

Toulouse Capfor scanne le cerveau des salariés

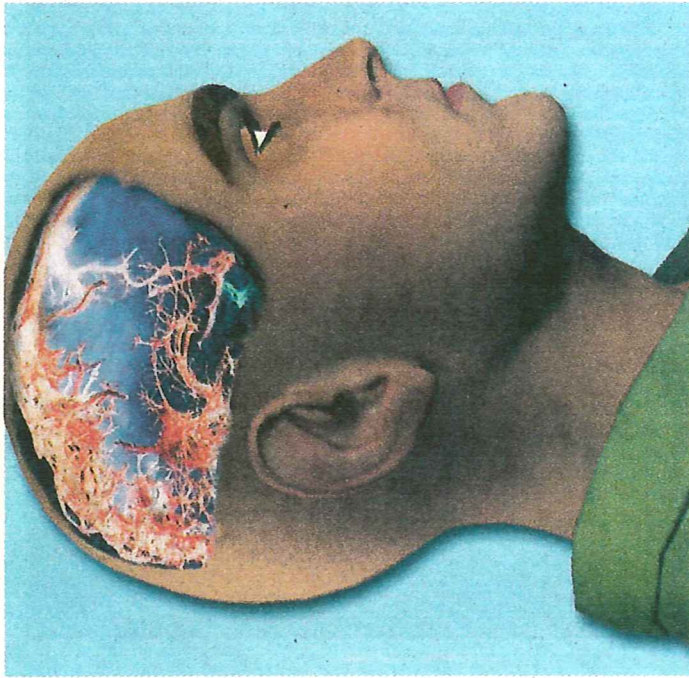
Ingrid LEIMELLE

● Le cabinet de recrutement toulousain Capfor présentera prochainement aux directeurs des ressources humaines, chefs d'entreprises et autres décisionnaires, une nouvelle technique d'évaluation des salariés reposant sur leurs préférences cérébrales.

Le cabinet propose une nouvelle technique d'évaluation des salariés reposant sur leurs préférences cérébrales.

Développé aux Etats-Unis par le directeur de la formation des cadres de General Electric, Ned Herrman, cet outil présente ceci d'innovant qu'il élargit le simple schéma binaire cerveau gauche (logique, analytique, rationnel) cerveau droit (intuitif, global, imaginaire).

Il s'appuie, en effet, sur le constat (corroboré par des études scientifiques) que ces deux hémisphères sont eux-mêmes soumis à deux schémas de pensée distincts. Quant à « quadrans » donc, déterminant



Les deux hémisphères sont soumis à deux schémas de pensée différents.

quatre styles de pensée communs à tout être humain, mais utilisés dans des proportions très variables.

Une dominance du cortical gauche indiquera, par exemple, un profil marqué par une préférence pour l'analyse et le concret, alors

qu'une dominance du limbique droit témoignera d'une prédilection pour l'écoute et l'échange d'idées, l'harmonie... Certaines personnes s'inscrivent dans une mono dominance, la plupart dans une double ou triple figure, et très rarement (3 %) dans un carré.

Au cours des 13 dernières années, plus d'un million de profils ont ainsi fait l'objet d'études dans le monde, déterminant 81 familles théoriques. « Il ne s'agit pas d'évaluer les compétences, il n'y a d'ailleurs pas de bon ou de mauvais test, mais plutôt de déterminer les préférences de chacun, ses inclinaisons naturelles » déclare Eric Gautel, consultant chez Capfor et responsable de la formation sur cet outil. Les applications sont multiples.

Dans le cas d'un recrutement, il permet de déterminer l'adéquation possible d'un candidat avec le poste à pourvoir. Plus largement, il est possible d'évaluer le profil d'une équipe grâce à la superposition des diagrammes de chaque collaborateur. Dans ce cas, le HBDI (Herrmann Brain Dominance Instru-

ment, formulaire permettant l'évaluation) met en évidence les faiblesses et les forces du groupe et permet de souligner les points sur lesquels une amélioration serait souhaitable. L'objectif étant bien sûr de fonctionner à cerveau total. L'outil s'avère également précieux en matière de management, où la communication se trouve souvent au cœur des problèmes relationnels. Il peut alors contribuer à une optimisation du discours, rassurer ce collaborateur en lui offrant un environnement très organisé, nécessaire à son bien-être, ou à l'inverse, responsabiliser celui qui s'épanouira dans un cadre lui offrant davantage de liberté.

Au-delà de ces applications internes, une bonne maîtrise du HBDI peut orienter la manière qu'on aura de vendre un produit. Car, axer une campagne de publicité pour une voiture, sur un crash test, son design ou ses performances mécaniques n'aura, là encore, pas le même impact selon la sensibilité des uns ou des autres.

Pour travailler à cerveau total

Le cabinet de recrutement toulousain Capfor présentera, à l'occasion d'un petit déjeuner organisé le 13 décembre prochain, une nouvelle technique d'évaluation reposant sur les préférences cérébrales, le HBDI (Hermann Brain Dominance Instrument).

Développé aux Etats-Unis, cet outil permet de déterminer, après s'être acquitté d'un questionnaire, non pas les compétences mais les préférences du salarié, ses inclinaisons naturelles.

Il s'appuie, en effet, sur le constat (corroboré par des études scientifiques) que les deux hémisphères du cerveau, gauche (logique, analytique, rationnel) et droit (intuitif, global, imaginatif), sont eux-mêmes soumis à deux schémas de pensée distincts. Quatre « quadrans », déterminant quatre styles de pensée communs à tout être humain, mais utilisés dans des proportions très variables.

Appliqué au recrutement, au management ou aux techniques de vente, il permettrait de discerner le profil d'une personne ou d'une équipe, et optimiserait ainsi de manière sensible la communication.