

Programme de formation

Les fondamentaux du management de projet (Niveau 1)

Cette formation s'inscrit dans un accompagnement au dispositif de labellisation des Missions Locales dont la réussite dépend d'une maîtrise équilibrée de techniques de gestion de projet, d'outils de pilotage adaptés et de comportements appropriés.

Public concerné

Membre de CODIR, équipes d'encadrement, chefs de projet et toute personne impliquée dans la gestion de projet.

Prérequis

Pour des professionnels en poste non expérimentés à la gestion de projet.

Principaux objectifs de la formation

- L'acquisition et la maîtrise des différentes étapes de gestion de projet.
- La mise en œuvre des comportements adaptés à la conduite de projet
- L'utilisation des outils collaboratifs de pilotage.

Programme détaillé de la formation

JOUR 1 : Définir le projet.

1^{ère} matinée :

1. *Définir le projet dans ses grandes lignes.*
 - Connaître les différentes étapes de gestion d'un projet.
 - Identifier précisément les objectifs à atteindre.
 - Évaluer l'opportunité du projet avec le modèle SWOT.
 - Partager une vision commune de ces objectifs et obtenir l'engagement des porteurs de projet.
 - Lister les phases de recherche et de collecte d'informations préliminaires.
 - Définir une charte des comportements attendus entre les porteurs de projet.

Réaliser une feuille de route individuelle en identifiant ses compétences, ses risques, ses difficultés pour être porteur de projet.

JOUR 2 : Planifier le projet.

2^{ème} matinée :

2. *Planification et responsabilisation du projet.*
 - Lister précisément les différents objectifs à atteindre en formalisant pour chacun une feuille de route.
 - Planifier dans un calendrier réaliste et réalisable les objectifs à atteindre.
 - Vérifier les risques et opportunités pour chaque action à conduire en utilisant le modèle SMART.
 - Réaliser le tableau de répartition des différentes actions à conduire et des personnes responsables : QUI a en charge QUOI ?
 - Identifier les équipes et personnels concernés qui vont contribuer à l'atteindre des objectifs.

Identifier et planifier la communication et les attendus à mettre en œuvre avec les équipes.

JOUR 3 : Déployer le projet.

3^{ème} matinée :

3. *Lancer, informer, fédérer autour du projet.*
 - Fixer les cadres de collaboration avec les équipes.
 - Déléguer et coordonner la collecte d'informations sur des outils dédiés.
 - Partager et fédérer les équipes autour du projet pour en faire un futur outil de pilotage d'activités.
 - Identifier et adopter le style managérial adapté à la conduite de projet.
 - Utiliser les indicateurs d'évaluation du projet pour identifier ce qui est acquis et ce qui sera à améliorer.

Intégrer le style managérial attendu dans sa feuille de route individuelle et identifier les acquis et les écarts.

JOUR 4 : Contrôler et suivre le projet.

4^{ème} matinée :

4. *Évaluer l'efficacité de la conduite du projet.*
 - Mobiliser les équipes autour du projet : identifier les ressources et les freins possibles.
 - Ajuster le calendrier et les objectifs à atteindre pour rester dans une planification réaliste.
 - Intégrer les imprévus et les opportunités en mode agile.
 - Identifier entre membre de l'équipe projet les comportements adaptés et les comportements inefficaces pour faire évoluer son style managérial.
 - Savoir se soutenir en se donnant des signes de reconnaissance et savoir se donner du feed back.
 - Gérer les tensions relationnelles et/ou de mise en œuvre.

Identifier et intégrer dans le fonctionnement quotidien de la structure les attendus de la labellisation mis au jour par le projet.

JOUR 5 : Clôturer le projet

5^{ème} matinée :

5. *Débriefing et célébrer.*
 - Évaluer les écarts entre la feuille de route initiale et les résultats obtenus.
 - Lister les acquis, les pistes d'amélioration à mettre en place en suivi, les apprentissages obtenus.
 - Passer du projet au pilotage au quotidien dans un processus de labellisation intégrée.
 - Réaliser le baromètre émotionnel des équipes et des porteurs de projet.
 - Se mettre d'accord sur les comportements acceptables.
 - Identifier et exclure les comportements non acceptables au sein de l'équipe, des partenaires et des clients.

Intégrer les processus des organisations apprenantes en réalisant un feed back collectif des acquis et des pistes d'amélioration.

| Moyens pédagogiques mis en œuvre pendant la formation | |
|---|---|
| ✓ | Boîte à outils |
| ✓ | Exercices pendant la formation en présentiel / distanciel |
| ✓ | Jeux de rôle avec cas réels pendant la formation en présentiel / distanciel |
| ✓ | Powerpoint projeté et utilisé durant la formation |
| ✓ | Paper board pour travaux en sous-groupes en présentiel |

Évaluation des besoins avec un diagnostic préalable.

- Questionnaires écrits adressés 10 jours avant la formation pour identifier les besoins des participants à la formation.

Évaluation du niveau des compétences ciblées avant la formation.

- Questionnaire d'auto-évaluation des compétences au démarrage de la formation adressé par mail 10 jours avant la formation.

Évaluation de l'intégration des apprentissages en cours de formation.

- Évaluation continue des impacts de la formation sur les pratiques managériales et l'organisation des équipes sous la forme d'exercices et de jeux de rôle réalisés par le formateur.

Évaluations à la fin de la formation.

1. Sur les acquis :

- Autodiagnostic pour évaluation des compétences individuelles sur la base d'un questionnaire adressé par mail ou administré en présentiel à la fin de la formation.
- Autodiagnostic pour évaluation des compétences individuelles sur la base d'un questionnaire 1 à 2 mois après la formation pour en vérifier la mise en œuvre en situation de travail.

2. Sur la mesure de la satisfaction des stagiaires :

- Sur l'organisation de la formation : sa progression et la qualité des apports. Grille d'évaluation à la fin de la formation, par mail ou en présentiel.
- Les qualités pédagogiques du formateur.
- Les méthodes et supports utilisés.

Objectifs de la formation

A la fin de cette formation, les participants seront capables de manifester les compétences listées ci-dessous :

| 5 compétences évaluées | <i>Exercices</i> | <i>Jeux de rôle avec cas réels</i> |
|---|------------------|------------------------------------|
| <i>Utiliser collectivement le modèle SWOT.</i> | X | |
| <i>Fixer des objectifs avec le modèle SMART.</i> | | X |
| <i>Utiliser le style managérial adapté à la conduite de projet.</i> | X | |
| <i>Savoir donner des signes de reconnaissance.</i> | | X |
| <i>Savoir donner du feedback.</i> | | X |

Suivi administratif

- Une feuille d'émargement est signée par chaque stagiaire à chaque début de demi-journée de formation.
- Les certificats de réalisation de la formation permettant la validation de l'assiduité des participants sont délivrés en fin de formation auprès des participants et du commanditaire.

Modalités d'organisation

Cette formation est organisée en présentiel pour un groupe de 5 personnes minimum et 8 managers maximum pour garantir une bonne dynamique d'équipe et un suivi individuel.

Merci de nous faire savoir si des modalités de prises en charge particulière doivent être mises place pour des personnes souffrant de handicap.

Durée de la formation

20 h au total répartis en présentiel sur 5 demi-journées de 4 heures chacune.

Intervenantes

Christine Dimajo Donati, conférencière spécialisée en leadership, auteure du livre « *Management à bout de souffle, pour une nouvelle éthique managériale basée sur l'intelligence des collectifs* » (Ed. Diatéino – 2019). Coach et formatrice, elle accompagne les dirigeants et leurs équipes dans l'évolution de leurs organisations. Enseignante en Programmation Neuro Linguistique, elle forme et supervise des coach professionnels selon les normes et critères du RNCP. Praticienne en Appréciative Inquiry et Forum Ouvert, elle intervient dans des organisations de diverses tailles et activités pour des coaching individuels et d'équipe. Gérante de son organisme de formation : www.christine-donati.fr

Marion Ricome, coach professionnelle certifiée RNCP, formatrice et formatrice, fondatrice de COMéTA Coaching, accompagne les collectifs dans l'atteinte de leurs objectifs. Ingénieur en prévention des risques industriels pendant 16 ans dans l'industrie, dont 9 ans en tant que manager, a acquis une solide expérience en Santé et Sécurité au travail, orientée sur l'adaptation du travail à l'homme. A travaillé sur l'ensemble des missions relatives à un service santé et sécurité : veille réglementaire, document unique, pénibilité, formations, communication, risques psycho-sociaux. Très sensible aux relations humaines en milieu professionnel, a suivi une formation de Maître Praticienne en PNL, suivie d'un Master 2 en Management des Ressources Humaines et Relation à l'IAE.

Coût de la formation

5100 €HT intégrant les frais de déplacement, de logistiques, de coût de matériel pédagogique.

Renseignements administratifs et pédagogiques

Christine Donati

Christine@lib-res.com

+33 (0) 6 73 29 40 00

Publications et centre de ressources : www.christine-donati.fr

