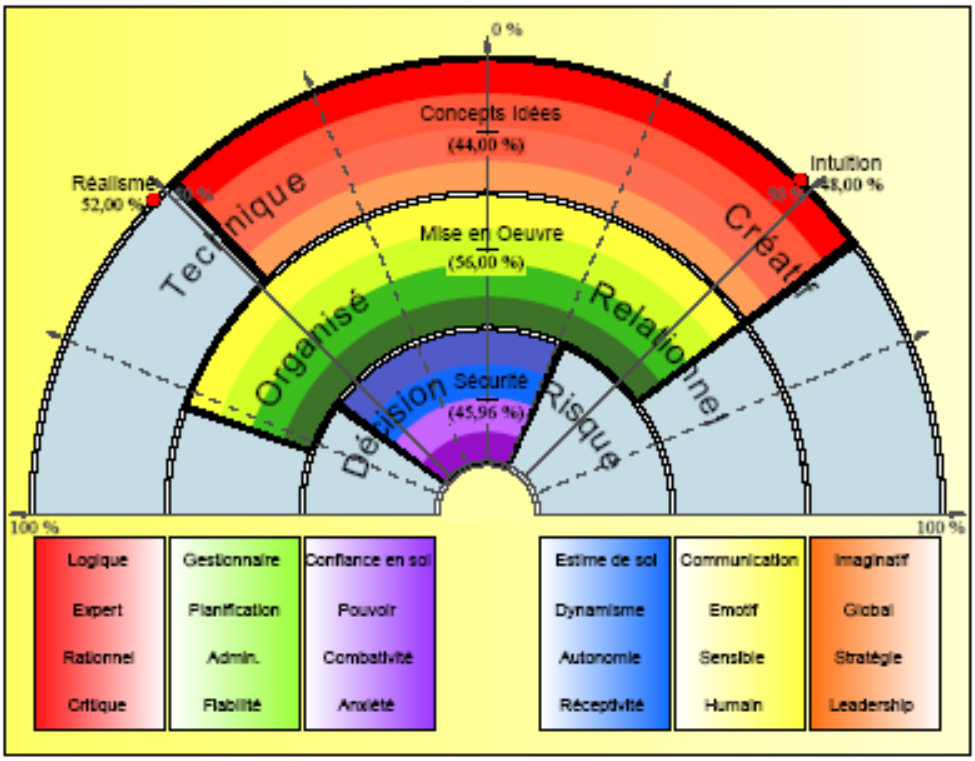
Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

✓ Profil de potentialités (complet : standard, sous stress, compétences actuelles, limites ...)

LD Consulting
Conseil et Formation en Management

Profil de compétences
de Mme Mathilde DUPONT

Technique	48,87	Résultats (%)	58,65	Créatif
Organisé	78,20		58,65	Relationnel
Décision	59,90		24,69	Risque



LD Consulting - 3 rue Frédéric Taulier - 38000 Grenoble - 04 76 59 78 16 - info@ldconsulting.fr

Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

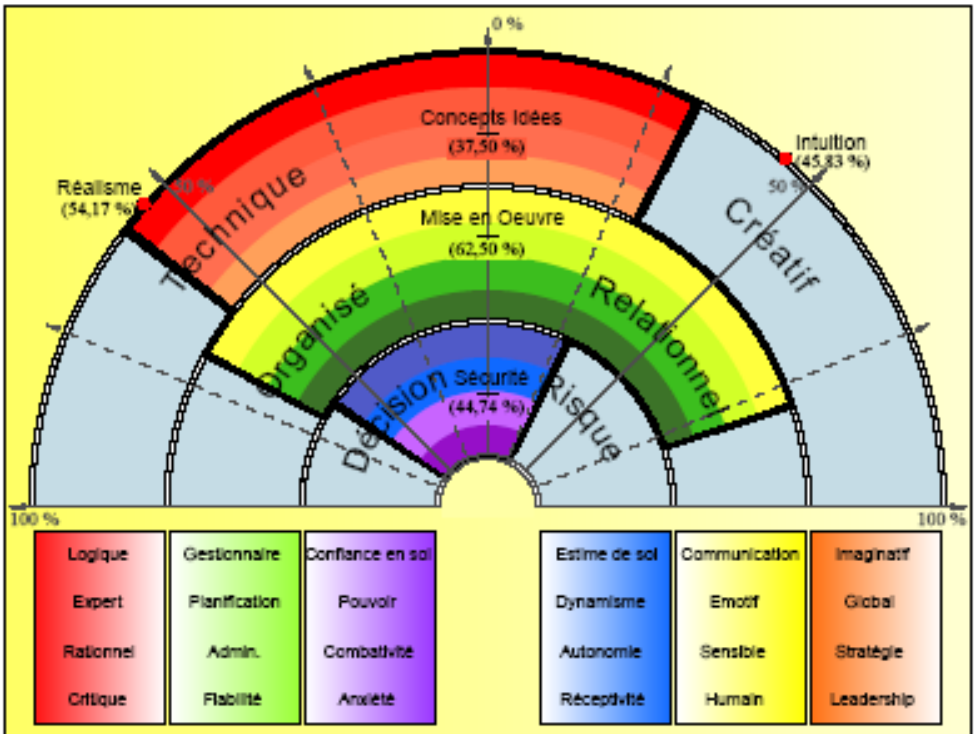
Profil du poste

LD Consulting
Conseil et Formation en Management

Compte rendu de profil de poste
Audio

Testeur : Mr Chc CHCH (benoit.vassent@orange.fr)

Technique	58,65	Résultats (%)	29,32	Créatif
Organisé	68,42		78,20	Relationnel
Décision	61,84		27,63	Risque

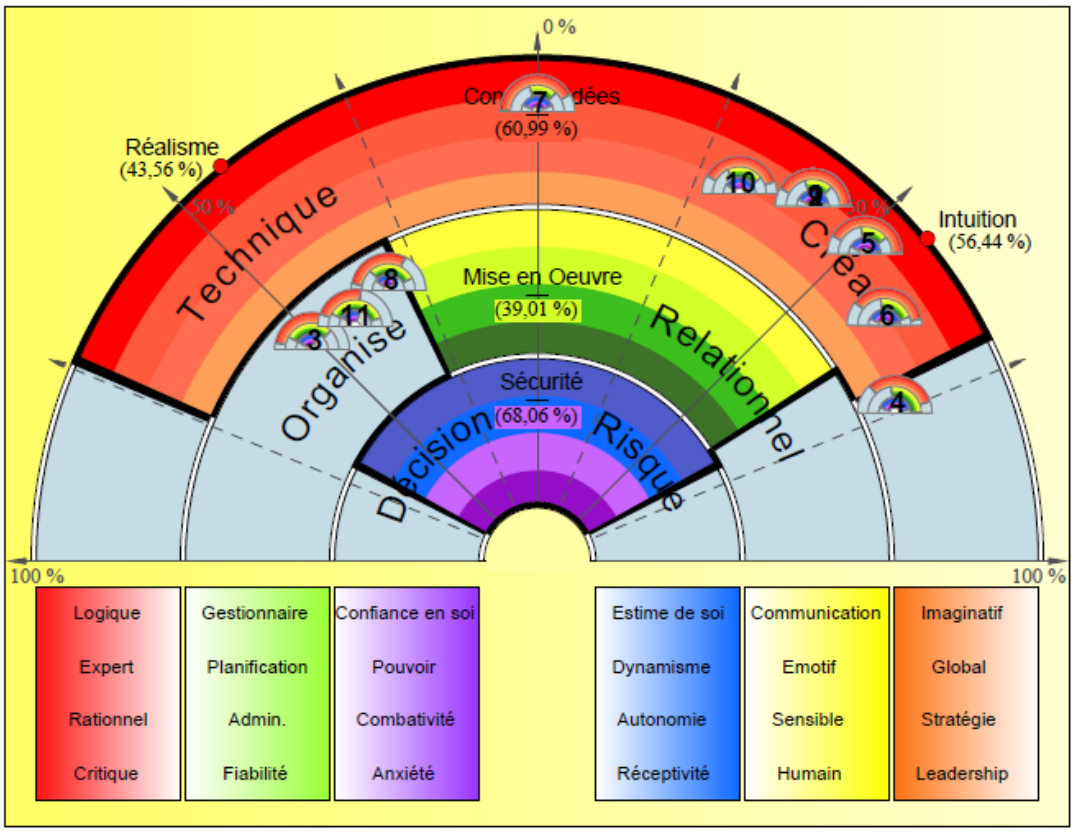


24 questions pour décrire un poste

Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

Profil d'équipe

Technique	73,75	Résultats (%)	69,31	Créatif
Organisé	28,43		63,09	Relationnel
Décision	68,51		67,62	Risque



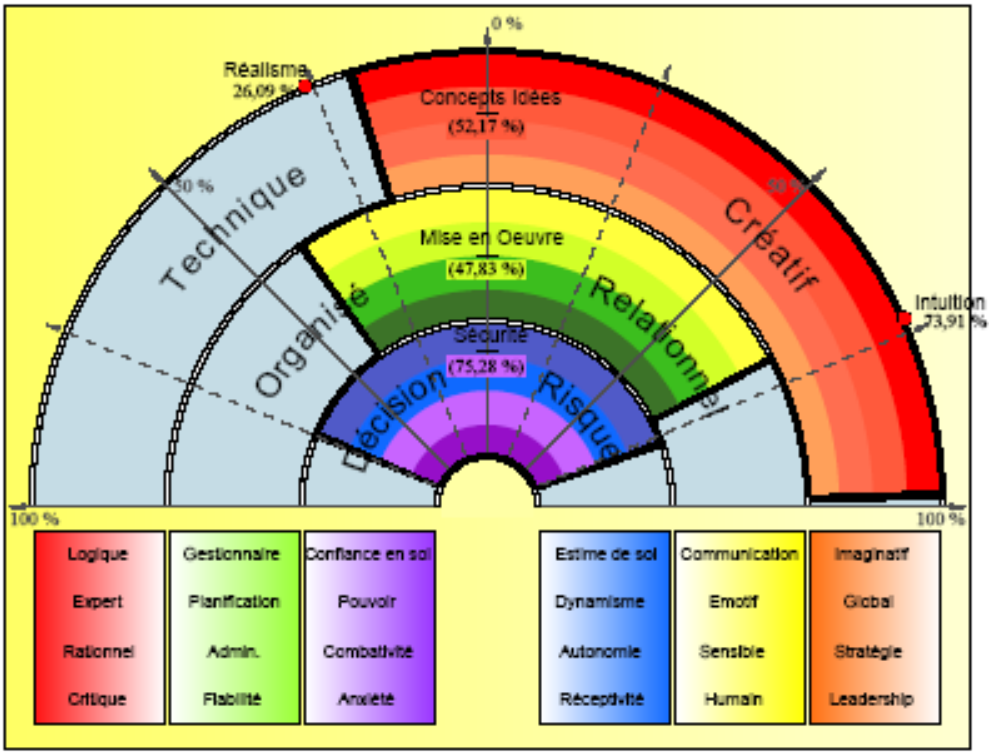
Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

Quick Profil

LD Consulting
Conseil et Formation en Management

Quick Profil des potentialités
de Mr Thierry DUPONT

Technique	19,55	Résultats (%)	97,74	Créatif
Organisé	39,10		68,42	Relationnel
Décision	74,06		76,50	Risque



24 questions pour un profil d’autoévaluation

Les fonctionnalités avancées du profil LDC©

Profil commenté par téléphone

Attention, ce graphique n'est qu'une estimation du profil de votre collaborateur.
Si vous désirez effectuer un profil plus complet ou un profil d'équipe, veuillez prendre contact avec LD Consulting.

LD Consulting - 09 66 92 01 81 - info@ldconsulting.fr - www.ldconsulting.fr

Profil réalisé sur le site web www.ldconsulting.fr

Copyright LD Consulting 2014

Contact dans la limite d’appels de 20/30 minutes

pour vous aider à interpréter vos profils

inclus dans l’abonnement

pour les agréés et certifiés.

Retour

Les licences d’utilisation du profil LDC©

Abonnements aux profils LD Consulting	
3 abonnements annuels peuvent vous être proposés sans limitation du nombre de profils réalisés :	
e-mail individuel : 56 € HT par mois	Souscrire cet abonnement annuel en ligne : (votre code vous sera envoyé par e-mail)
tous les e-mail d'un département d'une même entreprise (moins de 200 employés) : 112 € HT par mois	Souscrire cet abonnement annuel en ligne : (votre code vous sera envoyé par e-mail)
Abonnement entreprise (<200 employés) avec assistance téléphonique sans limite d’appel : 168 € HT par mois	Souscrire cet abonnement annuel en ligne : (votre code vous sera envoyé par e-mail)
Sinon vous pouvez acheter les profils à l'unité :	
1 profil : 28 € HT	Souscrire cet abonnement en ligne : (votre code vous sera envoyé par e-mail)
5 profils : 136 € HT	Souscrire cet abonnement en ligne : (votre code vous sera envoyé par e-mail)
10 profils : 245 € HT	Souscrire cet abonnement en ligne : (votre code vous sera envoyé par e-mail)
ou souscrire à une assistance téléphonique : chaque appel de 20 mn est facturé :	
1 appel d'assistance téléphonique : 80 € HT	Souscrire cet abonnement en ligne : (votre code vous sera envoyé par e-mail)
5 appels d'assistance téléphonique : 360 € HT	Souscrire cet abonnement en ligne : votre code vous sera envoyé par e-mail)
10 appels d'assistance téléphonique : 700 € HT	Souscrire cet abonnement en ligne : (votre code vous sera envoyé par e-mail)

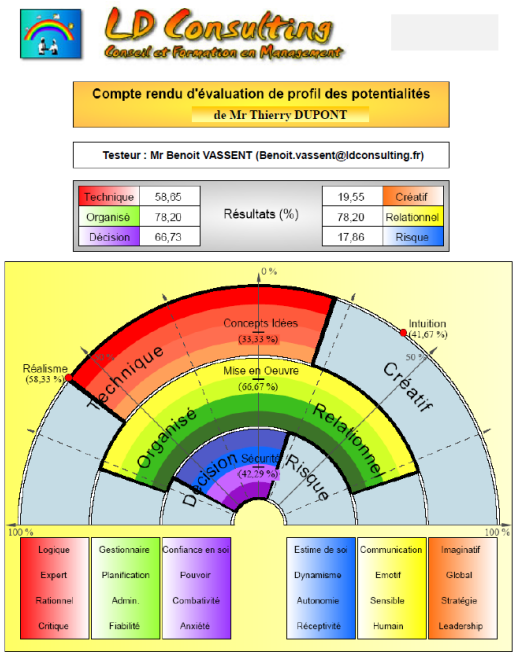
Retour

Notes

Benoit VASSENT
www.LDconsulting.fr
09 66 92 01 81

Support de formation

Certification LDC
Remettre et commenter un profil d'équipe LDC©



Benoit VASSENT

Créateur du profil des potentialités LDC©

Agrément Profil de Potentialités

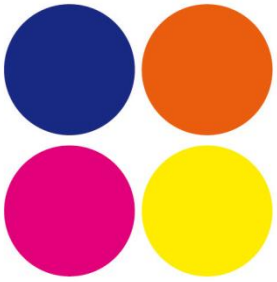
Accueil		
Une formation « agile »	10’	3
Le profil d’équipe LDC©	20’	5
Sélection des sujets	5’	
Menu à la carte	1H	
Conclusion	10’	

Une formation agile

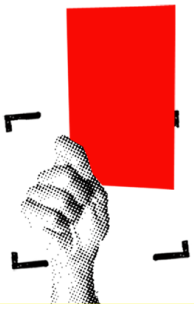
Concept

Développement « agile »

- Réunion participative
- Délivrer un produit et de l’information par itérations
- Respecter le temps
- S’adapter à la demande client

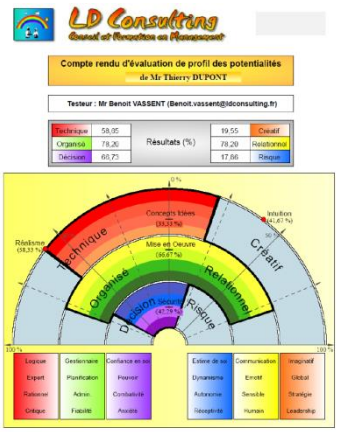


Sélection des sujets



Extra time

- La réponse me satisfait



Une Formation agile

Le profil d'équipe LDC©	20'	05
Les profils relatifs des membres de l'équipe	20'	07
Les forces et les points de vigilance de l'équipe	30'	12
Les limites du profil sous stress	30'	14
Profil d'équipe LDC et réaction au changement	30'	15
Le positionnement relatif de l'équipe	30'	16
Profil d'équipe LDC et complémentarité	30'	17
Profil d'équipe LDC et stratégies de recrutement	30'	18
Profil d'équipe LDC et organisation du travail	30'	19
Profil d'équipe LDC et types de motivation	30'	20
Profil d'équipe LDC et styles de management	30'	22
Profil d'équipe LDC et communication interne	30'	23
Profil d'équipe LDC et résolution de problèmes	30'	24
Profil d'équipe LDC et capacité de prise de décision	30'	25
Profil d'équipe LDC et prise de risques	30'	26
Qu'est-ce qu'une équipe agile?	30'	27
Qu'est-ce qu'une équipe clonée	30'	28
Comment accéder au profil d'équipe LDC© ?	30'	29
Les fonctionnalités avancées du profil d'équipe LDC©	30'	30
Former sur les outils LDC	15'	32
Structure d'un entretien de remise de profil d'équipe	30'	34

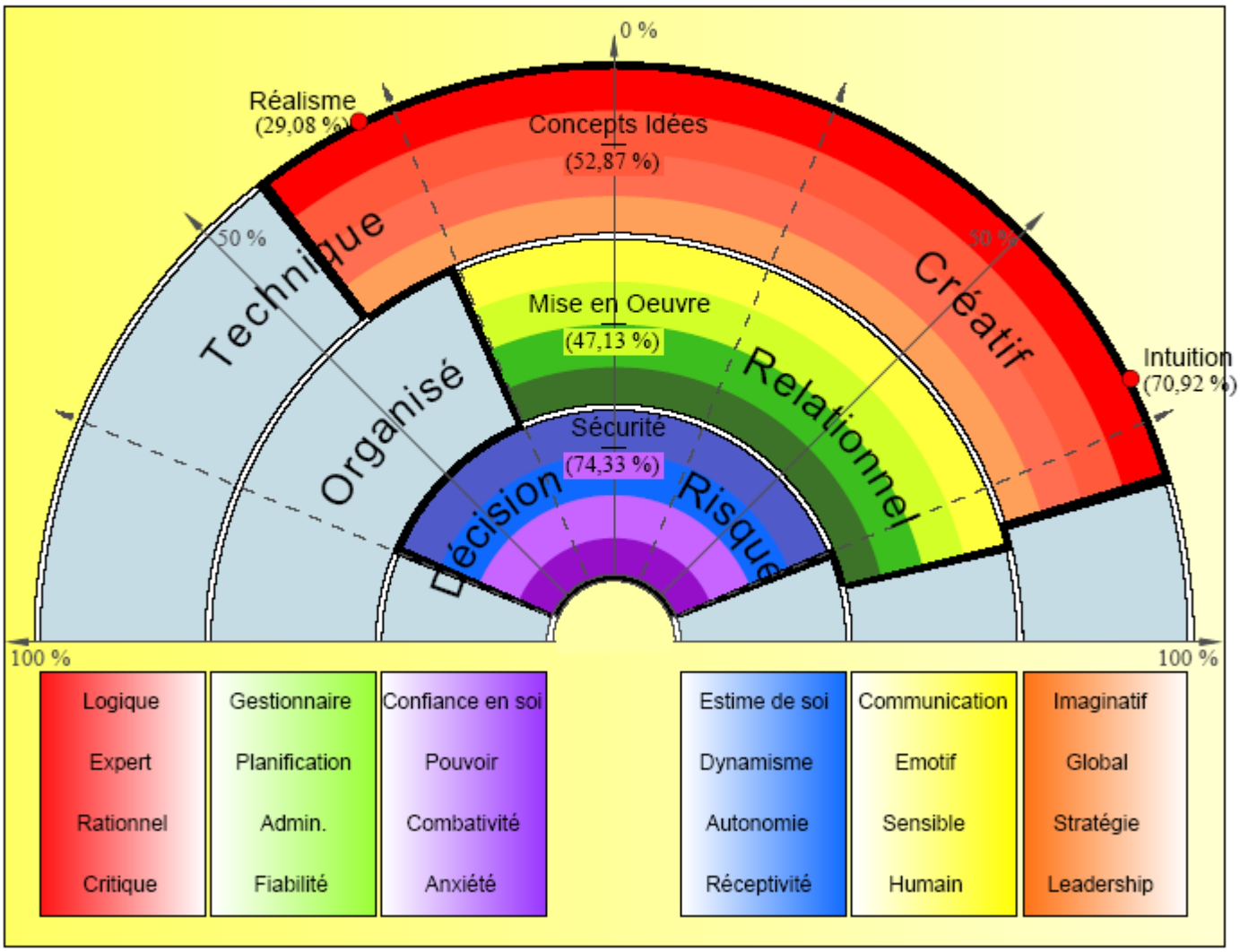
FIN

Retour

Le profil d’équipe LDC©

6 scores : moyenne des scores individuels

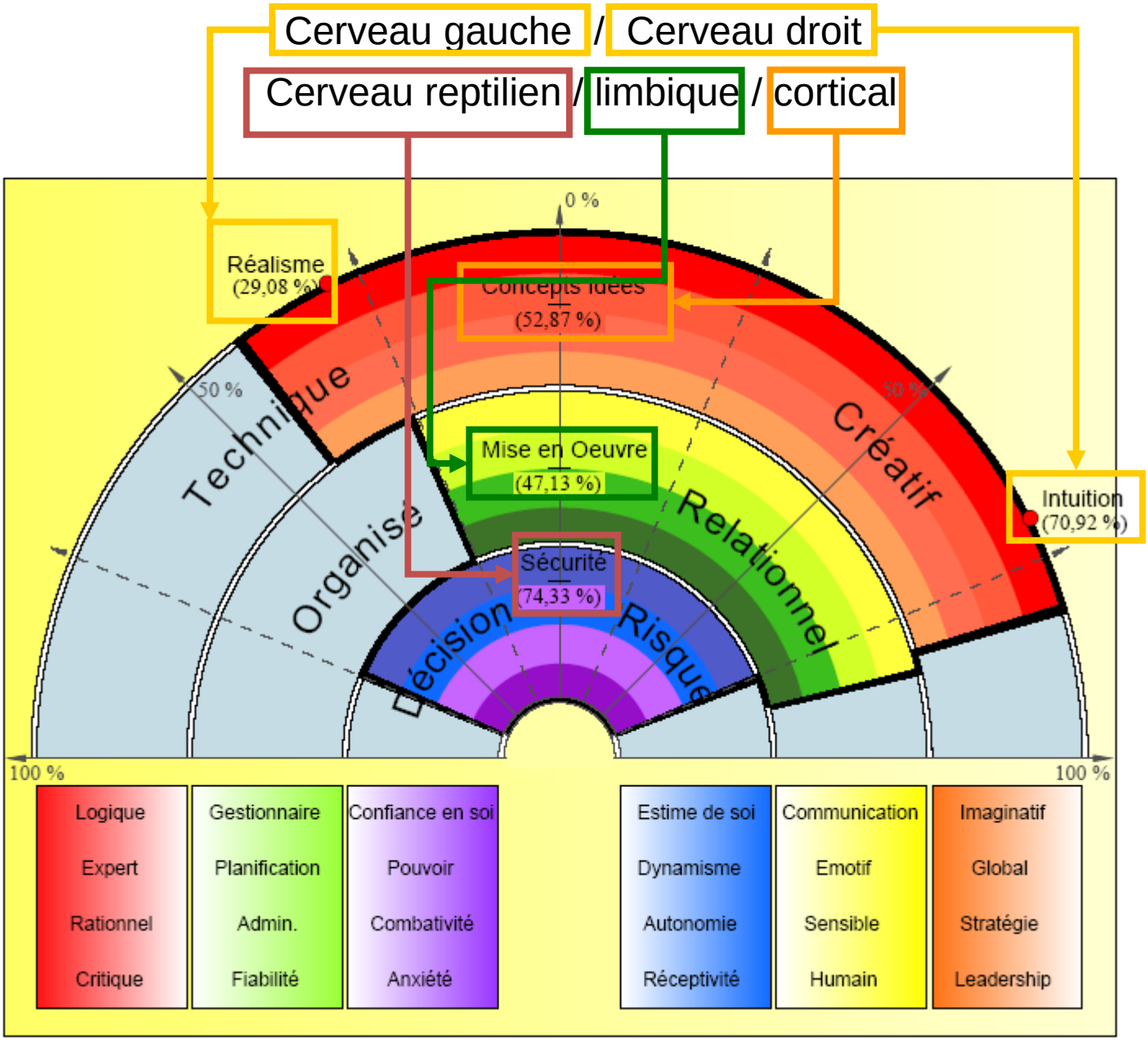
Technique	42,00	Résultats (%)	81,00	Créatif
Organisé	25,67		84,00	Relationnel
Décision	74,33		74,33	Risque



Profil d’équipe : rapport sur 2 pages

1ère page

Le profil d’équipe LDC©

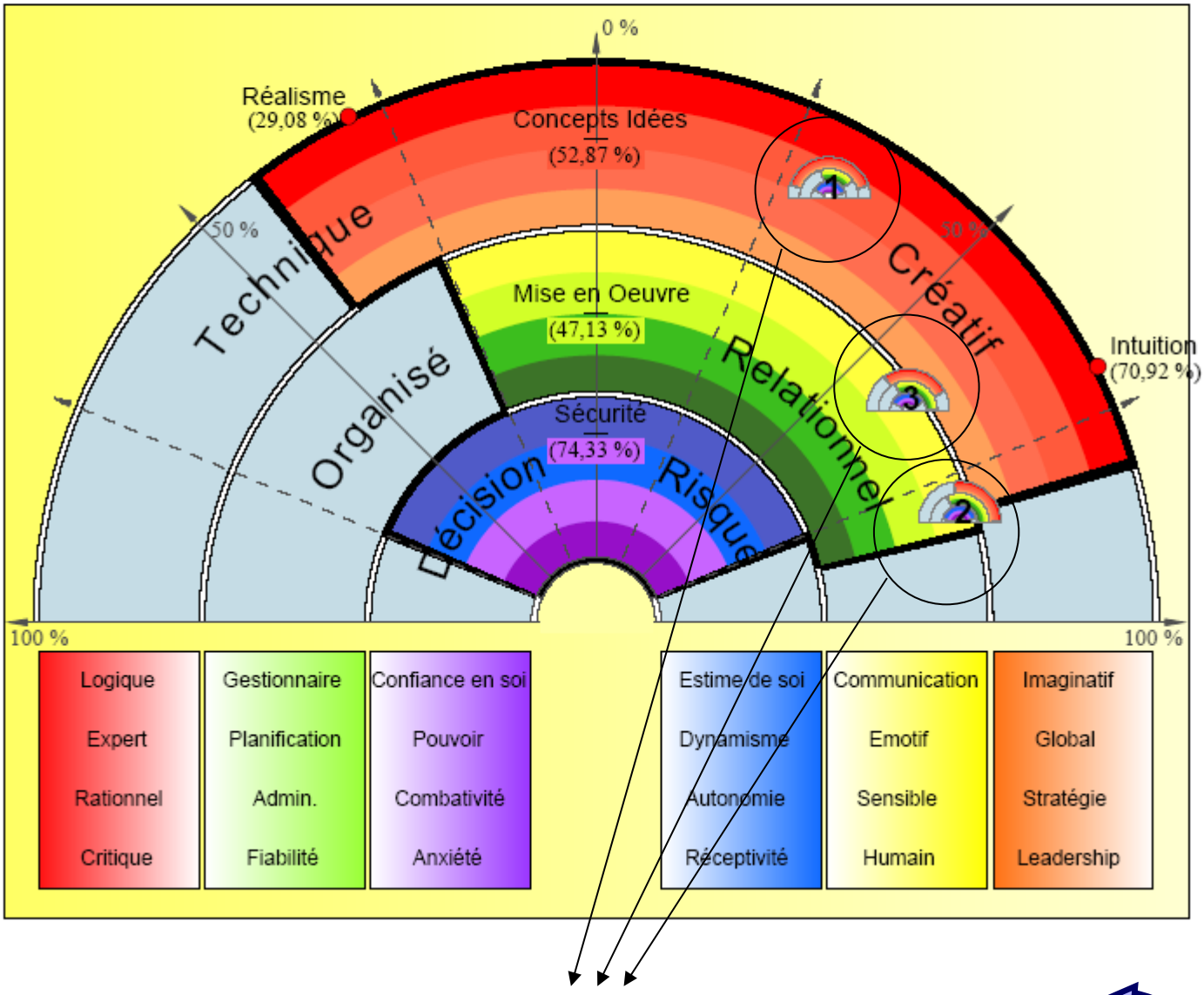


Accès par les outils de management
Profil d’équipe

Le profil d’équipe LDC©

2ème page du rapport

Technique	42,00	Résultats (%)	81,00	Créatif
Organisé	25,67		84,00	Relationnel
Décision	74,33		74,33	Risque



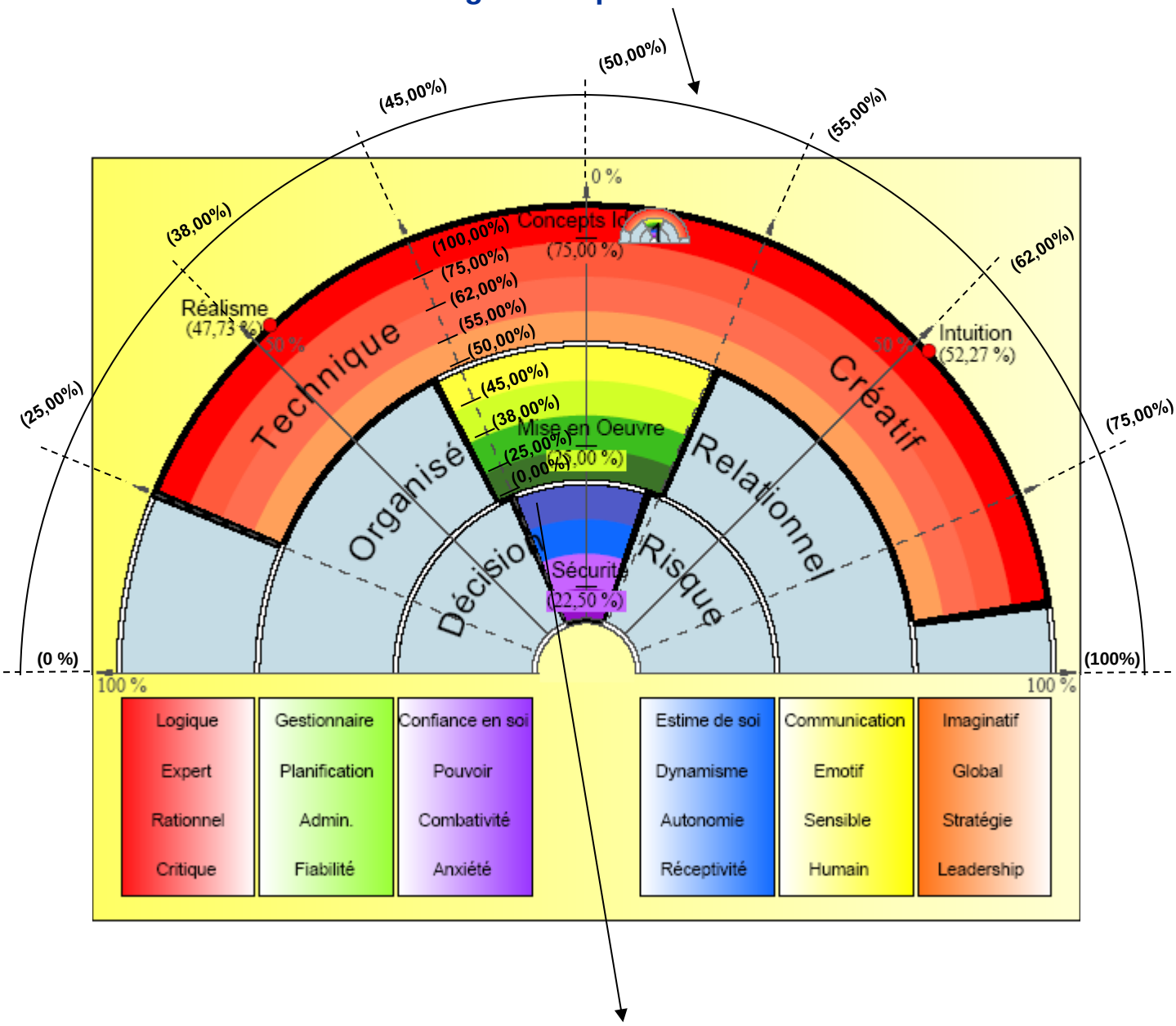
Retour

Positionnement relatif des membres de l’équipe

Les profils relatifs des membres d’une équipe

Le positionnement relatif = Barycentre du profil individuel

Échelle logarithmique Intuition / Réalisme

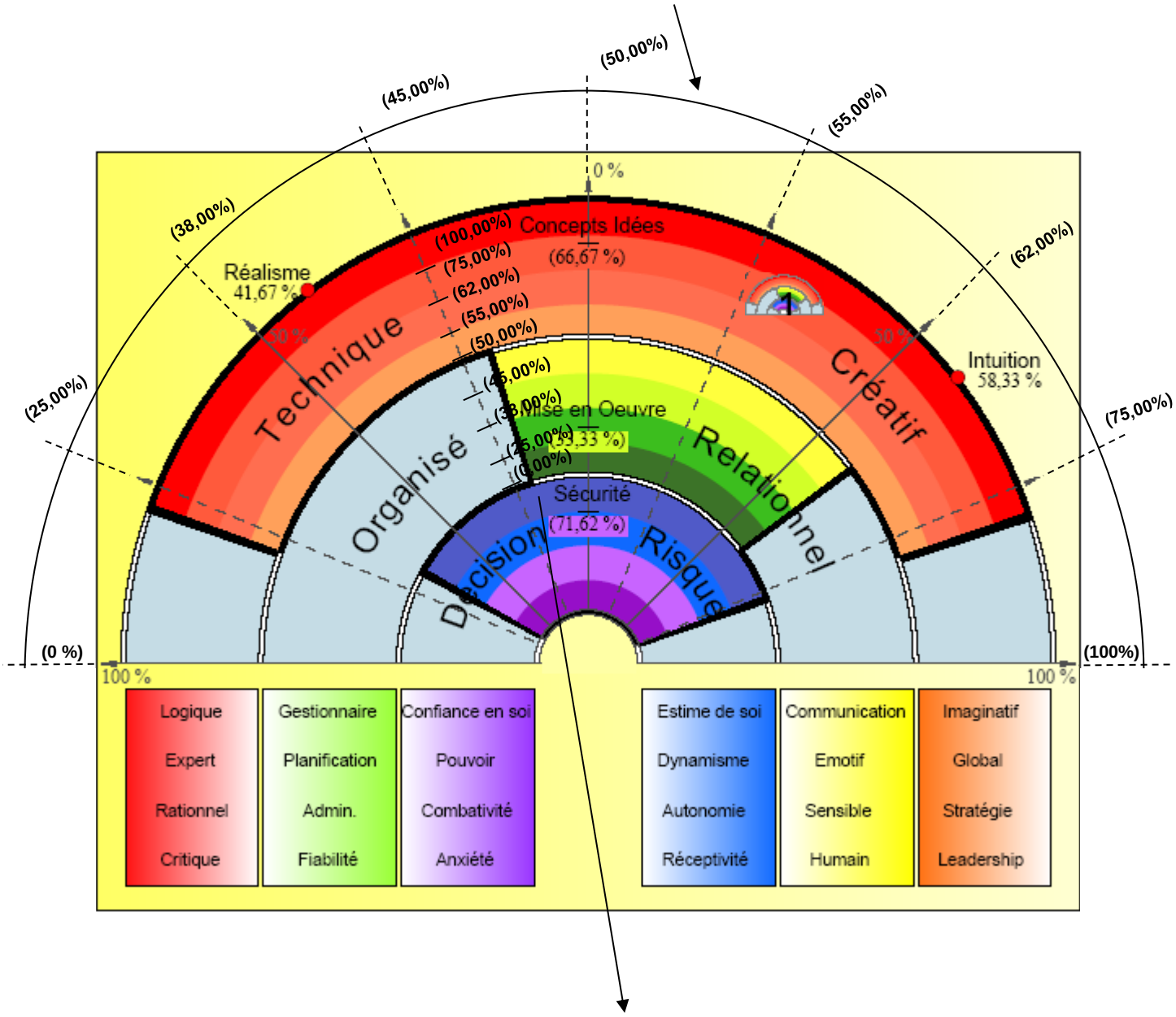


Échelle logarithmique de Concept / Mise en œuvre

Les profils relatifs des membres d’une équipe

Le positionnement relatif = Barycentre du profil individuel

Échelle logarithmique Intuition / Réalisme



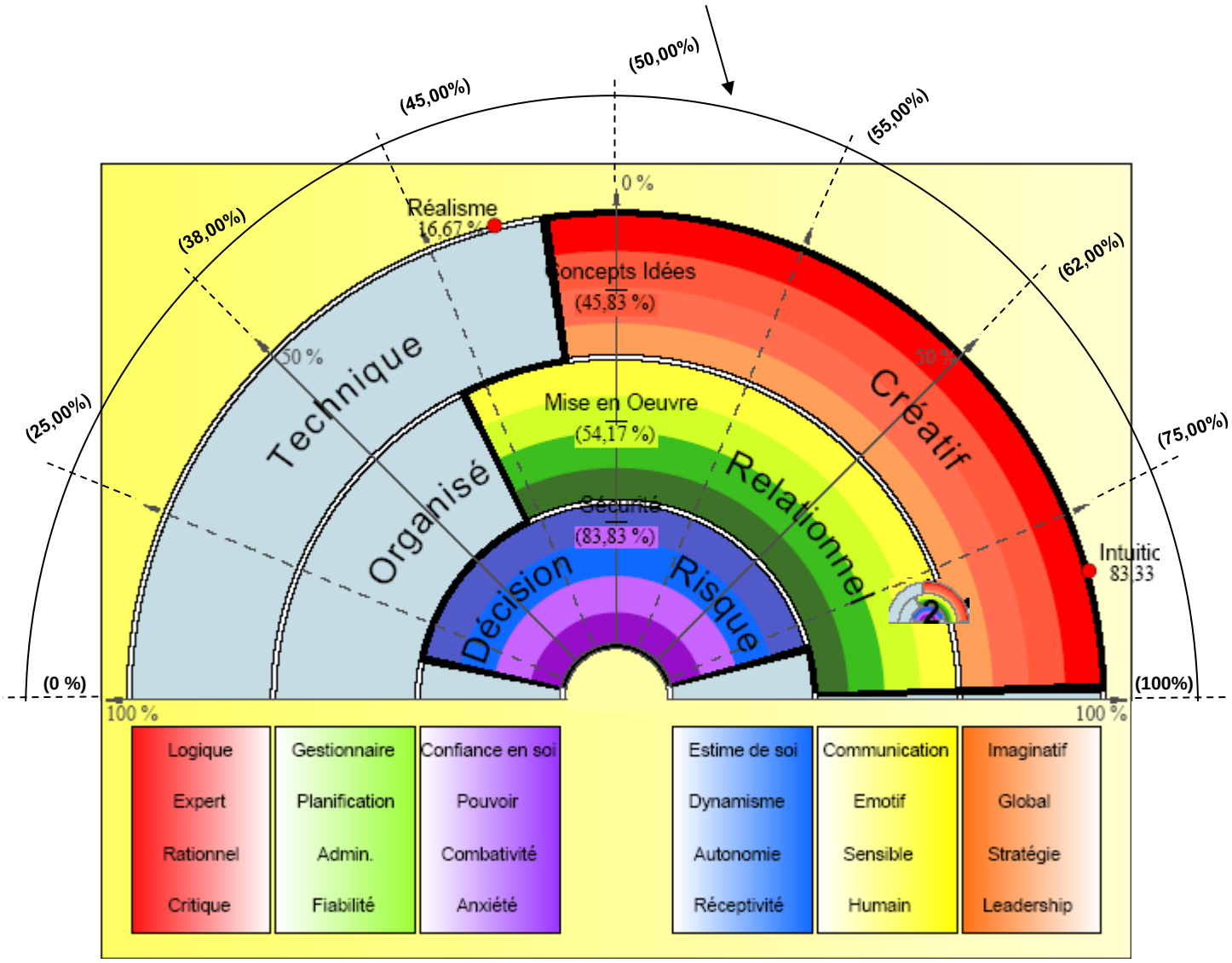
Échelle logarithmique de Concept / Mise en oeuvre

Quel est le positionnement relatif de ce profil ?

Les profils relatifs des membres d’une équipe

Le positionnement relatif = Barycentre du profil individuel

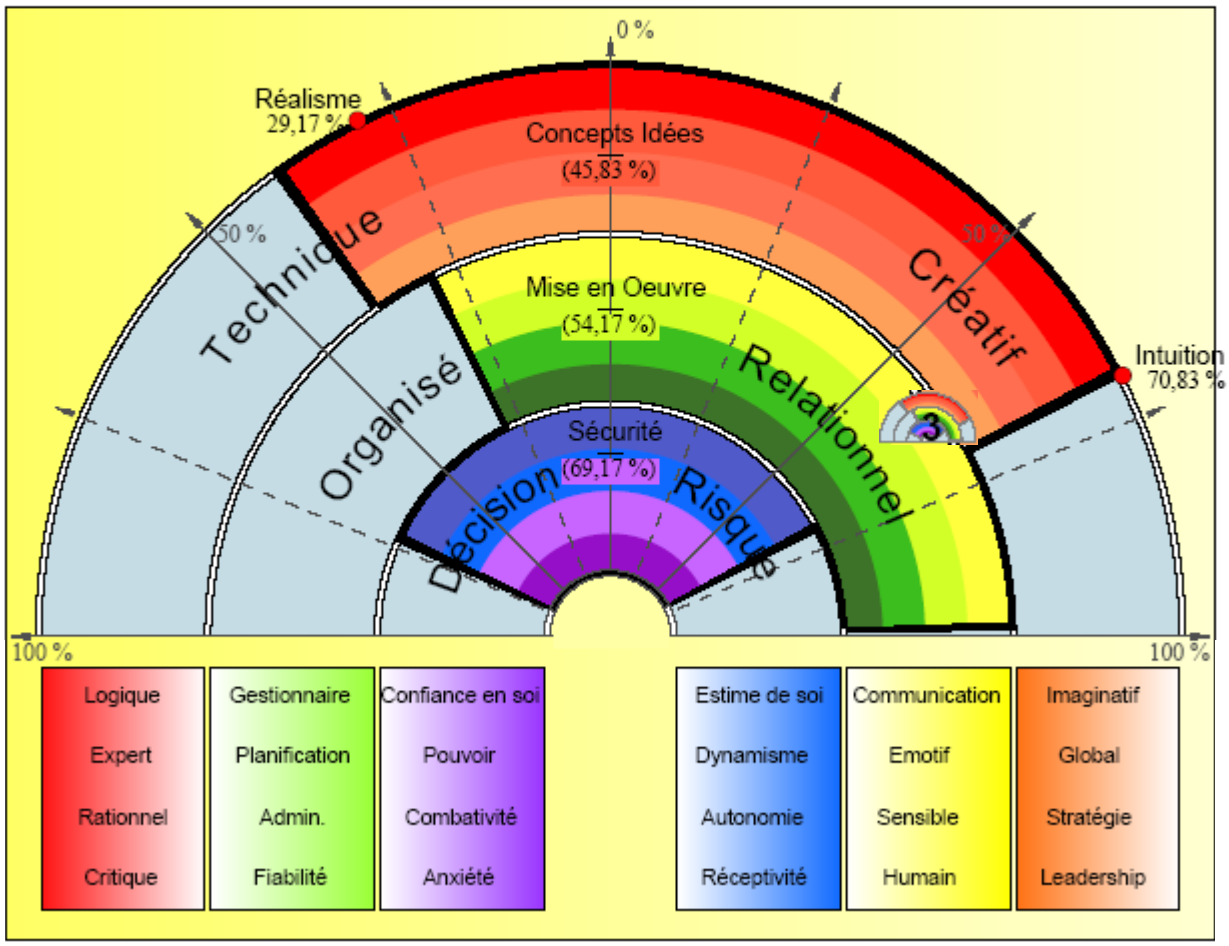
Échelle logarithmique Intuition / Réalisme



Quel est le positionnement relatif de ce profil ?

Les profils relatifs des membres d’une équipe

Le positionnement relatif = Barycentre du profil individuel



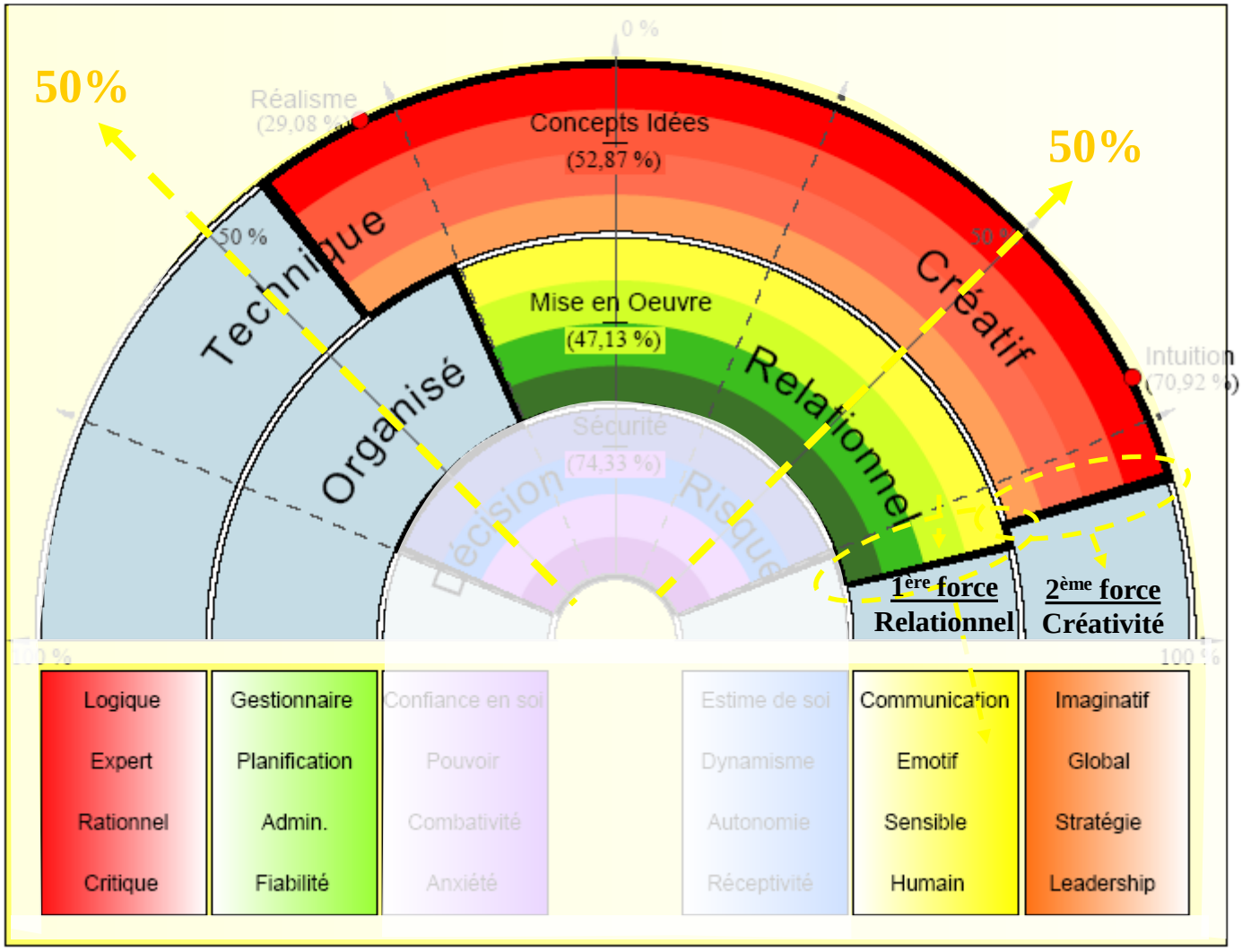
Quel est le positionnement relatif de ce profil ?

Retour

Les forces et les points de vigilance de l’équipe

1) Les forces : scores > à 50 %

Technique	42,00	Résultats (%)	81,00	Créatif
Organisé	25,67		84,00	Relationnel
Décision	74,33		74,33	Risque



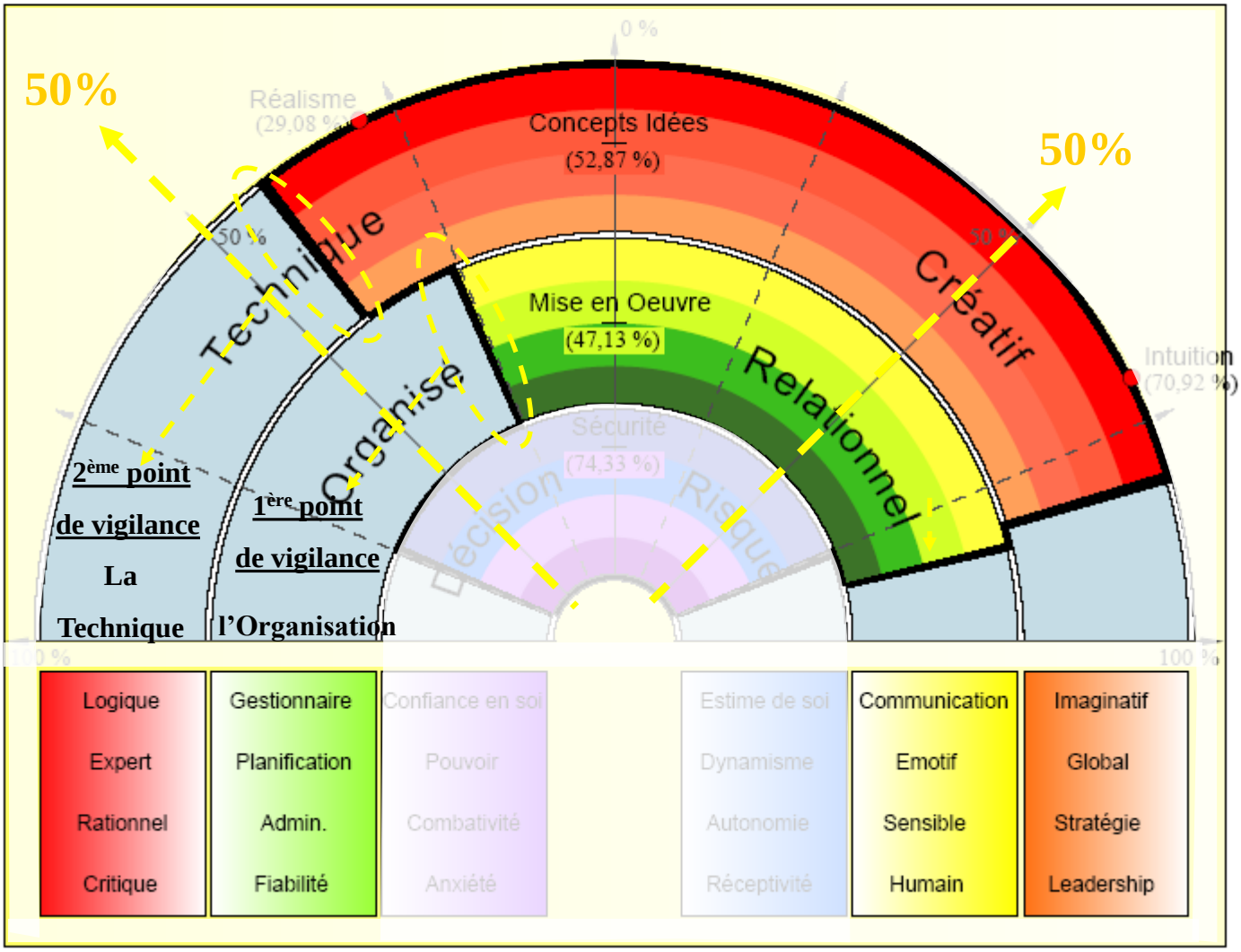
Les forces d’une équipe constituent son talent naturel à exécuter les tâches répertoriées.

Rassure et confirme l’équipe dans son potentiel.

Les forces et les points de vigilance de l’équipe

2) Les points de vigilance : scores < à 50 %

Technique	42,00	Résultats (%)	81,00	Créatif
Organisé	25,67		84,00	Relationnel
Décision	74,33		74,33	Risque



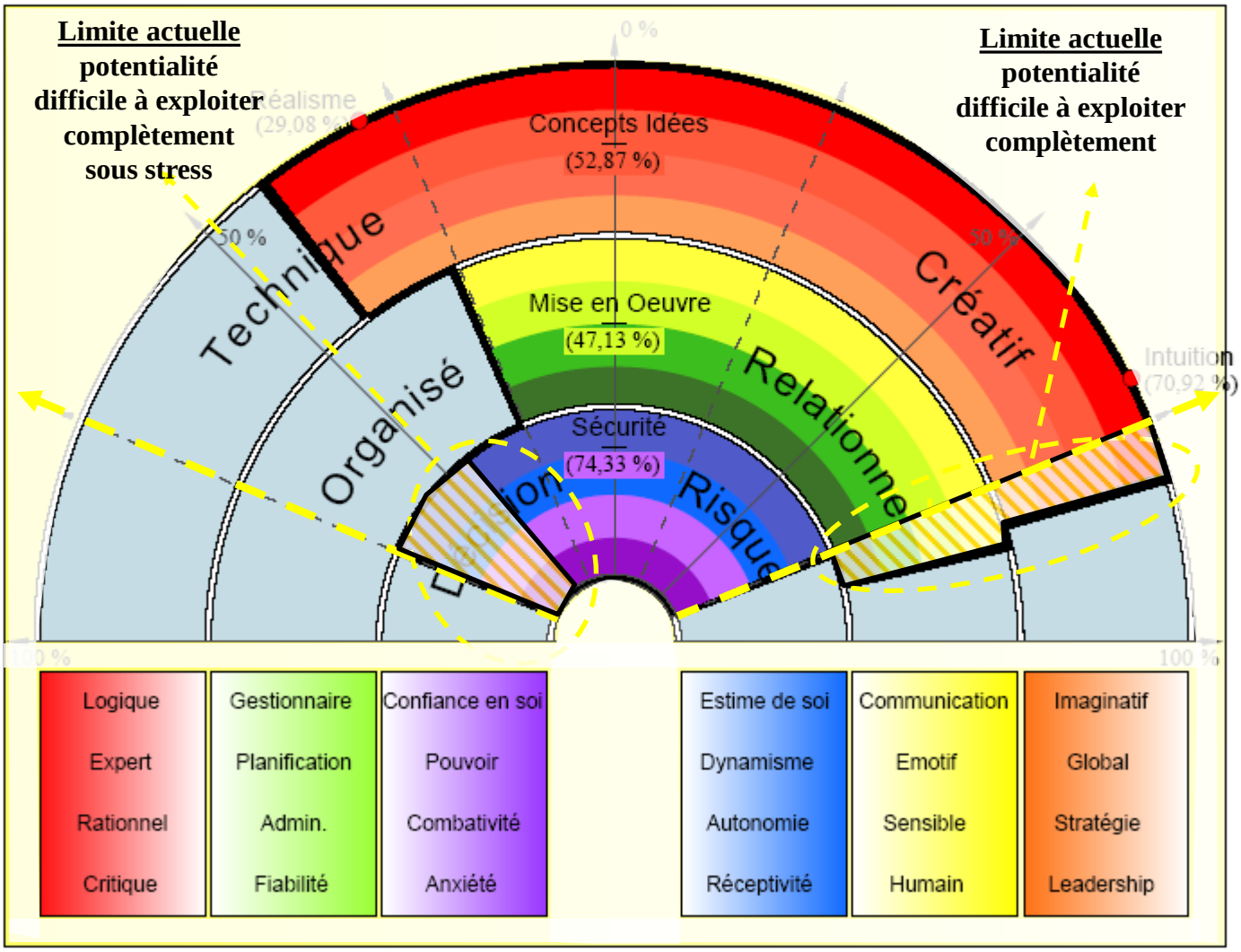
Comment peut-on améliorer ces points de vigilance ? Retour

Formations, recrutement, organisation du travail, délégation …

Les limites du profil d’équipe

Le comportement (prise de risque et prise de décision)
va fixer les limites actuelles des potentialités de l’équipe sous stress.

Technique	42,00	Résultats (%)	81,00	Créatif
Organisé	25,67		84,00	Relationnel
Décision	74,33		74,33	Risque



Comment peut-on repousser ces limites ?

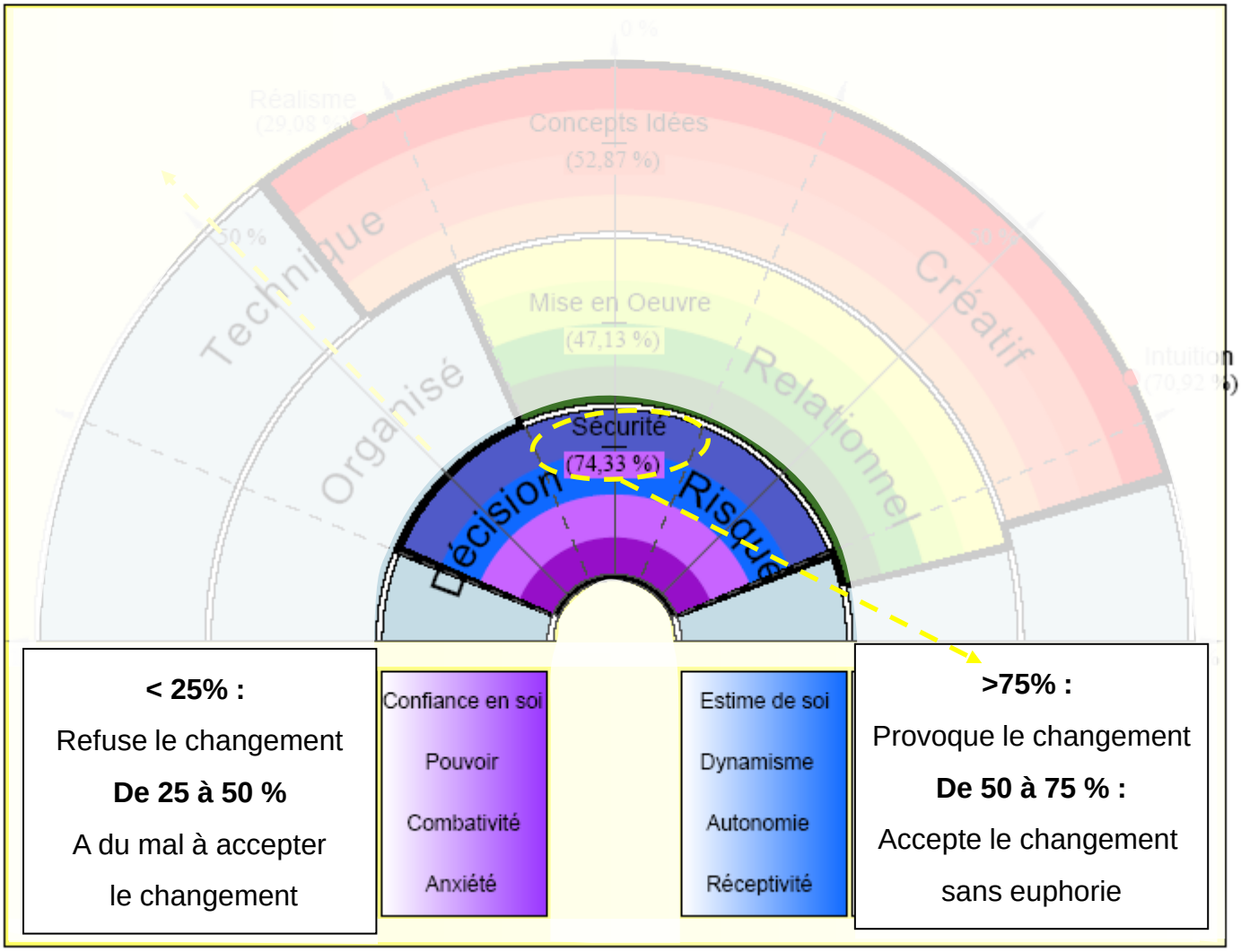
Retour

Formations, recrutement, organisation du travail, délégation …

L’attitude face au changement

Le comportement (score de la sécurité)
va fixer les limites actuelles des potentialités
de l’équipe pour accepter un changement.

Technique	42,00	Résultats (%)	81,00	Créatif
Organisé	25,67		84,00	Relationnel
Décision	74,33		74,33	Risque



Comment doit-on gérer le changement pour qu’il soit accepté ?

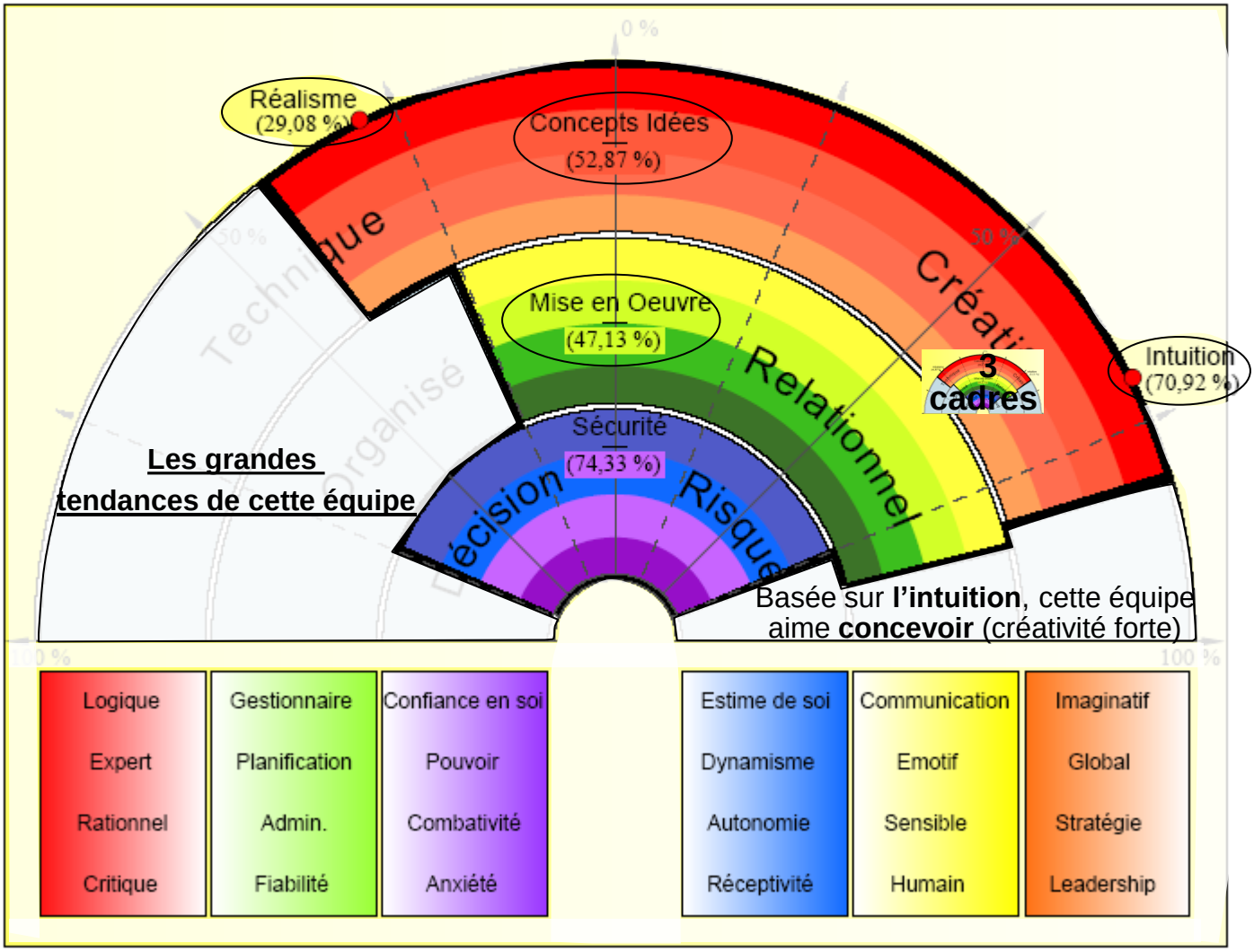
Organisation du travail, délégation …

Retour

Le positionnement relatif de l’équipe

Le barycentre du profil met en évidence les grandes tendances du profil, basées sur les scores Intuition/Réalisme et Concept/Mise en œuvre

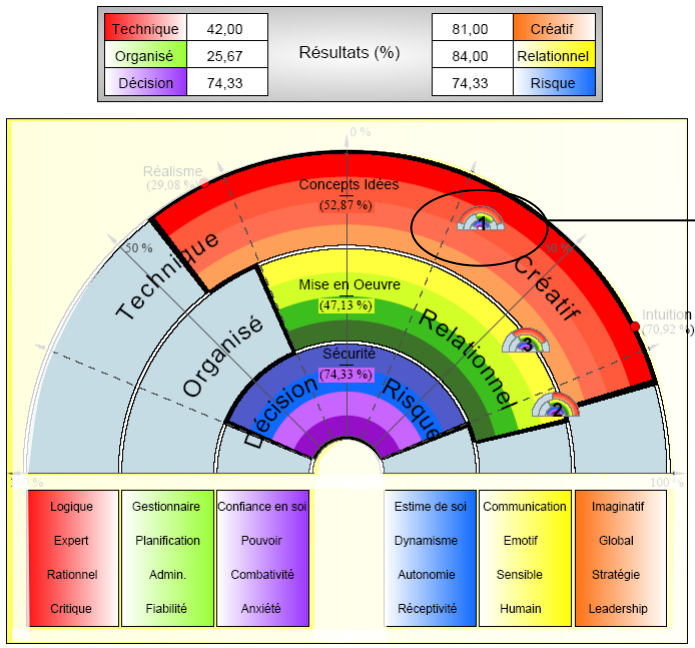
Technique	42,00	Résultats (%)	81,00	Créatif
Organisé	25,67		84,00	Relationnel
Décision	74,33		74,33	Risque



Expliquer à cette occasion les fondements du modèle LDC©
(Cerveau droit/gauche, cerveau reptilien, limbique, cortical)

Retour

Profil d’équipe LDC©
et complémentarité



Profil complémentaire

	Technique	Organisation	Relationnel	Créativité
Profil 1	Adore	Utilise peu	Aime	Adore
Profil 2	Utilise peu	Utilise	Adore	Adore
Profil 3	Utilise	Utilise	Adore	Aime

Forte complémentarité

Faible complémentarité

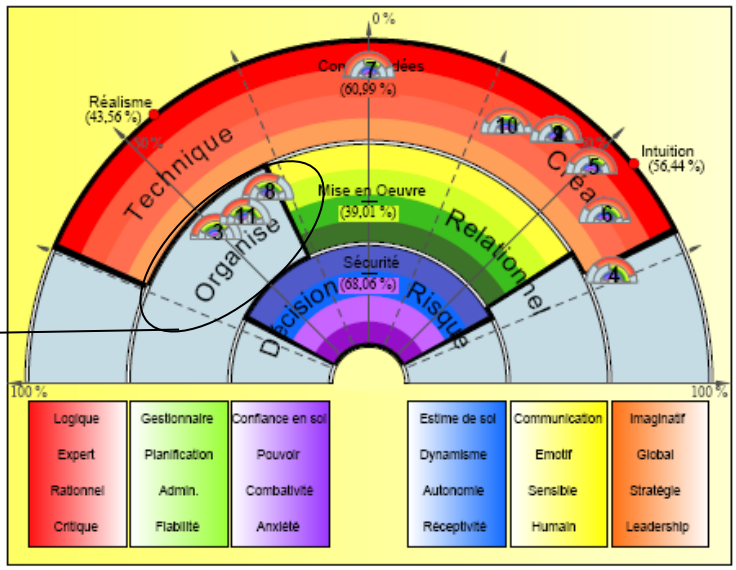
Attention à bien valoriser les profils complémentaires, en sachant qu’il est plus difficile de garder dans une équipe ces profils, en raison des difficultés de communication, de styles de management ….

Retour

Profil d’équipe LDC
et stratégie de recrutement

Je mets en perspective le **profil de l’équipe**

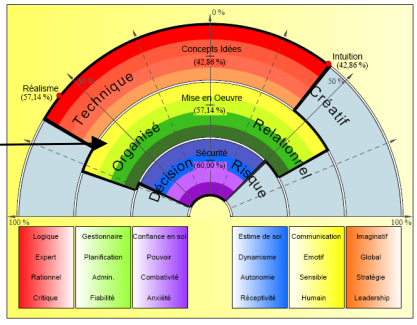
Technique	73,75	Résultats (%)	69,31	Créatif
Organisé	28,43		63,09	Relationnel
Décision	68,51		67,62	Risque



Et …

le **profil du poste recherché**

Technique	66,00	Résultats (%)	42,00	Créatif
Organisé	78,00		66,00	Relationnel
Décision	72,00		48,00	Risque



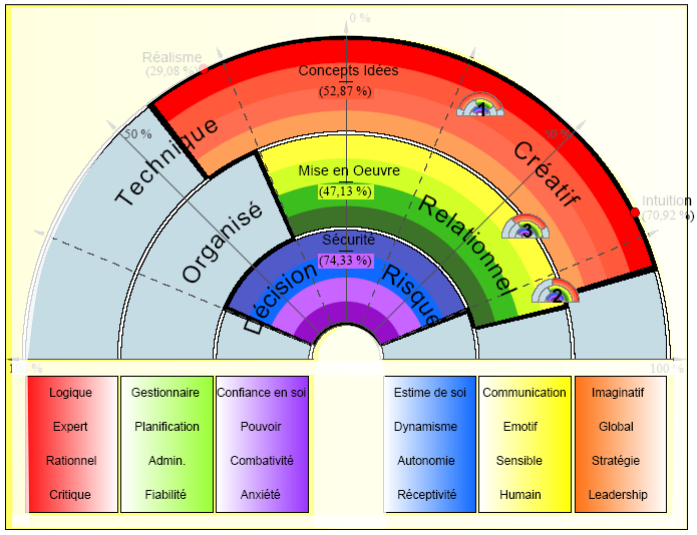
… Pour essayer de compenser les faiblesses de mon équipe.

Retour

Profil d’équipe LDC et organisation du travail

Organisation des tâches en tenant compte des potentialités de mes collaborateurs

		Résultats (%)		
Technique	42,00		81,00	Créatif
Organisé	25,67		84,00	Relationnel
Décision	74,33		74,33	Risque



	Technique	Organisation	Relationnel	Créativité
Profil 1	Adore	Utilise peu	Aime	Adore
Profil 2	Utilise peu	Utilise	Adore	Adore
Profil 3	Utilise	Utilise	Adore	Aime

Les tâches techniques devront être données en priorité au profil 1 avec une bonne autonomie.

Les tâches d’organisation devront être données en priorité aux profils 2 et 3 avec un suivi rapproché.

Les tâches de communication et de créativité pourront être données aux 3 profils.

Retour

Motivation d’équipe

Challenge technologique

Objectifs difficiles, clairs

Des moyens, l’avance techno

€ en lien direct avec la performance individuelle

Technique

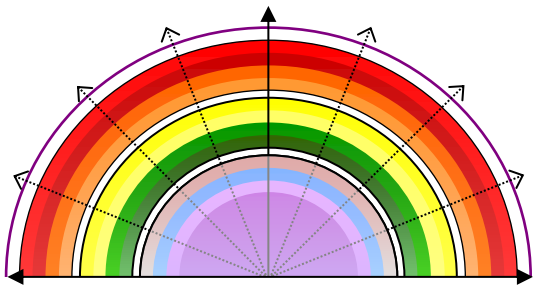
Risque, Nouveauté

Confiance de sa hiérarchie, Indépendance

Réunion de créativité

€ sous forme de prime

Créatif



Organisé

Sécurité de l’emploi

Titre, des processus clairs

Mutuelle, retraite, PEE

€ régulier en fonction du coût de la vie, de l’ancienneté

Relationnel

Ambiance de travail, confort

Repas de fin d’année, équipe

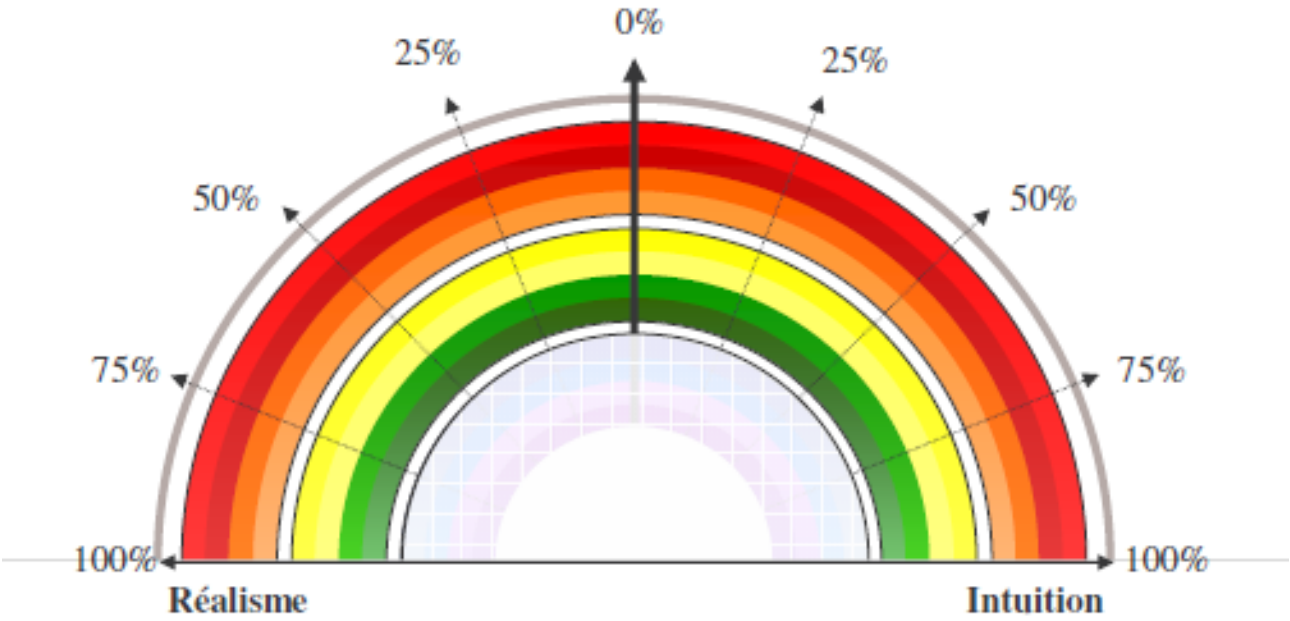
Coin café, chèque repas

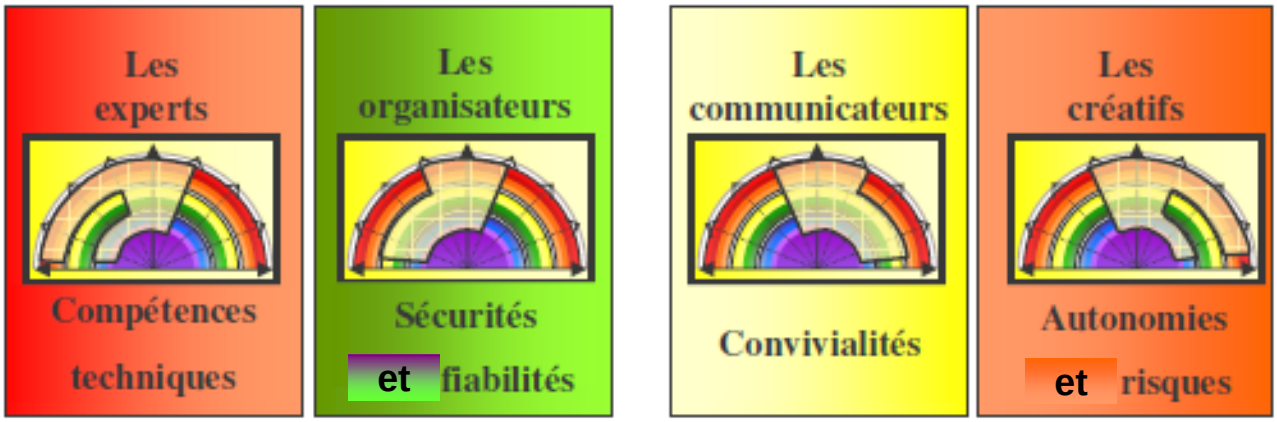
Valeurs d’entreprise

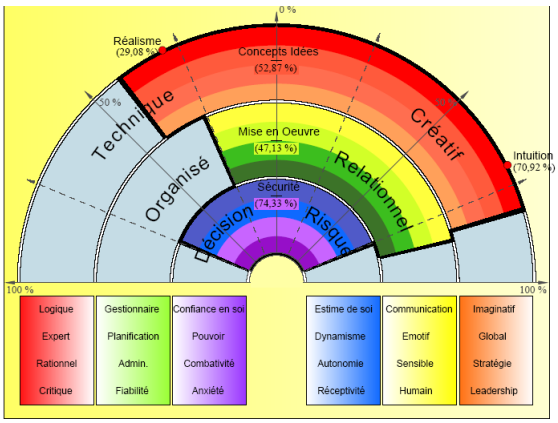
MERCI

Motivation d'équipe

Les leviers de motivation de votre équipe





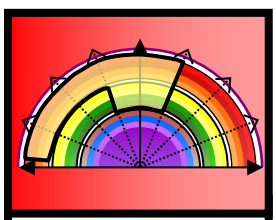


Pour cette équipe, la convivialité, l'autonomie et la prise de risques sont de vrais leviers de motivation.

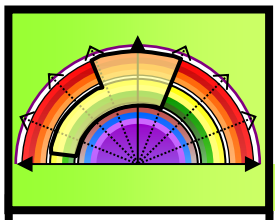
La technique et la sécurité apparaissent comme démotivants.

Retour

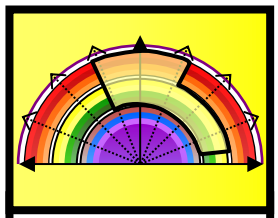
Profil d’équipe LDC©
et style de management



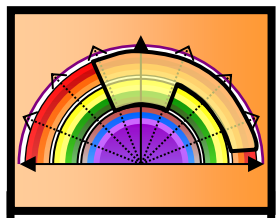
Management par Objectifs



Management Directif

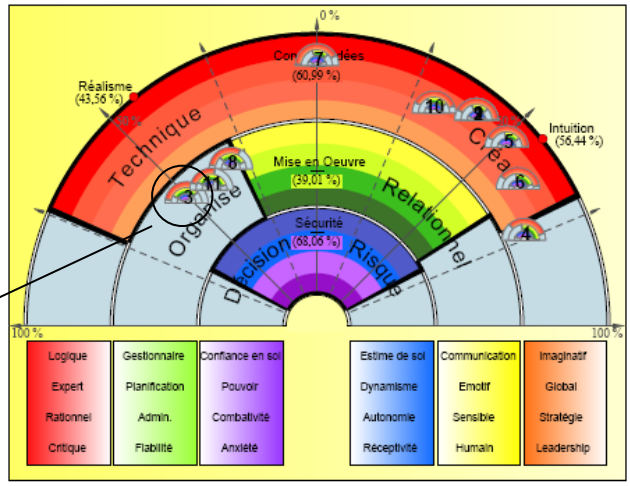


Management Paternaliste



Management Participatif

Technique	73,75	Résultats (%)	69,31	Créatif
Organisé	28,43		63,09	Relationnel
Décision	68,51		67,62	Risque



Manager de l’équipe

Comparer les styles de management demandés par une équipe

Beaucoup d’autonomie sera nécessaire pour cette équipe. Trois styles préconisés :

par objectifs, participatif et en cas de faible motivation ou de faible compétence, paternaliste

et … le profil du Manager

Ce Manager aime avant tout 2 styles de management :

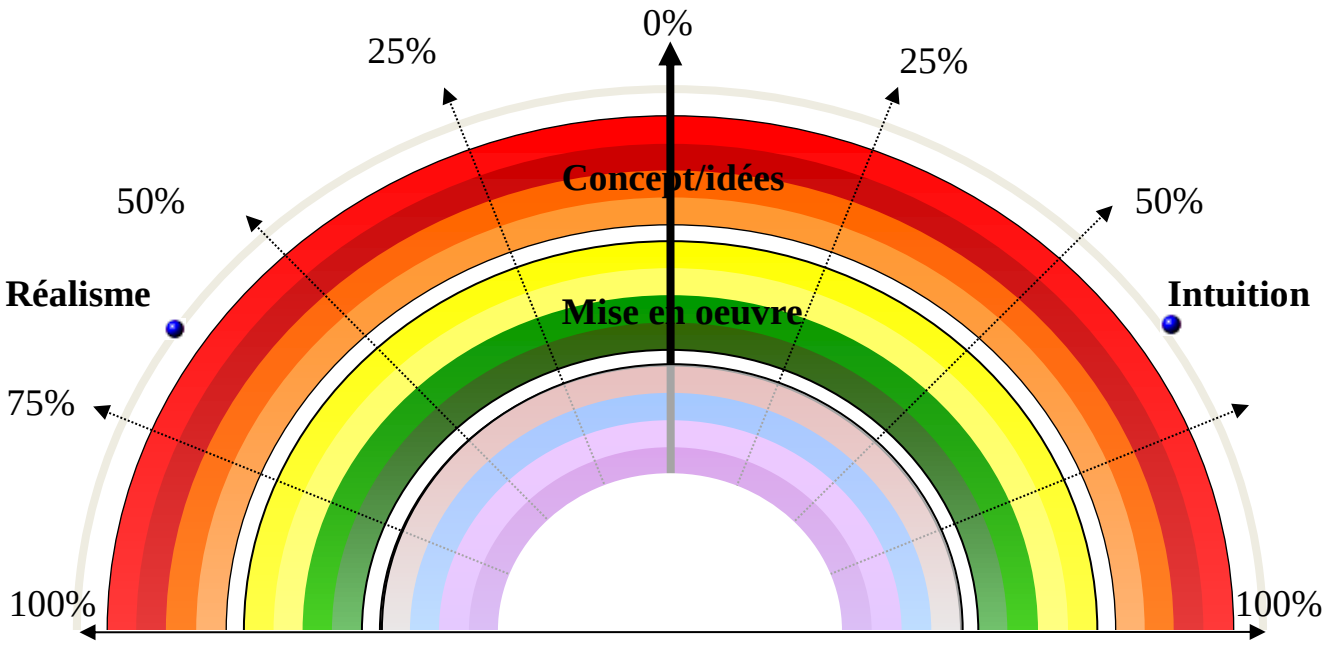
Directif (peu adapté à l’équipe) et par Objectifs

adapté seulement si l’équipe est motivée et/ou compétente.

Retour

Les outils de communication adaptés à l’équipe

Téléphone, e-mail, Internet, face à face …



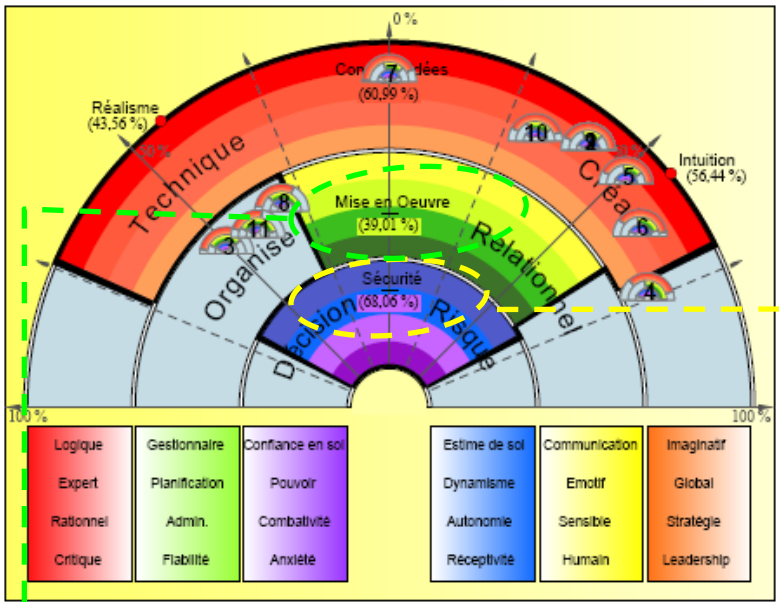
Technique	Organisé	Relationnel	Créatif
A	B	C	D
Internet	E-mail	Face à face	Internet
E-mail	Face à face	Réunion	Téléphone
Téléphone	Réunion	Téléphone	Face à face
Réunion	Téléphone	E-mail	E-mail
Face à face	Internet	Internet	Réunion

Par ordre décroissant de pertinence

Retour

Profil d’équipe LDC©
et résolution de problèmes

Le potentiel de cette équipe pour résoudre des problèmes ?



Score de la sécurité

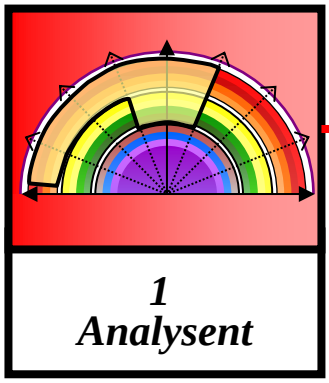
>75% :
Très fort potentiel en résolution de problèmes

De 50 à 75 % :
Bon potentiel en résolution de problèmes

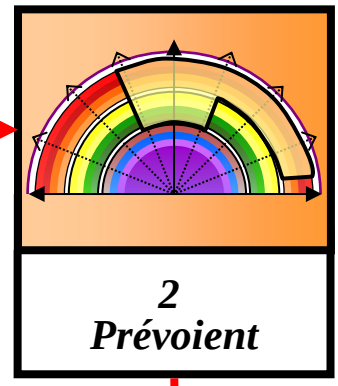
De 25 à 50 %
A du mal à prendre en charge
la résolution des problèmes

< 25% :
Refuse de prendre en charge
la résolution de problèmes

Comment résolvent-ils les problèmes ?

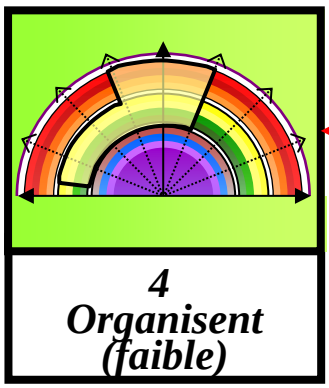


1
Analysent

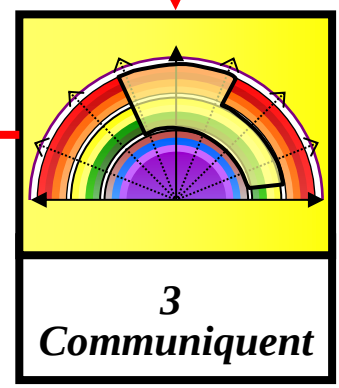


2
Prévoient

Attention : en fonction du problème à résoudre, l’ordre peut être pertinent ou peu judicieux.



4
Organisent (faible)



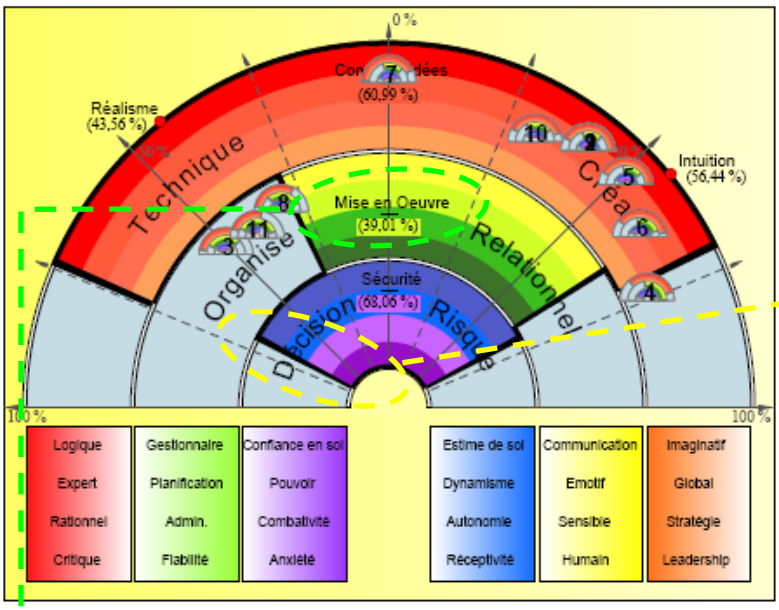
3
Communiquent

Plus le score sur la « mise en œuvre » est élevé, plus la vitesse de résolution de problèmes sera importante.

Retour

Profil d’équipe LDC©
et prise de décisions

Quel est le potentiel de cette équipe pour prendre une décision ?



Score de la prise de décision

>75% :
Très fort potentiel à prendre une décision

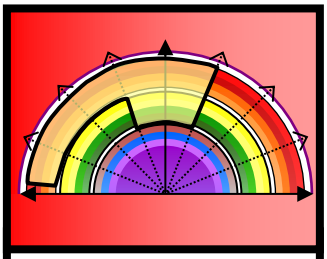
De 50 à 75 % :
Bon potentiel à prendre une décision

De 25 à 50 %
A du mal à prendre une décision

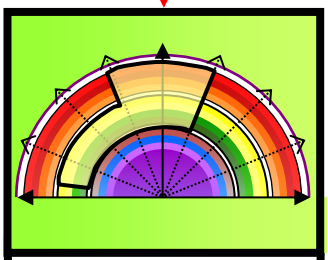
< 25% :
Refuse de prendre une décision

Comment prennent-ils leurs décisions ?

Plus le score sur la « mise en œuvre » est élevé, plus la prise de décision sera rapide.



1 Analysent



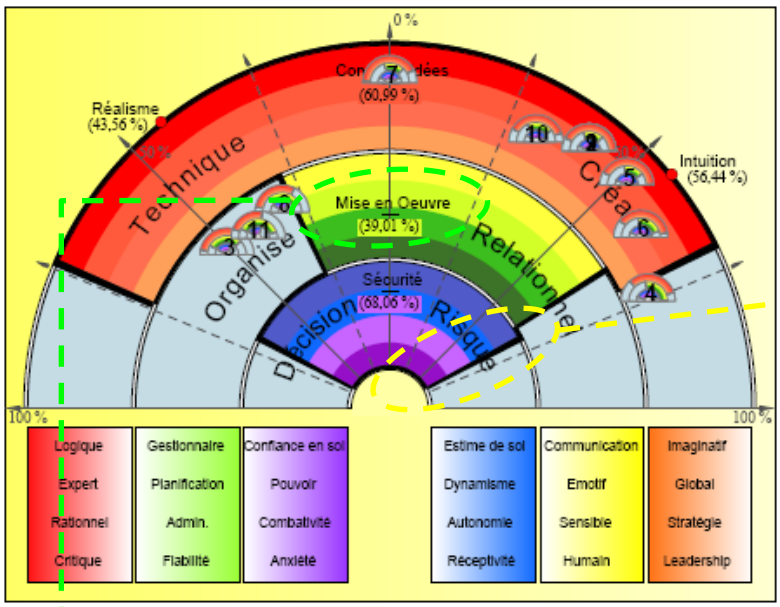
2 Organisent (faible)

Attention : si les 2 composantes (Technique / Organisé) sont faibles, et que la prise de décision est forte, le profil montre une tendance à prendre des décisions velléitaires.

Retour

Profil d’équipe LDC©
et prise de risques

Quel est le potentiel de cette équipe pour prendre des risques ?



Score de la prise de risque

>75% :
Provoque la prise de risque

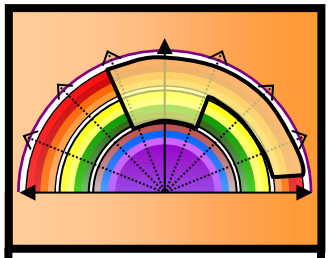
De 50 à 75 % :
Bon potentiel à prendre des risques

De 25 à 50 %
A du mal à prendre des risques

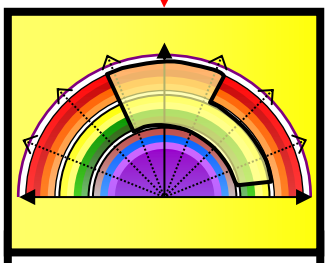
< 25% :
Tout changement est une catastrophe

Comment prennent-ils leurs risques ?

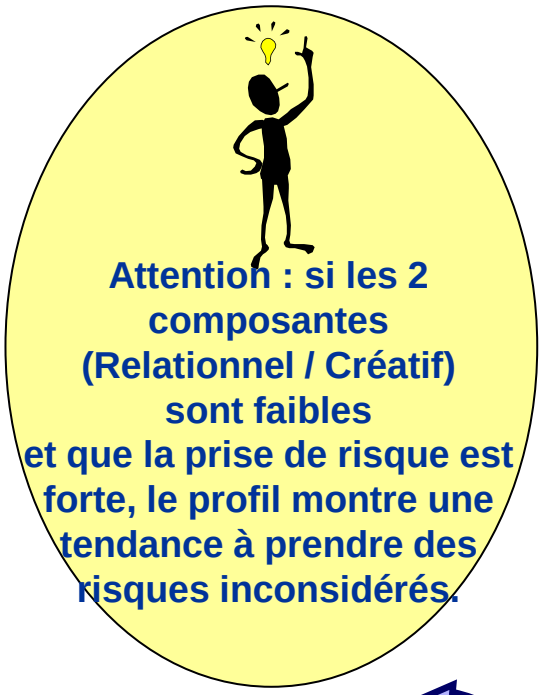
Plus le score sur la « mise en œuvre » est élevé, plus la capacité de réactivité à réagir face au risque est forte.



1 Prévoient



2 Communiquent



Attention : si les 2 composantes (Relationnel / Créatif) sont faibles et que la prise de risque est forte, le profil montre une tendance à prendre des risques inconsidérés.

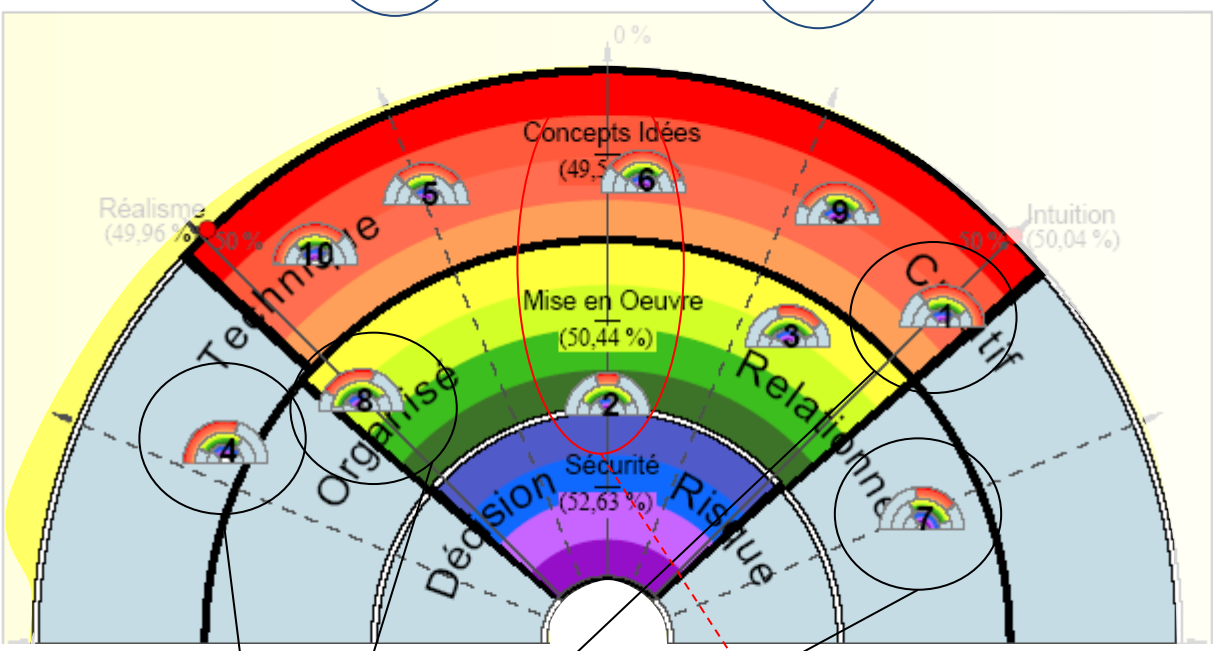
Retour

Qu’est-ce qu’une équipe agile ?

3 conditions pour qu’une équipe puisse s’adapter en permanence :

1ère condition: Les 6 scores principaux sont tous au dessus de 50 %

		Résultats (%)		
Technique	52,99		53,70	Créatif
Organisé	54,57		54,04	Relationnel
Décision	53,52		51,74	Risque



Logique	Gestionnaire	Confiance en soi	Estime de soi	Communication	Imaginatif
Expert	Planification	Pouvoir	Dynamisme	Emotif	Global
Rationnel	Admin	Combativité	Autonomie	Sensible	Stratégie
Critique	Fiabilité	Anxiété	Réceptivité	Humain	Leadership

2ème condition :

Les profils relatifs sont répartis entre les 4 composantes Technique / Organisé / Créatif / Relationnel

3ème condition :

Il existe des profils relatifs au centre du modèle permettant de faire le lien entre les personnes dans le groupe

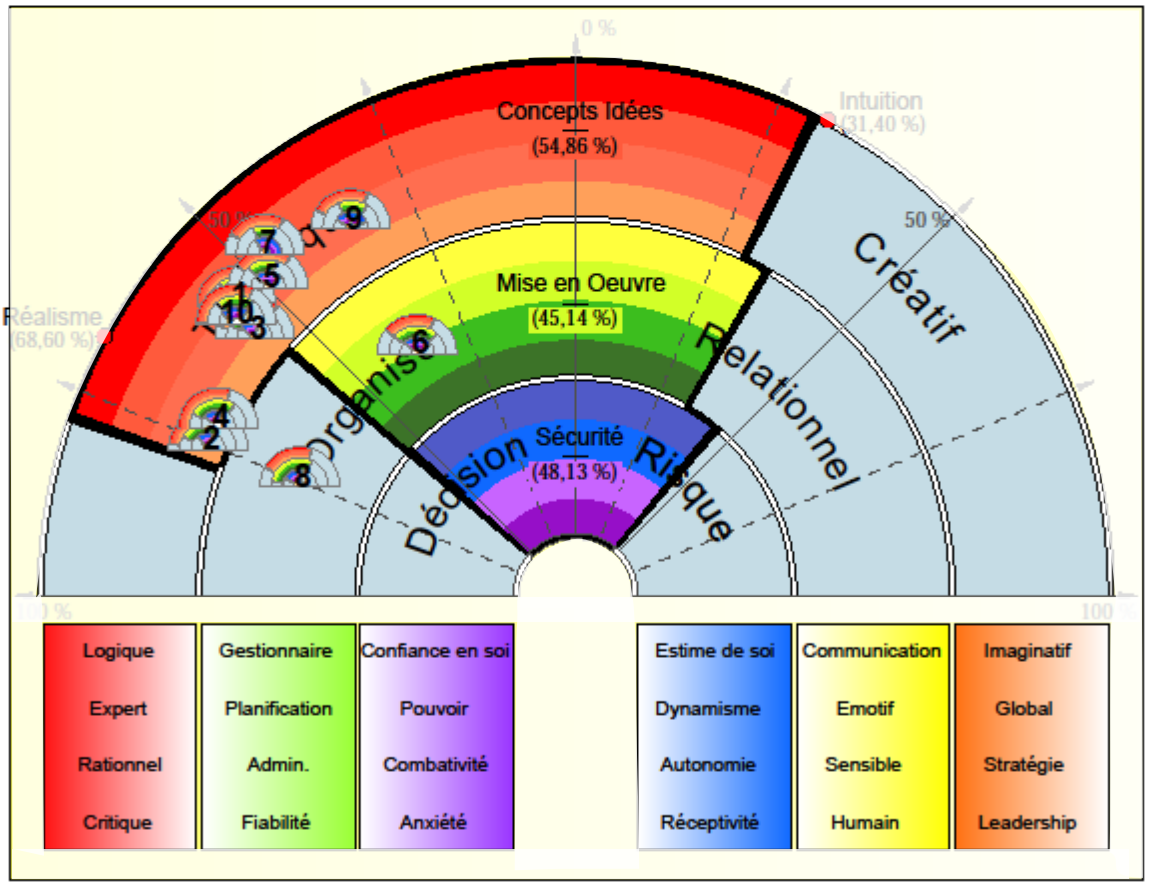
Retour

Qu’est-ce qu’une équipe clonée ?

Une équipe est dite « clonée » quand les profils relatifs se retrouvent majoritairement au même endroit

Le danger pour cette équipe est d’avoir du mal à s’adapter à de nouvelles compétences, notamment dans les domaines de la communication et de la créativité

Technique	78,59	Résultats (%)	27,90	Créatif
Organisé	54,57		33,04	Relationnel
Décision	53,52		42,74	Risque

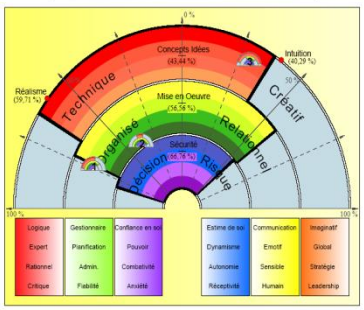


Retour

Comment accéder au profil d’équipe ?

☺ Vous pouvez vous connecter sur le site **www.ldconsulting.fr**

(onglet : « outils de management ») pour estimer vous-même le profil de votre équipe.

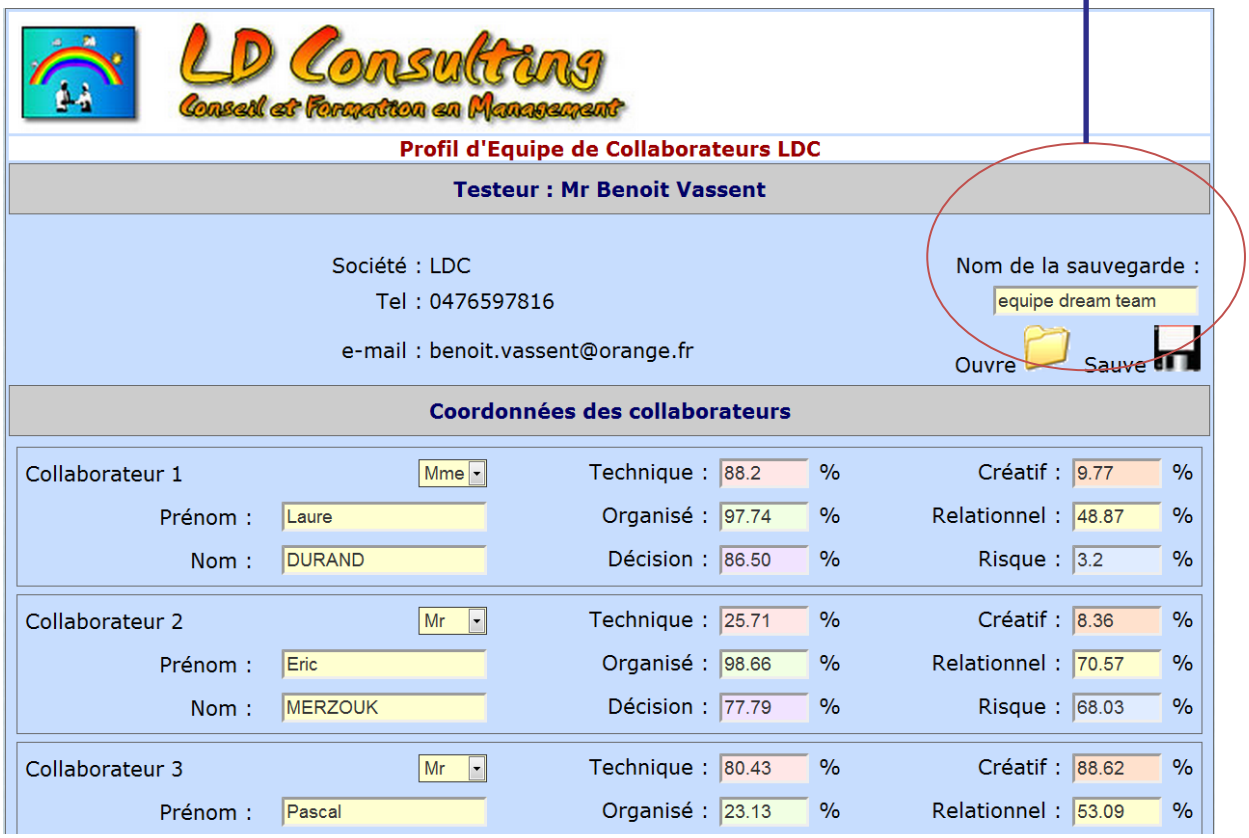


Retour

Les fonctionnalités avancées du profil d’équipe ?

☺

Vous pouvez sauvegarder vos profils d’équipe grâce au bouton « Sauve », en n’oubliant pas de donner un nom à votre équipe **AVANT** de lancer le profil.



Les fonctionnalités avancées du profil d’équipe ?

☺

Vous pourrez dans le futur, récupérer vos profils en utilisant le bouton « Ouvre »

Retour

Former sur le profil LDC©

Les 12 préconisations LDC

1) Prévoir un agenda avec des séquence de 90’ (maximum) et 15’ de pause entre chaque séquence. Afficher cet agenda pendant toute la durée de votre intervention.

2) Un support papier en couleur est remis à chaque participant, comprenant une page de notes, alternée avec une page de texte, et un fond de page unique. Permettre aux participant de récupérer la présentation sous format électronique (Clé USB, Internet, e-mail …).

3) Chaque séquence de 90’ devra comprendre au moins 2 méthodes pédagogiques opposées : Magistrale-Théorique / Simulation-Jeux de rôle OU Interrogatif-Brainstorming / Procédurale-Applications pratiques. Un jour de formation devra alterner les 4 méthodes pédagogiques.

4) L’animation comporte un travail de préparation d’une trentaine de minutes avant l’intervention (Préparer votre salle, afficher votre agenda ….). Respect des horaires Début / Fin / Pause.

5) Être agréé et certifié pour présenter le profil LDC© à une assistance.

6) Si cela apporte un valeur ajoutée, rappeler les principes sur lesquels reposent ce profil (Cerveaux droit / gauche - reptilien/limbique/cortical).

7) Bien spécifier la différence entre le profil présenté (Préférence/Potentiel) qui peut être différent des compétences développées.

8) Savoir susciter un échange autour du profil pour en tirer un bénéfice pour votre assistance en terme d’actions à mettre en œuvre.

9) Éviter de dévaloriser, bien insister sur les forces en présence et trouver les mots justes pour parler des axes d’amélioration.

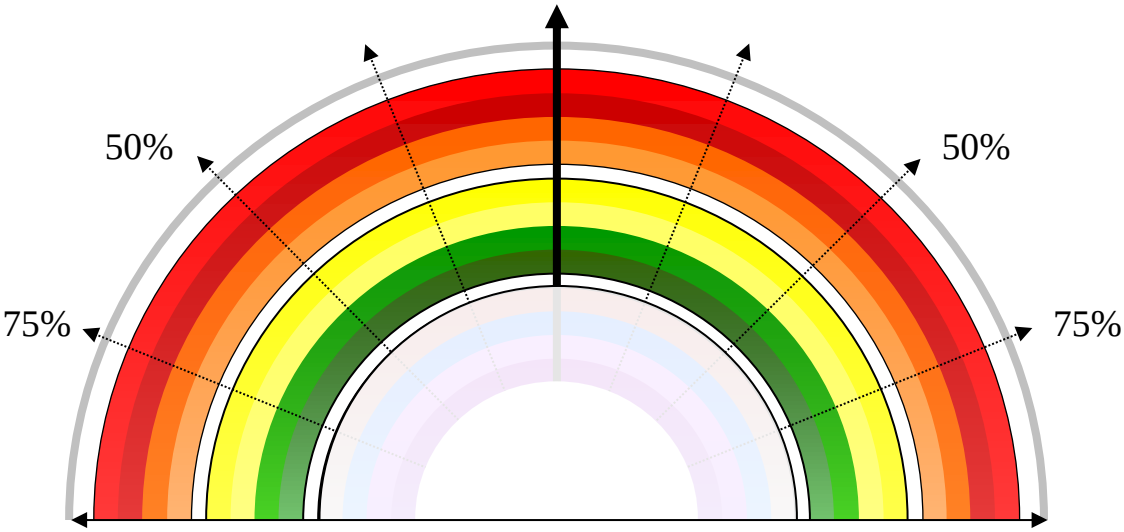
10) L’humilité doit être la règle absolue lors de la remise d’un profil : être conscient d’apporter un éclairage qui n’est pas une vérité en soi et qu’il peut comporter des écarts entre le véritable potentiel d’une équipe et l’éclairage qu’apporte le profil.

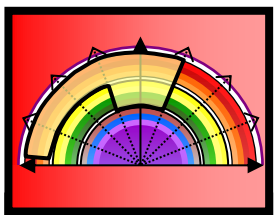
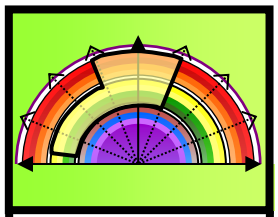
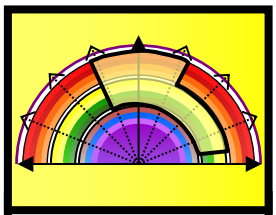
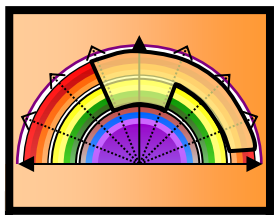
11) Avoir le courage de dire les points de vigilance détectés par le profil. Votre assistance peut être en désaccord mais OSER les dire.

12) Suggérer, en laissant la prise de décision aux personnes concernées. Le profil LDC© doit rester une aide à la décision, il ne peut en aucun se substituer à cette décision.

Former sur le profil LDC

4 méthodes pour former



A Technique	B Organisé	C Relationnel	D Créatif
			
Magistrale	***Démonstrative***	***Collaborative***	***Découverte***
Méthode explicative, **Théorie,** **Concepts,** **Faits, Chiffres**	**Situation de départ** **1er** **2ème** **3ème** **En conclusion**	**Faire Faire** **Travail de groupe** **Jeu dont vous êtes le héros**	**Brainstorming** **Interrogations, énigmes** **Représenta-tions imagées**
Convaincre	***Rassurer***	***Séduire***	***Essayer***

Retour

La structure d’un entretien de remise du profil d’équipe LDC©

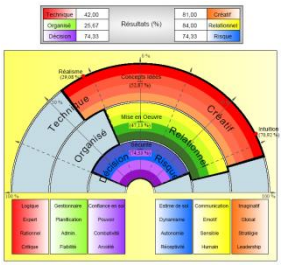
Timing

5’ Introduction

Objectifs de la rencontre

Projection du profil d’équipe

Explication rapide du modèle



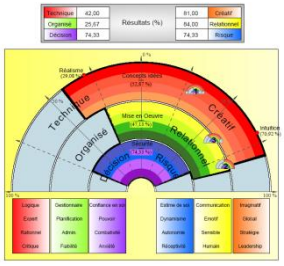
30’ Analyse des forces, axes de vigilance,

attitude face au changement ….

Susciter les questions

pour la bonne compréhension du profil

	Technique	Organisation	Relationnel	Créativité
Profil 1	Adore	Utilise peu	Aime	Adore
Profil 2	Utilise peu	Utilise	Adore	Adore
Profil 3	Utilise	Utilise	Adore	Aime

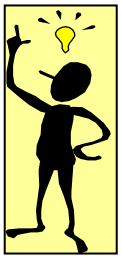


?

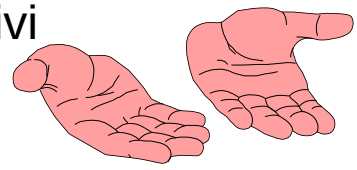
20’ Projection des profils relatifs (de façon anonyme)

Expliciter la complémentarité et les pistes de travail

Sur quels axes souhaitons-nous travailler ?



5’ Conclusion et actions de suivi



Retour

Notes

Benoit VASSENT
www.LDconsulting.fr
09 66 92 01 81