



COMMUNICATION ET COHESION D'EQUIPE TEAM BUILDING MODELE HERMANN DEVELOPPEZ LE TRAVAIL COLLABORATIF

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Définir les missions et les particularités d'une équipe,
- Diagnostiquer ses points de force et ses potentiels de développement,
- Définir les ressources actuelles et potentielles que chaque membre peut apporter à l'équipe,
- Travailler sur les différents facteurs de motivation et de démotivation des personnes en fonction de leur profil de Préférences cérébrales.

PUBLIC ET PRÉ REQUIS

- Groupe mini : 5 personnes
- Managers, Responsables de projets, Responsables RH, tous salariés.

DATES

Durée : 3 jours, 1
jour initiation et 2
jours application
Dates à définir

LIEU

Locaux à définir

MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT

- Diaporama, Paper board, Alternance de théorie et pratiques
- Livret du participant, Profil individuel, Profil d'équipe, Jeux pédagogiques
- Remise de supports "papier"
- Intervenant : Corinne DURNIAK Co Développement RH

PROGRAMME

1. Compréhension du modèle Herrmann des Préférences Cérébrales

Le HBDI et le modèle Cerveau Total.

La métaphore du feu de circulation.

Inné vs. Acquis ?

Le principe d'organisation du modèle / Les 4 quadrants : Nos 4 différents « moi ».

Les différents registres et les différents styles de communication

Point de force de chaque quadrant.

Identifier la perception des autres

Votre profil HBDI. Le profil de vos collaborateurs.

Les clés pour exploiter au mieux son propre profil.

Apprendre à mieux travailler ensemble en optimisant notre façon d'aborder et de traiter les situations professionnelles auxquelles nous sommes confrontés.

Les activités de travail et les mots clés.

Effet de l'humeur sur le profil HBDI.

Explorer les conséquences et les différences.

Préférences et évitements : application à travers la communication.

Quatre façons de faire passer un message

4 styles de fonctionnement / Le voyage dans les 4 quadrants : Les 4 F, les 4 R...

Conséquences de nos différents style de pensée dans notre manière de communiquer au quotidien, de résoudre des problèmes, de prendre des décisions, d'organiser...

Elaborer ses argumentaires pour s'adresser à tous les interlocuteurs.

Le plan d'action.

Comment chacun d'entre nous peut utiliser ses ressources quotidiennement.

Communiquer à cerveau total au quotidien.

Identifier les préférences de nos différents interlocuteurs.

Adapter sa communication à ses différents interlocuteurs.

2. Les missions de l'équipe vues à travers les 4 quadrants

Impact des styles de pensée : Comment les dominances Cérébrales mènent à des résultats en entreprise, en apprentissage et dans la vie.

Point de force de chaque quadrant.

3. Le profil collectif de l'équipe

Analyse et débriefing

4. Etablir le diagnostic de son équipe

Les activités préférentielles du profil d'équipe.

Définition de fonction « qui fait quoi »

La cartographie des compétences.

Les mots clés de l'équipe / Le cheminement de l'équipe / Méthodologie de travail en équipe.

5. Définition d'axes de progrès collectifs

L'engagement contractuel d'Equipe « TMC ».

Les qualités d'une équipe efficace.

Le contrat de l'équipe.

Définir une vision partagée.

Définition des objectifs, des missions de l'équipe

Le profil pro forma des missions de l'équipe / Comparaison avec le profil d'équipe

6. Comment accompagner chacun pour développer sa performance

Le processus de résolution créative des problèmes

La métaphore.

7. Comment reconnaître et valoriser les différences au sein d'une équipe.

Le process Herrmann Ressources Humaines.

Les 5 étapes de la cohésion d'équipe.

Conséquences de nos différents style de pensée dans notre manière de communiquer au quotidien, de résoudre des problèmes, de prendre des décisions, d'organiser



DÉVELOPPEMENT RH

- COMPRENDRE
- COACHER
- CONSOLIDER

CONTACTS : Corinne Quéric cqueric@codeveloppementrh.com
& Corinne Durniak cdurniak@codeveloppementrh.com

Pépinière INNOVALIS - 3 rue G. Pompidou - 02300 CHAUNY • Tél : 03 23 52 82 77

www.codeveloppementrh.com