

Formation Manager et diriger une équipe projet : animer, motiver et fédérer sans autorité hiérarchique

Réf. SF34713

Prenez la posture du chef de projet qui fait avancer son équipe — installer les bons rituels, mobiliser chaque équipier et traverser les désaccords, y compris à distance.

2 j Durée	1 600 € HT Inter / participant	3 500 € HT Intra (≤12 pers.)	0 Sessions à venir
--------------	-----------------------------------	---------------------------------	-----------------------

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les facteurs de légitimité du chef de projet et adapter son style de management au contexte de l'équipe
- ✓ Structurer une équipe projet : clarifier les rôles, définir les règles de fonctionnement et engager chaque équipier
- ✓ Installer les rituels de l'équipe projet et animer des réunions efficaces, en présentiel comme à distance
- ✓ Déléguer en fonction du niveau d'autonomie de chacun et entretenir la motivation de l'équipe dans la durée
- ✓ Développer la coopération et la confiance au sein de l'équipe par le feedback et l'écoute active
- ✓ Diagnostiquer et traiter les désaccords et les conflits, et conduire une décision collective engageante

Public visé & prérequis

Public visé Chefs de projet, Managers, Product Owners, Responsables métier, Scrum Masters

Prérequis- Exercer ou s'apprêter à exercer un rôle de chef de projet ou de manager transverse - Connaître le vocabulaire de base de la gestion de projet (phases, jalons, livrables, parties prenantes) - Disposer d'un projet réel, en cours ou à venir, pour alimenter les mises en situation et le plan d'action individuel

Programme détaillé

Constituer l'équipe projet

- Étapes de construction d'une équipe : de la collection d'individus désignés à l'équipe qui fonctionne
- Clarification des rôles et des contributions : qui fait quoi, qui décide quoi, qui est consulté
- Règles de fonctionnement communes : charte d'équipe, disponibilités, canaux, délais de réponse, gestion des priorités concurrentes
- Entretien de mobilisation : engager individuellement chaque équipier sur sa contribution au projet
- Inclusion de tous les équipiers : membres à temps partiel, collaborateurs distants, collaborateurs en situation de handicap
- Équipe distribuée et hybride : ce qui change dans la constitution d'une équipe qui ne partage pas le même bureau

Activités pratiques :

- Jeu de rôles : entretien de mobilisation d'un équipier réticent ou surchargé
- Rédaction des règles de fonctionnement de son équipe projet
- Cartographie des compétences et des niveaux d'autonomie de ses équipiers

Se positionner en chef de projet et asseoir sa légitimité

- Management transverse : diriger sans autorité hiérarchique, les leviers réels dont dispose le chef de projet
- Facteurs de légitimité : compétence, exemplarité, tenue des engagements, capacité à protéger l'équipe
- Leadership et management : deux registres complémentaires du rôle, ce que l'équipe attend de chacun
- Styles de management et management situationnel : adapter sa posture au niveau d'autonomie de l'équipe et à la phase du projet
- Dérives à éviter : autoritarisme d'un côté, permissivité et évitement de l'autre
- Périmètre du rôle : pouvoirs, responsabilités et limites face aux managers hiérarchiques et au sponsor

Activités pratiques :

- Autodiagnostic de son style de management et de ses qualités de leader

- Étude de cas : quel style adopter dans différents contextes de projet (urgence, équipe junior, expert résistant)
- Cartographie de son rôle, de ses marges de manœuvre et de ses appuis
- Lancement du plan d'action individuel appliqué à son propre projet

Installer les rituels et animer les réunions de l'équipe projet

- Panorama des rituels projet et double lecture traditionnel ↔ agile : réunion de lancement / Sprint Planning, point d'avancement / Daily Scrum, résolution de problèmes, retour d'expérience / rétrospective
- Réunion de lancement (kick-off) : préparer, cadrer et embarquer l'équipe et les parties prenantes
- Réunion efficace : ordre du jour, timing, rôles, décisions tracées, relevé d'actions
- Techniques de facilitation simples, dont la facilitation graphique, pour dynamiser les échanges
- Animation à distance et en hybride : outils collaboratifs, règles de prise de parole, maintien de l'attention et de l'engagement
- Rétrospective et retour d'expérience : faire progresser l'équipe sans chercher de coupable

Activités pratiques :

- Construction du calendrier de rituels de son équipe projet
- Simulation d'une réunion de lancement ou d'un point d'avancement
- Animation d'une réunion de résolution de problème en collectif
- Mise en situation : réunion projet en configuration hybride (participants sur site et à distance)

Déléguer, responsabiliser et motiver dans la durée

- Diagnostic préalable à la délégation : évaluer autonomie, compétence et charge réelle de chaque équipier
- Déléguer sans se dessaisir : périmètre, marge de manœuvre, points de contrôle, droit à l'erreur
- Tri de ce qui se délègue : matrice d'Eisenhower et arbitrage urgent / important
- Entretien de délégation : formuler la demande, vérifier l'adhésion, contractualiser le suivi
- Leviers de motivation et signaux de démotivation : distinguer démotivation (à traiter) et non-motivation (à recadrer)
- Signes de reconnaissance et feedback constructif : féliciter utilement, recadrer sans démobiliser
- Objectifs clairs et motivants : formulation SMART et sens donné à la contribution de chacun

Activités pratiques :

- Autodiagnostic de ses propres facteurs de motivation et transposition à son équipe
- Simulation d'un entretien de délégation
- Entraînement au feedback : formuler une reconnaissance et un recadrage sur des situations apportées par les participants
- Identification des causes de démotivation dans une équipe projet et des actions correctrices

Développer la coopération, traiter les conflits et décider collectivement

- Confiance dans l'équipe : dialogue ouvert, authenticité, engagement mutuel — les conditions de la coopération
- Passer de la juxtaposition des contributions à la performance collective : leviers de coopération concrets
- Mécanismes défensifs individuels et collectifs : les repérer avant qu'ils ne bloquent le projet
- Typologie et intensité des conflits en contexte projet : désaccord technique, conflit de priorités, conflit de personnes
- Traiter tôt : conduire un entretien de désaccord et sortir des impasses par des solutions créatives
- Décision collective : modes de décision, engagement de tous, responsabilisation sur ce qui a été décidé
- Écoute active, questionnement et reformulation : la boîte à outils relationnelle du chef de projet

Activités pratiques :

- Jeu de rôles : régler un désaccord entre deux équipiers qui bloque un livrable
- Mise en situation de décision collective sous contrainte de délai
- Simulation d'entretien avec mise en œuvre de l'écoute active et de la reformulation
- Finalisation du plan d'action individuel et engagement sur les premières actions au retour en poste

Pourquoi choisir Sparks Formation ?

20 ans d'expertise IT, des formateurs experts et des sessions garanties contre l'annulation.

20 ans
d'expertise

1 068+
formations

11 178
apprenants formés/an

+67
Net Promoter Score

Avis des participants

Note moyenne des participants de la filière Gestion de Projet & Certifications : 4,9/5 — 46 avis

Jérémie B. — Formateur très pédagogue, clair et à l'écoute. Formation enrichissante et directement applicable. Merci pour le partage de votre expertise.

Carine G. — Je ne pensais sincèrement pas apprendre autant en 2 jours ! Merci beaucoup

Votre formateur

Sandrine C. — Formatrice Management & Leadership

Sandrine intervient sur des formations portant sur le leadership et le management d'équipe. Parmi les formations qui lui sont confiées figurent notamment « Coaching » et « Savoir déléguer »....

Ils nous font confiance

Cette année notre filière Gestion de Projet & Certifications a accompagné plus de 134 entreprises dont :

KEYRUS ARTELIA SNCF - E.SNCF SOLUTIONS COLLABORATION BETTERS THE WORLD REEL SAS SII ILE DE FRANCE SNEEP AFD
TECHNOLOGIES ARTELIA INDUSTRIE ASTEK FRANCE +124 autres

Financement & certifications

Cette formation est éligible aux financements OPCO et FNE-Formation. Nos équipes vous accompagnent dans le montage de votre dossier.



Réservez votre place dès maintenant

20 ans d'expertise · 1 000+ formations · NPS +67 · réponse sous 24h ouvrées

0 805 950 800

demande@sparks-formation.com