

Parcours certifiant "Déchiffrer la personnalité"

DURÉE : 3 jours

%dh en présentiel | %dh distance

PRIX : 1780.00 € HT (2136.00 € 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

PREMIERE PARTIE

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.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

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

CLIQUEZ ICI



DEUXIEME PARTIE

Déroulement

- > Avant l'atelier, chaque candidat complète un questionnaire d'auto-évaluation sur la plateforme Performances-Talents pour identifier ses propres biais cognitifs et ses réflexes relationnels.
- > Les candidats participent ensuite à un parcours intensif composé de 5 étapes, chacune conçue pour évaluer une compétence clé de l'analyse comportementale et de la restitution.
- Chaque participant sera confronté à :
 - des cas pratiques d'analyse de profils complexes (contradictions inné/acquis, risques de burn-out), des mises en situation hyperréalistes d'entretiens de restitution face à des profils « difficiles » ou dans le déni, des exercices de recommandations managériales basés sur des cartographies d'équipe, une évaluation collective et croisée des postures d'accompagnement.
- Les apprenants sont évalués à la fois par leurs pairs et par un évaluateur expert de l'Institut qui intervient pour observer, guider et certifier les compétences mises en action.

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