

# Management et communication d'équipe en travaux publics

Manager et leader sur le chantier

| DURÉE                             | PUBLIC                                                                         | PRÉREQUIS                                                                                                                  | TARIF                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 5 journées de 7 heures, 35 heures | Chefs de chantier, conducteurs de travaux, chefs d'équipe des travaux publics. | Exercer ou être en prise de fonction d'encadrement dans une entreprise de travaux publics. Aucun niveau de diplôme requis. | Inter : 550 € par jour. Intra : sur devis. |

Parcours de 5 journées pour l'encadrement de chantier des entreprises de travaux publics : terrassement, voirie et réseaux divers, canalisations, routes, ouvrages d'art. Finançaible dans le cadre du Plan de Développement des Compétences Constructys.

Fil rouge pédagogique : le sportif de haut niveau et l'aventurier en milieu extrême comme miroir du manager de chantier. Chaque journée ouvre sur une analogie sportive ou d'aventure, puis la transpose aux réalités du chantier : aléas techniques, intempéries, pression des délais, sécurité, coactivité, diversité des équipes, turnover.

Les missions entre chaque journée (idéalement 3 à 4 semaines d'espace) sont menées sur le chantier réel : elles constituent la colonne vertébrale de l'ancrage.

## Objectifs

- ✓ Comprendre les ressorts du leadership sur un chantier de travaux publics et construire sa posture de manager-leader
- ✓ Identifier ses points forts, ses axes de développement et ceux de son équipe
- ✓ Maîtriser les dimensions verbale et non verbale de la communication managériale
- ✓ Pratiquer le feedback efficient et gagner en impact dans sa prise de parole (quart d'heure sécurité, réunion de chantier, causerie de début de poste)
- ✓ Désamorcer les tensions et recadrer avec bienveillance (CNV, Analyse Transactionnelle, assertivité)
- ✓ S'adapter aux aléas du chantier et activer les leviers de performance individuels et collectifs sous pression
- ✓ Gérer son énergie physique et mentale dans la durée et développer son agilité managériale
- ✓ Ancrer les pratiques dans un plan d'action personnel engagé sur 3 mois

# Contenu

## 1 Journée 1 : Se connaître comme leader de chantier (7 h)

- « Quelle posture je porte sur le chantier ? »
- Objectifs : comprendre les ressorts du leadership sur un chantier de travaux publics, construire sa posture de manager-leader, identifier ses points forts et axes de développement.
- Ouverture : atelier d'inclusion, speed dating chantier avec questions décalées, baromètre des emojis et cartographie collective des besoins et enjeux identifiés par les participants.
- Séquence 1, les ressorts du leadership en travaux publics : décrypter le leadership à partir de figures de leaders sportifs, puis le transposer au chef de chantier TP. Jeu coopératif « Cherchons ensemble » : élaborer, confronter et faire converger une vision partagée du manager-leader dans sa propre entreprise. Identifier les qualités attendues du chef de chantier leader face au chef de chantier « petit chef ».
- Séquence 2, auto-diagnostic, mes points forts et ceux de mon équipe : les 5 composantes de la performance transposées aux travaux publics (technique, sécurité, organisation, humain, communication). Auto-diagnostic individuel, partage en binômes. Identifier ses leviers personnels de performance et ceux de ses compagnons.
- Séquence 3, ma communication non verbale sur chantier : l'impact de la posture corporelle dans les situations à enjeux (quart d'heure sécurité, recadrage, annonce d'un délai difficile). Prendre conscience de son corps comme outil de management. Jeux en mouvement « Rondes et lignes » pour solliciter l'élan de leadership.
- Clôture : 4C provisoire J1 et « Mon défi de leader pour les 3 prochaines semaines ».
- Mission entre J1 et J2 : observer 3 situations de communication sur mon chantier, ce qui a fonctionné, ce qui a bloqué. Préparer 2 exemples concrets à partager en J2.

## 2 Journée 2 : Communiquer pour embarquer son équipe (7 h)

- « Comment je donne du sens, je motive, je recadre au quotidien ? »
- Objectifs : maîtriser les dimensions verbale et non verbale de la communication managériale, pratiquer le feedback efficient, développer l'impact de sa prise de parole (quart d'heure sécurité, réunion de chantier, causerie de début de poste).
- Ouverture : atelier Cercle de Schutz et restitution des missions J1 en mode popcorn.
- Séquence 4, le feedback comme moteur de proximité : relier communication, feedback et signes de reconnaissance. Impact des signes de reconnaissance sur la motivation et l'engagement des compagnons, intérimaires compris (enjeu direct du turnover dans les travaux publics). S'entraîner à donner du feedback efficient. Conférence interactive et « Jeu du parler juste » (orateur, coach, observateur en triades, situations tirées du vécu chantier).
- Séquence 5, la prise de parole impactante, la technesthésie : méthode sensori-motrice appliquée au chantier, corps, voix et souffle pour réguler l'émotion et prendre la parole avec clarté dans les situations sous pression (annonce d'un accident ou d'un endommagement de réseau, réunion tendue avec le maître d'œuvre ou la collectivité, recadrage devant l'équipe). Intégrer les 4 mécanismes de base. Match de diction, joutes oratoires courtes.
- Séquence 6, le discours qui mobilise, la causerie de début de poste : techniques de storytelling appliquées aux travaux publics. Préparer et dire un discours court (3 min) qui engage l'équipe sur la journée. Exercice complet : préparation individuelle, présentation devant le groupe, feedback structuré.
- Clôture : 4C J2 actualisé et plan de la période entre deux journées.
- Mission entre J2 et J3 : pratiquer 2 feedbacks conscients et structurés sur mon chantier. Identifier une situation de tension relationnelle vécue à apporter en J3 (anonymisée).

### 3 Journée 3 : Relations saines, tensions et recadrage (7 h)

- « Comment je désamorce les conflits et construis des relations de qualité ? »
- Objectifs : identifier les freins à la communication bienveillante, acquérir des clés de résolution des tensions (CNV, Analyse Transactionnelle, assertivité), comprendre les comportements humains et neurocognitifs pour gagner en efficacité relationnelle sur chantier.
- Ouverture : retour sur la mission J2, analyse des feedbacks vécus, partage des tensions relationnelles à traiter.
- Séquence 7, CNV et Analyse Transactionnelle sur le chantier : repérer les freins dans la communication de chantier (a priori, biais, hiérarchie entre métiers, clans). Le processus CNV appliqué aux situations de travaux publics (situation, ressenti, besoin, requête) : gérer un compagnon qui refuse une consigne, annoncer un retard au maître d'ouvrage ou une gêne aux riverains. Les 3 états du moi sur chantier : repérer ses propres postures et celles de ses compagnons. Travailler la reconnaissance dans la relation chef-compagnon. Expérimentation CNV et cas pratiques AT.
- Séquence 8, PNL, décoder et synchroniser : le langage verbal et non verbal sur chantier. Construire la confiance avec des compagnons, conducteurs d'engins et intérimaires de profils et de cultures différents. Reformulation et questionnement dans les situations de tension (après un incident, une malfaçon, un conflit entre équipes ou avec un sous-traitant). Études de cas TP et jeux de rôle.
- Séquence 9, recadrer avec bienveillance et sortir des jeux de pouvoir : identifier les attitudes manipulatrices et les jeux de domination fréquents sur chantier. Transformer les critiques en dialogue. Construire sa carte mentale personnelle des typologies de comportements rencontrés. Recadrage assertif non violent en situation réelle de chantier. Mises en situation et exercices pratiques intensifs.
- Clôture : plan de la période entre deux journées et ancrage des outils CNV et AT dans le carnet de bord.
- Mission entre J3 et J4 : identifier 3 situations d'incertitude vécues sur mon chantier ce mois-ci, mes ressources, mes freins. Mettre en œuvre 1 pratique CNV ou un recadrage assertif.

---

### 4 Journée 4 : Manager dans l'incertitude et sous pression (7 h)

- « Comment je reste performant et je protège mon équipe quand ça part dans tous les sens ? »
- Objectifs : s'adapter aux situations sans précédent (intempéries, réseaux non répertoriés, panne d'engin, sous-traitant défaillant, travaux sous circulation, délais), connaître les principes d'adaptation au monde VUCA transposés au chantier, activer les leviers de performance individuels et collectifs sous pression.
- Ouverture : quiz memory sur les apprentissages J1, J2, J3 et retour sur la mission J3.
- Séquence 10, bienvenue dans l'incertitude, le chantier comme terrain d'aventure : principes d'action des aventuriers en milieu extrême, transposés aux réalités des travaux publics (l'imprévu comme norme, pas comme exception). Clarifier les zones de maîtrise et les zones à accepter. Définir collectivement des règles de vie d'équipe de chantier. Conférence plénière interactive et échanges de pratiques entre managers.
- Séquence 11, les points forts de mon équipe, mon capital sous pression : stratégie des points forts dans le sport de haut niveau, transposée au chantier. Auto-diagnostic et cartographie des points forts de son équipe sur les 5 composantes de la performance. Activité en extérieur ou en salle selon contexte (course d'orientation par équipes mixtes, puis debriefing structuré : éléments d'incertitude vécus, principes d'action, points forts individuels et collectifs mobilisés).
- Clôture : synthèse « Mon équipe dans la tempête » et rituels de début de poste à expérimenter.
- Mission entre J4 et J5 : mettre en œuvre 1 rituel de début de poste et 1 rituel de fin de journée avec son équipe. Observer et noter les effets sur le collectif.

## 5 Journée 5 : Énergie, agilité et ancrage durable (7 h)

- « Comment je dure, je fais durer mon équipe et je consolide mon plan d'action ? »
- Objectifs : gérer son énergie physique et mentale pour rester lucide et performant dans la durée, développer son agilité managériale, ancrer les pratiques dans un plan d'action personnel engagé sur 3 mois.
- Ouverture : jeu des autocollants, feedback de points forts entre pairs (restitution croisée des 4 journées) et retour sur la mission J4.
- Séquence 12, gérer son énergie, le manager comme athlète de fond : cycle de la performance, temps forts et temps faibles, gestion du stress en travaux publics (pression des délais, incidents, conflits avec le maître d'œuvre, le maître d'ouvrage ou les sous-traitants). Rituels de préparation mentale et de récupération. Identifier les signaux de fatigue chez soi et chez ses compagnons, les traiter avant la rupture. Activité handisport en salle et debriefing sur les ressentis, apprentissages individuels et collectifs.
- Séquence 13, développer son agilité, transformer l'incertitude en opportunité : Test & Learn appliqué au chantier, agir avec les moyens du bord, expérimenter, ajuster. Les différents types de feedbacks pour transmettre énergie et confiance à ses compagnons. Pensée positive et exploration comme modèle mental du manager agile. Activité « La passe à 10 » en équipes et debriefing sur l'agilité collective.
- Séquence 14, mon plan d'action de leader de chantier, les 100 prochains jours : consolidation des 5 journées en 5 engagements de manager TP. Construction du plan d'action personnalisé (objectifs, indicateurs chantier, ressources, jalons à 30, 60 et 90 jours). Présentation croisée devant le groupe. Lettre à soi-même à ouvrir dans 3 mois.
- Clôture finale : 4C consolidé sur l'ensemble du parcours, évaluation à chaud, auto-positionnement de sortie (en miroir de l'entrée), remise des carnets de bord complétés.

---

## Compétences visées

- Adopter une posture de manager-leader adaptée à son chantier
- Communiquer clairement avec son équipe : consignes, quart d'heure sécurité, réunions
- Donner un feedback constructif et reconnaître le travail accompli
- Prévenir et désamorcer les tensions, recadrer sans conflit
- Garder le cap et mobiliser l'équipe face aux aléas du chantier
- Gérer son énergie et piloter un plan d'action de progrès

### ORGANISATION

Formation en présentiel, groupe de 6 à 10 participants.  
Une journée toutes les 3 à 4 semaines, soit un parcours de 4 à 5 mois, avec des missions obligatoires sur le chantier entre les journées.

### MÉTHODES ET MOYENS

- Analogies sportives et d'aventure transposées systématiquement aux réalités du chantier
- Ateliers ludo-pédagogiques, jeux coopératifs, conférences interactives
- Mises en situation, jeux de rôle et études de cas tirés du vécu chantier des participants
- Activités en mouvement, en extérieur ou en salle selon contexte, et activité handisport, suivies d'un debriefing
- Missions sur le chantier réel entre les journées, suivies dans un carnet de bord

### ACCESSIBILITÉ

A noter que, pour toute formation en INTRA, le règlement intérieur de l'établissement concerné sera applicable en matière de santé et de sécurité. Le client avertira Antola Coopération si un stagiaire en situation de handicap sera concerné par la formation, ce qui permettra d'adapter l'action de formation. Antola Coopération s'assurera de l'accessibilité des salles de formations aux stagiaires en situation de handicap.

### ÉLÉMENTS FOURNIS

- Carnet de bord du parcours
- Supports, mises en situation

### ÉVALUATION

- Auto-positionnement d'entrée et de sortie par compétences (grille en 10 items)
- Évaluation formative à chaque clôture de journée (4C, quiz, plan de la période entre deux journées)
- Évaluation sommative en J5 : présentation du plan d'action devant le groupe et grille critériée du formateur
- Bilan formateur individuel transmis à l'entreprise
- Évaluation à chaud en fin de parcours

**Dates, inscription, devis :** 06 83 82 98 34 · pbastres@antola-cooperation.com · antola-cooperation.com  
Chaque programme s'adapte au niveau et aux problématiques des participants. Organisme certifié Qualiopi pour les actions de formation, certificat 24FOR02252.1.