

Le chef de projet répartit le travail dans l'équipe, discute avec le client ou la direction, suit l'avancement du projet, gère le planning, le budget. Les compétences attendues sont sur la capacité à planifier, la communication claire, non seulement avec l'équipe, mais avec le client aussi, sens des responsabilités et prise de décisions, esprit de synthèse, faire des compte-rendus.

Le développeur écrit le code à partir des besoins définis, corrige les bugs et améliore le code pour que l'application soit rapide, fiable et facile à utiliser. Les compétences sont la maîtrise de langages de programmation, rigueur et précision, capacité à travailler en équipe, logique et résolution de problème, curiosité technique.

L'administrateur s'occupe de l'infrastructure technique : serveur, réseau, BDD, comptes, accès, veille à ce que les systèmes fonctionnent correctement et soient disponibles. Les compétences sont la connaissance des systèmes d'exploitation, la maîtrise des réseaux, réactivité pour résoudre les incidents, capacité à surveiller et anticiper les problèmes, rigueur dans les procédures, sens du service : aider les utilisateurs à accéder aux ressources.

L'analyste étudie les besoins du client ou des users et les transforme en specs claires pour l'équipe technique. Il conçoit la solution et vérifie que ce qui est développé correspond aux besoins. Les compétences sont une écoute active et la capacité à poser les bonnes questions, capacité à reformuler les besoins en termes clairs, analyse et structuration de l'information, esprit critique : distinguer le besoin réel et la demande exprimée, capacité à faire le lien entre le client et les devs, rédaction de documents clairs: specs fonctionnelles, users stories.

Le testeur vérifie que le logiciel fonctionne correctement en créant des scénarios de test et en cherchant des bugs, remonte les anomalies aux devs et s'assure que les corrections sont faites avant la mise en production. Les compétences sont la rigueur, la patience, sens du détail, capacité à décrire clairement un bug, avoir un esprit critique et de l'objectivité, utilisation d'outil de test ou de suivi de bugs.

Le responsable communication prépare et diffuse les infos sur le projet, fait le lien entre l'équipe projet et les différentes parties prenantes pour que tout le monde comprenne l'avancement et les changements. Les compétences sont la pédagogie pour expliquer à des novices, sens de la synthèse, très bonne communication, organisation des réunions, ateliers support d'information, capacité à adapter le message selon le public, maîtrise des outils de communication.

Séance 2 : Gestion prévisionnelle d'un projet

Ne pas constater le présent, mais prévoir l'avenir, selon les données passées et les données actuelles selon un modèle simple. Changer la charge de travail, le planning. On peut s'aider de KPI (Key Performance Indicator) : indicateur chiffré lié à une face du projet que l'on suit dans le temps pour piloter et décider. Par exemple, le nombre de sprints, le nombre de bugs ouverts/fermés. Il doit être lié à un objectif du projet, actionnable, s'ils bougent, on sait quelles

actions envisager, compréhensible, clair pour l'équipe, fiable, basé sur les données correctes. Un KPI n'est jamais bon en soi, il l'est uniquement s'il sert à voir les problèmes arriver.

Séance 3 : Compétences managériales

Être un bon manager, c'est avant tout mobiliser des compétences spécifiques pour garantir. Ces compétences sont essentielles pour mener à bien un projet technique, pour bien guider les parties prenantes. Les compétences managériales sont nécessaires à la conduite d'une équipe informatique. Elles combinent à la fois des capacités techniques, des aptitudes relationnelles et une intelligence organisationnelle. Un manager efficace possède 3 niveaux de maîtrise : savoir diriger, ie définir la vision, fixer des objectifs et prendre des décisions, savoir organiser, ie planifier, répartir les tâches et suivre l'avancement animer ie écouter, accompagner...

Compétences stratégiques : capacité à donner un sens et une direction à l'action collective
Un bon manager doit définir des priorités et aligner son équipe sur l'entreprise, anticiper les évolutions du projet et s'adapter rapidement au changement. prendre des décisions réfléchies, fondées sur l'analyse et les faits.

Compétences organisationnelles : maîtrise des outils et des méthodes de gestion, planifier les tâches et définir les échéances, suivre la progression et ajuster les priorités, déléguer efficacement, selon les compétences de chacun, utiliser des indicateurs de pilotages pour mesurer les performances.

Compétences relationnelles : gérer les aspects humains, communiquer clairement et fréquemment, savoir les attentes et les difficultés, réguler les conflits et encourager la progression

Décisionnelles : capacité à choisir et assumer un cap en situation d'incertitude, recueillir les informations nécessaires avant de décider, peser les risques et les avantages, expliquer ses décisions auprès de l'équipe

Leadership : l'art d'influencer positivement son équipe, sans imposer par la hiérarchie, inspire confiance par sa cohérence, donne du sens à l'action quotidienne, valorise les réussites collectives

visionnaire, pour anticiper les besoins, organiser pour coordonner les ressources, communicant, décideur, leader. La combinaison détermine l'efficacité et la légitimité du manager.

Les compétences managériales se développent avec la pratique, la communication.

Dans le monde de l'informatique, un bon manager doit savoir conjuguer rigueur, écoute et leadership.