

## Manager une équipe Projet

### Public et Objectifs :

Chefs de projets, Managers souhaitant manager leurs équipes en mode collaboratif et projet. La formation permettra de :

- Leur apporter la méthodologie du travail en mode projet et les outils
- Les aider à se positionner en tant que Manager de projet
- Définir des objectifs et des protocoles de travail adaptés au mode projet
- Créer une dynamique d'équipe qui favorise la cohésion de leurs actions, le partage d'informations et l'entraide

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

### Prérequis :

- Maîtriser la communication interpersonnelle et les fondamentaux du Management

### Méthodes et outils pédagogiques

- Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation
- Alternance théorie – Mises en situation/Jeux de rôle
- Livret pédagogique individuel composé du support de cours ainsi que d'un espace réservé contenant le résultat des tests et le travail sur le profil comportemental

### Accessibilité aux personnes handicapées

- Pour tout besoin d'accessibilité, contactez Mme Constantin, référente handicap : [v.constantin@cit.fr](mailto:v.constantin@cit.fr)

## Programme de formation

### A DISTANCE EN INDIVIDUEL

**Atelier « Évaluer son Talent et travailler sa posture de Manager » :**

**Questionnaire Executive Profiler à remplir + Entretien individuel 1h30 par stagiaire en classe virtuelle**

Dans le cadre du Management, l'approche comportementale favorisera une meilleure prise en compte de chaque interlocuteur 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 management 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 changements de comportement sous pression et l'impact dans son contexte, pour soi et ses partenaires de travail**

### EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

#### Jour 1 : S'approprier les principes fondamentaux du travail en mode projet

- **Adopter une méthodologie de projet :**  
Intérêt et limites du travail en mode projet  
S'appuyer sur les méthodes Agile  
Définir les contours du projet et ses objectifs (finalité, enjeux, produits)  
Analyser la complexité  
Mettre en place une stratégie  
Identifier et prioriser les différents lots du projet  
Définir des livrables  
Etablir un contrat
- **Définir le rôle du manager en mode projet**  
En déduire ses missions et son périmètre d'action en tant que pilote du projet (rôle et responsabilités du manager projet)  
Identifier les spécificités du management de projet : ses différentes formes, ses similitudes et différences avec les autres formes de management
- **Mobiliser son Talent de manager en mode projet**  
Des exercices 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
  - Mieux comprendre le comportement des autres participants, envisager les différences en termes de complémentaritésA partir des résultats du questionnaire EP, s'appuyer sur ses points forts et repérer ses axes de progrès :
  - Travailler son style d'influence et de management
  - Connaître ses besoins en termes d'organisation, rapport au temps
  - Evaluer sa communication
  - Anticiper les effets de la pressionInitier son plan d'action

## Jour 2 : Construire une équipe efficace et faciliter son travail en mode projet

- **Les principes d'une équipe performante**  
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
- **Construire une équipe projet :**  
Traduire les besoins du projet en compétences comportementales et techniques  
Evaluer les ressources au sein des équipes (compétences, implication, potentiel...)  
Définir des groupes projet et une organisation en adéquation avec les besoins définis et les ressources disponibles
- **Favoriser une dynamique participative**  
Construire des relations solides par l'écoute et la communication :
  - Préparer sa communication : expliquer, rassurer, organiser, coordonner
  - Anticiper les résistancesImpliquer :
  - Rédiger une charte
  - Identifier et articuler les contributions individuelles
  - Faire travailler ensemble
- **Compléter son plan d'action**

## Jour 3 : Suivre le projet et maintenir l'équipe motivée

- **Intégrer le pilotage du projet dans son planning**
- **Gérer l'efficacité de l'équipe et le suivi du projet**  
Garantir la cohésion et les objectifs  
Choisir et construire des critères et indicateurs  
Définir ses outils de suivi  
Déterminer des protocoles de travail de l'équipe projet :
  - Structurer les temps de réunion et les échanges d'informationsÉvaluer le travail de l'équipe  
Actualiser, piloter, réajuster, déclencher des actions correctives
- **Déployer le projet Travaux pratiques :**  
A partir d'un cas pratique, sous forme d'un atelier, les participants mettront en place le plan de route de leur projet en appliquant tous les concepts et principes étudiés