

Formation

MANAGEMENT FACILITÉ PAR
LES COULEURS _ MODÈLE DISC





Public

- Toute personne souhaitant accroître sa connaissance personnelle et développer ses compétences relationnelles et managériales

Modalités et Délais d'accès

Sur validation du programme, du devis et/ou de la convention, ainsi que du mode de financement. Dates convenues conjointement entre les parties.

Durée

- 2 jours

Pré-requis

- Aucun

Objectifs pédagogiques

- Mieux se connaître et mieux comprendre leur mode de fonctionnement préférentiel
- Déployer les apports du DISC dans leur management quotidien
- Développer leur aisance relationnelle et leur capacité d'adaptation pour favoriser la coopération avec leurs collaborateurs

Compétences visées

- Connaître, pouvoir expliquer et exploiter les fondements théoriques du modèle DISC de Marston
- Comprendre son profil DISC personnel. Prendre conscience de son mode de fonctionnement préférentiel et ce qu'il implique dans sa façon de manager.
- Identifier ses points forts et prendre conscience de ses points de vigilance.
- Prendre conscience de ses forces motrices comme vecteur de motivation et la façon dont elles orientent et conditionnent ses attitudes et comportements.
- Décoder le mode de fonctionnement de ses collaborateurs
- Adapter son comportement, son discours, afin de faciliter la communication et la coopération avec ses collaborateurs.
- Développer son aisance relationnelle.

Méthodes pédagogiques

Formation disponible en présentiel ou en classe virtuelle.

1. Les pédagogies de cette formation sont inductives, actives et participatives.
2. Une place importante est réservée à des exercices, des études de cas et des mises en situation.
3. Vous travaillez sur votre situation et celle de votre établissement tout en bénéficiant des apports de méthode du formateur et des échanges avec l'ensemble des participants.
4. Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
5. Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives à la facilitation du management.
6. Ce module est animé de manière dynamique et participative afin d'être toujours en lien avec le contexte professionnel, les expériences et attentes des participants.
7. Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
8. Support de travail papier et PDF.
9. Film des expérimentations et mises en situation.
10. Co-construction d'un support individuel synthétique portant sur les objectifs travaillés lors de la formation, les apprentissages et outils identifiés, les mises en œuvre, travaux personnels et actions menés.

Programme

Mieux se connaître et mieux comprendre ses comportements préférentiels pour mieux manager et coopérer avec ses collaborateurs

Le profil « DISC » est une analyse comportementale qui permet de mieux se connaître, mieux se comprendre, et mieux comprendre les autres et leurs besoins dès lors qu'ils entrent en relation avec autrui ou avec soi.

Le modèle « DISC » permet alors de comprendre comment nous nous adaptons à notre milieu professionnel et aux personnes qui nous entourent.

Il décrit nos forces et nos limites selon les situations ... Mais surtout, il permet d'améliorer notre mode de communication, notre efficacité au travail et d'adapter notre discours à nos interlocuteurs pour gagner en impact et fluidité.

Le modèle DISC décrit 4 grands styles comportementaux (Dominance, Influence, Stabilité et Conformité), chacun d'eux étant représenté par une couleur à des fins mnémotechniques, ce qui en facilite l'appropriation.

Chaque participant réalise un test en ligne, permettant d'obtenir son profil DISC personnel.

Au delà d'une meilleure connaissance de soi, il s'agit de pouvoir calibrer ses interlocuteurs afin d'adopter un comportement et une communication leur correspondant et favorisant une plus grande efficacité relationnelle.



Préalable à la formation : Les participants sont invités à renseigner un questionnaire en ligne pour obtenir leur profil personnel DISC.

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

A. LE MODÈLE DES COULEURS DISC

- Prendre conscience de la perception de soi et de la perception que les autres ont de soi (inclusion).
- Comprendre quels sont les objectifs et ce qu'est le langage « DISC ».
- Cerner les enjeux du DISC dans le cadre des relations interpersonnelles et du management.

B. MAÎTRISER LES PRINCIPAUX FONDEMENTS DU MODÈLE DISC (à travers l'expérimentation et des jeux Ludo-pédagogiques – jeux de cartes)

- Comprendre l'origine du DISC : l'approche de Marston et les apports de Jung.
- Appréhender les couleurs du comportement et identifier les dimensions comportementales par le biais de jeux en sous-groupes et plénière.
- Maîtriser les 4 grands types de personnalités et leurs caractéristiques associées.
- Intégrer la manière dont nos comportements préférentiels influent sur notre communication avec autrui.
- Identifier ce que chaque couleur apporte à une équipe.
- Cerner l'importance des forces motrices comme vecteur de motivation

C. S'APPROPRIER LE MODÈLE DISC À TRAVERS SON PROFIL PERSONNEL

- S'approprier son profil personnel et débriefer avec l'aide du formateur.
- Prendre conscience de ses forces motrices. Clarifier ses vecteurs de motivation et la façon de les exploiter.
- Identifier ses zones de confort et de ses points de vigilance dans les situations relationnelles et/ou managériales.

Programme

D. S'ADAPTER POUR FACILITER LA COMMUNICATION ET LA COOPÉRATION

- Intégrer quelles affinités et/ou risque d'incompréhension avec des profils différents ou opposés.
- Calibrer, reconnaître le style comportemental dominant d'une personne.
- Savoir adapter son comportement en fonction de la situation, des objectifs poursuivis et du profil de son interlocuteur (exercices de synchronisation).

E. CAPITALISER LES APPORTS DU DISC DANS SON MANAGEMENT QUOTIDIEN

- Adapter son style de leadership
- Déployer le potentiel de ses collaborateurs
- Motiver, féliciter, conseiller, déléguer, faciliter la prise de décision
- Equilibrer son management : Encourager, célébrer les réussites et souligner les axes d'amélioration - l'importance des signes de reconnaissance.

F. CONSOLIDER LES ACQUIS EN DÉFINISSANT SON PLAN D'ACTION PERSONNEL

- Adapter son style de leadership
- Déployer le potentiel de ses collaborateurs
- Motiver, féliciter, conseiller, déléguer, faciliter la prise de décision
- Equilibrer son management : Encourager, célébrer les réussites et souligner les axes d'amélioration - l'importance des signes de reconnaissance.

G. CONSOLIDER LES ACQUIS EN DÉFINISSANT SON PLAN D'ACTION

Tarif

Formation sur-mesure - Nous consulter

Accessibilité

Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas par chaque agence du groupe Naooen. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à vous référer à la page accessibilité www.naooen.com/accessibilite, ou auprès de votre contact au sein de l'agence.

Evaluation

- Fiche individuelle d'appréciation de la formation
- Attestation individuelle de participation
- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Sur demande du participant, possibilité d'un rendez-vous téléphonique quelques semaines plus tard avec le formateur

Validation

Attestation de formation

Suite de parcours / débouchés
