

## Informations sur le Consultant Coach



Diplômé de l'École Centrale de Lyon et titulaire du MBA de l'École Supérieure de Commerce de Paris, Dino RAGAZZO a été successivement Technicien commercial, Ingénieur d'essais, Directeur Technique, chef d'entreprise et Conseiller de la Direction Générale d'un grand groupe Industriel.

Il totalise plus de 25 années d'expérience opérationnelle en milieu industriel

- entre autre CEGELEC et FRAMATOME - où il a participé à la mise en service d'installations nucléaires.

Pendant 7 ans, il dirige une PME d'ingénierie électrique et maintenance nucléaire. Cette expérience renforce son expertise de la stratégie d'entreprise, du marketing, de la négociation d'importants contrats et des Ressources Humaines. Il obtient la qualification EDF nucléaire et la certification ISO 9000.

Son savoir-faire original, issu de la GESTALT pour milieu professionnel (enseignée par l'institut de CLEVELAND - USA), accompagne avec succès le développement des organisations depuis 1998.

### Quelques références

NORTEL NETWORKS ALTADIS CEGELEC POINT P ATLANTIC DELPHI INERIS  
ROCHE DIAGNOSTIC ALSTOM LIPHA SANTE École Supérieure de Commerce de Paris  
MERILL LYNCH (TORONTO) EURALTECH BOSCH Systèmes de freinage STERIA  
TRIUNE engineering (SINGAPOUR) Mercury Interactive BP GARZON (BUDAPEST)....



Membre du réseau international des Gestalt consultants

# Equipes efficaces

*Développer nos compétences  
rationnelles et relationnelles  
pour soutenir la performance de  
l'équipe.*



- ✓ Accroître notre impact positif sur leurs équipes et sur nos environnements respectifs.
- ✓ Maîtriser les outils, principes et comportements favorisant l'ajustement créateur dans toute situation d'équipe critique.
- ✓ Désapprendre les comportements automatiques qui peuvent pénaliser la performance des équipes.
- ✓ Encourager un processus d'auto-amélioration continue des comportements en équipes.

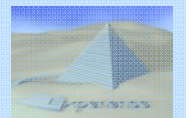
### Pour Qui ? La Cible de cet atelier

Ce programme s'adresse aux personnes qui sont soucieuses de mieux valoriser leurs ressources individuelles pour optimiser la performance de leur équipe dans le temps et dans un environnement turbulent. En se dotant d'un outil éprouvé de diagnostic de l'impact de leur style de comportement en équipes et de mise en œuvre d'action correctrices ils favorisent ainsi la convergence avec les objectifs de leur organisation

EXPERIENCE 14 Allée TAINE  
77330 OZOIR LA FERRIERE  
France

Téléphone mobile : + 33 (0)6 07 13 36 90  
Téléphone : + 33 (0)870 407 397  
Mél : dino.ragazzo@experienceexperience.com  
Web : www.experienceexperience.com

SIRET 424 366 912 00014  
APE 741G



# L'ATELIER

A la suite de cette formation, les participants (Maximum : 15 participants par session) seront capables de :

- ✓ Décrire les 12 styles constructifs ou défensifs qui peuvent se développer dans des équipes (projets);
- ✓ Identifier les styles particuliers qui caractérisent leurs équipes;
- ✓ Décrire la manière par laquelle chaque style personnel peut influencer positivement ou négativement le style de l'équipe;
- ✓ Expliquer les impacts productifs ou contreproductifs des styles d'équipes sur l'efficacité du travail commun;
- ✓ Décrire un modèle de fonctionnement efficace des équipes et...
- ✓ ...Identifier, lancer et mettre en oeuvre les changements pour mieux travailler ensemble et améliorer la productivité du travail commun et la satisfaction des membres.

## STRUCTURE DE CE PROGRAMME

Ce programme se déroule en 3 étapes :

1. Awareness : Simulation "Survie dans le désert"©
2. Entraînements : Mieux connaître ses propres forces et faiblesses dans la promotion de l'efficacité des équipes.
3. Auto développement & clôture

### Étape 1 : Awareness

Une journée de formation avec l'ensemble des participants.

Cette session s'articule autour de 3 thèmes majeurs : **Simulation - Évaluation de l'efficacité de l'équipe de participants - Entraînements.**

#### A - Simulation "Survie dans le désert"

Les participants sont mis au défi d'élaborer une stratégie et un plan pour assurer leur survie dans le désert. Il leur est demandé de résoudre ensemble les problèmes posés en prenant des décisions collectives favorisant la meilleure utilisation possible des ressources disponibles. Les situations décrites dans cette simulation sont peu communes et sont généralement en dehors de la sphère d'expertise des participants, elles:

Offrent aux participants l'opportunité d'interagir en tant qu'égaux au niveau du groupe.

Concentrent l'attention des participants sur le processus de résolution de problèmes en groupe.

#### B - Évaluation de l'efficacité de l'équipe

A mis parcour de la simulation de survie, les participants s'intéressent aux processus et styles de groupes qui expliquent pourquoi certaines équipes fonctionnent mieux ( ou pire) que d'autres.

Un questionnaire ( en Français) est rapidement renseigné par les participants (72 questions - **Inventaire des styles de groupes - GSI© élaboré par l'université de CHICAGO** . Chaque participant décrit la façon dont les membres de leur équipes ont travaillé ensemble.

## SIMULATION

La simulation proposée dans le cadre de cet atelier permet aux participants de comparer la performance de leur équipe à plus de 800 autres équipes ayant déjà fait cette simulation. Cette comparaison permet ainsi d'identifier des équipes possédant un atout supplémentaire pour la résolution de problèmes complexes

Le GSI© mesure 12 styles de groupes différents qui appartiennent à 3 tendances générales : **Constructive, Passive/Défensive** et **Agressive/Défensive**. Ces 12 styles de groupes se rapportent aux 2 critères d'efficacité de résolution de problèmes : **QUALITE** et **ACCEPTATION DES DECISIONS**.

### Étape 2 : Entraînements

Un jour de travail avec l'ensemble des participants.

Le but de ces entraînements est de permettre aux participants d'explorer de nouveaux comportements ainsi que d'optimiser leurs atouts humains et professionnels ( leadership, confiance en soi...) pour renforcer leur influence constructive sur les autres membres de leurs équipes.

Au cours de cette étape, Le Consultant EXPERIENCE invite les participants à inventer d'autres réponses aux situations problématiques qu'ils rencontrent (résistance des autres, opposition, compétition, agressivité, passivité etc...)

### Étape 3 : Auto-développement ET Clôture

Un guide d'auto-développement GSI est remis à chaque participant pour l'aider à construire son plan de développement personnalisé.

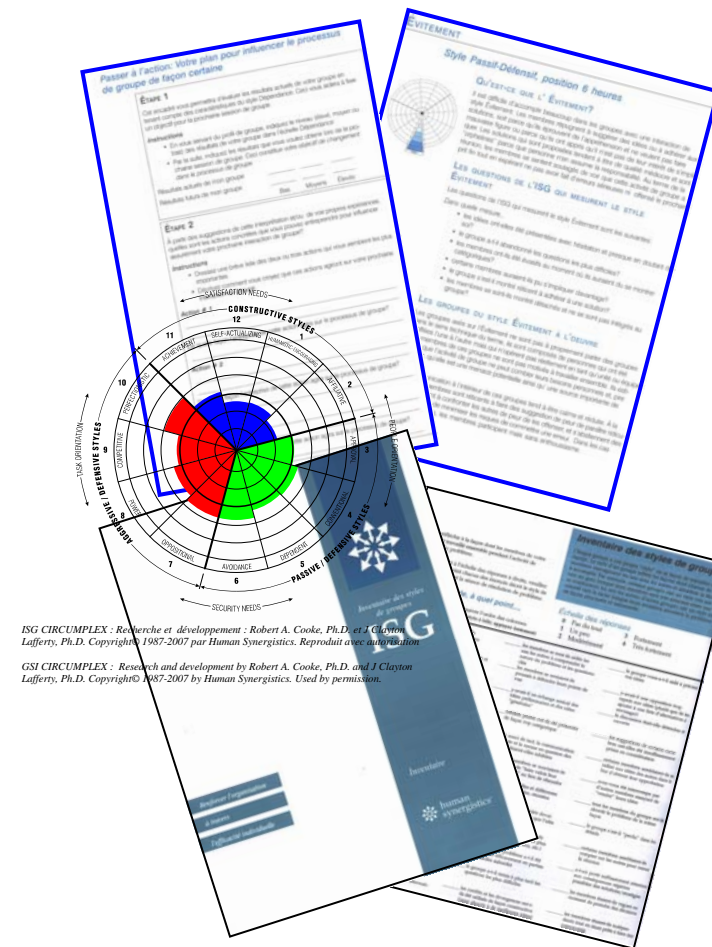
### Guide d'auto - développement :

**Pour poursuivre et guider les efforts d'auto-amélioration**

Ce guide permet à chaque participant d'identifier et de comprendre comment ses modèles mentaux et les comportements associés influencent ses capacités à instaurer ou à empêcher des relations constructives avec autrui.

Il décrit chacun des 12 styles de pensée influençant les comportements des personnes en équipes et fournit des conseils pour favoriser leur influence positive sur les autres.

Un plan d'auto-amélioration ( complété ensemble durant la formation) guide le participant pas à pas vers la transformation souhaitée en tenant compte de sa situation individuelle actuelle.



« Survie dans le désert »© est une marque de Human Synergistics Internationa, Plymouth, MI, USA.  
« Desert survival »© is a registered trademark of Human Synergistics Internationa, Plymouth, MI, USA.

« ISG »© est une marque de Human Synergistics Internationa, Plymouth, MI, USA.  
« GSI »© is a registered trademark of Human Synergistics Internationa, Plymouth, MI, USA.

\* EXPERIENCE n'est pas un agent de Human Synergistics. Les produits et services spécifiques de EXPERIENCE qui s'appuient sur des produits de Human Synergistics n'engagent que EXPERIENCE.