

# Déchiffrer la personnalité : de l'évaluation des talents à la gestion des personnes

**DURÉE : 2 jours**

16h en présentiel | 14h à distance

**PRIX : 990.00 € HT** (1188.00 € TTC)

## PARTICIPANTS

Recruteurs, responsables RH, managers et tout collaborateur confronté au défi de comprendre et d'engager des profils variés ou complexes.

**PRÉREQUIS :** Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

## OBJECTIFS

- ▶ Décoder la personnalité : l'identification des invariants du caractère au-delà des apparences.
- ▶ Cartographier les profils : la découverte des grandes familles de caractères et de leurs comportements, motivations, prédispositions, talents visibles ou cachés.
- ▶ Impliquer ses collaborateurs en différenciant son style relationnel (ou managérial) en fonction du profil de ses interlocuteurs ou collaborateurs.
- ▶ Sécuriser ses recrutements et ses équipes : garantir la complémentarité.

## PROGRAMME

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

- Comprendre un collaborateur dans sa complexité : la distinction entre les invariants innés du caractère et les comportements sociaux acquis.
- Identifier le caractère par l'apparence extérieure : l'observation de la morphologie, de l'allure, des postures, des mimiques et du langage non verbal.
- Analyser la personnalité de façon objective : l'initiation à la méthode Persométrie® en 360° et l'utilisation de l'outil Performances-Talents.
- Anticiper les comportements probables : la détection des "drivers", des talents cachés, des zones d'ombre et des mécanismes de compensation.

### 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 « insoucians ».
- Le recul des « idéalistes » ; la concentration des « détachés ».

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

- Sécuriser l'évaluation et le recrutement : la cartographie des préférences comportementales pour éviter les erreurs de casting.
- Identifier les motivations irrationnelles : l'exploitation des potentiels inutilisés pour obtenir un engagement durable et sincère.
- Réussir le casting de ses équipes projets : la composition de groupes performants en s'appuyant sur la complémentarité des profils.
- Prévenir les tensions : la médiation des conflits en permettant aux collaborateurs de se comprendre.

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

- Déchiffrer l'implicite : la lecture des non-dits, des préoccupations et des intentions réelles dissimulées.
- Convaincre et remotiver : l'adaptation de son argumentation aux prédispositions de son interlocuteur.
- Déléguer efficacement : l'attribution des missions ou des demandes de service en respectant les inclinations naturelles de chacun.
- Déployer son intelligence relationnelle : l'ajustement de son positionnement en entretien de recadrage, en réunion ou en négociation.

**Un test de positionnement**  
sera envoyé aux participants  
en amont de la formation.

**Tour de table** pour  
recueillir les attentes  
des participants.

**Moyens pédagogiques :**  
Support de cours - Exercices  
pratiques - Mises en situation

**Évaluation des acquis :**  
Réalisée en fin de formation  
par un questionnaire.

**Sanction de la formation :**  
Attestation de fin de formation


**CALENDRIER**

En présentiel ou à Distance  
**Découvrir les dates dans  
votre ville (ou à Distance)**  
[www.performances.fr](http://www.performances.fr)  
 code web : DLP

CLIQUEZ ICI 