Management Transversal/Equipe projet

Public et Objectifs :

Responsable d'Equipe, Chefs de projets ou animateurs réseaux souhaitant acquérir les techniques du Management transversal et Management d'équipe projet :

- S'adapter aux spécificités du management transversal
- Favoriser la coopération
- Accroitre son influence
- S'approprier les techniques de communication adaptées

Durée : 1h30 Entretien individuel à distance + 3 jours

Méthodes et outils pédagogiques

- Activités en e-learning avant les séances individuelles et collectives avec le formateur : Quizz, vidéos, Questionnaire Executive Profiler
- Alternance théorie – Mises en situation
- Ateliers de construction individuels et en sous-groupes
- Support de cours

Programme de formation

A DISTANCE EN INDIVIDUEL

Atelier « Évaluer son Talent et travailler sa posture de Manager Equipe Projet » - A distance en Classe Virtuelle : Questionnaire Executive Profiler à remplir + Entretien individuel 1h30 par stagiaire

Dans le cadre de travail en mode projet, l'approche comportementale favorisera une meilleure prise en compte de chaque interlocuteur (groupe projet, clients, services, direction) afin de favoriser l'expression du potentiel de chacun, de mieux se synchroniser et d'accroitre sa zone d'influence.

Elle va faciliter l'intégration du facteur humain dans le projet et soutenir la conduite de changement par l'implication.

- **Prendre conscience de soi : pouvoir s'évaluer et se déterminer sur différents points :**
  Valeurs, priorités, style relationnel, de communication, de management, d'apprentissage, mode d'organisation, méthode de résolution de problème, capacité d'adaptation, rapport au temps, à l'autorité.

- **Repérer les effets du stress sur son comportement et l'impact dans son contexte, pour soi et ses partenaires de travail (clients, collaborateurs, interlocuteurs externes)**

EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

Jour 1 : Développer son leadership, accroitre son influence en tant que Manager Projet

- **Identifier les spécificités du management transverse**
  Similitudes et différences avec les autres formes de management
  Les 5 piliers du Management transversal
  Comprendre les principes du fonctionnement en mode Projet et l'organisation en mode Processus

- **Définir le rôle du Manager Projet : coordonner, faciliter, impliquer**
  En déduire ses missions et son périmètre d'action en tant que responsable fonctionnel et référent interne

- **Renforcer sa posture de Manager Projet, développer son leadership**
  A partir des résultats du questionnaire Executive Profiler, des exercices d'approfondissement sont effectués en regroupant les participants selon leurs résultats au questionnaire Executive Profiler. Ils ont pour objectif de :
  - Permettre à chacun de mieux appréhender ses préférences comportementales et de percevoir ses non-préférences comme un potentiel de développement
  - Travailler sa perception des autres : évaluer et mieux comprendre le comportement des autres participants, et, par élargissement, des différentes personnalités à manager
    - Envisager les différences en termes de complémentarités
    - Prendre conscience de la perception des autres vis-à-vis de soi
    - Repérer les conditions de la motivation-démotivation individuelle et collective
    - Repérer les comportements facteurs de stress pour soi et pour les autres
    - Identifier son style d'influence et de management
    - Connaitre ses besoins en termes d'organisation, rapport au temps

  Initier son plan d'action : à partir de leurs spécificités observées durant la séance, les participants repèrent les situations et leurs pratiques à faire évoluer pour s'adapter, anticiper les malentendus et les risques de blocage.

Jour 2 : Fédérer et communiquer efficacement

- **Les facteurs à prendre en compte pour une communication positive et constructive**
  Nous ne pouvons pas ne pas communiquer !
  L'importance du non verbal dans la qualité des échanges : regard, voix, intonations, gestes, attitudes…
  Nos a priori liés à notre culture et notre éducation ; notre vision du monde, nos interprétations
  Notre besoin d'être reconnu et compris, d'être valorisé

- **Adopter une posture « Solution »**
  Développer une écoute active pour comprendre les situations
  Distinguer : faits, opinions et points de vue
  Apprendre à reformuler, à questionner pour comprendre
  Adopter la communication positive
  Les points clés du langage

- **Recadrer dans le respect**
  Donner des feed-back efficaces
  Savoir dire non

- **Anticiper les risques de conflits**
  Repérer les sources de conflit possible (personnalités différentes, contexte, enjeux, culture…)
  Aborder positivement une situation délicate ou conflictuelle
  - Savoir gérer le stress de son interlocuteur et son propre stress
  - Savoir réagir face aux comportements agressifs
  - Aborder positivement une situation délicate ou conflictuelle (principes de Communication Non Violente)
- **Atelier :**
  À partir de situations données par le formateur ou fournies par les participants, s'entrainer à maitriser les étapes d'un entretien, à reformuler pour clarifier, à communiquer des consignes et à formuler des critiques constructives.

Jour 3 : Jouer son rôle de facilitateur et animer le collectif de travail

- **Évaluer les ressources et les besoins de l'équipe projet**
  Réflexion sur la notion d'équipe
  Comprendre les stades évolutifs d'une équipe et ses besoins pour fonctionner en cohésion
  Les ingrédients de la coopération, les principaux dysfonctionnements d'une équipe
  Atelier :
  Renouveler les fonctionnements de l'équipe : à partir d'un questionnaire, les participants peuvent évaluer le niveau de coopération au sein de leur équipe. Le travail sur la connaissance de soi et des autres effectué depuis le démarrage de la formation va leur permettre de trouver leurs leviers d'amélioration.

- **Favoriser le travail collaboratif (équipe interne, équipe client)**
  Définir et garantir une méthodologie de travail
  Maitriser les méthodes d'animation de groupe :
  - Brainstorming
  - Échange d'expérience
  - Diagnostic partagé

  La méthode des 3P : Permission Protection Puissance

- **Suivre l'activité et le travail des collaborateurs**
  Clarifier les attentes du client : la commande et la demande, les objectifs, les enjeux, les risques
  Déterminer des protocoles de travail avec les interlocuteurs du projet :
  - Structurer les temps de réunion et les échanges d'informations
  - Gérer les priorités

  Entrer dans un cycle d'amélioration continue (la roue de Deming)
  Atelier :
  Choisir et construire des critères et indicateurs de suivi d'activité
  Définir ses outils de suivi (rapports d'activité, gestion des plannings…)