



A DISTANCE



PRÉSENTIEL

# Piloter un projet : management des équipes

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET

Dimension temporelle

Transversalité et management non-hiérarchique

## RELATION ENTRE TEMPS, ÉNERGIE ET EFFICACITÉ

La loi de Parkinson

Les rituels, le perfectionnisme,...

Les mécanismes d'épargne d'énergie selon Anzieux

## PRENDRE LE TEMPS ENSEMBLE POUR ÉVITER DE PERDRE DU TEMPS

Quand l'urgent l'emporte sur l'essentiel

Perte de temps ou investissement ?

La définition du mode opératoire

## PRENDRE DU RECUL

Quand l'opérationnel néglige le relationnel :

processus objectif et processus subjectif

Relations entre émotions, attitudes et

comportements (modèle de Beck)

## REPÉRER ET TRAITER LES DYSFONCTIONNEMENTS AU SEIN DE L'ÉQUIPE

Apprendre à distinguer processus (ce qui se joue) et contenu (ce qui se dit)

Développer la position « méta » au sein de l'équipe

Apprendre à « métacommuniquer »

## CONDUIRE DES RÉUNIONS EFFICACES EN MODE PROJET

Principes de communication et les polarités

Principe des réunions déléguées selon A. Cardon

## COMPRENDRE ET DÉVELOPPER L'ÉQUIPE PROJET

Mieux se connaître pour mieux se comprendre

Altérité et complémentarité

Distinguer : contenu, processus et sens

Développer l'écoute, l'empathie, la confiance

Intersubjectivité, interprétations et communication

Diagnostiquer la maturité et les besoins de l'équipe

Développer l'assertivité

Ajustement des comportements médiation

cognitivo-émotionnelles

## COMPRENDRE ET DÉVELOPPER L'ÉQUIPE PROJET

Mieux se connaître pour mieux se comprendre

Altérité et complémentarité

Distinguer : contenu, processus et sens

Développer l'écoute, l'empathie, la confiance

Intersubjectivité, interprétations et communication

Diagnostiquer la maturité et les besoins de l'équipe

Développer l'assertivité

Ajustement des comportements médiation

cognitivo-Émotionnelles

## ADAPTER SON MANAGEMENT AUX BESOINS DE L'ÉQUIPE

Les formes d'animation

Culture, circularité et polarité

Valeurs et croyances

Les styles de management

Les outils du manager-coach

## DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT AU SEIN DES ÉQUIPES TRANSVERSES

Focalisation et mobilisation

Motivation vs. démotivation

L'engagement par effet de gel

## OBJECTIFS

Développer son leadership dans un modèle non-hiérarchique

Savoir mobiliser, focaliser et maintenir l'engagement des équipes inhérentes au mode projet

## PRÉ-REQUIS

Connaître les bases méthodologiques de la gestion de projet

## PUBLIC

Tout collaborateur ayant la charge d'un projet

Sont aussi concernés les collaborateurs impliqués dans un projet

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

### AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire préformation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

### PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthode actives et participatives  
Mises en pratique (70%), échanges (20%) et apport théoriques (10%)  
Elaboration de son plan d'actions personnalisés

### APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

Rappels de contenu envoyés par mail  
Suivi post-formation

## RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

## ÉVALUATION

### Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle...

### Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire  
Synthèse fin de stage du formateur

## VALIDATION

Attestation de fin de formation

Attestation de présence

## MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

## DATES

Cf. planning

## Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité