

# Parcours : Formation "Déchiffrer la personnalité" + 1h30 d'accompagnement individuel

**DURÉE : 2 jours + 1h30**

16h en présentiel (déjeuners de travail inclus)

15h30 en distanciel

**PRIX : 1380.00 € HT** (1656.00 € TTC)



## 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 managérial) en fonction du profil de ses interlocuteurs (ou collaborateurs).

## PROGRAMME

### PREMIERE PARTIE

#### 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 « 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)

- 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.



## CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

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

CLIQUEZ ICI



## APRÈS LA FORMATION

### Accompagnement individuel de 1h30 à distance

- 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.

**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