

## Management des Intelligences de l'organisation

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse :
- **Toutes les entreprises de service, industrie, conseil du secteur privé et public**
  - **Tous types de fonctions et de postes dans les entreprises**

Code(s) NAF : **51.10Z**, **55.10Z**, **65.12Z**, **84.11Z**,  
**86.10Z**, **35.11Z**, **85.59A**, **72.20Z**, **70.22Z**  
Code(s) NSF : **413**, **315**  
Code(s) ROME : **M1503**, **K1103**, **M1704**, **D1406**, **M1502**  
Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **18/04/1990**

Mots clés : **Comportement**, **ACCOMPAGNEMENT A LA COMMUNICAT**  
**Communication managériale**,  
**Ressources Humaines - recrutement - GPEC - managem**

### Identification

Identifiant : **2365**  
Version du : **07/04/2017**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Comprendre comment le cerveau fonctionne pour mieux manager](#)

Non formalisé :

- [Manager avec l'approche Herrmann](#)
- [Connaitre son cerveau pour mieux apprendre](#)
- [Cerveau et apprentissage](#)
- [Modèle Herrmann](#)

RH

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

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

*Les travaux sur l'intelligence artificielle et les recherches sur le fonctionnement de notre cerveau éclairent sous un jour nouveau la manière dont nous apprenons, communiquons et prenons des décisions. Ils nous amènent à reconsidérer l'ensemble des outils que nous utilisons pour comprendre le monde dans lequel nous vivons.*

*Déjà en 1976, dans un article précurseur intitulé « manager à droite et gérer à gauche », Henry Mintzberg utilisait les recherches sur le fonctionnement du cerveau de l'époque pour illustrer son propos.*

*Les outils logiques et déductifs (hémisphère gauche) sont certainement utiles pour appréhender des problèmes compliqués. Nous avons maintenant besoin d'apprendre à regarder les choses de manière globale et synthétique (cerveau droit) pour réguler, et manager les interactions de nos systèmes évolutifs...qui sont des problèmes complexes.*

**Apprendre, Communiquer, Innover sont des activités déterminantes.**

*Chacun de nous peut percevoir la profonde influence de nos « **styles de pensée** » sur notre manière d'apprendre, de communiquer, de travailler en équipe, d'innover, de faire du marketing...*

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

La compétence proposée aide le manager à faire émerger, comprendre et dynamiser la diversité et les complémentarités des membres d'une équipe pour mobiliser et valoriser « toutes les intelligences ». Elle lui permet notamment de :

*Mieux comprendre comment il fonctionne et avec les autres et comment les autres fonctionnent*

*Conduire son propre projet professionnel*

*Elaborer des outils de communication en tenant compte des différents styles de pensée*

*Mieux communiquer avec les autres, en sachant adapter son discours à ses interlocuteurs*

*Développer son leadership et adapter son style de management,*

*Renforcer la cohésion d'équipe,*

*Détecter les talents, favoriser l'orientation et l'accompagnement des personnes.*

*Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP*

- Néant

*Descriptif général des compétences constituant la certification*

## **Détection des intelligences de l'organisation**

- Diagnostiquer ses propres points de forces et potentiels à développer pour en tirer le meilleur parti.
- Mettre en perspective les informations recueillies sur soi pour donner du sens à son parcours.
- Recenser les différents modes de fonctionnement des membres de l'équipe pour établir un inventaire des complémentarités.
- Analyser les différents profils pour agir sur les complémentarités.

## **Evaluation des ressources et des intelligences des membres de l'équipe**

- Définir le profil des fonctions des différents collaborateurs pour établir un cadre référentiel.
- Définir les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions pour établir un cadre référentiel.
- Identifier ou élaborer les outils d'évaluation pour analyser les écarts entre compétences acquises et requises et appliquer une méthodologie de questionnement des compétences, aptitudes et potentiels, pour permettre l'évaluation individuelle des membres de l'équipe.
- Mettre en adéquation les compétences, les styles d'intelligence avec les fonctions actuelles, au cours d'un entretien, pour élaborer un plan de développement de performance individuelle à court terme.

## **Mise en synergie des intelligences et des compétences de l'équipe**

- Réaliser un audit d'équipe en utilisant des outils et une méthodologie afin d'identifier son stade de maturité
- Positionner les collaborateurs dans leurs différences et leurs complémentarités pour identifier les potentiels de l'équipe.
- Manager les collaborateurs selon leurs styles d'intelligence pour développer la performance collective.
- Utiliser des techniques d'animation pour faciliter la communication interpersonnelle entre collaborateurs.

## **Mobilisation des intelligences autour d'une vision partagée**

Public visé par la certification

Tous publics

- Appréhender l'organisation avec une approche systémique pour aider à la définition de la vision stratégique.
- Utiliser les outils de créativité et de résolution de problème pour définir la vision stratégique.
- Traduire la vision stratégique en objectifs opérationnels afin qu'elle puisse être comprise par tous les collaborateurs.
- Repérer et lever les pôles de résistance des collaborateurs pour les mobiliser autour de la vision stratégique.

## Modalités générales

Formation en présentiel et avec des intersessions permettant l'acquisition et la mise en pratique des compétences.

Sous forme de 4 modules dont les intitulés sont :

M1 (3 jours) : Mieux se connaître pour mieux communiquer

M2 (2 jours) : Photo-compétences pour évaluer les collaborateurs

M3 (2 jours) : Team building : mobiliser son équipe

M 4 (2 jours) : Penser stratégiquement

Durée : 9 jours

## Liens avec le développement durable

Aucun

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### Pour l'individu

La compétence « Management des intelligences de l'organisation » permet aux individus, employés et managers, de mieux s'orienter et trouver les emplois ou les postes qui leur correspondent le plus. Cela contribue aussi à donner du sens à ce qu'ils font.

Cette compétence développe leur communication avec les autres collaborateurs ou acteurs en externe, les plaçant ainsi dans une relation plus positive et favorable à une meilleure adéquation entre une personne et sa fonction.

Cela facilite la transmission des informations et installe les individus dans une meilleure gestion de leur parcours professionnel.

### Pour l'entité utilisatrice

La compétence « Management des intelligences de l'organisation » permet d'améliorer les processus de recrutement et d'intégration des nouveaux collaborateurs.

Elle permet aussi d'accompagner les collaborateurs à être plus innovants, en les plaçant dans des zones de confort qui s'appuient sur leurs intelligences, favorables à leur créativité et à leur prise d'initiative. Cela accélère les apprentissages et favorise la communication.

Cette compétence développe également la performance en facilitant les relations en interne et en externe (fournisseurs, acheteurs, clients, ...). Cela contribue fortement au marketing de l'organisation.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

Aucun pré-requis

## Compétences évaluées

### Détection des intelligences de l'organisation

- Diagnostiquer ses propres points de forces et potentiels à développer pour en tirer le meilleur parti.
- Mettre en perspective les informations recueillies sur soi pour donner du sens à son parcours.
- Recenser les différents modes de fonctionnement des membres de l'équipe pour établir un inventaire des complémentarités.
- Analyser les différents profils pour agir sur les complémentarités.

### Evaluation des ressources et des intelligences des membres de l'équipe

- Définir le profil des fonctions des différents collaborateurs pour établir un cadre référentiel.
- Définir les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions pour établir un cadre référentiel.
- Identifier ou élaborer les outils d'évaluation pour analyser les écarts entre compétences acquises et requises et appliquer une méthodologie de questionnement des compétences, aptitudes et potentiels, pour permettre l'évaluation individuelle des membres de l'équipe.
- Mettre en adéquation les compétences, les styles d'intelligences avec les fonctions actuelles, au cours d'un entretien, pour élaborer un plan de développement de performance individuelle à court terme.

### Mise en synergie des intelligences et des compétences de l'équipe

- Réaliser un audit d'équipe en utilisant des outils et une méthodologie, afin d'identifier son stade de maturité
- Positionner les collaborateurs dans leurs différences et leurs complémentarités pour identifier les potentiels de l'équipe.
- Manager les collaborateurs selon leurs styles d'intelligences pour développer la performance collective.
- Utiliser des techniques d'animation pour faciliter la communication interpersonnelle entre collaborateurs.

### Mobilisation des intelligences autour d'une vision partagée

- Appréhender l'organisation avec une approche systémique pour aider à la définition de la vision stratégique.
- Utiliser les outils de créativité et de résolution de problème pour définir la vision stratégique.
- Traduire la vision stratégique en objectifs opérationnels, afin qu'elle puisse être comprise par tous les collaborateurs.
- Repérer et lever les pôles de résistance des collaborateurs pour les mobiliser autour de la vision stratégique.

## Centre(s) de passage/certification

- HERRMANN  
INTERNATIONAL EUROPE 3,  
quai de la République 78  
700 CONFLANS SAINTE  
HONORINE

*Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)*

Néant

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** oui

Étendue de la certification partielle :

*Les 4 composantes sont :*

- *Détection des intelligences de l'organisation*
- *Evaluation des ressources et des intelligences des membres de l'équipe*
- *Mise en synergie des compétences et des intelligences de l'équipe*
- *Mobilisation des intelligences autour d'une vision partagée*

*Ces 4 composantes peuvent être obtenues ensemble ou séparément, l'obligation étant de conserver l'ordre*

*Durée de chaque composante :*

*Entre 2 et 3 jours suivant le niveau de l'apprenant et les objectifs fixés.*

Durée de validité des composantes acquises :

3 ans

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

3 ans

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétence

## Plus d'informations

### *Statistiques*

*Depuis 1990, 1100 par an en France*

*Environ 30 000 depuis 1990*

### *Autres sources d'information*

Site Internet : <http://www.herrmann-europe.com>

Ci-après lien url permettant de télécharger les documents ci-dessous : <http://www.herrmann-europe.com/fr/cncp>

- Référentiel d'activités et de compétences
- Modèle de certificat de compétence