

Conférence  
ateliers



# Innovation managériale & Ennéagramme

Rapport des différentes personnalités aux nouvelles pratiques de management

# Animation d'une conférence de 2 heures 30 "Ennéagramme & innovation managériale"

Comprendre les facilités et difficultés qu'ont les personnes à adhérer à l'innovation managériale du fait de leurs personnalités

Partie	Contenu	Modalité
Présentation synthétique du modèle enneagramme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les mécanismes fondateurs de la personnalité</li> <li>- Dissocier "personnalité" et "personne"</li> <li>- Origine du modèle</li> <li>- Différence entre l'enneagramme et les autres modèles</li> </ul>	<p><u>Questions aux participants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qu'est que la "personnalité" ?</li> </ul>
Les 9 profils de personnalité au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation des caractéristiques des 9 profils de personnalité :               <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ facteurs de motivation et de démotivation</li> <li>▸ Sources de stress</li> <li>▸ Appréhension des émotions</li> <li>▸ Modes de communication</li> <li>▸ Styles relationnels, rapports aux autres (groupe, individuel)</li> <li>▸ Habitudes et pratiques professionnelles préférées</li> <li>▸ Processus décisionnels</li> <li>▸ Modalités d'apprentissage et de créativité</li> <li>▸ Styles de management naturels</li> <li>▸ Rapport aux changements</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complétude d'un questionnaire de personnalité (format papier ou via notre site internet)</li> <li>- Après la présentation de chaque type de personnalité, demander aux participants d'exprimer les facilités et difficultés à travailler avec les personnes de ce type.</li> </ul>
Ennéagramme & innovation managériale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition de "l'innovation managériale"</li> <li>- Facilités / difficultés des 9 profils de personnalité face aux 6 leviers de l'innovation managériale (confiance, plaisir, responsabilité, collaboration, agilité, créativité)</li> <li>- Axes de développement personnel et professionnel pour chaque type de personnalité</li> </ul>	<p><u>Exercice :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels sont les facilités et difficultés qu'ont les 9 types de personnalité avec les 6 piliers de l'innovation managériale ?</li> <li>- En groupe, identification d'axes de développement par type de personnalité</li> </ul>
Regards croisés entre personnalités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceptions positives et négatives entre personnalités</li> <li>- Différence de perception d'un changement entre personnalités</li> <li>- Passer du désaccord aux complémentarités</li> </ul>	<p><u>Exercice regards croisés entre types de personnalité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comment se perçoivent-ils (en + et -) ?</li> <li>- en quoi sont-ils complémentaires ?</li> </ul>
Questions / Réponses	Invitation des participants à poser des questions	

## Une animation participative

### « PRENDRE CONSCIENCE »

Amener les participants à prendre de la hauteur pour une meilleure compréhension du contexte et des enjeux.

### « IMPLIQUER »

Inviter les participants à vivre les découvertes qui sont à la base de la conception de notre modèle pour mieux saisir les opportunités.

### « S'INSPIRER »

Découvrir des exemples d'applications concrètes mise en oeuvre par des entreprises de renom.

### « PARTAGER »

Echanger librement avec les participants sur les freins et les conditions de réussite d'intégration des appétences dans le management des ressources humaines.

# Objectifs de l'intervention :

- Mieux se connaître pour mieux comprendre ses réactions face à une stratégie d'innovation managériale
- Comprendre les origines des facilités / difficultés que rencontrent les 9 personnalités pour chacun des 6 levier des l'innovation managériale
- Identifier des axes de développement personnel et personnel pour faciliter l'appropriation des nouvelles pratiques de management

## Exemples de Slides

The collage features several slides:

- Top Left:** A slide with a man thinking, titled "Vous comprenez-vous vraiment?" (Do you really understand?).
- Top Right:** A slide titled "Type 1" showing a statue of Justice.
- Middle Left:** An iceberg diagram with "Mode de travail" (Work mode) above the water and "Croyance de base" (Basic belief) below. The iceberg is divided into "Décision" (Decision), "Communication", "Comportements" (Behaviors), and "Apprentissage" (Learning). Below the iceberg is a vertical stack: "Préoccupations" (Concerns), "Satisfaction", and "Croyance de base". A traffic light icon is labeled "Importance" (Importance) and "Attention" (Attention).
- Center:** A 3x3 grid of personality types:
  - 1: CONFIANCE (Confidence) - Image of a statue.
  - 2: RESPONSABILITE (Responsibility) - Image of a baby.
  - 3: AGILITE (Agility) - Image of a runner.
  - 4: PLAISIR (Pleasure) - Image of a child painting.
  - 5: COLLABORATION (Collaboration) - Image of a child with a tablet.
  - 6: CREATIVITE (Creativity) - Image of hands holding a globe.
  - 8: COLLABORATION (Collaboration) - Image of a group of people.
- Middle Right:** A detailed slide for "Type 8" titled "Perception de l'enfance" (Childhood perception). It includes:
  - Croyance de base:** "Le monde est dur et exige et seul le plus fort gagne" (The world is hard and demanding and only the strongest wins).
  - Motivation:** "Se faire respecter, respect et crainte. Être juste, être contrôlé et dirigé." (To be respected, respect and fear. To be just, to be controlled and directed).
  - Compulsion:** "Eviter la faiblesse" (Avoid weakness).
  - Manière de défense:** "Dévotion" (Devotion).
  - Verbatim:** "Le besoin de tout contrôler et je ne supporte pas qu'on tente de me contrôler. Pour moi, dans la vie, tout est blanc ou noir. Je ne suis pas sûr de rien. Je suis sûr de tout. Je ne suis pas sûr de rien. Je suis sûr de tout. Je ne suis pas sûr de rien. Je suis sûr de tout." (The need to control everything and I don't support it when someone tries to control me. For me, in life, everything is black or white. I am not sure of anything. I am sure of everything. I am not sure of anything. I am sure of everything.)
  - Keywords:** "Se protéger" (Protect oneself), "Être contrôlé" (Be controlled), "Rigidité" (Rigidity), "Rigueur" (Rigor).
  - Other terms:** Communication, Au travail, Tension, Liberté, faiblesse, Manipulation, hypocrisie, Limites, contraintes, Traison, Tentatives de contrôle.

**Francis Boyer** est spécialiste en innovation managériale.



Son expérience opérationnelle de 20 années à des fonctions de direction en ressources humaines au sein d'entreprises variées lui a permis de vivre et de piloter de nombreux changements dans des environnements complexes.

Fondateur de Dynesens, consultant, formateur, coach et auteur de nombreux articles, il accompagne les entreprises dans la compréhension des évolutions sociétales, l'analyse des impacts sur leurs modes de management et la recherche de solutions adaptées.

Curieux et pragmatique, il développe des approches innovantes centrées sur les nouveaux défis à relever par les entreprises, à savoir comment concilier les besoins des entreprises et des collaborateurs.

C'est ainsi qu'il intervient sur des problématiques récentes, telles que le management de la diversité (cultures, générations, personnalités), le bien-être et le plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité et le management de demain.

# Durée de 2 h 30

Le contenu de notre conférence est adapté en fonction des besoins de nos clients.

La conférence peut être suivie d'ateliers

Possibilité d'acquérir notre jeu de 10 cartes ennéagramme



[francisboyer@innovationmanageriale.com](mailto:francisboyer@innovationmanageriale.com)

06.84.01.01.98