Gestion de projet : aspects relationnels

Objectifs

Le but général de cette formation-action est de permettre aux participants qui disposent de peu d'outils de gestion de mieux mobiliser et coordonner des équipes transversales (équipes de projets).

Les résultats attendus sont :

• Disposer des outils pour concrétiser un management transversal, parallèle à une hiérarchie traditionnelle,

• Savoir instaurer un leadership clair dans une équipe non hiérarchique (persuader les collègues faisant partie du projet de ses chances de réussite, les motiver),

• Comprendre les relations internes et externes au groupe (approche systémique),

• Mieux comprendre, écouter, gérer et canaliser les résistances (gérer le changement),

• Mieux anticiper les conflits éventuels afin de les éviter si possible et de les gérer si nécessaire,

• Développer son écoute active,

• Communiquer efficacement dans le groupe et en dehors du groupe,

• Convaincre les partenaires et les « clients » du projet

Notre formation est adaptée aux besoins des participants, les contenus présentés ci-dessous seront modifiés.
Certains chapitres viendront à disparaître, d'autres renforcés.

Contenu

Méthodologie

Notre méthodologie repose sur les principes suivants:

• Alternance de phases de théorie (afin de développer un cadre conceptuel) et de phases d'exercices (afin d'intérioriser ces concepts et d'accroître les aptitudes qui en découlent – acquisition de savoir-faire) ; les phases d'exercices et d'expérimentations constitue 80% du temps de la formation ;
• Référence constante à des exemples concrets et des situations réelles de l'environnement des participants, mais également d'exemples issus d'autres organisations que ce soit du secteur public ou privé, en Belgique ou à l'étranger ;
• La réappropriation comme principe de base méthodologique : le formateur présente, explique et démontre aux stagiaires les principes théoriques et pratiques généralement utilisés dans les thématiques proposées. Sur base de ces éléments, les participants se réapproprient les données et élaborent, avec l'aide du formateur et par confrontation des points de vue, des outils spécifiques à leur culture et organisation.
• Un mélange des différentes phases du processus d'apprentissage chez l'adulte afin d'optimiser le transfert des connaissances et aptitudes dans le quotidien des participants ;
• Une utilisation optimale des expériences professionnelles personnelles des participants afin de se placer dans le cadre de référence des participants et d'en faciliter le transfert ;

Des sessions de feedbacks approfondis après chaque exercice de façon à accroître l'intégration de l'apprentissage.