



# Conduire un projet collectif

Rassembler et assembler des compétences

FORMATION DE 2 JOURS

## ITINÉRAIRE PÉDAGOGIQUE

### Concevoir un projet et en planifier l'exécution

- ▶ Lancer un nouveau projet. La notification de la décision. L'organigramme des tâches, le planning et le budget prévisionnel.
- ▶ Construire et rédiger le cahier des charges fonctionnel du projet : formuler les besoins et les résultats attendus, caractériser le contexte et l'environnement, définir les différents niveaux d'objectifs, identifier les contraintes.
- ▶ Piloter l'avancement du projet : recueillir les temps passés et les estimations de « reste à faire », construire des tableaux de bord pour suivre et maîtriser les délais, les coûts et la qualité. Mettre en place des procédures d'alerte pour réagir en cas d'écart par rapport aux prévisions.
- ▶ Etablir un plan de communication approprié au projet : information écrite, traçabilité documentaire, organisation en réseau. Développer une logique de communication transversale. Formaliser la communication. Rédiger un rapport sur la situation d'avancement du projet.

### Coordonner une équipe de projet

- ▶ La constitution de l'équipe projet : identifier les compétences nécessaires, négocier les ressources et passer un « contrat » avec les commanditaires du projet. Distribuer les rôles : chef de projet, comité de pilotage,

comité de direction. Conduire un entretien pour associer un intervenant. Les conditions d'une délégation réussie.

- ▶ Conduire une réunion de projet. Distinguer les types de réunions à tenir au cours d'un projet : lancement, avancement et suivi, information et résolution de problèmes, concertation et prise de décision. Adapter les techniques d'animation aux objectifs et au public. Percevoir les phénomènes de groupe.
- ▶ Les conditions clés pour une dynamique de coopération. Cohérence, transparence et confiance. Prévoir les stades d'évolution d'une équipe. Anticiper les phases critiques. Rechercher la cohésion des complémentarités. Motiver collectivement et individuellement.
- ▶ Gérer les conflits au sein de l'équipe. Identifier les phénomènes de peur ou de compétition. Canaliser le « stress » de ses partenaires et réguler les comportements agressifs (pressions, menaces de rupture). Savoir refuser (ou accorder) un délai (ou une ressource) supplémentaire. Faire de la négociation le pivot de ses relations professionnelles.

### L'entreprise managée par projet

- ▶ Déceler ses freins personnels à l'efficacité et savoir les surmonter : l'art de vivre à son rythme pour libérer ses compétences.
- ▶ Des stratégies défensives à l'affirmation de soi tranquille. S'affirmer sereinement dans le Oui comme dans le Non.
- ▶ Savoir dire Non à la complexité quand elle n'est pas indispensable. Savoir se protéger de l'inondation technologique, du mobile débridé, des e-mails envahissants et des autres mangeurs de temps. Comment survivre à la pression continue de l'urgence ?
- ▶ Savoir se protéger des personnalités difficiles : les agressifs, les saboteurs, les séducteurs, les manipulateurs et les dominateurs.

### Etre personnellement responsable d'un projet

- ▶ Faire accepter son leadership sans statut hiérarchique stable ou bien défini. Initiation au management « horizontal ». Solliciter et libérer les énergies. De la créativité individuelle à l'imagination collective. De l'initiative solitaire à la volonté partagée.

## COLLABORATEURS CONCERNÉS

CHEFS D'ENTREPRISE ET ADJOINT(E)S, ENCADREMENT, CHEFS DE PROJETS, RESPONSABLES D'ÉQUIPES TEMPORAIRES ET/OU DISSÉMINÉES.

RESPONSABLES SOCIAUX AMENÉS À ÉLABORER ET À METTRE EN PLACE DES ACTIONS COLLECTIVES AVEC DES PARTENAIRES MULTIPLES.

▶ L'apparition d'un nouveau profil au cœur de l'entreprise : le manager coach. De l'autorité hiérarchique à l'intégration horizontale. Gérer une équipe disséminée géographiquement ou hétérogène culturellement : savoir zapper entre les différents langages.

▶ Les qualités personnelles du responsable de projet. L'enthousiasme indispensable. L'authenticité, la proximité et la simplicité : clés de la communication fluide et de la confiance interpersonnelle. Les pièges de l'arrogance et l'immobilisme de la modestie. Savoir demeurer disponible sans perdre son esprit de synthèse.

▶ Ce qui peut faire « déraiser » un projet. Les obstacles intérieurs (mécanismes d'échec, « peur » de la réussite). Les obstacles extérieurs : ceux qui ne font jamais rien mais qui ont peur de tout. Les visages de la résistance au changement. Comment déjouer les pièges des manipulateurs et des adversaires plus ou moins déclarés au projet. Gérer les inévitables « incidents » de parcours. Annoncer une mauvaise nouvelle sans casser le moral des troupes. Comment serrer les dents dans les creux de vague.

**Durée : 16 heures réparties sur 2 jours consécutifs**

## RÉSULTATS RECHERCHÉS

- Intégrer les techniques et les outils propres à la gestion transversale par projets.
- Faire accepter son leadership hors statut hiérarchique au sein d'une équipe hétérogène ou dispersée.
- Contourner les obstacles (résistances au changement, rivalités entre personnes ou services) pour faire aboutir un projet.
- Piloter une équipe de projet dans un environnement de mutations constantes (technologiques, économiques, sociologiques ou sociales) en préservant son équilibre personnel. Comment rester dans le coup sans y laisser sa peau ?