



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.

DURÉE : 1 jour – 8 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 travaillant en contexte intergénérationnel

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 au travail en contexte intergénérationnel.
- **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. ENIGM'AUX GÉNÉRATIONS : COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT D'UNE ÉQUIPE

- Définir ce qu'est une équipe
- Intégrer les fondamentaux du fonctionnement d'une équipe
- Comprendre l'évolution d'une équipe – stade de maturité

B. ENIGM'AUX GÉNÉRATIONS : IDENTIFIER, ANALYSER ET INTÉGRER LES CARACTÉRISTIQUES PROPRES À CHAQUE GÉNÉRATION

- Comprendre et intégrer les caractéristiques propres à chaque génération (caractéristiques, motivation, ambition, rapport au pouvoir et à l'autorité, rapport au travail, à la règle, aux TIC...)
- Valoriser les atouts spécifiques à chaque génération

C. ENIGM'AUX GÉNÉRATIONS : COOPÉRER AU SEIN D'UNE ÉQUIPE INTERGÉNÉRATIONNELLE

- Réaliser un diagnostic personnel de ses propres caractéristiques générationnelles
- Mesurer l'impact de ses croyances sur notre relation à l'autre, composer avec chacun au delà de ses filtres et préjugés
- Communiquer : le questionnement et la reformulation pour installer et maintenir le dialogue intergénérationnel
- S'inscrire dans une relation gagnant / gagnant, dans le respect de soi et de l'autre
- Valoriser les points forts et aptitudes : l'importance des signes de reconnaissance



D. ENIGM'AUX GÉNÉRATIONS : APPLIQUER

- Poser le cadre, les règles individuelles et collectives
- Créer une vision partagée de la collaboration et coopération
- Faire des différences une complémentarité et mettre en place une dynamique de coopération et de transmission réciproque
- Faciliter les projets favorisant la cohabitation intergénérationnelle pour en faire une force
- Tenir compte des leviers de motivation adaptés à chaque génération

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