

Comprendre les divers modes de pensées via le HBDI[®] pour mieux collaborer en équipe

« Faire le choix de la complémentarité et explorer son potentiel »

En une journée (formation de 6h)

Public cible

- Cette formation est ouverte à tout public et s'adresse à toute personne intéressée par le sujet et désireuse d'améliorer son fonctionnement propre, sa communication et qui est en recherche de leviers de changement et de gestion de conflits.

Objectifs

- Illustrer au moyen de supports ludiques et théoriques, les différents modes de pensées en s'appuyant sur le modèle HBDI[®]
- Offrir une prise de recul par rapport à son propre mode de fonctionnement et de préférences
- Percevoir ce qui crée la différence dans la perception et le mode de fonctionnement de l'autre et adapter son comportement en fonction
- Elaborer, via le HBDI[®], des pistes concrètes de facilitation dans sa relation à l'autre

Contenu

- Qu'est-ce que le modèle HBDI[®] ou Herrmann ?
Il s'agit d'un profil de préférences de pensées qui dépasse le concept de cerveau droit et cerveau gauche. Il est construit sur la base d'un modèle métaphorique du cerveau et comporte 4 quadrants. L'ensemble de ces 4 quadrants forme ce que Ned Herrmann appelle un cerveau total (ex : intuitif vs rationnel, créatif vs méthodologique, factuel vs émotionnel, ...).
Ce n'est pas un outil discriminatoire car il n'y a pas de meilleur profil qu'un autre.
C'est une démarche à utiliser dans le recrutement mais aussi et surtout au quotidien pour construire et animer une formation, résoudre un problème, apporter des conseils, manager, communiquer. Il est tout aussi utile à titre privé, dans son fonctionnement familial par exemple.
Et qui permet de penser – travailler – communiquer en « cerveau total », c'est-à-dire, en utilisant des modes de pensées habituellement moins utilisés.

Développement personnel :

Pour les personnes ayant des préférences fortes, il s'agit d'un miroir qui leur permet de prendre conscience de certains mécanismes de pensée mais également de leur zone de développement personnel.

Résolution de conflits, fluidification des relations d'équipes :

Il est fréquent d'observer les équipes mettre en évidence leurs fonctionnements propres et ceux de leurs collègues (ou proches), au regard de leur profil. On observe alors une prise de distance et un décalage par rapport aux situations susceptibles de générer des conflits au quotidien.

Amélioration des processus internes :

Se référer à ce modèle permet d'aider à comprendre les mécanismes spécifiques à certains processus internes (prise de décisions, résolution de problèmes, conduite de réunion, posture managériale).

- Introduction ludique au modèle HBDI®
- Présentation des caractéristiques propres aux différentes préférences. En utilisant des situations du quotidien (face à un accident, shopping, gestion de projet, ...), les différentes caractéristiques propres aux 4 couleurs du modèle HBDI® sont expliquées.
- Mise en application dans le quotidien. Comment cela se vit-il ? Les participants expriment leur opinion et tentent, sur base de situations vécues, d'identifier des caractéristiques qui leur sont propres.
- Comment me faire entendre et comprendre par l'autre ? L'objectif de ce temps de la formation est de familiariser les participants à l'utilisation du langage de l'autre, de manière à se faire comprendre, à pouvoir exprimer ses besoins et comprendre ceux de l'interlocuteur.

Méthodologie

- Présentation de la démarche axée sur un support multimédia et théorique. Projection d'extraits de film, de publicités et clips vidéo
- Objets ludiques, visant à développer la créativité
- Jeux de rôle. Les situations amenées sont celles des participants et discutées en groupe
- Utilisation du jeu de cartes Diversity®
- Icebreakers dynamisants
- Partage des vécus et expériences