Institut des Sciences de la Personnalité

Les sciences de la personnalité pour les organisations

Notre Institut de formation et de recherche se situe à la croisée de plusieurs sciences sociales : psychologie, sociologie, communication, histoire et sciences de gestion.
Nous étudions les profils de personnalité, et par extension, le profil et la dynamique des différents groupes sociaux que nous formons tout au long de notre vie : famille, équipe, entreprise, association, nation, communauté...

Mais qu'est-ce que la personnalité ?

Au sens contemporain, la personnalité est une combinaison de caractéristiques émotionnelles, d'attitudes et de comportements d'une personne, et qui constituent son individualité.
La personnalité est la force dominante qui explique le comportement social et les dynamiques de groupe. Ce sont les personnalités individuelles qui déterminent les succès collectifs !
S'intéresser au concept de personnalité, qu'elle soit individuelle ou collective, nous permet donc de mieux comprendre, et anticiper, la manière dont ces dynamiques - souvent invisibles - peuvent impacter la survie, l'évolution, et la transformation d'une organisation.

SÉMINAIRES INTRA -ENTREPRISES

Création & Démarrage

Croissance & Cohésion d'équipes

Leadership & Culture

DATADOCKÉ

"Peut-on parler d'une personnalité pour une organisation ?"

A sa naissance, la personnalité de l'organisation se confond avec celle de son/ses fondateur(s). Mais dès l'arrivée de nouveaux membres, cette personnalité va devenir collective, se transformer et intégrer les nouveaux venus... signalant souvent les premières frictions.

"Suis-je fait(e) pour créer ma boîte ? Quelles personnalités ont le plus de chances de réussir ?"

Bonne nouvelle : toutes les personnalités sont éligibles à la création d'entreprise !
Mauvaise nouvelle : personne ne peut réussir seul(e) dans la durée.
Le leader parfait n'existe que dans les bouquins de management :
il vous faudra des alliés et des partenaires... soigneusement choisis.

Quelles applications pour une organisation ?

Manager des équipes, créer ou transformer une entreprise, intégrer des cultures différentes, s'engager pour une cause, défendre un projet politique ou de société...
Toutes les réalisations humaines sont le fruit d'une alchimie entre une ou plusieurs personnes porteuses d'un projet - l'individuel - et des groupes sociaux qui acceptent de les suivre - le collectif.
Depuis l'idée d'entreprendre jusqu'au niveau d'un groupe international, toute organisation naît et se développe en s'adaptant à la fois aux conditions externes de marché et aux dynamiques collectives internes. Comme tout organisme vivant, l'organisation change et se transforme en permanence, au même titre que les individualités qui la composent. Des opportunités apparaissent, des contraintes se révèlent.

Création & Démarrage

Au démarrage, tout repose sur le fondateur, ou le groupe de fondateurs : la personnalité de l'organisation se confond avec leur(s) personnalité(s).
Qui est-il/elle ? Comment la personnalité individuelle peut-elle prédire la capacité à remplir les différents rôles exigés pour la naissance, la survie et la croissance d'une entreprise ? Si les fondateurs sont plusieurs, quelles sont les complémentarités à rechercher, quelles sont les difficultés à anticiper ?

Nos Séminaires Créateurs d'Entreprises

Les Personnalités en Ennéagramme - page 07
L'Ennéagramme est sans doute le modèle de psychologie appliquée le plus puissant pour identifier les motivations profondes de chaque personne et les réactions instinctives - souvent non conscientes - qui dirigent nos choix d'existence. C'est un outil essentiel pour s'engager en toute connaissance de cause dans un projet individuel ou collectif.

Cycle de Vie d'une Organisation - page 08
- *De l'idée à la naissance : pourquoi certaines entreprises ne voient jamais le jour ?*
- *La petite enfance : survivre à tout prix*
- *L'enfance : entre euphorie, confusion et ambivalence du/des fondateur(s), comment retrouver de la clarté ?*

Avec la croissance, comment maintenir et renforcer la cohésion des équipes ?

Avec le développement de l'organisation, de nouveaux défis apparaissent. Au fil de l'intégration de nouveaux membres ou équipes, la personnalité du groupe n'est plus confondue avec celle des fondateurs.

L'organisation devient un « construit social » et une entité à part entière, composée de dynamiques de plus en plus complexes. Chaque transformation (recrutement, renouvellement, croissance, acquisition, départs...) modifie la dynamique interne de manière invisible.

C'est souvent le moment où les dirigeants et managers constatent des difficultés, ralentissements ou des conflits, certains apparents, d'autres sous la surface visible. Comment passer ce cap ?
Il faut refaire le travail de se redécouvrir, pour mieux travailler ensemble, renforcer la cohésion interne et s'adapter aux conditions de marché externes.

"Avant, tout le monde se connaissait et s'entraidait, mais maintenant que les recrutements ont explosé, on n'a pas forcément l'impression de bosser tous pour la même boîte !"

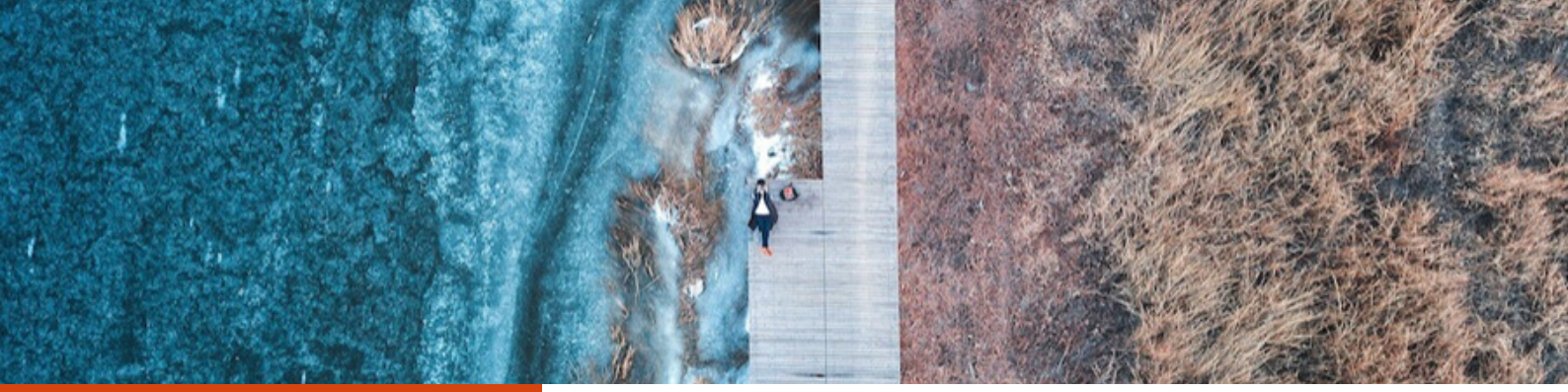
"On vient de fusionner deux équipes, et pour le moment, chacun reste de son côté, on ne se mélange pas."

"Nous avons racheté un concurrent pour bénéficier de son savoir-faire, mais depuis le rachat, tous les experts sont en train de partir ..."

Nos Séminaires Cohésion d'Équipes

Mieux Travailler Ensemble avec le MBTI - page 06
Le modèle MBTI®, l'un des indicateurs de personnalité les plus utilisés dans le monde, permet aux membres d'une équipe de mieux comprendre leur propre mode de fonctionnement et mieux appréhender celui des autres. Il s'agit de voir comment ces différences de personnalité peuvent se compléter et se soutenir mutuellement pour développer l'efficacité de l'équipe entière.

Communication Interculturelle - page 10
La notion de culture s'applique bien entendu aux nations, mais aussi à tout groupe social : organisation, entreprise, communauté, école, université, équipe...
Les grilles d'analyse interculturelle permettent de mettre en place une stratégie et un mode de communication adaptés au contexte de l'organisation. Une fois les irritants identifiés et clarifiés, le potentiel collectif peut (re) donner sa pleine mesure.



"Notre CoDir est nouvellement constitué de fortes personnalités qui ont du mal à fonctionner ensemble. Et pourtant il y a urgence à définir, mettre en œuvre et tenir une stratégie."

"Au-delà des modes et des expressions toutes faites, qu'est-ce que le leadership aujourd'hui ? Comment développer mon propre style ?"

"Mission, vision, raison d'être ... qui sommes-nous devenus ? Où voulons-nous aller ? Sommes-nous prêts pour un nouveau modèle d'organisation ? Comment aligner nos valeurs et nos actions ? Comment relever concrètement le défi de la transition écologique ?"

Se renouveler et se transformer : les défis du leadership et de la culture

Tout comme l'organisation passe par différentes étapes dans son cycle de vie, ses dirigeants doivent aussi évoluer en permanence.

Il revient aux équipes dirigeantes d'incarner la culture et les valeurs de l'organisation par leurs décisions et leurs comportements au quotidien. La bonne santé du groupe, son attractivité et son développement vont en effet dépendre de la qualité d'intégration et de développement personnel de ceux qui le dirigent – et cela n'aura que peu à voir avec le modèle hiérarchique (plat ou pyramidal) ou le mode de gouvernance (collégial ou concentré).

Pour les leaders d'aujourd'hui et de demain, les enjeux sont donc :

- Faire un point d'étape sur eux-mêmes, reconnaître leurs talents et leurs motivations profondes, apprivoiser leur ego, intégrer pleinement leur parcours de vie, définir leur mission et leur ambition,
- Adapter leur style de leadership aux besoins actuels de leur organisation (équipe, entreprise, association...) et de ses membres.

Nos Séminaires Leadership & Culture

Les Personnalités en Ennéagramme - page 07
- *Identifier les manifestations de son ego, apprendre à s'en libérer, intégrer pleinement l'ensemble de ses ressources,*
- *Passer un cap dans l'intelligence collective d'une équipe dirigeante.*

Cultures et Systèmes de Valeurs - page 09
- *Comprendre la manière dont les différents systèmes de valeurs s'installent et se développent, chez les individus et les groupes sociaux qu'ils constituent,*
- *Identifier les systèmes de valeurs portés collectivement par l'équipe dirigeante, et comment ils impactent la culture et la structure de l'organisation.*

Cycle de Vie d'une Organisation - page 08
- *L'âge adulte : trouver l'équilibre entre performance et développement,*
- *La maturité : se (re)connecter à ce qui a du sens pour tous,*
- *La fonctionnalité : comment concilier humanisme et efficacité ?*

Les bénéfices de notre approche globale

Le leadership et l'entrepreneuriat vus de l'intérieur

- Notre pédagogie est expérientielle et immersive. Faisant appel à l'instinctif et à l'émotionnel aussi bien qu'au mental, elle permet de vivre effectivement les situations.
- Les applications pratiques tirent parti du contexte spécifique de l'organisation : son histoire, ses valeurs et sa culture.

Une équipe d'experts, riches de cultures et de parcours différents

- Les associés et consultants de l'Institut accompagnent depuis de nombreuses années toutes sortes d'équipes, managers, entrepreneurs et dirigeants,
- Ils disposent également d'une expérience professionnelle reconnue dans tous les domaines de l'entreprise : stratégie, finance, RH, business développement, SI, marketing, commercial,

Les apports de la recherche en sciences sociales et en sciences de gestion

- Tous les questionnaires utilisés en modèles de personnalité (MBTI, Ennéagramme) sont validés scientifiquement,
- La méthodologie d'analyse des cultures, systèmes de valeurs et cycle de vie des organisations propre à l'Institut s'appuie également sur un large corpus de travaux de recherche et d'expériences académiques.

2 jours
A partir de
8 personnes

Séminaire : Mieux travailler ensemble avec le MBTI

Pourquoi avons-nous plus de facilité à communiquer et travailler avec certaines personnes qu'avec d'autres ? Pourquoi sommes-nous stressés par certains événements alors que d'autres personnes les trouvent passionnants et stimulants ?
Dans ses travaux sur les types psychologiques, le psychiatre Carl Jung a observé que de nombreux comportements humains suivent en réalité des modèles clairs et prévisibles, fondés sur quelques axes fondamentaux de la personnalité.

Le modèle MBTI®, issu de ces travaux, reflète les préférences individuelles portant sur 4 dimensions essentielles de la personnalité :

- La source d'énergie (Extraversion/Introversion),
- Le recueil d'information (Sensation/Intuition),
- La prise de décision (Pensée/Sentiment),
- Le style de vie (Perception/Jugement).

La combinaison de ces 4 préférences fait émerger 16 types de personnalité uniques qui décrivent nos talents naturels et nos forces, nos zones d'effort et leurs influences sur nos comportements quotidiens.

Selon cette typologie jungienne de la personnalité, nous avons tous des talents particuliers à proposer et des difficultés à surmonter. Il n'y a pas de « bonne » ou « mauvaise » préférence, et tous les types peuvent développer une large palette de connaissances et de compétences tout au long de leur vie.

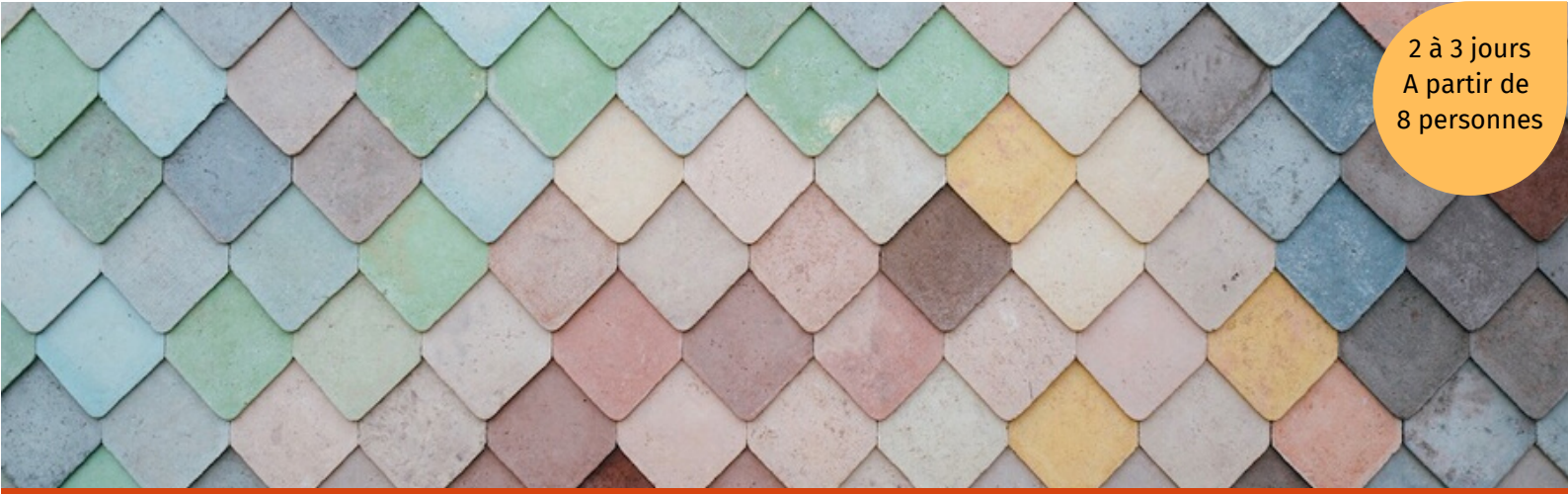
L'efficacité du travail en équipe repose donc sur la capacité de chacun à tirer parti des talents spéciaux de ses membres, et à réduire les lacunes éventuelles dans la compétence collective.

Le modèle MBTI® permet aux membres d'une équipe de mettre des mots et des attitudes sur leur propre mode de fonctionnement et celui des autres, puis de voir comment travailler en complémentarité et se soutenir mutuellement, pour développer l'efficacité de l'équipe entière.

Objectifs

Le modèle MBTI® appliqué à une équipe permet plus spécifiquement :

- *d'encourager l'ouverture et la confiance mutuelle,*
- *de partager un langage neutre et assertif pour discuter des différences de personnalité,*
- *de souligner la valeur de la diversité,*
- *d'encourager les membres de l'équipe à valoriser les forces des autres et à les solliciter,*
- *d'améliorer l'efficacité collective en mettant en correspondance les préférences individuelles et les tâches particulières d'une équipe,*
- *d'identifier les atouts et les zones de développement d'une équipe,*
- *de fournir un cadre dans lequel les membres d'une équipe peuvent mieux comprendre et mieux gérer ensemble des sujets tels que communication, management, organisation, stress ou résolution de problèmes.*



2 à 3 jours
A partir de
8 personnes

Séminaire : Les Personnalités en Ennéagramme

La plupart du temps, les équipes découvrent la puissance des modèles de personnalité en commençant par les typologies jungiennes comme le MBTI®. C'est une excellente première approche, dans la mesure où nommer les différences de comportements permet de mieux agencer le travail en fonction des complémentarités et des points forts.
Ainsi chaque membre de l'équipe apprend à se déplacer plus librement selon deux axes :

- "*les autres et moi*", différences et complémentarités,
- "*moi et moi*", zones de confort et zones d'effort sous stress.

L'Ennéagramme permet d'entrer dans une vision à trois dimensions, en y ajoutant la profondeur, c'est à dire les motivations sous-jacentes. Comprendre la motivation profonde – et souvent inconsciente – de l'autre va ainsi permettre de dépasser les comportements, c'est-à-dire les attitudes et valeurs de surface.

En équipe, l'Ennéagramme apporte un éclairage sur les 3 dynamiques nécessaires à l'accomplissement de tout projet :

- Les bases mentales apportent la réflexion stratégique, des idées nouvelles et des scenarii, ainsi qu'une vigilance sur les risques,
- Les bases émotionnelles apportent l'enthousiasme, le sens du défi et l'originalité, ainsi qu'un focus sur les personnes et les relations,
- Les bases instinctives apportent l'énergie de réalisation, l'esprit d'équipe et des outils d'évaluation, ainsi qu'une dynamique d'action et de mouvement.

L'Ennéagramme étant d'abord une démarche personnelle, la vivre en équipe n'est possible qu'avec l'accord de tous, et tant que la situation n'est pas conflictuelle. En effet, par son travail sur les motivations, l'Ennéagramme révèle les réactivités instinctives à l'œuvre dans les interactions. C'est à la fois une très grande force - lorsque l'on est dans une démarche collective de compréhension et d'amélioration - mais aussi une grande responsabilité humaine - lorsque l'on prend conscience du mode "pilotage automatique" qui se déclenche inconsciemment pour les uns et les autres dans certains contextes.

Ce séminaire invite chacun à utiliser l'ensemble de ses ressources et de sa configuration, bien au-delà de ses comportements réactifs ou de de sa personnalité de départ. L'intégration des différences, et de ces ressources, renouvelle ainsi la puissance individuelle et collective.

Objectifs

Le modèle de l'Ennéagramme appliqué à une équipe permet de :

- *comprendre la différence entre des comportements observables, et les motivations profondes,*
- *accueillir les différentes visions des membres de l'équipe, et comprendre leur positionnement en fonction de leur rapport au monde,*
- *explorer ce que chaque base apporte aux projets collectifs,*
- *connaître et expérimenter les différents styles de leadership,*
- *identifier les besoins psychologiques derrière les réactions et comportements sous stress.*

2 à 3 jours
A partir de
5 personnes

Séminaire : Les Cycles de Vie d'une Organisation

De l'idée d'entreprendre à l'apogée (avant le déclin ?) d'un groupe devenu planétaire, chaque phase de vie d'une organisation présente ses dangers, ses problématiques, et aussi ses solutions.

Ce séminaire explore l'histoire d'une entreprise, de sa naissance à sa mort, pour étudier en profondeur tous les aspects de ses différents âges :

- De l'idée à la naissance : pourquoi certaines entreprises ne voient jamais le jour ?
- La petite enfance : survivre à tout prix
- L'enfance : entre euphorie, confusion et ambivalence du fondateur, comment retrouver la clarté ?
- L'adolescence : apprendre à exister seul(e) et à se structurer
- L'âge adulte : trouver l'équilibre entre performance et développement
- La maturité : se (re)connecter à ce qui a du sens pour tous
- La fonctionnalité : comment concilier humanisme et efficacité ?

A chaque âge correspondent différents problèmes dont la survenue est souvent logique, mais qui, s'ils ne sont pas traités, peuvent causer la mort prématurée de l'organisation ou de ses idéaux.

Il s'agit d'identifier non seulement le rôle du fondateur et des équipes dirigeantes, mais aussi d'étudier l'ensemble des piliers du modèle d'organisation : les orientations stratégiques, le style de management, les interactions collectives, la structure et les processus, la situation financière, les symptômes et les traitements efficaces, les discours et les actes.

Objectifs

- *Connaître les différentes phases de vie d'une organisation, et savoir les reconnaître,*
- *Analyser et identifier les problématiques auxquelles une organisation est confrontée ; savoir distinguer les 'maladies infantiles' des 'pathologies graves'*
- *Définir les traitements adaptés sur les différents piliers du modèle d'organisation : fondateur(s), dirigeants, stratégie, modèle managérial, structure et processus, équipes.*
- *Choisir les bons formats d'intervention, qui tiennent compte à la fois de la problématique à traiter, et du système de valeurs en place.*

2 à 3 jours
A partir de
5 personnes

Séminaire : Cultures et Systèmes de Valeurs Profondes

Dans l'actualité récente, on n'a jamais autant parlé d'auto-gouvernance, d'équipes responsables, et de modèles innovants : entreprise libérée, agile, intégrale, organisation opale, holacratie, sociocratie…
Ces nouveaux modèles sont souvent accueillis avec ambivalence par les dirigeants.
Entre ambition réelle de transformation, et scepticisme né des résistances internes plus ou moins passives, l'interrogation devient "*Est-ce que cela pourrait marcher chez nous ? A quelles conditions ? Comment le mettre en place ?*"

La réponse se trouve dans la culture et les valeurs profondes de l'organisation, une entité tout sauf monolithique. Elle résulte d'une stratification de systèmes de valeurs différents, coexistant au sein de l'organisation, et portés par ses membres. Pour ajouter à la complexité, ceux-ci vont exprimer ces valeurs et ces attentes en fonction de leur propre histoire et évolution personnelle.

Ce séminaire plonge à la source du modèle original Spiral Dynamics, le plus puissant pour comprendre et décoder ces strates profondes, loin des comportements et des communications de surface.
Spiral Dynamics est peu connu du grand public, mais c'est le modèle à la base des propositions développées par exemple aujourd'hui par Frédéric Laloux (*Reinventing Organisations*) ou Ken Wilber (*Approche intégrale*).

Fondé sur les travaux de recherche de Clare W. Graves dans les années 50, et enrichi par le Dr Don Beck depuis les années 80, le modèle Spiral Dynamics pose deux postulats essentiels :
- Tout groupe d'individus (famille, association, entreprise, société) se comporte comme un être vivant.
- Tout au long de sa vie, et selon les défis auquel il est confronté, ce groupe passe par une série de phases, ou niveaux. A chacun de ces niveaux, que nous appelons systèmes de valeurs profondes, les individus et les groupes qu'ils constituent expriment des motivations très différentes.

Pour qu'une organisation évolue vers un nouveau niveau de fonctionnement, il faudra que simultanément :
- les exigences de son environnement se modifient (évolutions de marché),
- elle dispose des capacités de transformation nécessaires.

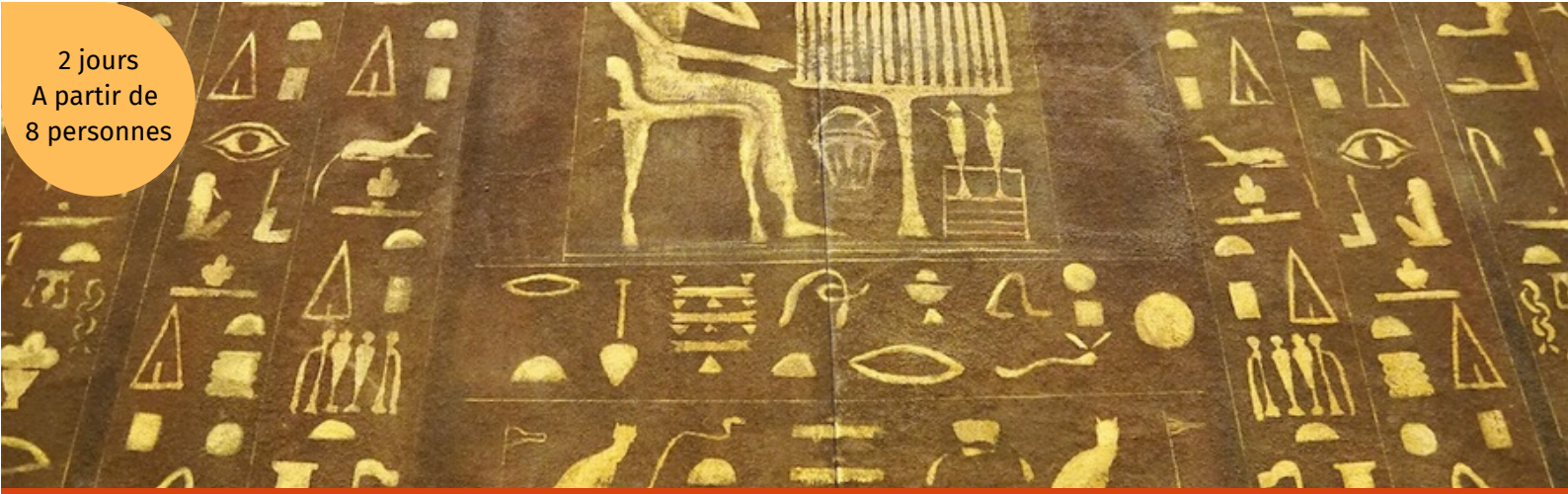
Or, le passage à un nouveau modèle d'organisation ne peut se faire que par une compréhension collective des bénéfices et des limites du modèle précédent. Le positionnement sur un niveau ou un autre ne peut donc simplement se décréter par le haut, ou par une campagne de communication ! En revanche, l'organisation peut évoluer progressivement vers de nouveaux modèles, tout en conservant les avantages des modèles précédents. Mais pour cela, il est impératif qu'elle soit au clair sur ses capacités internes de transformation.

Cartographier les systèmes de valeurs profondes qui pilotent silencieusement votre organisation est donc le meilleur moyen de réfléchir collectivement et concrètement aux transformations que vous souhaitez mener.

Objectifs

- *Comprendre la manière dont les différents systèmes de valeurs s'installent et se développent, chez les êtres humains et les groupes qu'ils constituent,*
- *Découvrir les motivations profondes des différents niveaux de valeurs, et les conditions de vie ou de marché auxquels ils répondent,*
- *Identifier les systèmes de valeurs portés collectivement par l'équipe dirigeante, et comment ceux-ci impactent la culture de l'organisation.*

2 jours
A partir de
8 personnes



Séminaire : La Communication Interculturelle

La notion de culture s'applique bien entendu aux nations, mais aussi à tout groupe social, organisation, entreprise, communauté, école, université, équipe…

La culture d'un groupe peut se définir comme l'ensemble des caractéristiques qui distinguent ses membres de ceux d'un autre groupe. Cette définition couvre tant les manifestations visibles – comportements, langage, artefacts, célébrations – que les signes invisibles – normes, valeurs, hypothèses de base ou croyances.
Nous faisons tous partie de plusieurs groupes, et évoluons tout au long de notre vie dans plusieurs cultures différentes.

Or, beaucoup d'approches interculturelles ne prennent en compte que la dimension nationale pour positionner une personne et présupposer son comportement. Notre pays d'origine ne représente pourtant qu'un seul des groupes culturels qui influencent nos comportements. On peut citer pour exemple :

- ·Où sommes-nous nés ?

Géographie, nationalité, région, ethnie…

- Qu'avons-nous appris ?

Profession, éducation, formation…

- Où travaillons-nous ?

Organisation, marché, entreprise, corporation, fonction, syndicat ou association professionnelle…

- Comment vivons-nous ?

Vie sociale, famille, amis, classe sociale, clubs, associations, loisirs et sports, religion…

Notre identité culturelle est donc une synthèse personnelle et dynamique de cultures multiples.

Comprendre les origines de nos comportements culturels permet de dépasser les irritants mutuels ou les incompréhensions, pour tirer parti des complémentarités, afin de mieux déployer tout le potentiel apporté par la diversité.

Objectifs

- *Acquérir les bases théoriques de l'analyse interculturelle dans le champ des organisations,*
- *Mener son auto-positionnement sur les différentes orientations culturelles, et prendre conscience de sa propre identité culturelle en communication,*
- *Savoir analyser le contexte interculturel d'une situation et utiliser les grilles d'analyse appropriées,*
- *Différencier identité culturelle et profils de personnalité, en ayant notamment conscience des risques de biais et de stéréotypes,*
- *Mettre en place la stratégie et le mode de communication adaptés à la situation*

Nos Clients

"En complet accord avec mes attentes, accessibilité des concepts grâce à des exemples très explicites et adaptation à l'énergie de l'équipe."

"C'est fou que, pris par le quotidien, nous ayons attendu aussi longtemps pour mener cette démarche de réflexion sur notre culture réelle, alors même qu'elle touche au coeur de qui nous sommes, qui nous voulons recruter, et ce que nous voulons devenir."

"J'avais une double appréhension : j'avais peur de trop d'intellect, et qu'il n'y ait pas assez d'applications pragmatiques. Alors certes, le modèle est complexe, mais on voit vite qu'on est là pour vivre les situations, pas pour apprendre par coeur des concepts. Et pour les applications, j'en sors avec quantité d'idées... et une énergie renouvelée."

"On n'a pas vu le temps passer ! Bon mix de théorie et de pratique, très bon exercice à faire en équipe pour mieux comprendre ses collègues."

"Un nouveau souffle dans notre ComEx. Nous voyons plus clairement où aller, et comment. Au passage j'avoue que j'ai redécouvert mes associés... que je croyais pourtant bien connaître depuis 5 ans. Bravo et merci."

"Je connaissais déjà le MBTI, et ça m'avait à l'époque bien aidée à mieux interagir dans des groupes projets. Mais l'Ennéagramme, c'est une claque en plus ! Je vois mieux mes propres filtres d'attention, et je commence à comprendre les logiques suivies par certains collègues. Je suis fan."

Notre Equipe

Notre Institut compte 5 fondateurs, ayant déjà partagé beaucoup d'expériences personnelles comme professionnelles. Nous avons chacun(e) vécu plusieurs vies, connu de nombreux projets, groupes et organisations...

Mais encore ? Parlons chiffres. A nous cinq, nous totalisons (à ce jour) :

... 16 enfants,
... 7 mariages,
... 5 divorces,
... 35 postes occupés chez 17 employeurs,
... 14 entreprises créées,
... 68 déménagements dans 13 pays,
... 59 projets associatifs, sportifs ou artistiques,
... 2 mandats politiques,
... 60 événements montés,
... 360 clients accompagnés en coaching,
... plus de 10 000 cadres ou étudiants formés.

Nous faisons donc partie de ceux à qui la vie a beaucoup donné !
Et il est temps de transmettre à notre tour.
Nous voulons mettre à la disposition du plus grand nombre ce que nous avons appris tout au long de ces années : les connaissances, les outils, les rencontres et les prises de conscience qui nous permettent – chacun(e) à notre manière – de transformer progressivement 'notre' monde, et contribuer à ce que nous y vivions tous mieux, individuellement et collectivement.

Marie-Noëlle Borel

Entrepreneure, consultante et coach interculturel, spécialiste RH et finance, praticienne MBTI et Ennéagramme.

Christophe Thibierge

Enseignant-chercheur en finance d'entreprise à l'ESCP, coach professionnel, consultant, auteur de livres, praticien Ennéagramme et MBTI.

Anne-Laure Saliba

Entrepreneure, consultante en communication, marketing digital, événementiel, business development.

Emmanuel Loevenbruck

Ingénieur, directeur de projets, coach certifié ICF, formateur, praticien Ennéagramme, Appreciative Inquiry et MBTI.

Isabelle Pruvot

Enseignante, formatrice et coach professionnel, facilitatrice en intelligence collective, praticienne Clean Process et Ennéagramme..

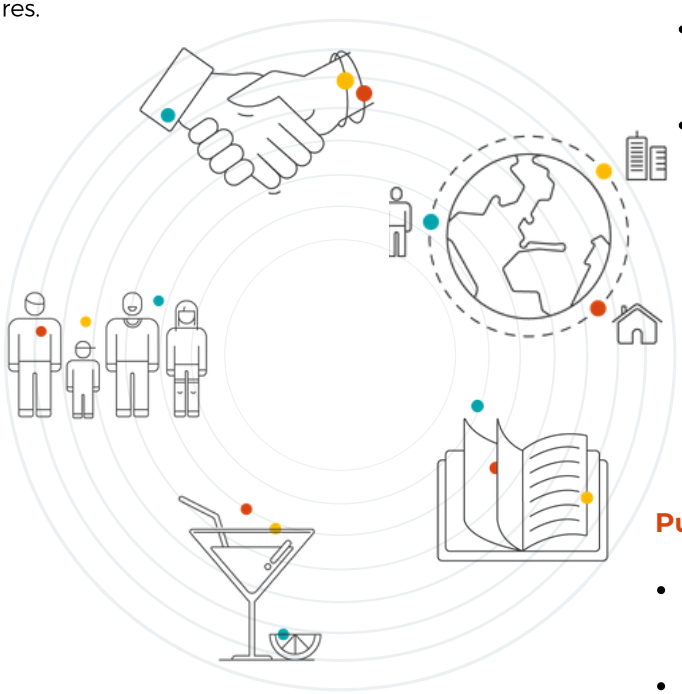
Institut des Sciences de la Personnalité

Séminaires Intra-Entreprises

- Création et démarrage d'une entreprise ou organisation,
- Croissance et cohésion d'équipes,
- Leadership & Cultures.

Formations Inter

- Ouvertes à tous : particuliers, salariés, étudiants, managers, entrepreneurs, professionnels de l'accompagnement,
- Modèles de personnalité en psychologie appliquée : MBTI, Ennéagramme,
- Ateliers thématiques : famille, couple, parentalité, développement personnel.



Audits Cultures et Valeurs pour les Organisations

- Soutien des programmes diversité, inclusion, marque employeur, recrutement, talent management, leadership...
- Préparation d'une acquisition, fusion ou intégration de société
- Contribution aux transitions écologiques, sociétales, stratégiques, financières.

Publications

- MuaToaNu, Le Magazine des Sciences de la Personnalité (trimestriel)
- Projets de recherche,
- Articles et interviews.

Evénements

- Conférences,
- Soirées et journées Découverte,
- Soirées trimestrielles pour la sortie du Magazine des Sciences de la Personnalité.

Restons en contact !

institut-sciences-perso-hpei

enneagram.fr

https://institut-sciences-perso.fr

hello@institut-sciences-perso.fr

DATADOCKÉ