

Nos résultats 2022/2023 :

- Satisfaction : **91%**
- Validation des acquis : **100%**
- Nombre de formations dispensées : **8**
Nombre de participants : **57**
- Recommandation : **96%**

COMMUNIQUER EN COULEUR GRACE A L'OUTIL DISC

Public	Manager, chef d'entreprise, collaborateur en poste
Prérequis	Prérequis nécessaires : non applicable
DISPOSITIONS PRATIQUES	Effectif de : 2 à 10 apprenants pour 1 formatrice
Modalités et délai d'accès	Programme diffusé sur le site internet de SLE Consulting. https://sleconsulting.fr/ Contact par mail ou téléphone pour rendez-vous de découverte physique ou téléphonique. Inscription via signature de la convention de formation : au minimum 15 jours avant le démarrage de la session Si prise en charge par un OPCO : vous devez en faire la demande à votre OPCO un mois avant le démarrage de la session La formation peut démarrer 15 jours après signature de la convention et l'accord de votre OPCO.
Présentation générale (problématique, intérêt)	La méthode DISC est une grille d'analyse comportementale et un mode d'emploi simple, ludique et applicable de suite pour mieux communiquer avec les autres. Le DISC est l'acronyme de D ominant, I nfluent, S table et C onscienieux. Il est souvent représenté par un cercle avec 2 axes et composantes. Il permet de comprendre pourquoi nous ne voyons pas le monde de la même façon et en quoi changer sa perspective peut changer sa relation aux autres. Cette méthode est idéale dans le domaine managérial , la communication au sein des entreprises , et renforce la cohésion d'équipe.
Objectifs	A la fin de la formation l'apprenant sera capable de : <ol style="list-style-type: none"> 1. définir les éléments clés du langage des couleurs à l'aide des théories de Jung et Marston, ainsi que de l'approche des motivations de Spranger. 2. Identifier correctement sa propre couleur dominante et celle de son interlocuteur en utilisant le modèle DISC. 3. évaluer les préférences de communication de son interlocuteur en adaptant son style de communication en fonction des couleurs dominantes identifiées. 4. appliquer les concepts du langage des couleurs dans des situations professionnelles quotidiennes en favorisant une communication plus efficace. 5. décrire les motivations principales ses interlocuteurs afin de mieux le comprendre et communiquer.

<p>Contenu de la formation</p>	<p>Programme détaillé :</p> <p>Présentation de la formation Présentation du formateur Définition du cadre formatif Présentation des apprenants et positionnement Durée 45 min</p> <p>Objectif 1 - Durée : 1h</p> <ul style="list-style-type: none">- Identifier les principaux concepts du langage des couleurs selon les théories de Jung et Marston.- Expliquer les différentes dimensions du langage des couleurs à partir des motivations de Spranger.- Analyser les significations symboliques associées à chaque couleur selon les approches de Jung, Marston et Spranger.- Appliquer les principes du langage des couleurs dans des contextes professionnels spécifiques.- Évaluer l'impact de l'utilisation du langage des couleurs sur la communication et les interactions sociales.- Proposer des stratégies pour utiliser efficacement le langage des couleurs dans diverses situations professionnelles. <p>Objectif 2 - Durée : 1h</p> <ul style="list-style-type: none">- Identifier les principes fondamentaux du modèle DISC pour l'identification des styles de comportement.- Analyser les différentes dimensions du modèle DISC et leur influence sur les interactions interpersonnelles.- Appliquer les techniques de reconnaissance des styles de comportement pour identifier sa propre couleur dominante.- Utiliser les outils du modèle DISC pour identifier la couleur dominante de son interlocuteur.- Évaluer les avantages et les limites de l'utilisation du modèle DISC dans la communication interpersonnelle.- Adapter sa communication en fonction du style de comportement identifié chez soi-même et chez son interlocuteur. <p>Objectif 3 - Durée : 1h</p> <ul style="list-style-type: none">- Définir les concepts de préférences de communication et d'adaptation du style de communication.
---------------------------------------	--

- Analyser les caractéristiques des différentes couleurs dominantes selon le modèle DISC en lien avec les préférences de communication.
- Évaluer les préférences de communication de son interlocuteur en identifiant sa couleur dominante à l'aide du modèle DISC.
- Adapter son style de communication en fonction des couleurs dominantes identifiées chez son interlocuteur.
- Pratiquer des techniques de communication adaptées à chaque couleur dominante pour favoriser une interaction efficace.
- Évaluer l'impact de l'adaptation du style de communication sur la qualité de l'interaction et la satisfaction des interlocuteurs.

Objectif 4 - Durée :1h

- Identifier les applications pratiques du langage des couleurs dans un contexte professionnel.
- Identifier les opportunités de mise en pratique des concepts du langage des couleurs dans des situations professionnelles quotidiennes.
- Utiliser les principes du langage des couleurs pour adapter sa communication lors de réunions, entretiens, et interactions avec des collègues.
- Appliquer les techniques de communication spécifiques à chaque couleur dominante pour favoriser une communication plus efficace.
- Évaluer l'efficacité de l'application des concepts du langage des couleurs dans différentes situations professionnelles.
- Proposer des ajustements et des améliorations pour optimiser l'utilisation du langage des couleurs dans la communication professionnelle.

Évaluation des objectifs 1 à 4 : Test sur les adjectifs qualificatifs en adéquation avec les différentes couleurs.

Mise en situation pour objectifs 3 et 4 : application sur mesure en fonction des situations professionnelles.

Objectif 5 - Durée : 1h

- Identifier les principales motivations de ses interlocuteurs en utilisant des techniques telles que l'observation, l'écoute active et les questionnements pertinents.
- Analyser les comportements et les réactions de ses interlocuteurs pour déduire leurs motivations principales.
- Utiliser les informations sur les motivations de ses interlocuteurs pour adapter sa communication et établir une relation de confiance.

	<p>- Appliquer les principes de la communication adaptative pour répondre aux besoins et aux attentes spécifiques de chaque interlocuteur.</p> <p>- Évaluer l'efficacité de sa compréhension des motivations de ses interlocuteurs en analysant les résultats de ses interactions.</p> <p>- Proposer des stratégies d'amélioration de la compréhension des motivations de ses interlocuteurs pour optimiser la communication et les relations professionnelles.</p> <p>Évaluation : Jeux sur les motivations</p> <p>Validation des acquis : durée 45 min</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluation via un Quizz pour valider le niveau en sortie de formation 2. Tour de table et points sur les attentes de début de journée
<p>Méthodes et modalités pédagogiques</p>	<p>Moyens pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit des moyens utilisés pour permettre les apprentissages (exercices, capitalisation de l'expérience professionnelle, jeux de rôles, exposés, film, vidéo...) mais aussi ; • Supports pédagogiques (<i>distincts d'une simple documentation professionnelle</i>) ; • Matériel de vidéo projection ; • Salles ; FOAD • Equicoaching <p>Méthodes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démonstratives • Découverte • Mise en situation avec l'équicoaching <p>Modalités : Présentiel</p>
<p>Moyens d'encadrement de la formation</p>	<p>SLE Consulting s'engage à adapter chaque formation aux besoins réels de l'apprenant. L'animation est basée sur une pédagogie active, avec des exercices pratiques et personnalisés qui permet l'ancrage en temps réel. Cette animation s'appuie sur une alternance d'exposés théoriques et pratiques.</p> <p>Chaque étape de la formation se fait en privilégiant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ les échanges avec les apprenants. ✓ des exercices pratiques pour une meilleure assimilation des données transmises. <p>Des supports pédagogiques sont remis par mail à chaque apprenant en fin de formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une salle de formation avec paperboard, vidéoprojecteur • Un lieu spécialement dédié à la pratique de l'équicoaching
<p>Durée</p>	<p>Formation initiale d'une durée de 1 jour soit 7 heures.</p> <p>Formation modulable selon les thèmes abordés et le nombre d'apprenant : 1 à 4 jours</p>

Dates	Nous contacter pour connaître les prochaines sessions, nous adaptons nos dates par rapport à vos besoins.
Lieu(x)	Nous intervenons sur toute la France. Présentiel : chez le client et/ou dans un centre équestre pour la partie pratique. (plusieurs centres équestres possibles en fonction du lieu choisi par le client)
Coût par apprenant	450€ HT minimum par apprenant soit 540€ TTC par apprenant
Accessibilité	Si un apprenant a des contraintes particulières liées à une situation de handicap, veuillez contacter au préalable le référent handicap afin que nous puissions dans la mesure du possible adapter l'action de formation et vous permettre de suivre celle-ci dans les meilleures conditions. En intra-entreprise : il appartient au client de s'assurer que les locaux soient conformes et accessibles aux personnes en situation de handicap. Les centres équestres sont accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR) .
Responsable de l'action, Contact	Stéphanie GRENARD : formatrice, référente pédagogique et handicap stephaniegrenard@sleconsulting.fr 06 79 57 18 59
Formatrice	Stéphanie , votre formatrice , est experte en management , après 25 ans de carrière en qualité de directrice commerciale. Elle est certifiée méthode DISC ,intelligence émotionnelle, coach et équicoach. Elle vous accompagnera tout le long de votre parcours avec une grande pédagogie.
Suivi de l'action	Mise en place d'outils permettant de vérifier la réalité du suivi de la formation par les apprenants (<i>émargement par les apprenants et le formateur, questionnaires à chaud et à froid (1 mois après la formation), attestation de fin de formation</i> , certificat de réalisation individualisé.
Méthodes et outils d'évaluation de l'action	Avant le démarrage de la formation, une analyse préliminaire est réalisée à l'aide d'un entretien « Découverte » pour adapter le contenu de la formation aux besoins spécifiques du participant. Pendant la formation : durant la formation, nous mettons en place un mécanisme de réveil pédagogique en début de chaque journée. Cela inclut un débriefing des activités précédemment réalisées, permettant ainsi d'identifier d'éventuels écarts par rapport aux attentes. Si nécessaire, des mesures de formalisation seront prises pour réguler les points soulevés. Afin d'évaluer si les connaissances acquises pendant la formation sont correctement assimilées et faciliter la transférabilité sur le poste de travail, chaque apprenant est évalué individuellement à l'aide :

	<ul style="list-style-type: none"> • Ateliers participatifs avec études de cas précis • Mises en pratiques • De questionnaires <p>Une évaluation via un QUIZZ, à la fin de la journée validera votre niveau en sortie de formation avec une note minimal de 16/20)</p> <p>Un point en fin de journée de formation recueillera vos impressions à l'aide d'un questionnaire d'évaluation à chaud qui mesurera votre satisfaction.</p> <p>Après la Formation : suite à la formation, nous maintenons un suivi actif en vous contactant environ un mois après la formation. L'objectif est d'évaluer l'impact du dispositif de formation dans votre quotidien professionnel et de nous assurer que les compétences acquises sont appliquées de manière efficace.</p>
<p style="text-align: center;">LES PLUS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptation personnalisée : une approche modulable permettant aux apprenants de cibler spécifiquement les compétences pertinentes pour leur secteur et leur rôle professionnel. 2. Expertise guidée : encadrement par des formateurs expérimentés, garantissant une acquisition rapide et efficace des connaissances, de la découverte à l'expertise. 3. Mises en situation réalistes : des exercices pratiques et des cas concrets simulant des scénarios professionnels réels, pour une application directe des compétences acquises.