

Programme de la formation

Manager avec impact : développer son leadership grâce au DiSC

-  Mixte sur site et à distance
-  16 heures sur 3 jour(s)
-  Salarié en poste · De 8 à 12 participants
-  1 375 € HT / 1 650 € TTC par participant

Description courte

Ce parcours de développement managérial s'appuie sur le modèle Everything DiSC® Management. Il permet à des managers d'horizons et de secteurs variés de mieux se connaître, d'ajuster leur posture aux profils comportementaux de leurs collaborateurs et de renforcer leur leadership au quotidien : feedback, recadrage, délégation, motivation, développement des compétences et relation avec leur propre manager.

Le format inter-entreprises offre un avantage particulier. Les participants confrontent leurs pratiques à des cultures managériales différentes de la leur et enrichissent leur lecture des styles DiSC au contact de profils qu'ils ne côtoient pas habituellement.

Le dispositif hybride associe trois temps :

- un autodiagnostic DiSC en ligne (30 min, réalisé en amont) ;
- deux journées de formation en présentiel (14h) ;
- un atelier de suivi en classe virtuelle (1h30).

Le total est de 16 heures.

Prestations incluses dans le tarif :

- **Le profil Everything DiSC® Management** : passation du questionnaire en ligne et remise du rapport individuel personnalisé (plus de 25 pages), exploité tout au long de la formation et conservé par le participant.
- **Le workbook participant et les fiches outils** : support de travail complet remis à chaque participant, avec les méthodes, les grilles d'analyse et le plan d'action managérial.
- **La salle de formation** : espace équipé et adapté au travail en sous-groupes et aux mises en situation.
- **Les déjeuners** des deux journées en présentiel, ainsi que les pauses.
- **L'atelier de suivi à J+30** en classe virtuelle.

Les frais de déplacement et d'hébergement éventuels du participant restent à la charge de l'entreprise.

Profil des participants

Managers d'équipe, de proximité ou intermédiaires, et personnes en situation de management transversal ou de projet, quel que soit leur secteur d'activité. La formation convient aussi bien aux

managers récemment nommés qu'aux managers expérimentés qui souhaitent prendre du recul sur leur pratique.

Prérequis

Aucun prérequis en matière de connaissance du modèle DiSC ou d'outils de management n'est exigé. La formation s'adresse à toute personne occupant une fonction de management, hiérarchique ou transversal, et pouvant s'appuyer sur des situations managériales vécues.

Seule condition d'accès : compléter l'autodiagnostic Everything DiSC® Management en ligne (30 minutes) au plus tard 7 jours avant la première journée de formation.

Objectifs

À l'issue de la formation, le participant sera capable de :

1. **Analyser** son profil DiSC de manager : style, priorités managériales, facteurs de motivation et de stress, angles morts.
2. **Diagnostiquer** le style DiSC probable d'un collaborateur à partir d'indices comportementaux observables.
3. **Adapter** sa manière de diriger et de déléguer au style DiSC et au niveau d'expérience de son collaborateur.
4. **Conduire** un feedback et un recadrage structurés (méthodes DESC et OSCAR), adaptés au style de l'interlocuteur, y compris en situation de tension.
5. **Mobiliser** des leviers de motivation, de reconnaissance et de développement différenciés selon les styles de son équipe.
6. **Ajuster** sa relation avec son propre manager (management ascendant) et **concevoir** un plan d'action managérial personnalisé.

Aptitudes et compétences visées / attestées

Savoirs

- Connaître les quatre styles du modèle Everything DiSC® (D, i, S, C) et les huit priorités managériales : Détermination, Action, Encouragement, Collaboration, Soutien, Fiabilité, Objectivité, Défi.
- Connaître les facteurs de motivation, de démotivation et de stress propres à chaque style.
- Connaître les méthodes structurées de feedback et de recadrage (feedback positif, DESC, OSCAR) et les niveaux de délégation.
- Comprendre comment chaque style vit le conflit et ce que cela implique pour le manager.

Savoir-faire

- Repérer rapidement le style probable d'un interlocuteur (rythme, expression, orientation tâche ou relation).
- Doser le niveau de cadrage et d'autonomie accordé selon le style et l'expérience du collaborateur.
- Conduire un entretien de feedback ou de recadrage structuré, en adaptant son discours, son rythme et sa posture.
- Différencier ses modes de reconnaissance (publique ou privée, autonomie, sécurité, expertise) selon les profils.

- Présenter une idée à son propre manager en tenant compte de ses priorités.

Savoir-être

- Développer le courage managérial face aux sujets sensibles, notamment lorsque son style naturel pousse à éviter la confrontation.
- Adopter une posture de « Leader Coach » : écoute, questionnement, valorisation, sens.
- Faire preuve de flexibilité comportementale sans renoncer à ses exigences ni au cadre.

Contenu

En amont (J-15) — Positionnement et autodiagnostic

- Questionnaire de positionnement individuel : expérience managériale, situations difficiles rencontrées, attentes.
- Complétion individuelle du questionnaire Everything DiSC® Management en ligne (30 min).

Jour 1 (7h) — Se connaître et lire l'autre

Séquence 1 : Ouvrir et poser le cadre (1h)

- Partage des enjeux managériaux des participants et constitution du groupe inter-entreprises.
- Les fondamentaux du modèle : tous les styles ont une valeur équivalente, un manager efficace se distingue par son adaptabilité et non par son style.

Séquence 2 : Découvrir son profil Everything DiSC® Management (2h)

- Lecture de sa carte DiSC : style, position du point (proche du bord ou du centre), nuance et priorités.
- Ce que j'aime dans le management (facteurs de motivation) et ce qui sape mon énergie (facteurs de stress).
- Atelier « Sous pression » : mes pièges naturels. Par exemple, le manager D devient tranchant, le manager i évite le feedback négatif, le manager S garde les problèmes pour lui, le manager C se fige dans l'analyse.

Séquence 3 : Lire le style de ses collaborateurs (2h)

- Indices comportementaux : rythme rapide ou posé, sceptique ou chaleureux, orienté tâche ou relation.
- Comment chaque style vit le conflit et ce qui le démotive.
- Entraînement au décodage à partir de cas courts et de portraits de collaborateurs apportés par les participants.

Séquence 4 : Diriger et déléguer selon le style (2h)

- Mon style directif et délégatif naturel : forces et défis.
- Les niveaux de délégation, croisés avec le style DiSC et le niveau d'expérience du collaborateur. Par exemple, ne pas confondre confiance et compétence chez un D peu expérimenté, vérifier la compréhension d'un i, confirmer la disponibilité d'un S, donner des attentes précises et du temps à un C.
- Exercice : préparer une délégation réelle avec la fiche outil « Déléguer selon le style ».

Jour 2 (7h) — Adapter sa posture managériale

Séquence 5 : Feedback et recadrage adaptés aux styles (3h)

- Feedback positif et feedback correctif : intention, faits, impact, attente.
- Méthodes DESC (Décrire, Exprimer, Spécifier, Conséquences) et OSCAR (Objectif, Situation, Choix, Action, Revue).
- Entraînement comportemental intensif en boucle courte : briefing, jeu de rôle, arrêt à chaud, feedback sur le comportement observable, re-jeu. La boucle porte sur quatre scénarios :
 - recadrer un collaborateur D qui court-circuite une décision ;
 - annoncer un changement à un collaborateur C ;
 - lever la résistance passive d'un collaborateur S ;
 - recadrer le manque de rigueur d'un collaborateur i sans casser sa dynamique.

Séquence 6 : Motiver, reconnaître et développer (2h)

- On ne motive pas les gens : on crée un environnement dans lequel ils trouvent leur propre motivation. L'environnement que je crée naturellement en tant que manager.
- Leviers d'environnement motivant et modes de reconnaissance par style : responsabilités et autonomie (D), reconnaissance publique (i), sécurité et retours sincères en privé (S), compliments précis et projets d'expertise (C).
- Développer les talents de son équipe : identifier les forces de chaque style et les obstacles à leur développement.
- Atelier en sous-groupes : construire une action de développement pour un collaborateur réel.

Séquence 7 : Manager son manager (1h)

- Comment mon manager me voit, selon mon style.
- Défendre ses idées et obtenir l'adhésion d'un manager D, i, S ou C.
- Gérer un désaccord avec sa hiérarchie sans éviter le sujet ni le personnaliser.

Séquence 8 : Ancrage et plan d'action (1h)

- Évaluation sommative : mise en situation individuelle de feedback ou de recadrage.
- Élaboration individuelle d'un plan d'action managérial comprenant :
 - un engagement comportemental issu des entraînements ;
 - une flexibilité DiSC à activer avec un collaborateur ciblé ;
 - une action de développement d'un talent de l'équipe.
- Constitution de binômes inter-entreprises pour un suivi entre pairs jusqu'à l'atelier.

Atelier de suivi (J+30, 1h30 en classe virtuelle) — Ancrage

- Retour d'expérience sur la mise en application des outils.
- Analyse collective d'une situation vécue (format inspiré du codéveloppement).
- Ajustement du plan d'action individuel.
- Engagement écrit et daté, formalisant les actions poursuivies.

Pédagogie et organisation

Formation en groupe inter-entreprises de 8 à 12 participants, organisée en format hybride : autodiagnostic en ligne, deux journées en présentiel, atelier de suivi à un mois en classe virtuelle.

La pédagogie est active et alternée, fondée sur le principe de l'alignement pédagogique (objectifs, activités, évaluations). Elle combine :

- des apports théoriques courts ;
- l'exploitation guidée du profil individuel Everything DiSC® Management ;
- des mises en situation et des jeux de rôle en boucle courte ;
- des travaux en sous-groupes et des techniques d'intelligence collective.

Les cas pratiques s'appuient sur les situations réelles apportées par les participants. Les échanges entre entreprises permettent ainsi de comparer des pratiques et des contextes variés.

Une large place est donnée à l'entraînement pratique et à l'appropriation d'outils directement transférables au poste : workbook participant, fiches outils (délégation selon le style, DESC, OSCAR, leviers de motivation par style, éléments de langage par style) et plan d'action individuel.

Chaque séquence prévoit une évaluation formative courte et intégrée.

Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

Positionnement en amont : questionnaire de positionnement individuel avant l'entrée en formation. Il permet de recueillir le niveau de départ, le contexte managérial et les attentes de chaque participant, et d'adapter les cas pratiques.

Évaluation formative (en cours de formation) : un point de contrôle formatif par objectif pédagogique, intégré au déroulé (10 à 12 minutes maximum, non noté). Il mobilise des techniques variées : quiz de décodage des styles, analyse de cas, feedback des pairs, auto-évaluation.

Évaluation sommative (fin de formation) : grille d'évaluation finale couvrant les six objectifs. Elle s'appuie sur une mise en situation individuelle (jeu de rôle de feedback ou de recadrage face à un style donné), qui sert de preuve d'acquisition pour chaque participant, et sur la production d'un plan d'action managérial personnalisé.

Évaluation différée (J+30) : l'atelier de suivi donne lieu à un document écrit, daté et signé, qui confirme la mise en application des acquis. Ce document est archivé dans le dossier de formation.

Évaluation de la satisfaction : questionnaire à chaud en fin de jour 2 et à froid à l'issue de l'atelier de suivi.

Mode de validation

Attestation de formation

Modalités et délai d'accès

- **Inscription** : au plus tard **15 jours avant le démarrage** de la session. Ce délai permet de réaliser le positionnement et l'autodiagnostic DiSC dans de bonnes conditions.
- **Positionnement** : à réception de l'inscription, le participant complète un questionnaire de positionnement. Il recueille son expérience managériale, ses attentes et ses éventuels besoins d'adaptation. Un échange téléphonique avec l'intervenante peut être proposé si besoin.
- **Contractualisation** : une convention de formation est adressée à l'entreprise, accompagnée du programme et du règlement intérieur. La convocation est envoyée au participant au plus tard 7

jours avant la session.

- **Condition d'accès** : compléter l'autodiagnostic Everything DiSC® Management en ligne (30 minutes) au plus tard **7 jours avant** la première journée. Le lien est envoyé avec la convocation.
- **Maintien de la session** : la session est maintenue à partir de **6 participants inscrits**. En cas d'annulation, les inscrits sont prévenus au plus tard 10 jours avant et une autre date leur est proposée.

Référent handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : (*mise en place de compensation...*)

Contact : Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / nadiahadjeri@cadresenmission.com

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Un référent handicap est identifié et mobilisable pour étudier toute demande d'adaptation (pédagogique, matérielle ou organisationnelle). Les besoins sont recueillis dès l'inscription, grâce au questionnaire de positionnement, puis tout au long de la formation. Les modalités d'accès aux locaux, le format de l'autodiagnostic en ligne, les supports et l'organisation pédagogique pourront être ajustés au cas par cas. Si nécessaire, une orientation vers des partenaires spécialisés est proposée, afin de garantir l'égal accès de toute personne en situation de handicap à ce parcours.

Intervenant

Audrey TISON

Consultante en organisation, management et développement du leadership.

Certifiée Everything DiSC, Intelligence émotionnelle EQ-i 2.0, Conduite du changement, Change Style Indicator et Influence Style Indicator.