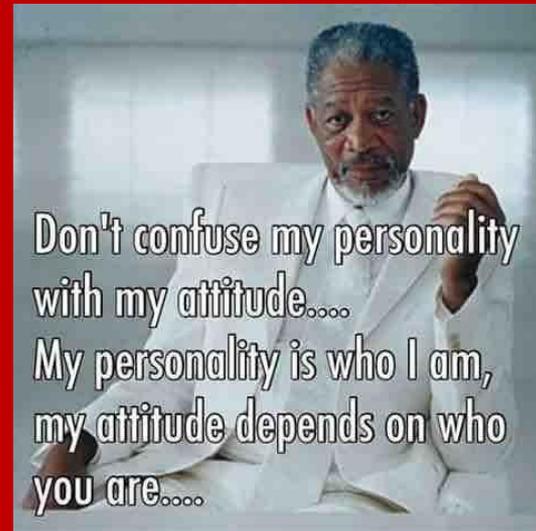
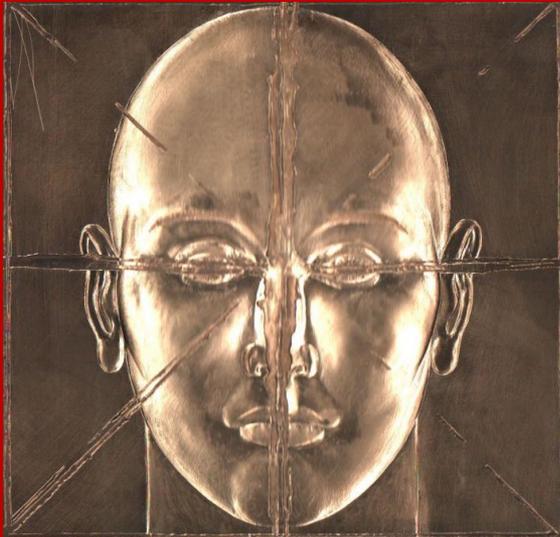


**« RECRUTEZ PLUS SÛREMENT GRÂCE À  
L'OBSERVATION ACTIVE »**



**BODY-SPEAKING**

AU DELA DE LA QUALITÉ DE SES RÉPONSES, FACE À UN CANDIDAT QUE VOUS ALLEZ RECRUTER SOUVENT POUR PLUSIEURS ANNÉES, LES SEULES ET VÉRITABLES QUESTIONS QU'INVARIABLEMENT VOUS VOUS POSEZ SONT « *QUI EST-IL VRAIMENT ? COMMENT S'ASSURER QU'IL S'INTEGRERA À L'ENTREPRISE ?* » SUIVIES AUSSITÔT DE « *COMMENT LE SAVOIR ?* »

SURTOUT QUAND IL S'AGIT DE POSTES À RESPONSABILITÉ AVEC DES ENJEUX IMPORTANTS ET DES CONSÉQUENCES ENCORE PLUS IMPORTANTES.

GRÂCE À UNE MÉTHODE NOVATRICE D'EXPLORATION GRADUELLE DE LA PERSONNALITÉ, ET UNE GRILLE D'OBSERVATION AUX CRITÈRES AISÉMENT IDENTIFIABLES, VOUS ALLEZ APPRENDRE COMMENT CERNER LE PROFIL D'UN CANDIDAT À DES MOMENTS CLÉS DE L'ENTRETIEN, MAIS AUSSI AU COURS DE SA PÉRIODE D'ESSAI, TROP SOUVENT NÉGLIGÉE.

VOUS APPRENDREZ ÉGALEMENT COMMENT MENER DES RECRUTEMENTS OÙ CHAQUE POSTULANT – HOMME OU FEMME - A DROIT AUX MÊMES QUESTIONS AVEC LES MÊMES CHANCES D'ÊTRE ENTENDU.

## **OBJECTIF DE LA FORMATION QUE VOUS ALLEZ SUIVRE**

L'ÉVALUATION D'UN POSTE NE PORTE PAS UNIQUEMENT SUR LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES. DÈS LORS QUE SON CV A ÉTÉ VALIDÉ CONCERNANT CELLES-CI , VOTRE OBJECTIF DE RECRUTEUR EST DE DÉFINIR DE QUELLES APTITUDES LE(LA) CANDIDAT(E) DEVRA FAIRE PREUVE ET D'EN APPRÉCIER LA RÉALITÉ AU COURS DE L'ENTRETIEN QUE VOUS AUREZ AVEC LUI (OU ELLE).

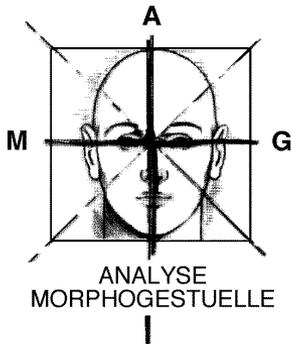


## **OBSERVATION ACTIVE ET ÉCOUTE ACTIVE FORMENT UN TOUT POUR UNE LECTURE GLOBALE DES RÉACTIONS D'UN CANDIDAT.**

*« Ecouter, sans observer les réactions de l'autre, est aveuglement. »*

UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT EST PARSEMÉ DE NON-DITS, DE GESTES, D'ATTITUDES ET DE PROPOS À INTERPRÉTER.

L'OBSERVATION ACTIVE PERMET D'ENRICHIR ET D'AFFINER L'ÉCOUTE ACTIVE, EN CHERCHANT À SAISIR SUR LE VIF CE QUI SE CACHE SOUS LES MOTS ET À ÉVALUER LEUR COHÉRENCE AVEC LE COMPORTEMENT NON VERBAL QUI LES ACCOMPAGNE.



## **UN OUTIL SANS ÉGAL DE DÉCRYPTAGE CORPOREL DE LA PERSONNALITÉ EN RECRUTEMENT**

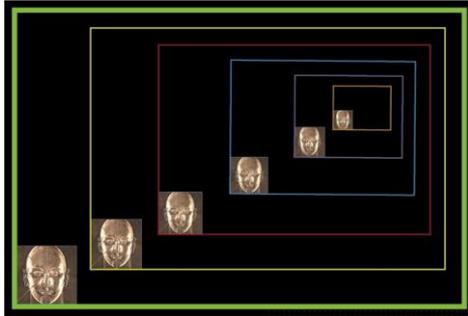
L'ANALYSE MORPHOGESTUELLE EST UNE MÉTHODE D'IDENTIFICATION DE LA PERSONNALITÉ À PARTIR DES ASPECTS EXPRESSIFS ET ÉVOLUTIFS DE SON COMPORTEMENT CORPOREL.

### **AVEC UNE SPÉCIALISATION : LE BODY-SPEAKING**

PART PERSONNELLE DU LANGAGE CORPOREL CARACTÉRISTIQUE DE LA MANIÈRE DONT CHACUN RÉAGIT EN PARTICULIER DANS DES MOMENTS-CLÉS RETENUS POUR ÊTRE APTE AU POSTE REQUIS.



## INTRODUCTION



### La définition du poste et la préparation de l'entretien

L'élaboration d'un questionnaire de recrutement à appliquer à tous les candidats

Les critères d'aptitude retenus

Les questions à poser pour chaque critère

Les réponses et attitudes associées à observer et valider

### Les bases de l'observation active

L'Analyse Morphogestuelle, un outil sans égal d'audit corporel de personnalité

Quand le body-language et le body-speaking du candidat se parlent entre eux, à travers l'observation de sa gestuelle :

qui parle POUR lui

qui parle DE lui

Une observation active séquencée, à toujours resituer dans le contexte du recrutement et des critères de poste définis.



**BODY-SPEAKING**

# 1ère PARTIE : L'ENTRETIEN



6073269 www.fotosearch.fr



## LA PREMIÈRE IMPRESSION

- sa présentation
- sa présence
- sa consistance

Gare aux affects et aux stéréotypes dans la perception du candidat

## SON CONTACT

Le contact, premier indice à observer

- Introverti ou extraverti ?

L'importance de la prise en compte de ces deux profils

Les quatre formes de contacts à successivement valider en fonction du poste défini

## SA COMMUNICATION

Une observation du candidat en lien avec l'écoute active

à travers :

- ses gestes oratoires
- ses gestes de ressenti

destinée à valider :

- sa crédibilité,
- sa capacité à échanger
- la congruence entre sa voix, son discours et ses gestes
- la manifestation des Etats du Moi à travers ses attitudes
- son (ses) Etat(s) du Moi dominant(s)

## 2<sup>ème</sup> Partie - SON MODE D'APPRÉHENSION DES SITUATIONS DE CONFLIT

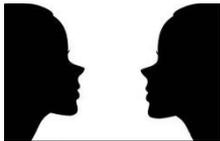
(Réservée aux fonctions d'encadrement et de négociation)



La distinction entre différend-litige et conflit  
Les formes de réaction à une attaque personnelle  
La distinction entre gestion du stress et seuil de tolérance au stress  
Les différents profils émotionnels dans leur réponse à des tensions entre collègues



## 3ème Partie - LA PÉRIODE D'ESSAI



Le rapport à l'autre, aspect central de la période d'essai  
La mise en avant de l'autre facette du candidat dans le travail d'équipe

L'appréciation de son comportement relationnel OK ou nOK dans :

- le type de communication
- le type de relation
- le management hiérarchique
- la résolution des problèmes
- la négociation en interne
- leurs trois niveaux de rapport à soi-même et à l'autre.



## **À L'ISSUE DE CETTE FORMATION, VOUS SAUREZ :**

✓ OBSERVER ET DÉCRYPTER LES DIFFÉRENTES GESTUELLES INTERVENANT DANS UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT ;

✓ BÂTIR UNE GRILLE DE QUESTIONS INTERACTIVES, RELATIVES AUX CRITÈRES DE POSTE RECHERCHÉS, DONNANT À GÉNÉRER DES RÉACTIONS NON VERBALES SIGNIFICATIVES ;

✓ DISCERNER D'APRÈS QUELLES ATTITUDES ON PEUT CERNER UN PROFIL, AVEC QUELLES INCIDENCES SUR LA CONDUITE DE L'ÉCOUTE ACTIVE.

# Conditions tarifaires

**« RECRUTEZ PLUS SÛREMENT GRÂCE À L'OBSERVATION ACTIVE »**

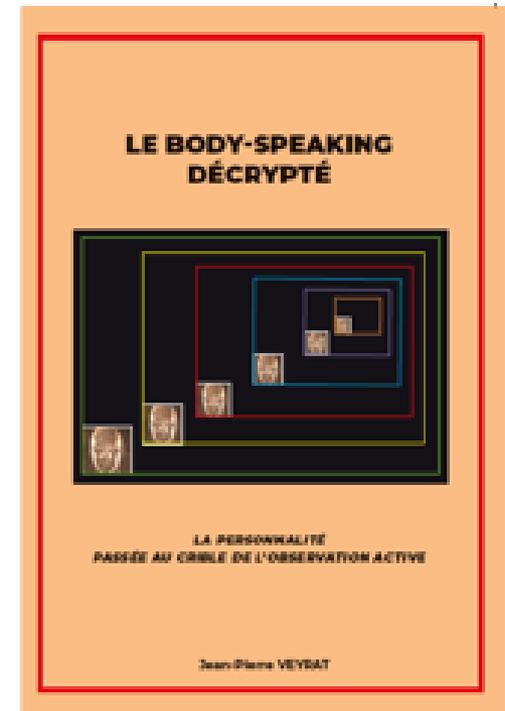
Durée : 2 jours

Frais de participation :

Montant H.T :

- En intra-entreprise : 4800€
- Strictement individuelle : 2400€

Avec remise de « LE BODY-SPEAKING DÉCRYPTÉ ».



**Merci de remplir le formulaire CONTACT**



**NEGORISK**

Jean-Pierre VEYRAT  
203, rue Alésia  
75014 Paris  
00 33 (0)6 07 42 18 34  
[contact@negorisk.com](mailto:contact@negorisk.com)