

Le Manager de projets nationaux et internationaux des organisations assure principalement les activités suivantes :

1. **Définition de la stratégie de développement de l'organisation dans son environnement national et/ou international dans l'optique de favoriser en permanence des comportements d'anticipation et d'assurer sa pérennité dans le long terme.**

Le manager de projet nationaux et internationaux des organisations est en capacité, dans sa pratique professionnelle, d'anticiper les comportements de l'environnement externe de l'organisation.

Le déploiement des projets est intégré dans une démarche de développement stratégique à laquelle il prend part. Il met en perspective et pense l'utilité stratégique du management des projets dont il a la charge.

Colonne vertébrale de sa pratique professionnelle, l'analyse externe et interne de l'organisation permet d'améliorer et d'ajuster le positionnement et la vision stratégique des activités et de diminuer les risques en avenir incertain.

2. **Conception et co-construction, avec les parties prenantes, des projets (produits, services, procédés) dans une logique de création de valeur en développant des réseaux de partenaires et de prestataires performants dans le respect des intérêts économiques et sociaux collectifs.**

La capacité de conception de l'offre de service est la pierre angulaire du manager de projet.

Il est dans l'exercice de ses fonctions, force de proposition, dans une véritable posture entrepreneuriale dans le développement de nouveaux produits, services, procédés.

Les étapes du prototypage de l'offre de service permettent de structurer cette démarche créative et pragmatique.

Au départ de la définition des cibles, à l'écoute des besoins et des comportements, jusqu'à la caractérisation complète du prototype en terme de financement, prix, distribution, communication, cette démarche reste ancrée dans la logique de co-construction.

En effet les parties prenantes, prescripteurs, clients, fournisseur, partenaires... sont impliqué et permettent de maximiser l'équation service/marché.

3. **Gestion et optimisation des flux d'activités afin de piloter le développement quotidien des projets de l'organisation et de garantir la pérennité de la structure à long terme.**

La gestion des flux d'activités d'une organisation requiert une bonne maîtrise des fondamentaux de la gestion d'entreprise.

L'analyse et la projection financière ainsi que le reporting permettent d'optimiser la rentabilité et d'autonomiser l'organisation pour atteindre le cas échéant la pérennité financière nécessaire dans le développement de celle-ci.

Les flux matériels et des actifs physiques sont pilotés dans le cadre des projets dont le manager à la charge. Il est en capacité de superviser la chaîne logistique et d'analyser les processus d'activités et leurs freins en terme d'efficacité et d'efficacités.

La mise en œuvre de la politique RH est, dans le cadre d'une délégation hiérarchique nécessaire au niveau du pilotage des projets afin de garantir l'élaboration d'indicateurs et la collecte de données RH pertinente pour l'organisation. Le manager contribue à cette remontée d'information et à la pratique RH quotidienne.

Le manager de projets connaît les fondamentaux du droit et de la réglementation de son domaine d'activité et est en capacité de mettre en œuvre les outils et documents correspondant.

Enfin, il maîtrise et analyse en continu le système d'information afin de fluidifier la communication interne et améliorer le service au client.

4. **Conduite des projets de développement à l'international afin de détecter de nouveaux relais de croissance et de progrès sociaux, économiques et environnementaux**

Le manager de projets, défini par le référentiel et la pratique professionnelle, développe et conduit des activités à l'international et/ou pense les projets dans leur changement d'échelle.

A l'international, il contribue à développer les territoires d'interventions tout en respectant les cultures et les pratiques individuelles et collectives.

S'il déploie des projets au niveau national, le manager prévoit un déploiement territorial à plus grande échelle (dans un autre pays, au niveau européen...). Il peut notamment essayer l'offre de service en relation avec le réseau partenarial.

Les étapes de la conduite de projet servent d'aiguillage méthodologique pour piloter les activités et commercialiser l'offre de service au niveau international.

Enfin, le manager évalue sur le territoire à l'international la pertinence et les résultats des projets dont il a la charge.

5. **Management et animation des équipes multiculturelles et pluridisciplinaires dans un esprit d'accompagner et de valoriser l'acquisition de nouveaux modes de collaboration, et de favoriser l'acculturation**

Le manager de projets anime et dirige les équipes dans le sens des objectifs établis pour développer et piloter avec efficacité les activités de l'organisation.

Il est garant de l'entente des équipes et de leur cohésion vers les objectifs communs.

Véritable manager de proximité, il pratique l'intermédiation professionnelle et est à l'écoute des comportements individuelles et de ses équipes.

Aussi, la prise de recul et la gestion du stress sont nécessaires dans certaines situations conflictuelles interpersonnelles pouvant engendrer des complications et ralentir le développement des projets.

Une connaissance approfondie de ses propres comportements en groupes et des différents styles de management permettent au manager de projets d'établir une qualité de management des équipes ainsi qu'un leadership et la légitimité nécessaire dans une logique intrapreneuriale et de développement de projet.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
ACTIVITE 1 Définition de la stratégie de développement de l'organisation dans son environnement national et/ou international dans l'optique de favoriser en permanence des comportements d'anticipation et d'assurer sa pérennité dans le long terme	1.1 – Réaliser une veille socio-économique, géopolitique et des politiques publiques afin de gérer les différentes formes de risques auxquels l'organisation est soumise et d'évaluer les opportunités et les freins de développement	1.1 et 1.2 Dossier de présentation et de synthèse des politiques publiques et de l'environnement (économique, social, technologique, écologique...) concernant des organisations de toutes tailles et de tous secteurs d'activités	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de la procédure de veille - Pertinence d'utilisation d'outils de veille - Complétude du repérage des risques et opportunités externes - Clarté de la mise en correspondance de la stratégie de l'organisation avec son environnement
	1.2 – Analyser l'environnement, l'écosystème et les dispositifs intégrés au champ d'activité de l'organisation pour repérer et actionner les leviers du développement stratégique et territorial	Consignes définies par la direction des études et tutorées par des intervenants professionnels. Travail écrit (limité dans le temps) et soutenance orale en groupe (2 à 4 personnes) d'une durée de 15 minutes	<ul style="list-style-type: none"> - Respect méthodologique de l'analyse environnementale - Exactitude des schémas de synthèse de l'écosystème des organismes et dispositifs externes
	1.3 - Mobiliser les techniques et outils de diagnostic stratégique afin de piloter la performance de l'organisation	1.3 à 1.9 Dossier lié à la pratique professionnelle (mémoire). Mise en perspective stratégique des missions/projets et réalisation d'un diagnostic situationnel de l'organisation avec préconisations stratégiques de développement.	<ul style="list-style-type: none"> - Respect méthodologique d'utilisation des outils de diagnostic interne et externe de l'organisation - Complétude des éléments qui compose la carte stratégique - Convenance de la forme proposée de la carte stratégique
	1.4 - Construire et/ou suivre le modèle d'activités de l'organisation afin d'en garantir l'éthique, la viabilité et la rentabilité à court, moyen ou long terme (business model adapté)	Consignes définies par la direction des études et tutorées	<ul style="list-style-type: none"> - Justesse de l'articulation entre le modèle d'activité et la stratégie de développement de l'organisation

	<p>1.5 - Définir des objectifs de performance à atteindre et identifier les ressources ad hoc afin d'affirmer des capacités distinctives et renforcer la position stratégique de l'organisation</p>	<p>par des intervenants professionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Définition et justification des objectifs de performance en cohérence avec la stratégie d'entreprise - Délimitation du périmètre des ressources spécifiques de l'organisation
	<p>1.6 - Gérer les différentes formes de risques auxquels l'organisation est soumise afin de favoriser l'atteinte des objectifs stratégiques</p>	<p>Travail écrit (limité dans le temps) et soutenance orale individuelle d'une durée de 30 minutes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Précision de la démarche globale d'élaboration de la cartographie des risques - lisibilité des états de vulnérabilité de l'organisation
	<p>1.7 – Eriger la démarche de responsabilité sociétale (RSE), auprès de partenaires potentiels, levier de création de valeur dans le cadre éthique et de la stratégie de l'organisation</p>	<p>Le jury de soutenance du mémoire est composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'un professionnel • d'un membre de l'encadrement de l'organisme de formation • Du tuteur entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Les éléments déontologiques et éthiques constituant l'organisation interne sont compris et déployés avec justesse - Les étapes de la déclinaison de la démarche RSE auprès des cibles externes sont structurées et argumentées - Bien-fondé et appropriation dans la proposition d'axes de communication externe en lien avec la culture d'entreprise
	<p>1.8 - Evaluer le fonctionnement de l'organisation, de la structure de travail des équipes multiculturelles pour optimiser l'efficacité d'atteinte des objectifs dans le développement des projets</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Identification des fonctions de l'organisation - Qualité du diagnostic organisationnel intégrant la diversité des méthodes et des cultures - Justification des choix opérés au regard des objectifs de développement
	<p>1.9 – Communiquer à l'interne et à l'externe sur la « valeur » de l'innovation (découverte, brevet...) pour l'organisation afin de susciter l'adhésion des collaborateurs autour de cette fonction et des partenaires (économiques, sociaux, institutionnels...) et à continuer à porter le projet de l'institution</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Efficacité de la communication des valeurs de l'innovation - Pertinence de la conception d'une communication, interne et externe, mettant en synergie valeur créée et perçue <hr/> <p><u>Soutenances orales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence de la structuration du plan d'oral - Plus-value et originalité de la soutenance orale

			<ul style="list-style-type: none">- Qualité des documents préparés- Aisance scénique- Identification des objections potentielles et formulation de réponses adéquates- Fluidité des échanges- Usage des outils de communication- Respect du timing
--	--	--	---

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
ACTIVITE 2 Conception et co-construction, avec les parties prenantes, des projets (produits, services, procédés) dans une logique de création de valeur en développant des réseaux de partenaires et de prestataires performants dans le respect des intérêts économiques et sociaux collectifs.	2.1 - Evaluer les axes d'innovation produits/services/ procédés dans le cadre de la prospective de développement de l'organisation	2.1 à 2.9 Dossier de co-conception d'un produit/service/procédé dans le cadre d'un projet entrepreneurial/intrapreneurial en collaboration avec les parties prenantes. Consignes définies par la direction des études et tutorées par des intervenants professionnels. Travail écrit (limité dans le temps) et soutenance orale en groupe (2 à 4 personnes) d'une durée de 30 minutes.	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence de la caractérisation des innovations futures - Degré d'appropriation de l'évaluation prospective de l'innovation - Justesse dans l'analyse des axes d'innovation
	2.2 – Collecter et analyser les besoins des cibles du territoire afin d'identifier les problématiques de développement social et économique		<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur dans le recueil des informations collectées - Formulation structurée des besoins des cibles - Complétude de l'analyse des besoins
	2.3 - Elaborer des solutions innovantes aux besoins des publics cibles en respectant l'ensemble des étapes de la trajectoire du projet		<ul style="list-style-type: none"> - Respect des étapes méthodologiques de la conception de produit/service/procédé - Les caractéristiques de l'offre de produit/service/procédé sont précises et étayées
	2.4 - Apprécier les composantes et l'articulation des projections financières, économiques, juridiques du projet afin d'en évaluer l'éthique, la fiabilité et la viabilité		<ul style="list-style-type: none"> - Précision de l'articulation des composantes du projet - Convenance d'utilisation des modèles d'analyse et de prospective économique, financière et juridique
	2.5 – Cartographier les parties prenantes potentielles selon les besoins du projet et de l'organisation		<ul style="list-style-type: none"> - Identification des parties prenantes - Réalisme des schémas proposés - Cohérence de l'articulation des forces en présence
	2.6 - Déterminer et mettre en œuvre la stratégie, le contenu et les axes des programmes de partenariats à partir des objectifs poursuivis dans le cadre du développement du projet et assurer une représentation dans les instances externes et institutionnelles		<ul style="list-style-type: none"> - Justesse de caractérisation des liens d'activités avec et entre les partenaires - Complétude et cohérence entre les différents éléments constitutifs du plan d'action stratégique des programmes de partenariats

	<p>2.7 - Mettre en place une stratégie de fidélisation des partenaires pour pérenniser la collaboration et garantir l'adhésion des équipes pluridisciplinaires et multiculturelles dans le respect des engagements mutuels et des objectifs de développement du projet</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Efficacité de la stratégie de fidélisation des partenaires - Légitimité des actions proposées
	<p>2.8 - Distinguer et sélectionner les prestataires éventuels dans le cadre de la mise en œuvre et de la distribution du projet</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Exhaustivité et respect méthodologique du cahier des charges techniques - Identification et positionnement des prestataires potentiels - Justesse des critères de sélection des prestataires
	<p>2.9 – Bâter un réseau de relations médias dans l'optique d'asseoir la notoriété de l'organisation et d'assurer la communication et la promotion du projet</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Degré d'appropriation des outils et méthodes de développement et d'animation des relations médias <hr style="width: 20%; margin-left: auto; margin-right: 0;"/> <p><u>Soutenance orale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence de la structuration du plan d'oral - Plus-value et originalité de la soutenance orale - Qualité des documents préparés - Aisance scénique - Identification des objections potentielles et formulation de réponses adéquates - Fluidité des échanges - Usage des outils de communication - Respect du timing

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
ACTIVITE 3 Gestion et optimisation les flux d'activités afin de piloter le développement quotidien des projets de l'organisation et de garantir la pérennité de la structure à long terme.	3.1 - Réaliser le diagnostic de viabilité de l'activité de développement de projet afin de fournir à la direction générale un éclairage économique pertinent et prendre les décisions adéquates	3.1 et 3.2 / 3.7 à 3.9 Cas pratiques individuel d'analyse comptable et financière et contrôle de gestion proposées par l'intervenant en temps limité concernant des organisations de toutes tailles et de tous secteurs d'activités	- Spécificité des grilles d'analyses selon la nature des projets - Pertinence de la méthode d'analyse de viabilité - Eclairage des choix opérés par l'activité de développement de projet
	3.2 - Identifier les leviers d'optimisation de l'activité de développement de projet dans un souci d'efficacité et de rentabilité		- Qualité et clarté du lien entre l'analyse et les actions d'optimisation de la rentabilité des projets
	3.3 - Définir les processus d'activité et méthodes afin de maximiser les résultats attendu des projets	3.3 et 3.4 Business Game (groupe de 4 à 5 personnes)	- Efficacité du suivi et de l'affectation dans le temps des ressources internes.

	<p>3.4 – Superviser la chaîne logistique en intégrant les ressources, moyens humains et systèmes d’informations dans l’optique de fluidifier les processus d’activités</p>	<p>Simulation relative à la gestion des flux logistique et d’activité d’une organisation (de toute taille et de tous secteurs d’activité) dans un environnement concurrentiel d’une durée de quatre jours à l’initiative de la direction des études.</p> <p>Présentation des résultats par chacun des groupes, à l’issue des quatre jours devant les animateurs du Business Game, d’une durée de 15 minutes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur méthodologique dans l’analyse des contraintes opérantes. - Pertinence des outils de supervision des activités - Degré d’appropriation des outils numériques - Identification et prise en compte des systèmes d’information - Justesse et argumentation des solutions suggérées <hr/> <p><u>Soutenance orale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Disposition à travailler en équipe - Qualité de l’argumentation des choix opérés - Identification des objections potentielles et formulation de réponses adéquates - Fluidité des échanges - Respect du timing
	<p>3.5 - Mettre en œuvre la politique RH de l’organisation en fonction de la nature des projets afin de conserver l’intégrité du collectif, d’assurer la continuité des projets et de limiter les risques de conflits interne</p>	<p>3.5 Cas pratique individuel à l’initiative de l’intervenant en temps limité relative à une organisation de toute taille et de tous secteurs d’activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des moyens déployés pour recueillir les expressions de besoins RH - Prise en compte des aspects règlementaires - Structuration des besoins en terme de compétences selon les projets développés - Adaptation des actions RH aux diverses situations induites par la conduite des projets
	<p>3.6 - Appréhender et activer les leviers légaux nationaux et internationaux afin de sécuriser le développement des projets</p>	<p>3.6 Exercice pratique individuel à l’initiative de l’intervenant en temps limité concernant une organisation de toute taille et de tous secteurs d’activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Degré d’appropriation des règles de protection des actifs d’une organisation - Identification des solutions contractuelles selon la situation rencontrée - Justesse dans l’application de solutions légales et contractuelles nationales et internationales

	<p>3.7 - Piloter et analyser le budget et les éléments comptables et financiers constitutifs des projets de l'organisation pour réaliser le diagnostic de l'activité de développement</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Complétude de la collecte des informations financière et budgétaire - Les outils et techniques de pilotage budgétaire sont déployés avec méthode et rigueur - Clarté des tableaux de synthèse - Pertinence des commentaires au vu des observations financières des projets - Appréciation des écarts et qualité des actions correctives suggérées
	<p>3.8 - Mesurer la rentabilité d'un projet d'investissement de développement pour juger de l'intérêt économique de l'engagement de dépenses</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Le référentiel des investissements (classification par objectif) est exhaustif - Justesse des critères de choix d'investissements (VAN, TRI, DRCI...) - Pertinence des indicateurs choisis (mesure de l'efficacité)
	<p>3.9 – Assurer et améliorer l'efficacité du reporting auprès des directions et/ou instances internationales concernées en collaboration avec les unités de services afin de fournir un éclairage économique pertinent et prendre les décisions appropriées</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Les outils et méthodes de présentation didactique des éléments financiers sont adaptés au contexte - Convenance des systèmes et indicateurs de mesure - Structuration claire, synthétique et cohérente des données chiffrées

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
ACTIVITE 4 Conduite des projets de développement à l'international afin de détecter de nouveaux relais de croissance et de progrès sociaux, économiques et environnementaux	4.1 - Définir la stratégie internationale et/ou de changement d'échelle du projet à mettre œuvre à des fins d'accélération de croissance et/ou de solidarité	4.1 à 4.4 et 4.6 Dossier pratique individuel réalisé en temps limité concernant une mission d'internationalisation dans une organisation de toute taille et de tout secteur d'activité. Consignes définies par la direction des études et tutorées par des intervenants professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> - Lisibilité de la définition de la stratégie d'internationalisation - Les différentes formes de stratégie à l'international sont explicitées - Précision dans la collecte des éléments permettant l'analyse des freins et des opportunités liées à l'internationalisation des projets - La matrice « pays » est renseignée de manière cohérente et l'analyse pertinente - L'évaluation des différents éléments d'entrées sur le nouveau territoire est complète - Le choix du mode d'entrée est justifié - Degré d'appropriation des conventions internationales
	4.2 – Elaborer le plan d'internationalisation selon les critères préalablement définis afin d'optimiser le déploiement des projets		<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur méthodologique dans la fixation des objectifs à atteindre - Complétude du plan d'affaire des projets - Précision dans la planification des actions nécessaire à la poursuite des objectifs - Les modes d'organisation à envisagés sont argumentés - La réglementation en matière de droit international est appliquée et justifiée - Les conditions et modalités de coopérations sont claires, précises et argumentées

	<p>4.3 - Piloter et suivre, en lien avec les différentes directions impliquées, les actions de développement à l'international en terme d'utilisation des ressources (financières, logistiques et RH) selon les objectifs à atteindre</p>		<ul style="list-style-type: none"> - La gestion et le suivi des activités de financement du projet sont rigoureux et efficaces - Les critères pour mesurer la rentabilité d'engagement des dépenses sont appliqués avec méthode et précisions - Complétude des programmes de financement de projet - Les moyens logistiques nécessaires au déploiement sont définis et évalués - Identification des compétences métiers associés au projet - Les indicateurs de pilotage des actions sont pertinents - Exactitude de leur interprétation
	<p>4.4 – Anticiper et évaluer les risques inhérents à l'internalisation des projets afin de minimiser les impacts négatifs sur leur déploiement</p>		<ul style="list-style-type: none"> - La démarche de veille des risques éventuels est claire et définie avec méthode - Complétude de l'étude des risques et du périmètre sécurisant le déploiement international - Pertinence des solutions proposées
	<p>4.5 – Organiser les stratégies de prospection et de négociation dans un contexte international, multiculturel et multilingue dans un objectif d'optimisation de l'efficacité des projets</p>	<p>4.5 Jeux de rôles en groupe (4 à 5 personnes) animés par l'intervenant en temps limité</p> <p>Simulations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation de réunion d'équipes projet (démarche de prospection) - Négociations (partenariales, commerciales...) en 	<ul style="list-style-type: none"> - Les cibles de prospection sont définies - Les objectifs recherchés sont fixés - Les plans d'actions sont structurés, planifiés et évalués - Attractivité des solutions proposées - Pertinence dans le choix des techniques de négociation - Les techniques et méthodes sont utilisées de manière appropriées - Degré d'appropriation des « droits et devoirs » des différents interlocuteurs

		situation contrainte et/ou de conflit.	<ul style="list-style-type: none"> - Les instruments de la négociation internationale sont appliqués de manière bienveillante - Les différences contextuelles sont prises en compte et intégrées - La procédure de gestion des litiges est optimisée - Les spécificités de la négociation interculturelle sont mises en exergue - Fluidité des échanges - Qualité des arguments avancés - Disposition à l'écoute de l'objection - Qualité des documents partagés - Aisance scénique - Respect du timing
	<p>4.6 – Elaborer des systèmes d'évaluations avec les parties-prenantes pour vérifier l'atteinte des résultats des projets et conduire le cas échéant les ajustements nécessaires</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Les systèmes d'évaluations proposés sont définis selon la nature des résultats attendus - Les indicateurs sont déterminés de manière consensuelle entre les différentes parties et appropriés

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
ACTIVITE 5 Management et animation des équipes projet multiculturelles et pluridisciplinaires dans un esprit d'accompagnement, de valorisation et de capitalisation de nouveaux modes de collaboration et de favoriser l'acculturation.	5.1 - Définir et déployer la structure et l'organisation des équipes multiculturelles selon les projets à conduire et les plans d'action à mettre en œuvre	5.1 à 5.7 Cas pratique en groupe (3 à 4 personnes) à l'initiative de l'intervenant en temps limité concernant les équipes projets d'une organisation de toute taille et de tout secteur d'activité. Jeux de rôle (individuel et/ou en groupe de 3 à 4 personnes) à l'initiative de l'intervenant et en temps limité <u>Simulations :</u> - Animation et accompagnement des équipes projets - Gestion de crises interpersonnelles	- Les axes directeurs des équipes projets sont définis et justifiés
	5.2 - Insuffler au sein des équipes projets multiculturelles les valeurs, les comportements et les attitudes appropriées afin de promouvoir des organisations efficaces et efficientes en lien avec les orientations stratégiques des projets à conduire		- Les différences culturelles pour favoriser la créativité et la collaboration au sein des équipes projets sont identifiées et partagées - Définition d'actions permettant d'aboutir à une meilleure intégration des valeurs et de la diversité au sein de l'équipe projet
	5.3 - Construire et installer un dispositif d'accompagnement et de contrôle des équipes selon les différences culturelles afin de détecter les variations/écarts par rapport aux résultats attendus, et d'effectuer les ajustements nécessaires en assurant le reporting auprès des directions concernées		- Recensement des besoins d'accompagnement et de contrôle des équipes projet - Organisation et catégorisation des besoins exprimés - Pertinence des éléments de synthèse arrêtés et justesse de la matrice du dispositif - Clarté de communication du dispositif auprès des équipes selon les différences culturelles - Articulation cohérente des indicateurs mis en place
	5.4 - Animer les équipes dans une dynamique d'intelligence collective faisant apparaître des compétences collectives pour favoriser les échanges d'idées et l'interpénétration des méthodes de travail et maximiser la performance du développement de projet		- Disposition de l'équipe projet à faire converger intelligence des situations et performance collective
	5.5 – Anticiper et gérer les conflits/crises interpersonnels afin de consolider les synergies		- Identification des sources de conflits potentiels

	et la performance des équipes dans l'intérêt collectif et du succès des projets		<ul style="list-style-type: none"> - Appréciation de l'impact des crises interpersonnel sur le déroulé du projet - Pertinence des outils de gestion de crises utilisés - Qualité du déploiement des outils de médiation
	<p>5.6 - Structurer et animer les circuits de communication managériale (communication de proximité) avec les équipes projet pour favoriser l'appropriation par celles-ci de la stratégie de l'organisation et pour contribuer à sa mise en œuvre</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Définition des contextes d'application de la communication managériale - Clarté organisationnelle des circuits de communication - Pertinence des outils et méthodes d'animation de management d'équipe
	<p>5.7 - Garantir l'adéquation entre les compétences professionnelles des équipes projets et les exigences de ceux-ci par la mise en œuvre de formations adaptées en lien avec les services concernés et les impératifs budgétaires</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Définition des objectifs à atteindre en matière de besoin en compétences - Qualité du diagnostic des compétences exigées - Pertinence des actions de formation envisagées - Exactitude de l'enveloppe budgétaire
	<p>5.8 – Déterminer et mettre en œuvre un management de proximité (posture, style de management...) adapté aux équipes projet et aux situations afin de rendre les projets efficaces</p>	<p>5.8 et 5.9 Dossier pratique individuel en temps limité concernant les différentes situations managériales de proximité rencontrées par le manager de projet.</p> <p>Consignes définies par la direction des études et tutorées par des intervenants professionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des différentes facettes du management d'équipe - Reconnaissance des modèles managériaux de l'organisation - Identification des dimensions et rôles du manager de projet (mobilisateur, fédérateur...) - Qualité d'écoute active des collaborateurs - Adaptation des comportements managériaux aux différentes situations rencontrées - Evolution et fidélisation des équipes projet
	<p>5.9 - Conduire le changement au sein des équipes afin de sécuriser le développement des projets dans des situations d'urgence</p>	<p>Jeux de rôle individuel animé par l'intervenant et en temps limité.</p> <p><u>Simulations :</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les phases du processus de changement sont établies et argumentées - Degré d'appropriation des outils et méthodes de la conduite du changement

		Entretien entre un manager de projet et sa hiérarchie concernant son management d'équipe et les ajustements nécessaires à l'efficienne des projets	
--	--	--	--