Pédagogie et vulgarisation dans la conduite de projet

Domaine : Management/RSE/Interculturel

Réf. : 2738M

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comment être capable de vulgariser vos messages complexes ?
- Comment être capable d'être un bon pédagogue auprés de vos différents interlocuteurs ?

Vos collaborateurs, votre direction , vos partenaires, etc...

PRÉ-REQUIS

Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Moyens pédagogiques : Alternance entre théorie et exercices pratiques. Un support de cours adapté remis à chaque participant. Salle de cours équipée / connexion internet / matériels de projection / Tableaux / Paper Board.

Modalités d'évaluation : Evaluation au fur et à mesure des exercices pratiques / Questionnaire de satisfaction / Attestation de stage / Evaluation sommative par le formateur sur 5 questions.

Formation en présentiel : A l'aide de l'application EDUSIGN, les stagiaires ont un accès afin d'émarger pendant la formation et de répondre à une opinion qualité lors de la fin de la formation.

Formation en distanciel : A l'aide d'un logiciel, les stagiaires interagissent entre eux et avec le formateur / Accès à l'environnement d'apprentissage (supports,...)et aux preuves de suivi (émargements, évaluation,opinion qualité...) via la plateforme Edusign / Convocation avec lien de connexion.

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

I/Comment vulgariser ?

1. A qui je m'adresse ? Mon public ?

- Intégrer les règles de construction d'un message
- Préparer et cadrer son intervention : objectif, cible, angle.
- Déterminer le message essentiel.
- Hiérarchiser l'information.

2.Organiser le contenu : accroche, argumentation, chute.

- Adapter son message à sa cible.

3.Vulgariser un message

- Minimiser l'emploi du jargon technique.
- Replacer le projet dans son contexte.
- Illustrer le message avec des exemples concrets.
- Mesurer l'écart entre l'intention du message et le message reçu.

4.Utiliser l'argumentaire comme un socle

PUBLIC CONCERNÉ

Managers transverses , managers hiérachiques, manager de projet pu tout salarié qui doit faire preuve de pédagogie
L accessibilité à la formation pour les personnes en situation de handicap est étudiée en amont selon les informations fournies.

DURÉE ET DATES

-Durée :
2 journées soit 14 heures

-Délai d'accès :
Réponse par mail dans les 72h.
En inter : inscription à la prochaine session suivant le nombre de places disponibles.
En intra et en individuel : en fonction du planning déterminé par le client.

-Dates des inter-entreprises :
Nous contacter
.En Intra ou Individuel :
Nous contacter

FORMULES ET TARIFS

En inter-entreprises :
604€ HT / Jour / personne

En intra-entreprises :
1199€ HT / Jour / groupe
Groupe de 2 à 4 pers.

1495€ HT / Jour / groupe
Groupe de 5 à 10 pers.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Présentiel,

BESOIN D'AIDE POUR CHOISIR VOTRE FORMATION ?
02 32 74 56 94 Numéro unique d'appel

- Articuler les arguments selon une progression accessible pour tous,

sans sauter d'étapes.

- Illustrer les arguments par des exemples.
- Donner sa vision personnelle du sujet

5.Concevoir des slides convaincants

- Les grands principes de construction de slides convaincants : histoire, illustrations, écriture logique, rigueur de forme.
- Choisir des mots simples et "parlants".
- Mettre en valeur les messages clés.

II/Comment devenir un bon pédagogue en posture de manager hiérarchique et ou transverse et ou manager de projet ?

1.Faire preuve de pédagogie pour un manager, c'est avant tout donner du sens :
Donner du sens à un projet, un changement ou une simple action revient à clarifier 4 choses :

- Pour-quoi on le fait (en vue de quoi) ? C'est la finalité.
- Pourquoi on le fait (quelles sont les raisons qui nous amène à la faire) ?. Ce sont les causes.
- Quoi : ce que nous allons faire et ce que nous obtiendrons. C'est l'objectif.
- Comment nous allons le faire ?

2- Faire preuve de pédagogie pour un manager, c'est savoir raconter des histoires

- Outil : Le story-telling ou l'art de faire passer des messages en racontant une histoire.

La pédagogie suppose aussi une capacité à créer des ancrages mémoriels à l'aide de substrats comme les images, les illustrations, les schémas, les exemples, des anecdotes, des métaphores ou des analogies.

Mises en situation dans le groupe autour des thématiques de projet des participants:
Par groupe , raconter une histoire pour faire comprendre un élément d'un projet :
Exemple : Projet de modifications d'une façade d'immeuble lié à un évènement marquant...
Exemple : dans l'industrie, l'exemple de la passerelle du queen Mary permet de faire comprendre l'importance de mettre en place un contrôle des échafaudages sur les sites.

3- Faire preuve de pédagogie pour un manager, c'est se mettre à la portée de l'autre

- Chacun d'entre nous utilise des canaux d'apprentissage privilégiés.

- Certains ont besoin de voir, d'autres d'entendre et d'autres enfin de faire.
- Certains sont introvertis et ont besoin de temps de réflexion avant d'agir.
- Le manager pédagogue aura le réflexe de questionner son interlocuteur en vue de mieux cerner ses besoins en matière d'apprentissage.

4- Faire preuve de pédagogie pour un manager, c'est demander et donner du feed-back

- On n'apprend pas si on ne reçoit pas de feed-back qui nous permette précisément de savoir si on a appris et réussi.
- Être un manager pédagogue c'est avoir le souci de renvoyer systématiquement du feed-back et à en demander : « comment évalues-tu ce que tu as fait ? ».
- C'est aussi privilégier l'auto-évaluation, l'important n'étant pas tant que le manager évalue mais que le collaborateur s'évalue.

5- Faire preuve de pédagogie pour un manager, c'est se positionner sur le long terme

- L'apprentissage prend du temps.
- Les managers impatients font de mauvais pédagogues.
- Être un manager pédagogue c'est savoir organiser les apprentissages progressivement dans le temps en alternant des phases d'information et des phases d'expérimentation. Car il ne suffit pas de dire pour apprendre. Encore faut-il accorder du temps à l'expérimentation.

6- Faire preuve de pédagogie pour un manager, c'est accorder le droit à l'erreur

- Le pédagogue ne considère pas l'erreur comme une faute susceptible de faire l'objet d'une réprimande ou d'une sanction. Il la considère comme une opportunité d'apprentissage à condition que des moments d'analyse des erreurs et de leurs causes soient organisés avec l'apprenant.
- Mais c'est aussi savoir analyser les réussites en vue de capitaliser des bonnes pratiques.

Bilan et plan d'actions

Fiche mise à jour le 23/08/2024

NOS CERTIFICATIONS

© FORCE 7 Formation / Conseil / Coaching - Tous droits de reproduction réservés - contact@force7-formation.fr