



Accueil

Livre d'Or

Le Projet se joue avant et en dehors du projet !

Core Consulteam

- La valeur ajoutée de Core Consulteam
- Nos domaines de compétences

Les Dossiers Core Consulteam

- Le 360°
- Le Management Par les Objectifs (MPO)

Soyons concrets

- Le dessin du mois
- Articles du mois
- Expériences d'entreprises
- Boîte à outils
- Clin d'Oeil
- S'abonner à la Newsletter

Liens vers des ressources

- Sites amis que nous apprécions

Espace consultants

- Nous rejoindre : en savoir plus

Envie de nous contacter ?

L'auteur : Philippe Gaillard

Philippe Gaillard est consultant formateur en management et stratégies de changement.

Il accompagne ses clients et leurs managers non seulement à atteindre leurs objectifs, mais plus globalement à améliorer leurs performances et leur management de projet. La démarche pédagogique et d'accompagnement opérationnel déployée par Philippe Gaillard permet rapidement à ces managers, souvent dirigeants, d'acquérir un savoir faire en management, de renforcer leur leadership, de conduire le changement au sein de leurs équipes, et de gagner du temps.

Philippe Gaillard, 40 ans, a été amené, lors de son parcours professionnel à exercer dans différents secteurs d'activités des fonctions d'audit, de conseil, de chef de projet et de direction de département fonctionnel.

La diversité et la richesse des missions qui lui ont été confiées ont permis à Philippe Gaillard d'acquérir une solide expérience du monde de l'entreprise et de ses hommes, à travers le management et le développement des ressources.

[Prendre contact avec Philippe Gaillard](#)

Règle 1 : identifier précisément l'objectif du projet

Un objectif se définit en termes de résultats attendus (ce que le projet doit produire) et en termes d'écart par rapport à une situation existante. Il est nécessaire à ce stade de bien s'assurer que les décideurs sont d'accord sur ces résultats. Dans le cas contraire, un consensus est à rechercher avant tout lancement de projet.

Cet objectif sera ensuite décliner en termes de délais (réalistes) et de budgets alloués et disponibles.

Quel changement le résultat attendu va-t-il générer dans l'entreprise ? celle-ci est elle prête à l'assumer et à le gérer ?

La lettre de mission, ou note de lancement, formalisée, reprend ces éléments, et est à négocier entre le chef de projet et sa direction, dans une relation de client à fournisseur interne.

Règle 2 : identifier les liens entre les projets

Inventorier les projets en cours et prévus dans l'entreprise ; comparer son projet aux autres, évaluer son urgence et son importance en fonction de la convergence de son objectif avec la stratégie de l'entreprise.

Votre projet dépend il d'un autre ? ou vice et versa ? votre objectif est il opposable à celui d'un autre projet ?

Règle 3 : limiter le nombre de participants au projet au strict nécessaire

Seuls ceux qui apportent un valeur ajoutée directe et clairement identifiée au projet sont appelés à y participer. Ils doivent avoir un pouvoir suffisant pour s'engager sur des objectifs ou des actions. Il n'est pas souhaitable la présence de liens hiérarchiques directs au sein de l'équipe projet.

Le chef de projet doit préciser clairement et de manière formalisée, dans le cadre d'une note de cadrage, ce qu'il attend de chacun en termes d'actions, de décisions, d'informations, de reporting et de limites d'autonomie.

Le chef de projet doit préciser quelles informations seront transmises, à qui, et selon quelle périodicité.

Règle 4 : préciser les règles du jeu liées aux réunions de projet

Définir les rôles de l'animateur et des participants, la durée maximale des réunions, et qui

doit y participer.

Formaliser l'ordre du jour, les comptes rendus et les plans d'actions d'une réunion à l'autre.

Règle 5 : identifier les structures d'arbitrage

Définir les différents niveaux de pilotage du projet (stratégique et opérationnel), le rôle précis du chef de projet et sa limite d'autonomie en cas de dépassement de budget ou de délais.

Qui sera l'arbitre et dans quelles conditions ? Celles-ci sont à négozier en amont du lancement de projet avec sa hiérarchie, qui assure le pilotage stratégique.

Règle 6 : repérer en permanence les excès ou les défauts de tension du groupe de projet

Analyser le climat collectif et les comportements individuels ; le niveau des tensions nous renseigne sur le degré de mobilisation général de l'équipe. Les motivations nous indiquent sur quoi le groupe va spontanément se mobiliser.

L'essentiel d'un projet repose sur les hommes, il est nécessaire de réguler les tensions de manière permanente et transparente.

Règle 7 : identifier son propre style de management

En fonction de son orientation dominante et naturelle à privilégier les individus, l'ambiance de l'équipe ou les résultats, le chef de projet travaillera l'aspect contradictoire de cette dominante afin de se rapprocher d'un style participatif et mobilisateur.

Règle 8 : évaluer l'engagement des participants dans l'action

Les participants s'engagent ils facilement, et réalisent ils les actions pour lesquelles ils se sont engagés ?

Le travail en équipe est il privilégié par rapport au travail individuel ?

Règle 9 : évaluer les durées et les charges des actions ; identifier les risques sur la planification

Valoriser toute action avant son lancement afin de bien identifier si toutes les conditions sont réunies pour sa faisabilité. Une action entreprise et stoppée faute de valorisation a un impact très important sur la suite du projet et la motivation des acteurs.

Valoriser les actions permet de fixer des priorités, de planifier sérieusement la réalisation

des actions et de renégocier les exigences de performance avec les acteurs du projet, si besoin était.

Règle 10 : manager sa hiérarchie ! pour mieux progresser soi même...

Le chef de projet peut se contenter de reporter techniquement l'avancement de son projet à sa hiérarchie ; il peut aussi s'approprier un rôle de proposition, de suggestion et d'initialisation, en termes d'évolution de pratiques, de communication et de management.

Eduquer sa hiérarchie permet d'accélérer les prises de décision, d'entraîner la motivation de ses équipes et de réussir son projet de manière plus certaine.

On le constate, la gestion des comportements en mode projet, ainsi que la négociation des engagements nécessaires influent tout autant sinon plus, sur sa réussite, que le choix d'une méthode ou d'un système de gestion.

Etre un bon manager de projet ne s'improvise pas, mais se travaille, seul ou accompagné. Il s'agit là d'une fondation préalable à tout projet.

[Prendre contact avec Philippe Gaillard](#)

Vous avez un projet : consultez-nous. Les consultants de Core Consulteam expérimentés et spécialisés dans les différents domaines d'activité de l'entreprise sont à même de vous proposer des solutions qui répondent à vos besoins ; de plus, quand la situation l'exige, ils savent travailler en équipe.

[Domaines de compétences des consultants de Core Consulteam](#)

Envoyer un message à Philippe Gaillard

Merci d'indiquer votre nom (c'est plus convivial) et votre email (pour vous répondre

Les informations seront envoyées à : philippe@gaillard-conseil.com

.