

Manager avec le DISC

Référence : FMM012

Option : programme également disponible avec le Process Communication Model (PCM)

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier leur propre style DISC et leurs implications managériales.
- ✓ Adapter leur communication et leur leadership selon les profils DISC.
- ✓ Gérer les situations de stress et de changement avec le modèle DISC.
- ✓ Développer des stratégies pour améliorer la cohésion et la motivation de l'équipe.

Pour qui ?

- └ Managers de proximité.
- └ Responsables d'équipe.

Prérequis :

- └ Expérience managériale souhaitée.
- └ Une auto-évaluation DISC sera proposée en amont.
- └ Aucun prérequis technique.

Construisons ensemble le dispositif adapté à vos enjeux

[Je demande un devis](#)

Programme

Comprendre son propre profil DISC

- Découvrir les 4 profils DISC (Dominance, Influence, Stabilité, Conformité) et leurs comportements associés.
- Identifier son propre mode de fonctionnement naturel.
- Auto-diagnostic "analyse de son propre profil DISC".

Adapter son management selon les profils DISC

- Reconnaître les styles comportementaux de ses collaborateurs.
- Ajuster sa communication et son style de leadership : exercices pratiques.
- Manager une équipe hétérogène en tenant compte des préférences DISC : retours d'expérience terrain.

Gérer les situations de stress et de changement

- Comprendre l'impact du stress sur les comportements DISC.
- Accompagner le changement selon les résistances des profils DISC.
- Développer sa flexibilité managériale pour mieux gérer les crises : cas pratiques sur la gestion de conflits.

Construire une dynamique d'équipe performante

- Favoriser la complémentarité et la synergie au sein de son équipe : cartographie DISC et plan d'action.
- Développer la confiance et la motivation selon les profils DISC.
- Manager une équipe en mode hybride avec le DISC : atelier interactif basé sur des scénarios réels.



« Pour un manager, le DISC est une vraie clé de lecture du collectif. Il permet de mieux comprendre les comportements de son équipe et d'adapter sa communication en fonction des besoins de chacun. Ce n'est pas une étiquette, mais un outil pour mieux comprendre comment les personnes fonctionnent, accompagner ses collaborateurs et installer une relation de confiance. »

Stéphanie JOLY - Formatrice