

CONDUIRE ET MENER A BIEN UN PROJET RH AVEC LE CO-DEVELOPPEMENT

En résumé

Un parcours de formation action personnalisé pour conduire et mener à bien un projet RH avec le co-développement. De nos jours, la complexité et la diversification croissante des métiers et des organisations impliquent de savoir organiser, coordonner, et fédérer des ressources humaines complexes dans la gestion d'un projet commun. Les acteurs d'un projet ont en effet des compétences spécifiques, des savoir-être et des savoir-faire variés, des contraintes et des priorités différentes selon la fonction, le positionnement, les objectifs, le management, etc. Nous vous

Objectifs

À l'issue du parcours, vous serez en capacité de :

- Connaître les fondamentaux de la gestion de projet,
- Acquérir une méthodologie simple et les principaux outils pour définir, organiser et suivre un projet ponctuel ou occasionnel et le manager efficacement.

» Participant

DRH, RRH, Chargé(e) de mission RH, Responsable RH, Manager RH Toute personne amenée à gérer des projets professionnels intégrant une dimension RH

» Pré-requis

Cette formation ne nécessite aucun pré-requis.

Programme

Jour 1: Préparer le lancement du projet RH: les fondamentaux

- La fonction RH, les thématiques projet
- Clarifier les enjeux
- Identifier les objectifs, le périmètre et les résultats attendus
- Mise en application sur les projets RH des participants (identification des clients internes, de leurs besoins, des indicateurs de réussite du projet)
- Définir et cadrer son projet : formaliser un plan d'action.

Jour 1 : Préparer le lancement du projet RH: accompagnement du changement.

- Evaluer la maturité des équipes RH et des collaborateurs concernés, prendre en compte la culture de l'entreprise
- Analyser les impacts des changements induits par le projet

Jour 1 : Préparer le lancement du projet RH: les réflexions en amont

- Identifier les ressources matérielles et humaines
- Cibler les acteurs directs et indirects

Jour 2 : Lancer le projet RH

- Les différentes phases : Définir le projet et son périmètre, choisir l'équipe, élaborer le PA, choix des outils, des modes de pilotage...
- Etablir un planning de réalisation
- Définir les rôles, fixer les objectifs et les échéances
- Communiquer sur le projet.

Jour 2: Lancer le projet RH: suivre et gérer les évolutions du projet

- Evaluer l'ensemble des étapes et la progression des acteurs
- Rôle et missions du pilote/coordonateur/chef de projet
- Communiquer sur l'avancement du projet
- Animer des réunions de suivi, de cadrage

Les points de passage

Jour 2: Lancer le projet RH: développer son leadership pour animer efficacement une équipe projet

- Animer efficacement une équipe transversale
- Faire émerger des solutions et idées par les outils de l'intelligence collective/le collaboratif
- Le management transversal
- La cohésion de groupe
- Garder une motivation et une dynamique d'équipe jusqu'au bout.

Jour 3: Bilan de la mise en œuvre du projet avec le co-développement

- Présentation par chaque participant de son projet et de son avancement, au reste du groupe
- Mise en avant d'une problématique ou thématique liée à ce projet
- Brainstorming et utilisation de méthodes de co-développement et d'intelligence collective pour résoudre la problématique, à l'aide du formateur et du groupe
- Les + de la formation :

Formateur expérimenté et issu de la profession

« Le groupe de co - développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... »

CONDUIRE ET MENER A BIEN UN PROJET RH AVEC LE CO-DEVELOPPEMENT

Méthodes, moyens et suivi

» Méthodes pédagogiques

- Nombreux exercices pratiques et cas de synthèse pour acquérir les bons réflexes.
- Alternance d'apports théoriques et d'applications pratiques.
- Pédagogie active : échanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises
- Support de formation remis aux participants.

» Moyens techniques

» Moyen d'appréciation de l'action

Lors de la formation, les participants sont soumis à des mises en situation, des exercices pratiques, des échanges sur leurs pratiques professionnelles permettant un contrôle continu de leur progression et du développement de connaissances et de compétences acquises conformément aux objectifs visés.

» Suivi de l'action

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

» Accessibilité

Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

CCI Formation est un relais auprès des acteurs du handicap pour répondre le mieux possible à votre demande de formation.

N'hésitez pas à prendre contact avec notre référent Handicap pour que nous étudions votre demande.

Un conseiller formation vous répondra sous 48h.

CONDUIRE ET MENER A BIEN UN PROJET RH AVEC LE CO-DEVELOPPEMENT

Évaluations de la formation

Une évaluation des acquis sera réalisée en fin de formation par le formateur.
Elle permettra d'attester de l'acquisition des connaissances et développement des compétences par le stagiaire à l'issue de la formation.

Intervenant

Cette formation est animée par un consultant professionnel formateur spécialisé dans les domaines de formation.
Tous nos formateurs répondent aux normes exigées par notre système qualité.

Formation en InterIntra

1500€ net de taxe / personne certification
non comprise

Durée

3 jour(s)
21 heure(s)

Autres détails