

## Fonction

### MANAGER DE PROJETS IV.A (H/F)

## Évolutions possibles

### Au sein du métier

- [DIRECTEUR DE PROGRAMME IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE PROJET IV.B \(H/F\)](#)
- [MANAGER DE PROJETS IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE DOMAINE IV.C \(H/F\)](#)

### A compétences proches

- [CHEF DE PROJET IV.A \(H/F\)](#)
- [CONSULTANT IV.A \(H/F\)](#)

## Raisons d'être

Le Manager de Projet pilote un ou plusieurs projets stratégiques de transformation ou de développement.

Il est le garant du respect des engagements de Qualité, Délais, Coût et Satisfaction Client.

Le Manager de Projet a la responsabilité de superviser le(s) projet(s) au jour le jour. Il s'assure que la livraison de la solution au Client interne ou externe est conforme aux engagements.

Il peut, dans certains cas, manager des projets qui sont des sous-projets d'un portefeuille plus large, sous la direction d'un Directeur de Projet ou de Programme.

## Missions

### Piloter le projet pour garantir le respect des engagements

Réaliser les phases du projet : cadrage, conception, réalisation, déploiement et bilan

Porter la responsabilité du business plan, gérer les aspects financiers et les ressources du projet

Définir et produire les outils et indicateurs de suivi

Concevoir et manager le planning par le suivi du bon déroulement des tâches

Cartographier les parties prenantes, engager les études d'impact

Identifier, traiter, suivre et escalader les problèmes, développer l'amélioration continue

Identifier et mitiger les risques et opportunités, proposer le plan de couverture des risques, alerter le sponsor en cas de dérive

Sécuriser la conformité de la solution, contrôler les jalons et la qualité des livrables

Mettre en place la gouvernance et animer les instances et les comités de pilotage

Suivre les indicateurs (coût, délai, qualité, satisfaction client)

Identifier et manager les interactions avec d'autres projets ou initiatives impactant le projet

### Manager l'ensemble des parties prenantes

Identifier et associer les membres de l'équipe projet, et les parties-prenantes internes et externes

Organiser et animer les instances transversales avec efficacité, par une bonne maîtrise de la dynamique de groupe : kick-off, comité de pilotage, obeya, groupe de travail...

Mobiliser les acteurs du projet, définir rôles et responsabilités individuelles et collectives

Mettre en œuvre les pratiques managériales adaptées au management de projet (management transverse, mode Agile, management collaboratif à distance...)

Développer un leadership renforçant l'engagement individuel et les dynamiques collectives

## Assurer la coordination

Assurer la coordination de manière permanente et continue, au jour le jour, tout au long du projet

Veiller à la bonne affectation des ressources de chaque entité, conformément au planning du projet

Gérer les relevés d'information, de décision et d'action des instances de pilotage et suivre l'avancement des actions avec les porteurs identifiés

Partager l'information à l'aide des outils collaboratifs et assurer la gestion documentaire commune à l'ensemble des parties prenantes

## Compétences

### COMPORTEMENTALES

#### Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

#### Adaptabilité

S'adapter aux évolutions et aux aléas des situations et de son environnement de travail dans les délais adéquats en faisant preuve de souplesse. Savoir gérer ses priorités en intégrant les événements imprévus, et adapter son comportement à la situation.

#### Conviction et influence

Savoir structurer son argumentation et adapter sa posture à son interlocuteur afin qu'il comprenne et s'approprie les idées en utilisant toutes les techniques de communication (orale, écrites, non verbales, numériques). Savoir mettre en mouvement ses interlocuteurs internes et externes (collaborateurs, collègues, clients) en faisant évoluer son discours et sa posture en fonction de ses objectifs et des retours de son interlocuteur.

## Comportementales Socles

#### Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

#### Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

#### Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

## Digital et Data

#### Travail et outils collaboratifs

Adopter des pratiques collaboratives dans le travail au quotidien, notamment en travaillant principalement sur les plates-formes collaboratives. Participer à des projets en mode collaboratif, en travaillant sur les outils en ligne qui facilitent la transversalité. Echanger et partager les bonnes pratiques ou retours d'expérience. Maitriser les règles de confidentialité.

## **Efficacité professionnelle**

### **Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur**

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

### **Organisation du travail et planification**

Anticiper et structurer ses actions pour une meilleure efficacité. Coordonner, planifier et prioriser ses activités afin d'atteindre l'objectif fixé.

## **MANAGEMENT**

### **Promouvoir l'innovation**

Favoriser la veille des collaboratrices, collaborateurs et identifier les pratiques exemplaires Encourager les prises d'initiative des collaboratrices, collaborateurs suite à leurs observations et prise de recul, tout en acceptant le droit à l'essai. Favoriser la mise en place d'un temps et d'un espace dédiés pour : - Développer la créativité individuelle et collective, - Proposer des idées innovantes dans un objectif d'amélioration continue Considérer l'innovation sous l'angle de l'impact non seulement financier mais aussi social, sociétal et environnemental Exemples d'illustrations non exhaustives : mettre en place un tableau blanc ou une boîte à idées, organiser des réunions dédiées, organiser des challenges, un teambuilding solidaire, un partage de ressources dans teams, des participations à des salons, etc.

### **Reconnaître**

Valoriser la performance, l'autonomie et l'engagement en faisant des feedbacks constructifs fréquents sur les réussites et les éléments de progrès du collaborateur. Faire le point sur les feedbacks réalisés lors des entretiens d'appréciation et entretiens intermédiaires et partager les actions de développement. Formuler ces retours sur la base de faits réels afin de soutenir et d'encourager la progression des collaboratrices et collaborateurs. Valoriser l'engagement des collaboratrices et collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux dans le cadre professionnel.

### **Accompagner le développement professionnel**

Identifier avec chaque membre de l'équipe, ses forces, ses axes de progrès et ses leviers de motivation, au regard à la fois du projet de la personne et des enjeux stratégiques de l'entreprise (performance économique, RSE, numérique....) Etre à l'écoute des collaboratrices, collaborateurs en réalisant des points réguliers pour recueillir les besoins et attentes, en veillant à leur bien-être au travail. Enrichir l'expérience collaborateur en co-construisant avec chacun un parcours de développement personnalisé à court et moyen terme pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, renforcer son expertise et développer ainsi l'employabilité. Proposer à ses collaboratrices, collaborateurs une évolution professionnelle la plus adaptée à ses motivations, souhaits et expertises. Mettre en place les conditions favorables à l'engagement de ses collaboratrices, collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux proposés par l'entreprise (ex : Déclic)

### **Responsabiliser**

Définir de façon claire et personnalisée les missions et les objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART) de chaque collaborateur. Rendre autonomes et responsables ses collaborateurs : - en les accompagnant dans la priorisation de leurs tâches, - en encourageant les prises de décision et initiatives, - en valorisant le droit à l'essai, - en déléguant dans un cadre clair et partagé. Partager le pilotage de l'activité et le suivi des réalisations de chacun et de l'équipe pour rendre les collaborateurs responsables. Mettre en oeuvre tous les moyens pour atteindre voire dépasser les objectifs individuels et collectifs.

### **Donner du sens**

S'approprier et partager la stratégie, les enjeux de performance globale et l'ambition du Groupe en sa qualité d'entreprise à mission, rentable et responsable. Décliner la stratégie du Groupe au niveau des missions et projets de l'équipe en intégrant notamment les enjeux sociaux, sociétaux, et environnementaux et de gouvernance. Définir le périmètre d'actions des collaboratrices et collaborateurs dans le Groupe et présenter l'impact de leurs activités sur les résultats collectifs, de l'entité et du Groupe. Utiliser les leviers de motivation (exemples : développement des compétences, appartenance, autonomie, reconnaissance, motivation financière, etc.) de chacun pour engager les équipes dans l'atteinte des objectifs.

### **Etre centré client**

Mettre la satisfaction des clients internes ou externes au coeur des activités de l'équipe. Comprendre et anticiper les besoins des clients internes ou externes pour apporter des réponses personnalisées intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux. Accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans l'écoute et la compréhension des demandes clients (ex. : savoir questionner, pratiquer l'écoute active). Favoriser l'identification des axes d'amélioration de la relation de service à mettre en place. Mesurer et évaluer les impacts des actions sur les clients afin de prendre les décisions les mieux adaptées.

### **Coopérer**

Favoriser la collaboration et l'entraide au sein de l'équipe et entre équipes en travaillant avec l'ensemble des partenaires présents dans son écosystème. Exemples : présentation des contraintes de

chaque service sur un projet commun - organiser des vis-ma-vie entre services, etc Donner et poursuivre des objectifs communs et présenter les liens entre services pour fédérer les collaborateurs et les sensibiliser sur l'importance de travailler ensemble. Guider les pratiques de son équipe pour offrir un espace de travail dans lequel le collectif est favorisé et valorisé. Exemples d'illustration (non exhaustifs) : entraide entre pairs, ateliers d'amélioration continue, résolution collective de problèmes, affichage de l'avancement des tâches ou projets, etc.

## Projet

### Business Design

Concevoir / modéliser de nouveaux Business Plans sur des projets ou nouvelles activités, analyser et suivre leur performance en anticipant les risques.

### Management de projet

Maitriser les concepts et les outils de la Gestion de Projet et de la conduite du changement. Mobiliser et animer acteurs et contributeurs, en favorisant les pratiques collaboratives. Garantir le respect de l'équilibre entre les engagements de coût, de délai et de satisfaction client. Analyser les risques et mettre en oeuvre les mesures correctrices.

### Conduite du changement

Accompagner les transformations induites par la mise en oeuvre d'un projet / plan stratégique, en mettant en application des techniques de conduite du changement (mobilisation, communication, formation, etc.).

## Prérequis

Outils bureautiques, applicatifs et logiciels : maitriser les applicatifs et logiciels de son domaine d'activités,

Travail et outils collaboratifs : utiliser les plateformes collaboratives pour échanger, animer une communauté en ligne.

## Environnement de travail

Fonction exercée au siège Groupe ou Branche, voire en territoire

## Relations internes/externes

Experts Métier et Opérationnels

Fonctions support : RH, Finances, Achats, SI, Communication

Prestataires externes (conseil, SI, expertise, assistance)

## Famille

---

## Filière

---

## Métier

---

## Répartition des effectifs

- □  
Bgnp reseau
- □  
Services-Courrier-Colis
- Bgnp numerique
- □  
Banque postale

- □

Groupe - siege

## **Effectif de la fonction**

De 100 à 249