

Mieux se connaitre avec le Disc® (ou la Process Com) pour mieux collaborer avec les autres

Objectifs de formation

- Etablir des rapports humains plus authentiques
- Créer un environnement de travail plus serein et efficient.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre ses comportements relationnels
- Pratiquer l'authenticité

- Renforcer sa détermination personnelle
- Cultiver des relations de confiance au travail

Durée : 02 jours -14 heures

Mise à jour le : 8 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

Tarif Inter : 1495 €
Test Inclus
(Valeur 195 €)

Dates :

Les 21, 28 Aout 2026

Les 20, 27 Octobre 2026

Les 30 Novembre + 07 Décembre 2026

Les 12, 19 Mars 2027

Les 21, 28 Mai 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Cadre, managers, chef/fe de projets, assistant/e, et plus largement tout public

Programme

Comprendre ses comportements relationnels

- Reconnaître et comprendre nos propres comportements dans les interactions avec les autres.
- Prendre conscience de l'image que nous projetons auprès des autres.
- Être attentif aux sentiments que les autres éprouvent à notre égard.
- Être prêt à apporter des changements positifs à notre comportement.

Pratiquer l'authenticité

- Créer un environnement ouvert et sincère.
- Oser exprimer la vérité sans crainte ni agressivité envers les autres.
- Surmonter nos doutes personnels pour une communication plus authentique.

Renforcer sa détermination personnelle

- Faire des choix conscients plutôt que de subir passivement.
- S'engager activement selon nos préférences.
- Affirmer nos positions dans des situations délicates avec détermination.

Cultiver des relations de confiance au travail

- Faciliter les interactions en étant plus à l'aise dans les contacts.
- Développer notre flexibilité et notre agilité.
- Exprimer nos ressentis et émotions de manière constructive.

Le DISC®

Le DISC® propose un langage basé sur les couleurs (Rouge-Jaune-Vert-Bleu). Il est ainsi facile à retenir, un argument de poids lorsqu'il est utilisé en équipe : il facilite la mémorisation des profils de chacun et permet une acquisition rapide de la part des répondants.
La méthode vous invite à prendre du recul par rapport aux comportements de vos collègues. Comme il n'y a pas de bon ou de mauvais profil, il s'agit déjà de « tolérer » d'autres types de comportements au travail, de les accepter comme différents et non pas dysfonctionnels.
La méthode indique précisément comment communiquer et travailler de manière efficace avec tel ou tel profil. C'est là le réel intérêt de la méthode : indiquer des « modes opératoires » pour

communiquer, résoudre les problèmes et les conflits avec chaque autre profil (y compris le vôtre).

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Exercices d'applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l'issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l'entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA

- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l'information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n'appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.
