

Animer et piloter une équipe en mode projet

RS2549 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	410, 315, 310
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

MONSIEUR PHILIPPE BIGOT · SIRET : 42023475900041

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le management de projet est une forme prépondérante du management transversal qui comprend également (source Journal du Net – juin 2012) :

- Le pilotage d'une activité ou d'un processus récurrent : il concerne des experts ou référents regroupés autour d'une thématique stratégique telle que la qualité, la sécurité ou bien encore les ressources humaines,
- L'animation d'un groupe de travail ou d'une task force : elle vient répondre à une préoccupation ponctuelle et fait l'objet d'une question urgente à gérer par l'organisation (communication de crise, problème client),
- L'animation d'un réseau ou d'une communauté de pratiques : celle-ci a pour but de regrouper des acteurs appartenant au même métier (manager, commerciaux, ...) afin de partager les bonnes pratiques.

« Le projet est un ensemble d'actions à réaliser avec des ressources données, pour satisfaire un objectif défini, dans le cadre d'une mission précise, et pour la réalisation de laquelle on a identifié un début et une fin. » Définition AFITEP
Le pilotage d'une équipe en mode projet implique donc d'identifier et de mobiliser les ressources, ainsi que les compétences nécessaires à l'atteinte d'un objectif précis dans le cadre de missions délimitées dans le temps. Celles-ci s'inscrivent dans un besoin d'innovation, dans un contexte de complexité croissante et de rationalisation des ressources.

Une des caractéristiques du pilotage en transverse (mode projet) réside dans la nécessité de coordonner des disciplines et activités multiples, aux logiques d'action parfois contradictoires. De ce fait, le défi managérial va consister à structurer une construction collective de l'intelligibilité du projet et à fédérer les différents acteurs.

Ces activités liées à l'animation et au pilotage d'équipes en mode projet étant communes à l'ensemble des domaines professionnels, elles mobilisent des compétences transverses, transposables dans différents secteurs d'activité. Ces compétences sont également exploitables dans le cadre d'une task force ou d'un groupe d'échange de pratiques.

Ce parcours de certification vise le développement des compétences sur quatre blocs d'activités managériales fondamentales.

Il repose sur un mode managérial innovant, résolument orienté vers la recherche de solutions.

- Bloc 1 : Management des talents

Repérer et mobiliser les talents afin de constituer une équipe en adéquation avec les besoins de la mission

- Bloc 2 : Management coopératif en transverse

Créer les conditions favorables à la coopération dans une équipe temporaire

- Bloc 3 : Management opérationnel en transverse

Maîtriser les activités fondamentales du management transversal

- Bloc 4 : Management du changement

Accompagner le changement en transverse dans un environnement complexe

L'objectif principal poursuivi par la certification est de développer les compétences liées à la pratique d'un management situationnel adapté aux réalités et à la mouvance du monde du travail, compétences propres à la pratique managériale en général, transposables dans l'ensemble des branches professionnelles.

Le processus de certification vise le plein développement du manager dans l'ensemble de ses rôles* :

- ? Rôles Interpersonnels : représentant de l'organisation, agent de liaison, leader ;
- ? Rôles liés à l'information : observateur actif, diffuseur, porte-parole ;
- ? Rôles décisionnels : entrepreneur, régulateur, répartiteur de ressources, négociateur.
- Selon la classification proposée par Mintzberg (1973)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le manager en transverse est amené à réaliser les activités suivantes :

BLOC 1 : Management des talents

Activité 1 : Constitue son équipe fondée sur les talents, les compétences et les enjeux (projet, animation réseau, ...)

? 1.1 : Mobilise

ses propres talents et ses préférences dans le travail

? 1.2 : Adapte son management aux différents acteurs et donne de la perspective

? 1.3 : Maîtrise son champ de compétences et anime des ressources et compétences complémentaires

? 1.4 : Analyse les besoins en compétences à mobiliser pour gérer un projet, animer un groupe de travail ou de partage de pratiques

? 1.5 : Constitue une équipe pertinente en fonction des objectifs et enjeux

? 1.6 : Effectue des choix de structure et de fonctionnement adaptés au projet et aux profils (facilitation, coordination, matricielle, task-force)

BLOC 2 : Management coopératif en transverse

Activité 2 : Crée un climat propice à la coopération

? 2.1 : Maîtrise

les spécificités du management transversal : compétences et logiques différentes (organisation par métier/hierarchique et organisation transversale/ processus) autour de l'atteinte d'un but commun

? 2.2 : Co-élabore et partage une vision du projet, des objectifs et donne du sens

? 2.3 : Met en œuvre les actions permettant la construction de l'identité de l'équipe projet, d'une équipe pluridisciplinaire ou de pairs

? 2.4 : Elabore des principes de travail en équipe fondés sur la coopération en associant l'équipe à leur conception

? 2.5 : Fixe un cadre de travail pour la durée de vie de l'équipe

? 2.6 : Pratique l'écoute active vis-à-vis des coéquipiers

? 2.7 : Valorise les équipiers par des signes de reconnaissance

? 2.8 : Challenge l'équipe par la critique constructive, la formulation d'axes d'amélioration

? 2.9 : Evalue et régule les dysfonctionnements et les tensions, canalise les phénomènes de groupe.

? 2.10 : Gère les personnalités difficiles

? 2.11 : Canalise ses propres réactions en situation de stress

? 2.12 : Manage la diversité (fonctions, cultures professionnelles...)

? 2.13 : Manage des équipes distantes en intégrant les outils des TIC

? 2.14 : Instaure des systèmes d'information collaboratifs propres aux sujets traités

? 2.15 : Focalise l'attention de l'équipe sur les solutions

? 2.16 : Encourage l'initiative et l'ouverture, favorise l'innovation

BLOC 3 : Management opérationnel en transverse

Activité 3 : Pilote

un projet, un groupe de travail ou un groupe d'échange de pratique

? 3.1 : Pilote les différentes phases d'un projet (étude, mise en œuvre, suivi)

• 3.2.1 - Etudie le contexte/le marché/la faisabilité

• 3.2.2 – Evalue les différentes options

possibles

• 3.2.3 – Etabli une cartographie des parties prenantes au projet

• 3.2.4 – Organise et distribue les rôles et les tâches

• 3.2.5 – Evalue les risques

• 3.2.6 – Bâti le planning et le budget prévisionnels

• 3.2.7 – Contrôle la réalisation conformément à l'attendu

• 3.2.8 – Apporte les adaptations nécessaires en cas de dérives

• 3.2.9 – Conduit les réunions d'avancement

• 3.2.10 – Assure le reporting sur la base d'indicateurs pertinents

• 3.2.11 - Structure et organise le portefeuille de projets (gestion multi-projets), hiérarchise les projets

- ? 3.2 : Pilote un groupe de travail ou un groupe d'échange de pratiques
- 3.2.1 – Cadre les objectifs poursuivis
- 3.2.2 – Adopte un processus d'animation et une posture adaptés au besoin
- 3.2.3 – Réalise les relevés d'actions ou la synthèse des apprentissages
- 3.2.4 – Suit la mise en œuvre et communique sur le résultat des actions

BLOC 4 : Management du changement

Activité 4 : Accompagne le changement dans des environnements complexes

? 4.1 : Développe un mode de pensée systémique permettant d'analyser des situations complexes, de formaliser des réponses innovantes

? 4.2 : Effectue une veille stratégique

? 4.3 : Participe à l'élaboration d'une stratégie et à la structuration de l'organisation en fonction des objectifs visés

? 4.4 : Déploie l'ensemble des compétences exploitables au service d'un changement

? 4.5 : Pilote le changement sur le plan opérationnel et élabore des plans d'action opérationnels

? 4.6 : Conduit le changement avec les équipes en intégrant les dimensions relationnelles

? 4.7 : Prend en compte les cultures, les représentations du pouvoir et de l'autorité dans la conduite du changement

? 4.8 : Anime un comité de pilotage

? 4.9 : Évalue et mesure les risques psycho-sociaux dans un contexte de changement

L'ensemble des compétences du référentiel est évalué et validé par bloc, à la fin de chaque module, puis de façon globale à l'occasion de la certification.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Etre amené à piloter un projet

Etre en situation de management d'équipes : Fonctionnelles, opérationnelles, projets et/ou avoir l'expérience dans ce domaine

Connaitre les fondamentaux de la gestion de projet

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/12/2021

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://convergencerh.com>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2549/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	3
Montant total engagé	5 570 €
Coût moyen par dossier	1 857 €
Durée moyenne	35 h
Période	08/2020 – 02/2021
France compétences	98 %
Reste à charge titulaire	2 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.