



Formation + accompagnement individuel post-formation

Déchiffrer la personnalité

code web DLP

DURÉE : 2 JOURS (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

- ▶ Formation présentielle + accompagnement distanciel - 16h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **17h30**
- ▶ Formation et accompagnement à distance > **15h30**

PRIX : 990 € HT (Formation) + **375 € HT** (accompagnement individuel) >> **1365 € HT**

PARTICIPANTS

ENCADREMENT, COLLABORATEURS RH, RESPONSABLE D'UNE ÉQUIPE OU D'UN PROJET.

Prérequis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

OBJECTIFS

- ▶ Analyser la personnalité en combinant plusieurs approches : de l'observation directe à l'enquête en 360°.
- ▶ Explorer les grandes familles de caractères : comportement, motivations, prédispositions, talents visibles ou cachés.
- ▶ Gérer la personnalité de ses collaborateurs, leurs compétences cachées, leurs motivations irrationnelles.
- ▶ Différencier son style relationnel (ou managerial) en fonction du profil de ses interlocuteurs (ou collaborateurs).

CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : DLP

[CLIQUEZ ICI](#)



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise** ou prendre la forme d'un **parcours individuel sur mesure à distance**.

Programme de la formation

Décoder la personnalité de ses interlocuteurs (et leur logique cachée)

- ▶ Comprendre un collaborateur dans sa complexité : invariants du caractère, compétences et comportements acquis, impératifs de la situation.
- ▶ Identifier le caractère par l'apparence extérieure : morphologie, allure, postures, mimiques, discours explicite et implicite, langage non verbal.
- ▶ Analyser la personnalité de façon objective : l'utilisation du 360° et de l'observation croisée, initiation à Performances-Talents.
- ▶ Anticiper les comportements d'un individu : drivers, talents, zones d'ombre, mécanismes de compensation, axes de développement.

Découvrir les familles de caractère (et leur comportement probable)

- ▶ Le charisme des "exubérants" ; le pragmatisme des "réalistes".
- ▶ L'ambition des "passionnés" ; la bienveillance des "raisonnables".
- ▶ L'esprit d'initiative des "aventuriers" ; le scepticisme des "joueurs".
- ▶ L'exigence des "irréprochables" ; la cohérence des "méthodiques".
- ▶ L'empathie des "aimables" ; la plasticité des "décontractés".
- ▶ Le dévouement des "sentimentaux" ; la sagesse des "paisibles".
- ▶ La fantaisie des "irréguliers" ; l'agilité des "insouciantes".
- ▶ Le recul des "idéalistes" ; la concentration des "détachés".

Gérer la singularité de ses collaborateurs (pour leur permettre de se réaliser... et de s'engager)

- ▶ Cartographier les préférences et les compétences comportementales dans le cadre d'un entretien de recrutement ou d'évaluation.
- ▶ Utiliser les potentiels inutilisés et satisfaire les motivations irrationnelles, de façon à obtenir un engagement durable.
- ▶ Réussir le casting de ses équipes et de ses projets en intégrant la notion de complémentarité.
- ▶ Prévenir les tensions et les conflits en permettant aux collaborateurs de se comprendre.

Ajuster ses postures au profil de ses interlocuteurs (et à leurs contradictions)

- ▶ Déchiffrer les non-dits, les préoccupations et les intentions réelles derrière les apparences.
- ▶ Convaincre ou remotiver un collaborateur en s'adaptant à ses prédispositions.
- ▶ Déléguer une mission ou demander un service en tenant compte des inclinations et des compétences comportementales.
- ▶ Déployer son intelligence relationnelle en entretien, en réunion ou en négociation.

MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

Tour de table pour recueillir les attentes des participants

Moyens pédagogiques :

Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis formation : réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Sanction du parcours : Attestation de fin de formation



Programme de l'entretien d'accompagnement individuel post-formation

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.