

Animer et piloter une équipe en mode projet

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse :
- **Certification concernant l'ensemble des domaines d'activité où s'exerce la fonction de manager en transverse**
 - **C. Banques/Assurances/Immobilier**
 - **D. Commerce/Vente/Grande distribution**
 - **G. Hôtellerie/Restauration/Tourisme/Loisirs et animation**
 - **H. Industrie**
 - **J. Santé**
 - **K. Services à la personne et à la collectivité**
 - **M. Support à l'entreprise/RH**

Le management de projet est une forme prépondérante du management transversal qui comprend également (source Journal du Net – juin 2012) :

- * **Le pilotage d'une activité ou d'un processus récurrent** : il concerne des experts ou référents regroupés autour d'une thématique stratégique telle que la qualité, la sécurité ou bien encore les ressources humaines,
- * **L'animation d'un groupe de travail ou d'une task force** : elle vient répondre à une préoccupation ponctuelle et fait l'objet d'une question urgente à gérer par l'organisation (communication de crise, problème client),
- * **L'animation d'un réseau ou d'une communauté de pratiques** : celle-ci a pour but de regrouper des acteurs appartenant au même métier (manager, commerciaux, ...) afin de partager les bonnes pratiques.

« Le projet est un ensemble d'actions à réaliser avec des ressources données, pour satisfaire un objectif défini, dans le cadre d'une mission précise, et pour la réalisation de laquelle on a identifié un début et une fin. » Définition AFITEP

Le pilotage d'une équipe en mode projet implique donc d'identifier et de mobiliser les ressources, ainsi que les compétences nécessaires à l'atteinte d'un objectif précis dans le cadre de missions délimitées dans le temps. Celles-ci s'inscrivent dans un besoin d'innovation, dans un contexte de complexité croissante et de rationalisation des ressources.

Identification

Identifiant : **2549**

Version du : **07/04/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [FD X50 138 Management des délais](#)
- [FD X50 137 Management des coûts](#)
- [FD X50 117 Management des risques](#)
- [FD X50 116 Management par projets](#)
- [FD X50 115 Management de projet](#)
- [Norme ISO 21500 2012](#)

Non formalisé :

- [Le management transversal : enjeux et bonnes pratiques](#)
- [Management transversal, de quoi parle-t-on ?](#)
- [Recruitment crisis facing project management](#)
- [Professionaliser le management transversal](#)

Une des caractéristiques du pilotage en transverse (mode projet) réside dans la nécessité de coordonner des disciplines et activités multiples, aux logiques d'action parfois contradictoires. De ce fait, le défi managérial va consister à structurer une construction collective de l'intelligibilité du projet et à fédérer les différents acteurs.

Ces activités liées à l'animation et au pilotage d'équipes en mode projet étant communes à l'ensemble des domaines professionnels, elles mobilisent des compétences transverses, transposables dans différents secteurs d'activité. Ces compétences sont également exploitables dans le cadre d'une task force ou d'un groupe d'échange de pratiques.

Code(s) NAF : 35.11Z , 94.11Z , 86.10Z , 82.11Z ,
64.11Z , 55.10Z , 84.11Z

Code(s) NSF : 410 , 310 , 315

Code(s) ROME : M1402 , K2102 , D1406 , C1207 , J1502

Formacode : —

Date de création de la certification : 21/09/2011

Mots clés : FEDERER UNE EQUIPE AUTOUR D UN PROJET ,
Management et animation d'équipe ,
Management transverse ,
management de projet

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Ce parcours de certification vise le développement des compétences sur quatre blocs d'activités managériales fondamentales.

Il repose sur un mode managérial innovant, résolument orienté vers la recherche de solutions.

Bloc 1 : Management des talents

Repérer et mobiliser les talents afin de constituer une équipe en adéquation avec les besoins de la mission

Bloc 2 : Management coopératif en transverse

Créer les conditions favorables à la coopération dans une équipe temporaire

Bloc 3 : Management opérationnel en transverse

Maîtriser les activités fondamentales du management transversal

Bloc 4 : Management du changement

Accompagner le changement en transverse dans un environnement complexe

L'objectif principal poursuivi par la certification est de développer les compétences liées à la pratique d'un management situationnel adapté aux réalités et à la mouvance du monde du travail, compétences propres à la pratique managériale en général, transposables dans l'ensemble des branches professionnelles.

Le processus de certification vise le plein développement du manager dans l'ensemble de ses rôles* :

- Rôles Interpersonnels : représentant de l'organisation, agent de liaison, leader ;
- Rôles liés à l'information : observateur actif, diffuseur, porte-parole ;
- Rôles décisionnels : entrepreneur, régulateur, répartiteur de ressources, négociateur.

*Selon la classification proposée par Mintzberg (1973)

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Axée sur la dimension relationnelle, l'animation des équipes, la gestion de projets et les autres types de gestion en transverse, la certification « Animer et piloter une équipe en mode projet » est complémentaire aux autres types de certifications proposées au RNCP, souvent orientées sur une qualification métier par branche, très spécifiques à un secteur d'activité particulier. Or, si la certification proposée par Convergence repose sur un socle de compétences métiers techniques, elle vise plus particulièrement le développement d'un ensemble de compétences de l'animation managériale. Puisque aujourd'hui, nul ne peut prétendre réaliser sa carrière dans le même champ d'activité tout au long de sa vie professionnelle, la certification a pour objectif principal de stimuler l'employabilité et la mobilité du manager, qu'elle soit géographique ou sectorielle, à travers le développement de ses compétences à l'encadrement, à l'animation d'équipe et de leur transfert dans différents univers métiers.

Descriptif général des compétences constituant la certification

Le manager en transverse est amené à réaliser les activités suivantes :

BLOC 1 : Management des talents

Activité 1 : Constitue son équipe fondée sur les talents, les compétences et les enjeux (projet, animation réseau, ...)

- 1.1 : Mobilise ses propres talents et ses préférences dans le travail
- 1.2 : Adapte son management aux différents acteurs et donne de la perspective
- 1.3 : Maîtrise son champ de compétences et anime des ressources et compétences complémentaires
- 1.4 : Analyse les besoins en compétences à mobiliser pour gérer un projet, animer un groupe de travail ou de partage de pratiques
- 1.5 : Constitue une équipe pertinente en fonction des objectifs et enjeux
- 1.6 : Effectue des choix de structure et de fonctionnement adaptés au projet et aux profils (facilitation, coordination, matricielle, task-force)

Public visé par la certification

- Managers transverses
- Directeurs de projets
- Managers de projets
- Chefs de projets
- Coordinateurs
- Responsables de lots de tâches
- animateurs de groupes de travail
- animateurs de réseaux

BLOC 2 : Management coopératif en transverse

Activité 2 : Crée un climat propice à la coopération

- 2.1 : Maîtrise les spécificités du management transversal : compétences et logiques différentes (organisation par métier/hierarchique et organisation transversale/ processus) autour de l'atteinte d'un but commun
- 2.2 : Co-élabore et partage une vision du projet, des objectifs et donne du sens
- 2.3 : Met en œuvre les actions permettant la construction de l'identité de l'équipe projet, d'une équipe pluridisciplinaire ou de pairs
- 2.4 : Elabore des principes de travail en équipe fondés sur la coopération en associant l'équipe à leur conception
- 2.5 : Fixe un cadre de travail pour la durée de vie de l'équipe
- 2.6 : Pratique l'écoute active vis-à-vis des co-équipiers
- 2.7 : Valorise les équipiers par des signes de reconnaissance
- 2.8 : Challenge l'équipe par la critique constructive, la formulation d'axes d'amélioration
- 2.9 : Evalue et régule les dysfonctionnements et les tensions, canalise les phénomènes de groupe.
- 2.10 : Gère les personnalités difficiles
- 2.11 : Canalise ses propres réactions en situation de stress
- 2.12 : Manage la diversité (fonctions, cultures professionnelles...)
- 2.13 : Manage des équipes distantes en intégrant les outils des TIC
- 2.14 : Instaure des systèmes d'information collaboratifs propres aux sujets traités
- 2.15 : Focalise l'attention de l'équipe sur les solutions
- 2.16 : Encourage l'initiative et l'ouverture, favorise l'innovation

BLOC 3 : Management opérationnel en transverse

Activité 3 : Pilote un projet, un groupe de travail ou un groupe d'échange de pratique

- 3.1 : Pilote les différentes phases d'un projet (étude, mise en œuvre, suivi)
 - 3.2.1 - Etudie le contexte/le marché/la faisabilité
 - 3.2.2 - Evalue les différentes options possibles

- 3.2.3 - Etabli une cartographie des parties prenantes au projet
- 3.2.4 - Organise et distribue les rôles et les tâches
- 3.2.5 - Evalue les risques
- 3.2.6 - Bâti le planning et le budget prévisionnels
- 3.2.7 - Contrôle la réalisation conformément à l'attendu
- 3.2.8 - Apporte les adaptations nécessaires en cas de dérives
- 3.2.9 - Conduit les réunions d'avancement
- 3.2.10 - Assure le reporting sur la base d'indicateurs pertinents
- 3.2.11 - Structure et organise le portefeuille de projets (gestion multi-projets), hiérarchise les projets

● 3.2 : Pilote un groupe de travail ou un groupe d'échange de pratiques

- 3.2.1 - Cadre les objectifs poursuivis
- 3.2.2 - Adopte un processus d'animation et une posture adaptés au besoin
- 3.2.3 - Réalise les relevés d'actions ou la synthèse des apprentissages
- 3.2.4 - Suit la mise en œuvre et communique sur le résultat des actions

BLOC 4 : Management du changement

Activité 4 : Accompagne le changement dans des environnements complexes

- 4.1 : Développe un mode de pensée systémique permettant d'analyser des situations complexes, de formaliser des réponses innovantes
- 4.2 : Effectue une veille stratégique
- 4.3 : Participe à l'élaboration d'une stratégie et à la structuration de l'organisation en fonction des objectifs visés
- 4.4 : Déploie l'ensemble des compétences exploitables au service d'un changement
- 4.5 : Pilote le changement sur le plan opérationnel et élabore des plans d'action opérationnels
- 4.6 : Conduit le changement avec les équipes en intégrant les dimensions relationnelles
- 4.7 : Prend en compte les cultures, les représentations du pouvoir et de l'autorité dans la conduite du changement
- 4.8 : Anime un comité de pilotage
- 4.9 : Evalue et mesure les risques psycho-sociaux dans un contexte de changement

Modalités générales

Le parcours certifiant est conçu de façon à maintenir l'employabilité dans un environnement de travail complexe et évolutif, en intégrant de nouvelles priorités en termes d'activités et d'attitudes. En effet, la compétence professionnelle se situe au-delà de la simple acquisition de connaissance : elle est la résultante de la réflexivité, de la capacité d'analyse du manager, face à une situation, dans un contexte donné.

C'est pourquoi le parcours est basé sur des principes d'expérimentation, d'analyse de situations de travail issues des réalités quotidiennes des participants, de développement des pratiques par la mutualisation de l'expérience et d'accompagnement individuel. Les apports théoriques et méthodologiques interviennent dans la continuité des temps d'analyse et de débriefing pour une appropriation optimale des contenus.

Des modalités complémentaires :

Formation-action présentielle, en groupe

Travail sur les représentations
Mises en situations professionnelles et jeux de rôles
Etudes de cas
Travaux en sous-groupes
Apports méthodologiques et théoriques en continuité des activités réalisées

Ateliers d'élaboration en groupes de pairs

Analyses de situations issues des réalités professionnelles des candidats
Retours et mutualisation d'expériences
Réflexion et prise de recul sur la pratique

Accompagnements pédagogiques personnalisés (individuels)

Plans d'action et travaux intersession

Temps d'appropriation et de concrétisation

Des temporalités différentes :

Le parcours est découpé en 3 modules et 5 sessions espacés dans le temps, de façon à permettre l'expérimentation en situation de travail entre les différentes sessions, à permettre l'analyse de ces situations en groupe et à favoriser ainsi l'appropriation et le développement de compétences transposables en situations de travail.

Durée du parcours, hors dispositif d'évaluation/Certification :

● Formation-action en présentiel
+ Ateliers de pratiques managériales
Groupe..... 70 h

● Accompagnements Pédagogiques

Personnalisés / Individuel..... 4 h

Durée hors dispositif d'évaluation/Certification..... 74 h

Durée totale du parcours :

● Certification..... 7 h

Durée totale..... 81 h

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

A travers des modèles innovants et uniques dédiés au management et à la réussite des Hommes et des entreprises : coopérer en équipe et management orienté solution, la certification « Animer et piloter une équipe en mode projet » donne accès aux fondamentaux du management transverse. Il s'agit, avec ces modèles, de proposer aux acteurs des méthodes au-delà des effets de mode. Ces modèles constituent le support favorisant une réflexion sur les pratiques et l'intégration de techniques en phase avec une réalité quotidienne mouvante et complexe.

Le processus de certification, de par ses modalités pédagogiques et par sa temporalité, permet l'acquisition et le déploiement de compétences transposables dans différents cadres de travail, maximisant ainsi l'employabilité et la mobilité, tant géographique que sectorielle.

Pour l'entité utilisatrice

Outre les dimensions essentielles d'efficacité organisationnelle, de gestion optimale des ressources et de respect des délais, cette certification offre aux entités utilisatrices une réelle valeur ajoutée en matière de déploiement de la dynamique d'équipe, véritable levier de la performance de l'entreprise. Ce dernier point fait consensus chez l'ensemble des experts de la fonction managériale.

D'autre part, pour pérenniser son entreprise et dépasser la simple amélioration, l'une des ressources majeures de toute organisation de travail consiste à s'appuyer sur les meilleures pratiques professionnelles inscrites dans les normes et certifications reconnues, telles que :

ISO 9001 : Sept principes de management de la qualité (Orientation client - Leadership - Implication du personnel - Approche processus - Amélioration - Prise de décisions fondée sur les preuves - Management des relations)

AFNOR Management de l'innovation.

Sensibilisant et formant les forces vives de l'entreprise à ces piliers d'un management d'exception, la certification « Animer et piloter une équipe en mode projet » offre un accès privilégié aux processus de certification des entreprises à des normes internationalement reconnues.

Evaluation / certification

Pré-requis

Etre amené à piloter un projet

Etre en situation de management d'équipes : Fonctionnelles, opérationnelles, projets et/ou avoir l'expérience dans ce domaine

Connaitre les fondamentaux de la gestion de projet

Compétences évaluées

L'ensemble des compétences du référentiel est évalué et validé par bloc, à la fin de chaque module, puis de façon globale à l'occasion de la certification.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Aucun

Centre(s) de passage/certification

- Convergence Conseil RH
<https://convergencerh.com>

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences numéroté, imprimé sur papier spécifique, signé par le Président du jury

Plus d'informations

Statistiques

30 certifiés annuellement

Autres sources d'information

<https://convergencerh.com>