



AGP Coaching

ENIGM'A ENTREPRISE

ENIGMAPARC

ENIGMAPARC

Z.A du Bois de Teillay - Quartier du Haut Bois - 35150 Janzé

02.99.47.07.65

contact@enigmaparc.fr

<http://www.enigmaparc.fr>

Anne-Gabrielle Planchard

Formatrice et Coach Professionnelle Certifiée

06.81.99.39.66

ag.planchard@agp-coaching.fr

www.agp-coaching.fr

Ce document ne vaut que pour exemple de programme.

« Artisante » de la formation je travaille exclusivement sur-mesure sur la base d'un examen approfondi de vos besoins.

Les contenus évoqués et la durée de la formation sont faits pour être ajustés pour répondre à votre contexte et vos attentes.



ENIGM'AUX COULEURS : Mieux communiquer avec le modèle des couleurs (DISC – Marston)



DURÉE : 2 jours – 16 heures

FORMAT DE LA FORMATION : Intra-entreprise

CONDITION DE LA FORMATION : présentiel

MODALITÉS DE LA FORMATION

→ **Massée**

→ **Synchrone**

DATES : nous consulter – à définir en fonction de vos contraintes

DÉLAIS D'ACCÈS : entre 5 et 15 jours ouvrés

NOMBRE DE STAGIAIRES : 40 stagiaires maximum

LIEU : ENIGMAPARC - Z.A du Bois de Teillay - Quartier du Haut Bois - 35150 Janzé

TARIF : Nous consulter

MOYENS TECHNIQUES :

- ENIGMAPARC

ACCESSIBILITÉ : Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Dans l'hypothèse où le client entend intégrer des personnes en situation de handicap à l'action de formation, ce dernier doit en informer la direction de l'Organisme de Formation suffisamment en amont de l'action de formation.

En effet, l'Organisme de Formation devra, confirmer que :

- les locaux de la formation sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- des mesures compensatoires peuvent être proposées afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou tout au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les apprentissages accessibles aux personnes handicapées.

Ces mesures de compensation peuvent influencer sur le coût, les modalités et le délai d'accès à la formation et seront discutées entre le client et l'Organisme de Formation pour trouver les solutions les plus adaptées aux besoins des personnes handicapées, y compris une éventuelle « redirection » vers un organisme habilité.

LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Toute équipe souhaitant accroître sa connaissance interpersonnelle et développer ses compétences relationnelles.

PRÉ-REQUIS : Aucun

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Travailler et coopérer avec chaque génération.
- Faire des différences une complémentarité et un levier d'efficacité collective.
- Développer la cohésion d'équipe.

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES DE LA FORMATION : A L'ISSUE DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT CAPABLES DE ...

- Intégrer les caractéristiques clés de chaque génération
- Réaliser un diagnostic personnel de ses propres caractéristiques générationnelles
- Créer une vision partagée de la collaboration et coopération
- Mettre en place un dynamique de coopération et de transmission réciproque
- Poser le cadre, les règles individuelles et collectives
- S'inscrire dans une relation gagnant / gagnant, dans le respect de soi et de l'autre
- Valoriser les points forts et aptitudes
- Générer la coopération au sein d'une équipe intergénérationnelle

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES : FORMATION / ACTION

- Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives à la connaissance de soi, aux relations interpersonnelles et à la communication.
- **Inductive** : avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
- **Active** : avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
- **Participative** : avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
- **Formation-action** : 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. Plan d'action individuel, autours d'objectifs simples et concrets
- Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
- Support de travail PDF.

EVALUATION - VALIDATION

- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction globale post-formation :
- Remise d'une attestation individuelle de formation à l'issue de la formation.
- Sur demande des participants, possibilité d'un rendez-vous téléphonique individuel avec le formateur en inter-session ou post-formation.

Une méthode innovante : Une formation au sein d'un Escape Game, au format original et ludique. Concrète, cette formation s'ajuste à vos besoins. Elle vous permettra d'aborder des concepts « théoriques » par le jeu en stimulant les intelligences multiples et en assurant un ancrage optimal des apprentissages par l'expérience apprenante.

Concept : Enigmaparc, une expérience unique permettant de favoriser l'intelligence collective et la réflexion collaborative. Des challenges à relever en groupe à visée pédagogique, permettant de s'approprier les apports théoriques par l'expérience et sous différents angles. Grâce au jeu, les stagiaires deviennent acteurs de leur propre apprentissage. Ils vivent la formation au travers de leurs cinq sens et de leurs émotions ce qui permet de booster leur mémoire et d'intégrer les concepts par la pratique. Une formation interactive et collaborative, s'appuyant sur la pédagogie inversée où les stagiaires deviennent chercheurs, collaborateurs et contributeurs pour acquérir, mettre en œuvre les compétences clés et devenir vecteur de projets dans leur quotidien professionnel.

Pourquoi Enigmaparc : Cet escape Game « pédagogique » est utilisé pour sa capacité à mobiliser tous les sens, stimuler l'imagination et l'esprit d'analyse, permettre de se revisiter et d'appréhender les concepts sous différents angles. Son aspect ludique motive les participants, leur permet d'être acteurs de la formation pour assurer un ancrage optimal des apprentissages et prises de conscience. Une équipe a besoin d'expériences mémorables afin d'avoir un historique partagé. Cette formation hors du commun crée également un socle et développe la solidarité, favorisant ainsi le plaisir du travail ensemble et nourrissant par la même la cohésion et l'efficacité de l'équipe.

EXEMPLE d'ARTICULATION – TOUJOURS SUR MESURE

A. LE MODÈLE DES COULEURS DISC

- Comprendre quels sont les objectifs et ce qu'est le langage « DISC »
- Cerner les enjeux du DISC dans le cadre des relations inter-personnelles

B. ENIGM'AUX COULEURS - MAÎTRISER LES PRINCIPAUX FONDEMENTS DU MODÈLE DISC (à travers l'expérimentation)

- 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.
- 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

C. ENIGM'AUX COULEURS – 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 ses points de vigilance dans les situations relationnelles et/ou managériales



D. ENIGM'AUX COULEURS – S'AJUSTER POUR MIEUX FONCTIONNER ENSEMBLE ET FACILITER LA COMUNICATION ET LA COOPÉRATION

- Intégrer quelles affinités et/ou risques 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
- Mise en avant des talents et complémentarités. Rôles et responsabilités de chacun

E. ENIGM'AUX COULEURS – DÉCOUVRIR LE PROFIL DE L'ÉQUIPE, SES POINTS FORTS ET SES AXES DE PROGRESSION

- Restitution du profil de l'équipe.

F. ENIGM'AUX COULEURS : CHALLENGER LE PROFIL DE L'ÉQUIPE EN PRATIQUE

- Réfléchir collectivement sur les moyens de renforcer la coopération afin de répondre aux enjeux internes

CONSOLIDER LES ACQUIS EN DÉFINISSANT SON PLAN D'ACTION PERSONNEL ET SES ENGAGEMENTS VIS À VIS DE L'ÉQUIPE.