



RENOUVELÉ

# Cycle D'EXPERTISE

## CONNAISSANCE DE SOI ET DES AUTRES

FORMATION EN 3 X 2 JOURS

### PARTICIPANTS

DIRIGEANTS.  
 COLLABORATEURS RH.  
 PROFESSIONNELS DU RECRUTEMENT.  
 COLLABORATEURS CHARGÉS DE LA CONDUITE  
 DES ENTRETIENS FORMATION OU D'APPRECIATION  
 (RESPONSABLES DE SERVICE, CHEFS D'ÉQUIPE).  
 CADRES, RESPONSABLES D'UN SERVICE OU D'UNE  
 ÉQUIPE IMPLIQUÉS DANS UN CONTEXTE DIFFICILE  
 (CRISE, FUSION, CHANGEMENT) OU CONFRONTÉS À  
 UN PUBLIC ACTUELLEMENT SENSIBLE (CLIENTS  
 EXIGEANTS, USAGERS MÉCONTENTES,  
 PENSIONNAIRES RÉCALCITRANTS ETC.).

### ITINÉRAIRE PÉDAGOGIQUE

#### 1<sup>ÈRE</sup> JOURNÉE

### Différencier les composantes de votre personnalité et de celle de vos collaborateurs

- ▶ Présentation des 6 dimensions d'approche : tempérament génétique, héritage du vécu, culture d'origine et d'adoption, état émotionnel, rôles volontairement choisis (en réponse à la situation), système de valeurs personnelles.
- ▶ Les 4 facteurs fondamentaux du caractère et leur évolution.
- ▶ Les 16 familles de caractère : atouts professionnels, conditions de création de valeur ajoutée et de productivité maximale.
- ▶ Les motivations profondes, les angoisses cachées et les conditions d'épanouissement propres à chaque caractère : comment doper le sentiment d'appartenance de ses équipes.
- ▶ Psychologie comparative des juniors et des seniors : les étapes de la vie. Les caractéristiques des générations récentes.
- ▶ L'impact des milieux socioculturels d'appartenance sur le système de valeurs et les protocoles de communication.
- ▶ Les spécificités des mentalités régionales et nationales. Petit voyage autour du monde.
- ▶ Les fondements statistiques et les correspondances avec les autres systèmes d'approche typologique (Hippocrate, Jung, Le Senne, Corman, Myers-Briggs, Ennéagramme, DSM IV, Hofstede, Trompenaars).

#### 2<sup>ÈME</sup> JOURNÉE

### Analyser le profil d'un collaborateur en pratique

- ▶ Le caractère et l'analyse de la morphologie : la part du mythe et de la réalité. Exercices pratiques sur photos.
- ▶ La découverte des influences et de la mentalité : la présentation, le langage, l'écriture.
- ▶ Déciffrer le langage des émotions : observation des gestes et des mimiques, écoute du discours et de la voix.
- ▶ L'exploration des intentions conscientes : l'entretien proprement dit. Savoir poser les bonnes questions.
- ▶ L'utilisation de questionnaires croisés : les fondements du 360°. Exploitation de l'outil fourni en ligne.
- ▶ Les différentes méthodes d'analyse et de synthèse : choisir la plus appropriée en fonction de l'objectif et du temps disponible.
- ▶ Les complications de l'analyse : gérer l'incertitude et les ambiguïtés.
- ▶ Cas pratiques d'analyses à partir de photos professionnelles (ou, éventuellement, de proches).
- ▶ L'analyse d'un poste, d'un service ou d'une culture d'entreprise. Les confrontations : individus / postes, individus / services, individu / individu (dans le cas de constitution d'un binôme) ou entreprise / entreprise (dans le cas d'une fusion).

#### 3<sup>ÈME</sup> JOURNÉE

### Déceler le potentiel d'un candidat et réussir son intégration

- ▶ Comprendre la logique du caractère : problématiques, besoins spécifiques, clés de motivation, impact sur les compétences, contextes à privilégier, talents et dangers pour l'entreprise, évolution statistique.
- ▶ Analyser un caractère au cours d'un entretien d'embauche : la mise en situation réelle, les techniques d'assessment center.
- ▶ L'analyse morphologique : ce qui est signifiant et ce qui ne l'est pas. Exercices pratiques sur documents.
- ▶ Comment mettre à l'aise un candidat pour lui permettre de se révéler tel qu'il est.
- ▶ Déceler les mensonges et les semi-vérités : explorer les non-dits et les sous-entendus.
- ▶ Comment éviter les erreurs les plus fréquentes et les dangers de l'analyse quand elle se veut trop précise.
- ▶ Dresser un bilan synthétique du capital-compétences et des motivations d'un candidat.

► Comment intégrer un nouveau profil au sein d'une équipe déjà constituée : anticiper les réactions des anciens, des experts, des envieux : faciliter la période de formation et le développement du sentiment d'appartenance.

#### 4<sup>ÈME</sup> JOURNÉE

### Reconnaître les grandes familles de caractères

- La boulimie charismatique des exubérants et le mercantilisme adroit des réalistes.
- Le papillonnage délicieux des aimables et la souplesse paresseuse des décontractés.
- Le perfectionnisme des irréprochables et la méthode rigoureuse (mais parfois maladroite) des sérieux.
- La vision désespérée (mais tellement raffinée) des idéalistes et l'immobilisme rassurant des indifférents.
- L'ambition réalisatrice et impatiente des passionnés ; l'efficacité discrète des raisonnables.
- Le goût mélancolique des sentimentaux pour la psychologie des profondeurs ; la résistance pacifique au changement des paisibles.
- L'orientation des aventuriers vers le mouvement ou le changement : l'opportunisme pragmatique des lucides.
- La créativité capricieuse des irréguliers ; la peur des insoucians devant l'engagement social.

#### 5<sup>ÈME</sup> JOURNÉE

### Collaborer avec des personnalités difficiles

- Les personnalités soumises, dépendantes, assistées, quelquefois enfantines : le refus de l'état adulte.
- L'auto exclusion (ou l'autodestruction) des abandonnés volontaires : le complexe d'abandon.
- Les évitants et les inquiets : le complexe d'insécurité ; les dépressifs et les timides : le complexe d'infériorité.
- Les personnalités rigides ou exagérément perfectionnistes : le complexe de culpabilité ; les personnalités négatives, accusatrices, provocatrices : le complexe de persécution.
- Les personnalités narcissiques hyperactives, dominatrices ou sur protectrices : les vampires de l'énergie.
- Les personnalités manipulatrices ou opposantes ambiguës : les ravages du double jeu et de la mauvaise foi.
- Les personnalités théâtrales, séductrices et le besoin permanent de monopoliser l'attention.
- Les personnalités insulaires, inadaptées, bizarres et décalées par rapport au milieu : la vie dans une bulle de savon.

#### 6<sup>ÈME</sup> JOURNÉE

### Gérer ses collaborateurs en fonction de leur profil spécifique

► Comment se comporter lorsqu'on est la victime d'une personnalité difficile (en entretien, au téléphone, en réunion ou en public).

► Que faire quand votre propre équilibre est rompu et que vous vous sentez devenir à votre tour une personnalité difficile. Comment (imp)oser la distance ou casser un jeu de rôle. Oser déclencher un conflit ou une rupture devenue nécessaire.

- Désamorcer les affrontements aussi longtemps que nécessaire mais savoir également se mettre en colère lorsque c'est le seul moyen de débloquer une situation. Savoir terminer un conflit qui s'enlise.
- La Communication Différentielle® en action : ajuster sa longueur d'onde au profil de l'interlocuteur dans le cadre par exemple d'un entretien d'appréciation, d'accompagnement ou de négociation commerciale. Exercices pratiques.
- Repérer les situations de harcèlement (parfois masqué). Que faire quand l'explication franche ne suffit pas ?
- Limiter et concentrer le temps consacré aux personnes mangeuses d'énergie. Aménager des pôles refuges dans l'espace.
- Connaître la pharmacie et les vaccins : savoir utiliser la fuite, l'absence, l'humour, la colère saine, la communication écrite.
- Reconstruire son équilibre lorsqu'il est ébranlé. Des techniques de décompression aux chemins de la reconstruction.

### OBJECTIFS

- Comprendre l'insertion d'un profil de personnalité au sein d'un contexte professionnel spécifique : les atouts et les limites.
- Utiliser toutes les techniques d'analyse : questionnaires, techniques d'entretien, analyse de la gestuelle et de la morphologie.
- Identifier le potentiel et les motivations d'un candidat au cours d'un entretien de recrutement. Réussir son intégration.
- Comprendre les familles de caractères : potentiel, risques, conditions d'efficacité et de motivation.
- Faire face aux personnes réputées « difficiles » : en finir avec les dialogues de sourd et les rapports de force sans avenir.
- Préserver son équilibre personnel dans les relations conflictuelles.
- Communiquer différemment en ajustant son référentiel au référentiel de l'autre : conduire un entretien de recrutement, d'évaluation, d'accompagnement ou de négociation. Initiation à la Communication Différentielle®.

**Durée :** 3 x 2 jours consécutifs

**Prix :** 2 790 € HT (3 386,84 € TTC)

**Dates des sessions :** pages II et III de l'encart central