**Programme formation LEARNING by DOING V1 15/01/2024**

**Intitulé :**

**Team Building Cohésion d’équipe: LEARNING by DOING**

**Objectifs pédagogiques :**

Acquérir et comprendre les principes de base qui permettent de créer une cohésion d’équipe

**Les compétences visées :**

Renforcer les liens entre les collaborateurs

Améliorer l’utilisation des profils d’équipiers et la vision entre équipiers

Apprendre à trouver la complémentarité des profils

Optimiser l’organisation autour d’une tâche : efficacité / efficience

**Public visé :**

Équipe de collaborateur

**Prérequis :**

Aucun prérequis

### Les moyens pédagogiques, techniques et d’encadrement :

Échanges sur les pratiques et apports de solutions personnalisées.

La formation sera dispensée par Monsieur CHAMBERT Yann

Méthode pédagogique basée sur des méthodes participatives, explicatives et interrogatives et alternant apports théoriques et échanges d’expérience, sur les jeux de rôle

La mise en pratique par exercice après chaque apprentissage théorique

**Matériel pédagogique :**

- Bracelet team

- T shirt pour les trainers

- Plateaux de training pour chaque situation

- Plaquette plastique en dur

- Tableau pour feedback et score

- Ordinateur

- Stylo et feuille

**Moyens permettant de suivre l’exécution de l’action et d’en apprécier les conséquences**

Au début et en fin de chaque module un contrôle des connaissances permettra de vérifier que les principes et les méthodes de gestion enseignée dans le module précédent sont bien acquis.

Le formateur ne passe pas à l’enseignement du module suivant, tant que le précédent n’a pas été parfaitement compris et utilisé

À l’issue de la formation un questionnaire d’évaluation sera réalisé afin d’évaluer la maitrise du stagiaire des objectifs pédagogiques

Un questionnaire sera également transmis post-formation environ 1 mois après afin d’apprécier l’impact de la formation sur votre métier

À l’issue de la formation il sera remis à chaque personne formée une attestation de fin de formation

**Accessibilité :**

Lors de l’entretien d’évaluation du besoin du stagiaire : L’identification d’un besoin en termes d’accessibilité de la formation à une problématique d’handicap sera abordé

Suite à l’identification d’un besoin d’adaptation de la formation à un handicap : le lieu, la durée, le déroulé, les supports pédagogiques pourront être adaptés

**Modalités et délais d’accès :**

L’accès à nos formations peut été initié, soit par l’employeur, soit à l’initiative du salarié avec l’accord de ce dernier, soit à l’initiative propre du salarié.

Pour chaque demande de formation, nous réalisons une analyse du besoin d'entrée en formation, cette écoute nous permet une adaptation et une compensation pour accueillir les personnes présentant un handicap.

L’organisation logistique, technique, pédagogique et financière est établie lors des divers échanges avec notre service formation et le client.

Le délai d’accès aux formations, tient compte de ces différentes formalités afin d’être accessible dans un temps minimum d’un mois avant le début de l’action.

**Tarifs :**

Sur devis

### Contenu et durée de la formation

3h de formation

|  |  |
| --- | --- |
| MAIN TOPIC | SUB TOPIC |
| PARTIE ACCUEIL Présentation des participants 10min (cumul 10min) | * Petit déjeuner informel pour prise de contact avec les arrivants
* Jeux de questions réponses avec les participants pour créer un lien et commencer à cerner : les profils leaders sur lesquels le STAFF va pouvoir s’appuyer, et les profils suiveurs que nous allons aider à s’exprimer
 |
| PARTIE PRÉSENTATION DU TRAINING 10min (cumul 20min) | * Répartition en équipe
* Briefing sur le lieu d’accueil, explication des règles, distribution de carte
 |
| PARTIE MULTI-TRAINING 1 : small group autour de 4 trainings de 20min. 4 activités proposées pour lesquelles différentes qualités seront prépondérantes à tour de rôle. 4 x 20min + 4 x 5min transition entre 2 activités (cumul 120min) | * Training 1 : mise en avant des rôles leader/équipiers

Organisation et temps de réflexion entre équipiers. Répartitions des tâches, implication de chacun avec auto-évaluation de ses capacités pour aider le groupe. Notion d’engagement pour ses pairs.* Training 2 : énigme tactique d’équipe

Répartitions des tâches entre éléments forts/éléments moins à l’aise sur la tâche. Relation d’entraide, notion de soutien sur le facteur motivation. Respect du projet annoncé. * Training 3 : construction

Décision dans l’urgence, organisation de projet sous la contrainte de temps. Adaptabilité, rapport à la victoire/déception du résultat.* Training 4 : respect du projet

Relation projet/respect du projet, feedback/modification du projet, approbation/preuve par l’exemple, travail d’organisation  |
|  |  |
| PARTIE Temps d’échange :  | * Feedback écrit sur la matinée avec questionnaire
* Échange libre sur temps vécu
 |
| Pause de Midi | * Temps de vivre ensemble sans notion de performance ou d’exercice
 |
| PARTIE TRAINING FIL ROUGE40min (cumul 160min) | * Explications des règles
* Rafraîchissement des notions vues en première partie
* Distribution des cartes de jeux
* Réalisation d’une multi-tâche, priorisation des objectifs face à un training multi-score / multi-compétence. Les notions du MULTI-TRAINING 1 sont mises à l’épreuve.
* Fin du FIL ROUGE => évaluation sur le respect de la consigne.
 |
| PARTIE FEEDBACK JOURNEE20min (cumul 180min) | * Questionnaire feedback
* Conclusion par les trainers des notions du jour
* Questions/réponses des participants
* Ouverture sur la santé physique : exercices physiques, nutrition et sommeil dans la performance de la vie professionnelle
 |

**Test** : Validation des acquis via un QCM

**Évaluation du formateur et du contenu de la formation** : Questionnaire d’évaluation de la formation