

## 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
- Accroître son influence
- S'approprier les techniques de communication adaptées

**Prérequis :** Être en situation d'encadrement

**Durée :** 1h30 Entretien individuel à distance + 3 jours

### Méthodes - Outils pédagogiques – Modalité d'évaluation

- Diagnostic comportemental : Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation avec restitution
- Alternance théorie et mises en situation basées sur des cas concrets apportés par les participants / Alternance de partages en collectif et de temps de réflexion individuelle / Débriefing sur les comportements mis en œuvre : analyse de pratique / Ateliers pour mise en application directe dans les objectifs opérationnels
- Support de cours
- Évaluation des acquis tout au long de la formation par des mises en situations tirées des retours d'expériences des participants

### Accessibilité aux personnes handicapées

Pour tout besoin d'adaptation, retrouver le contact de notre référent handicap et les modalités d'accueil sur la page : [Infos pratiques/Situation de Handicap](#)

## 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 du 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'accroître 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)**

**Atelier pratique :** Travail sur les résultats Executive Profiler - Echange pour une prise de conscience de son Talent naturel et de son fonctionnement hors pression et sous pression  
Initier son plan d'action individuel

### EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

#### **Jour 1 : Développer son leadership, accroître 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
- Connaître ses besoins en termes d'organisation, rapport au temps

**Atelier pratique** : 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)

**Ateliers pratiques** : À partir de situations données par le formateur ou fournies par les participants, s'entraîner à maîtriser 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

Maîtriser 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 pratique** : Choisir et construire des critères et indicateurs de suivi d'activité - Définir ses outils de suivi (rapports d'activité, gestion des plannings...)

## Finaliser son plan d'action

- **A partir de l'analyse de son Talent, de ses limites et des techniques abordées en formation :**

Déterminer ses axes de progrès personnels et les actions à mettre en œuvre

Se fixer ses objectifs et son planning de réalisation

## **Entraînements – Mises en situation tout au long de la formation**

À partir de situations données ou basées sur des cas concrets proposés par les stagiaires, s'entraîner à manager des équipes, communiquer et anticiper et gérer un conflit

Ateliers collectifs : analyse de scénarii, résolution de problèmes

Brainstorming en sous-groupe / Analyse de pratique