



COMPETENCES ET METHODES MANAGERIALES

Année :

Manager en mission transversale - FORMATION

Réf. : MGTPC01C



Compétences Visées

Acquérir une légitimité et une autorité auprès des équipes dans la gestion d'un projet.

Objectifs, Contenus

Assurer son rôle et ses missions de manager de projet

- Les prestations attendues d'un manager de projet.
- Les conditions de réussite pour assurer ses missions.
- La construction d'une équipe de projet homogène.
- L'élaboration et le suivi d'indicateurs pertinents.
- L'évaluation des risques et des impacts du projet et leur gestion.
- Le pilotage du projet pour assurer l'obtention du livrable dans les délais et dans le budget.
- Le savoir mener une revue de projet.
- La communication sur l'avancement du projet.

Être reconnu légitime en tant que manager « transverse »

- L'identification des freins à la reconnaissance du manager de projet.
- Les fonctions du management et les différents styles de management.
 - la définition du leadership,
 - les qualités et les valeurs du leader,
 - la spécificité et les caractéristiques du leader « ressource » et du « servant leadership »,
 - les sources de son propre leadership et leur mobilisation.
- La mise en oeuvre de conditions d'adhésion au projet : donner le sens, mobiliser, fédérer…
- L'animation des réunions et des groupes de travail.
- La résolution de problèmes avec efficacité.
- Le développement d'une posture réflexive : tirer un enseignement des expériences.
- Le développement de son leadership.

Développer des talents relationnels

- La prévention et la gestion des conflits.
- La négociation selon le principe de la négociation raisonnée de Harvard : dans un cadre gagnant-gagnant.
- La communication en allant à l'essentiel.
- Les freins au changement et l'accompagnement.

Formation Intra

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation permet à tout cadre positionné dans une mission transversale et/ou de management de projet, d'identifier les compétences et le leadership qu'il peut mobiliser pour assurer son rôle et ses missions efficacement en l'absence de tout positionnement hiérarchique.

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- Au démarrage : les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux.
Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- En cours de formation : les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- À l'issue de la formation : la satisfaction des participants sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- À distance de la formation : le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).