



DEUXIÈME RENCONTRE NATIONALE DES DÉLÉGUÉS JMJ

30 mai 2015

Conférence des Evêques de France



Objectifs de l'atelier

- Acquérir des éléments sur la démarche projet et la méthodologie de projet
- Mieux appréhender le rôle d'un pilote de projet JMJ
- Réfléchir au fonctionnement possible pour sa délégation
- S'interroger sur la manière de vivre ce type de responsabilité comme un service d'Eglise



Témoignage d'une déléguée JMJ

- Isabelle O'Brien,
responsable de la pastorale des jeunes du
diocèse de Sens-Auxerre



En petits groupes

- Etablir la fiche de poste du délégué JMJ
 - D'un petit diocèse = 1 car, 50 personnes, 1 formule avec journée en diocèse
 - D'un gros diocèse = 5 cars, 250 personnes, 3 formules
 - D'une communauté internationale = 2 cars, 100 personnes pour rejoindre un groupe de 2000 pèlerins du monde entier



Profil de poste délégué

Journées Mondiales de la Jeunesse Cracovie 2014



1/ Descriptif des missions

2/ Expériences souhaitées

3/ Compétences et qualités



Piloter un projet JMJ

- Coordonner une équipe et conduire un projet
- Une mission d'Eglise : une responsabilité avec une dimension spirituelle, un service
- Assurer l'interface avec l'équipe nationale JMJ
- Etre un interlocuteur repéré et repérable
- Assumer la dimension de responsabilité civile concernant le projet



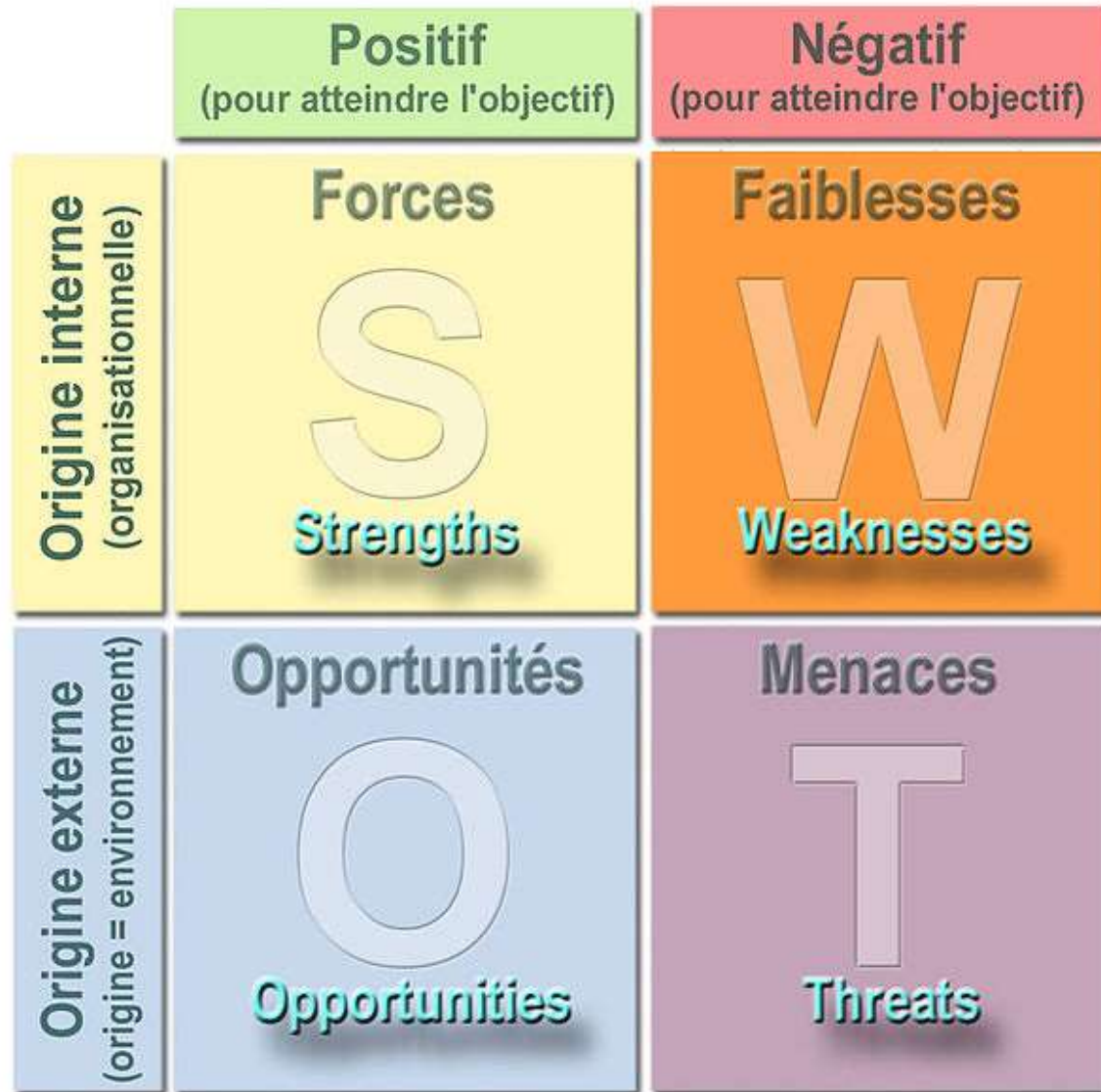
Les étapes de la conduite du projet



- 1 – Rêver : ouvrir les possibles
- 2 - Préciser la vision : clarifier ses idées et perspectives
- 3 - Faire l'état de lieux : analyse du terrain, besoins et attentes
- 4 - Formaliser le projet pastoral: préciser priorités et objectifs
- 5 - Elaborer le budget prévisionnel
- 6 - Trouver les partenaires et moyens humains
- 7 - Bâtir le plan d'action
- 8 - Communiquer
- 9 - Réaliser le projet
- 10 - Evaluer et rendre compte
- 11 – Relire et ouvrir



Analyser vos 3 priorités



Les outils pour la conduite de projet

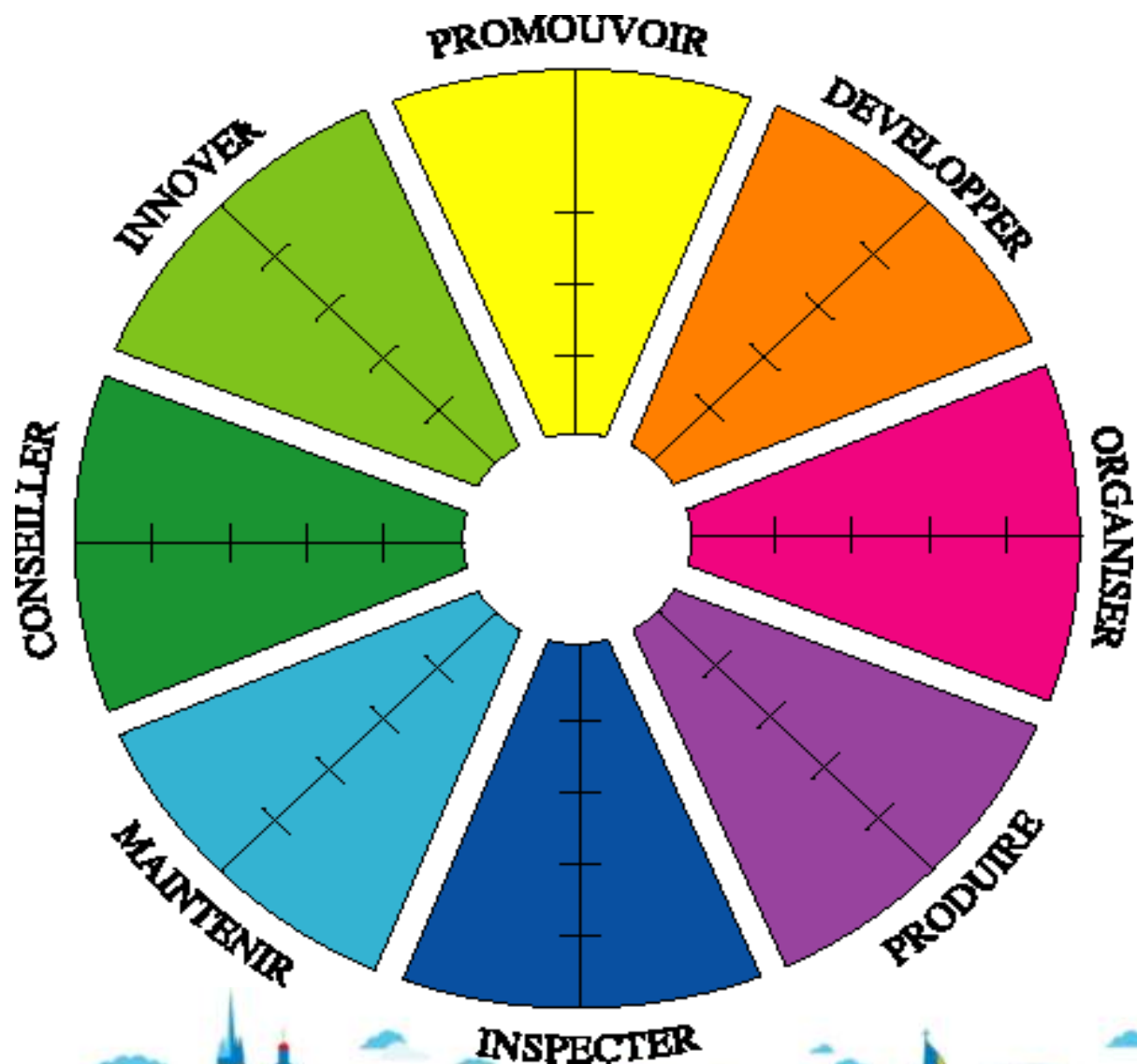
- Travail ensemble sur le doc gestion de projet excel WBS à partir du modèle Ecclesia Campus
- Réflexion sur l'échéancier
- Les enjeux de la constitution d'une équipe avec les compétences ad hoc, cf diagramme



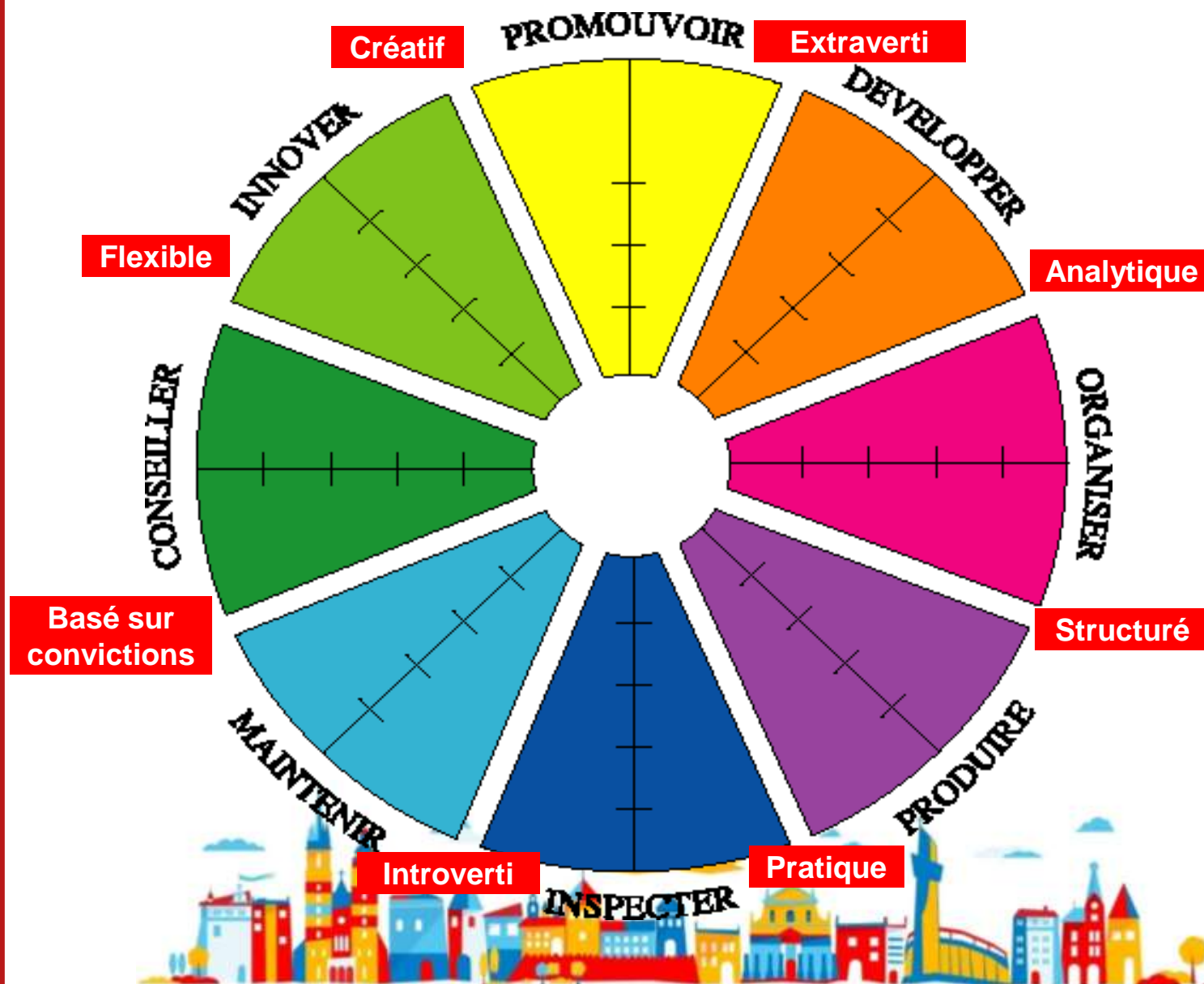
Gestion d'équipe

- Une équipe complémentaire!





Comment est construit le TMI?



La roue Team management

- Il est essentiel de comprendre ce que sont les préférences de travail pour développer les performances des individus, des équipes et des entreprises. Le Questionnaire de Profil de Gestion d'Equipe comporte 60 questions d'évaluation pour mieux déchiffrer les approches de chacun vis-à-vis du travail.
- En se basant sur les réponses aux questions du questionnaire de profil, le Profil de Gestion d'Equipe personnel fournit des informations constructives et relatives à la vie professionnelle des individus comme leurs préférences de travail et leurs atouts pouvant aider une équipe.
- http://www.tmsworldwide.com/tms07_fr.html
- **Roue de Gestion d'Equipe de Margerison-McCann**
- Le Profil de Gestion d'Equipe personnel indique le domaine principal et les deux domaines connexes de préférences de travail d'un individu tels qu'ils figurent sur la Roue de Gestion d'Equipe de Margerison-McCann.



Les 8 profils

- **Informateur-Conseiller** : tolérant, il soutient et aide. C'est un collecteur d'informations qui n'aime pas être précipité, connaît bien son domaine et reste flexible.
- **Créateur-Innovateur** : créatif et imaginatif, il est axé sur l'avenir, aime la complexité et le travail de recherche.
- **Explorateur-Promoteur** : influent et ouvert, c'est un bon vendeur doué d'un grand pouvoir de persuasion. Il aime le travail varié, passionnant et stimulant et s'ennuie vite.
- **Evaluateur-Développeur** : analytique et objectif, c'est un développeur d'idées qui aime les prototypes ou les travaux au stade de développement. C'est également un expérimentateur.
- **Propulseur-Organisateur** : de nature analytique, il aime organiser et mettre en place des systèmes. Il prend des décisions rapidement et se concentre plutôt sur les résultats.
- **Finalisateur-Producteur** : pratique et axé sur la production, il aime les projets et les plannings. Le travail répétitif ne le dérange pas et il apprécie l'efficacité et l'efficience.
- **Contrôleur-Inspecteur** : il met l'accent sur le contrôle et reste axé sur les détails. Il n'a pas besoin de contacts avec les autres et est un inspecteur avec des critères et des procédures.
- **Supporteur-Mainteneur** : conservatif, loyal et d'un grand soutien, les valeurs personnelles lui sont importantes. Il a un grand sens du bien et du mal et sa motivation au travail repose sur les buts.



Et moi dans tout cela?

- Ce à quoi je crois, qui me motive dans ma mission et lui donne du sens (vision)
- Le rôle que je veux jouer, ce à quoi je veux contribuer, ce que je veux apporter (mission)
- Les talents sur lesquels je peux m'appuyer pour y répondre
- Les comportements, rôles et qualités que je devrais développer pour mieux y répondre



Conclusion : KSF

- Le recrutement de personnes compétentes pour une équipe soudée/complémentaire
- Confiance et délégation
- Gestion du temps et des informations
- Gestion du stress
- Des lieux de soutien et de parole
- L'Esprit-Saint : enracinement dans la foi et la prière

