



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 souhaitant définir, partager, développer et incarner ses valeurs.

PRÉ-REQUIS : Aucun

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Co-construire la « vision de l'équipe »
- Valoriser et articuler l'équipe sur la mise en avant de ses talents
- Faire émerger et partager des valeurs communes
- Développer la cohésion d'équipe.

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

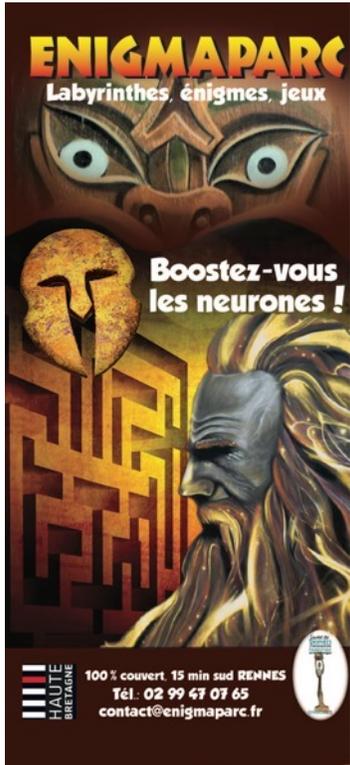
- Accroître la connaissance interpersonnelle pour mieux collaborer ensemble.
- Faire gagner l'équipe en maturité.
- Identifier, favoriser l'expression, synthétiser et déployer les valeurs communes de l'équipe au service des enjeux de son métier et de son entreprise.
- S'attacher à la valorisation du noyau positif commun.
- Reconnaître les talents et favoriser l'engagement de chacun.

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 aux partages de valeurs communes.
- **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, autour 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 journée dédiée à l'équipe au sein d'un Escape Game, au format original et ludique. Concrète, cette journée s'ajuste à vos besoins. Elle vous permettra d'ouvrir de nouvelles perspectives et pistes de réflexion directement transposables à la réalité professionnelle.

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 mettre en avant les compétences individuelles et l'efficacité du travail en équipe. Cette journée est accompagnée par un coach professionnel afin de faciliter l'analyse réflexive sur les expériences vécues et faire ressortir le noyau positif et les ajustements potentiels à mener.

Pourquoi Enigmaparc : Les valeurs en entreprise restent bien souvent à l'état de « concept » sans être réellement incarnées ou mises en pratique. 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 de dépasser ses limites. 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. Vivre, incarner, mettre à l'épreuve ses valeurs plutôt que d'en parler ...

EXEMPLE D'ARTICULATION – TOUJOURS SUR MESURE

- Faire connaissance : Accueil des participants et brise-glace
- Cadre de la journée
- Enigm'a entreprise : Enigm'aux valeurs
- Déjeuner
- Mises en avant des pratiques et du « plan » collectif déployé : « Les tops et Flops »
- Qualification des valeurs qui ressortent sur la base d'une réflexion commune
- Imprégnation des valeurs par l'histoire de l'équipe
- Conclusion : détermination de trois résolutions pour mieux fonctionner ensemble dans le respect des valeurs communes, des enjeux métiers et des enjeux de l'entreprise.