

Votre contact

EMERY Charlotte
charlotte.emery@monatourisme.fr

Contexte

Composante essentielle de la gestion de projet, le distinguo entre le "faire" et le "faire faire" est souvent difficile à délimiter pour quelqu'un qui a en charge de piloter un projet avec un réseau d'acteurs sans lien hiérarchique. Bien trop souvent, le pilote du projet fait tout. Quelles recommandations pour éviter cet écueil ? Qu'entendre par équipe projet ? Quels paramètres considérer pour impliquer davantage les membres de l'équipe projet (compétences, appétences, temps disponibles,...) ? Comment fixer un cadre communément admis ? Quels arguments pour convaincre les autres parties prenantes de s'impliquer également ? Quels jalons mettre en place pour être certain d'atteindre les objectifs fixés ? Quelles réactions adopter si les règles fixées ne sont pas respectées ?

Lieu

MARMANDE



Dates

29/06/2020
30/06/2020

Durée

2,00 jour(s), 14:00 heures

Horaires

09h15-09h45 : accueil café
09h45-12h45 : formation
12h45-14h00 : pause déjeuner
14h00-18h00 : formation

Public

Chargé(e) d'animer des projets avec un réseau d'acteurs sans lien hiérarchique, chef(fe) de projets NOTT

Formateur

Frédérique Dutournié

Modalités d'accès

Limité aux 12 premiers inscrits du réseau Nouvelle-Aquitaine
Annulation si moins de 6 participants



Objectifs de la formation

- Classifier son champ d'action et savoir identifier son rôle entre le "faire" et le "faire faire"
- Évaluer le travail accompli et les réajustements à prévoir
- Créer l'adhésion des parties prenantes à ce travail de répartition des tâches et obtenir la validation de l'équipe projet



Programme

Poser le cadre qui facilitera la réussite.

- Poser les objectifs en cohérence avec le cadre.
- Expérimenter une grille pour diagnostiquer vos objectifs.
- Les transformer en consignes claires et les articuler pour favoriser la réussite.
- Les communiquer individuellement et/ou collectivement = méthodes, outils.
- Organiser le suivi des objectifs.

Mesurer le décalage entre l'existant et l'attendu = outils, méthodes pour évaluer la performance.

Entrer en relation avec la/les personne(s) pour comprendre le décalage.

- Identifier les leviers pour faire progresser les résultats au niveau d'une personne ou d'un groupe (motivation et/ou compétences et/ou organisation et/ou ...).

Des compétences essentielles.

- Maîtriser le questionnement ouvert = jeux de ping-pong.
- Ecouter avec vos yeux et votre bouche.
- Négocier un plan de progression
- Eviter quelques pièges tentants, éviter certains comportements.

Ajuster ses réactions

- Quand les objectifs sont atteints.
- Quand la personne n'a pas tenu ses engagements = outils et méthodes et comportements associés pour remotiver, pour faire une mise au point.
- Comprendre ses mécanismes de défense et ceux de ses interlocuteurs.
- Développer son affirmation de soi.



Prérequis

Avoir des projets



Méthodes et supports

Animation dynamique, interactive. L'intervenante alternera l'utilisation de méthodes expositive, démonstrative, active. Elle favorisera les échanges et utilisera aussi le questionnement et se positionnera en tant que facilitatrice afin de développer une pédagogie du changement et aider chaque participant à atteindre ses objectifs.



Evaluation de la formation

- Evaluation individuelle de fin de formation
- Questionnaire de satisfaction post-formation