



La Lettre de la SMaP n°28

Novembre 2014

Conférence / Débat

Jeudi 27 novembre 17h – 19h30

Fonction Ressources Humaines et Succès des Projets

Organisée en partenariat avec l'Advanced Executive Master
« Leading International Industrial Projects, (LIIP) »
de l'ESSEC Business School et de l'Ecole Polytechnique Executive Education

Hôtel Pullman La Défense, salle Egée

Il reste quelques places pour participer à cette conférence (60 inscrits à ce jour).
Inscription par courriel : info@smap-asso.eu.

Programme détaillé sur le site de la SMaP.
Accueil à partir de 16h30 autour d'un thé/café
afin de vous permettre de rencontrer les participants et les responsables de la SMaP.
Le livre sur les Retours d'Expérience du Projet sera remis aux participants à la fin de la Conférence.

Editorial du Président

Après 6 mois de présidence, voici un premier bilan sur les avancées et les perspectives de la SMaP.



Une bonne gestion pour pérenniser nos actions

- Une situation financière saine aussi bien au niveau du résultat que de la trésorerie permet de financer des actions de communication comme, notamment, l'organisation de la prochaine conférence et de parrainer avec l'IPMA une conférence au Maroc le 20 janvier 2015.
- Tout en étant une association professionnelle, nous sommes devenus pour les impôts une « entreprise commerciale », donc soumise à TVA et impôt sur les résultats.
- La professionnalisation et la mise en qualité de nos banques de données informatiques sont en cours aussi bien pour la gestion des adhésions et des contacts, que pour les questions liées aux épreuves écrites de certification.
- Une approche Marketing se met en place vis-à-vis des Entreprises, des Universités et des Ecoles.

De nouvelles certifications

- Dans le domaine de la certification en Direction de projet, nous démarrons les Certifications Consultants, suivant le référentiel IPMA (agrément obtenu fin septembre).
- Par ailleurs, dans le domaine de la Gestion de projet, nous avons été admis à l'ICEC (International Cost Engineering Council), ce qui va nous permettre d'une part de faire reconnaître nos certifications de spécialités (Estimation, Coûtenance et Planification) au niveau international et, d'autre part, de développer d'autres certifications telles que Risques et Contrat.

Les jeunes chefs de projet en action

- Le groupe des « Jeunes chefs de projet » est lancé au travers d'une première réunion organisée sous l'égide d'Anthony Rablet - qu'il en soit remercié.

Et les nominés sont...

- La présentation de projets Thales aux derniers Awards IPMA a été récompensée par 4 médailles (voir ci-après).

Les réussites sont là et les bonnes volontés toujours présentes et plus nombreuses ... mais pas encore suffisantes pour couvrir le travail au quotidien et surtout assurer les tâches de développement. Ce sera notre souci dans les prochains mois que de faire en sorte que la relève soit au rendez-vous.

Je voudrai enfin vivement remercier Jean-Louis MULLER, récent démissionnaire du conseil d'administration pour raisons personnelles, qui nous a accompagné dans le développement de la SMaP jusqu'à aujourd'hui. Son expertise dans le domaine du Management de projet, reconnue par tous, nous manquera.

Christian Altier

Groupe Jeunes Chefs de Projet

La première réunion des chefs de Projet de moins de 35 ans s'est tenue le 18 octobre à Paris.

Après une présentation rapide de la SMaP et de l'IPMA et du groupe Young Crew (YC) à l'international, le groupe a défini ses centres d'intérêt par thème :

- partage (Entre YC et avec des séniors) ;
- amélioration des compétences et facteurs clés de succès pour réussir un projet ;
- innovation et projet ;
- actualités autour des projets / veille technique et méthodologique.

Quelques idées de discussion pour les réunions futures (1 fois par mois) ont ensuite émergé :

- développer les managements de l'innovation / collaboratif / créatif dans la gestion de projet ;
- participer au développement du management de projet auprès des Universités ;
- faire des rencontres avec des Chefs de projets seniors ;
- développer les réseaux / le partage d'information au sein de la SMaP ou YC France.

Prochaine réunion le 18 novembre.

Contactez Antony Rablet, sur le mail de la SMaP
pour plus d'informations.

Les Prix d'Excellence IPMA 2014

Chaque année, des projets concourent pour les Prix d'excellence IPMA. Les prix ont été décernés lors du Congrès de Rotterdam le 30 septembre 2014.

Dans la catégorie des moyens et grands projets :

- « Buddha Air Hangar construction project » soumis par Buddha Air, Népal, « Bronze Medal » ;
- « Paseo Cayalo » par Constructora Cayalo SA, Guatemala, « Silver Medal »;
- « Priolo Ethylene Plant » par General Electric Oil and Gas, Italie, « Gold Medal ».

Dans la catégorie des méga projets :

- « Jubilee and Northern Line Upgrade programme » par Thales UK, « Bronze Medal »;
- « Gasco Abu Dhabi Habshan 5 process plant » par Tecnimont (Maire Tecnimont group), Italie, « Gold Medal »;
- « Herschel – Planck » par Thales Alenia Space, France, « Gold Medal ».

Deux récompenses furent également attribuées à Thales en tant que meilleurs chefs de projet de l'année : Andrew Bell de Thales UK, « Gold Winner » et Jean Michel Reix de Thales France, « Silver Winner ».

Pour mémoire, en 2013, Thales était déjà à l'honneur en remportant l'Award d'or dans la catégorie des grands projets.



Lauréats Thales lors du Congrès IPMA de Rotterdam

Nouvelles du Réseau Social

Le réseau social de la SMaP qui permet des échanges inter-générationnels, inter-domaines, entre les praticiens du management de projet, les chercheurs, les entreprises et les universités, a enregistré son 100ème membre.



Klintio Coulibaly

« Ingénieure en électricité, j'ai effectué un master en véhicule électrique et mobilité durable, formation que j'ai complétée par un diplôme de 3ème cycle en Innovation Technologique et Management de Projet. Je travaille actuellement en tant que consultante sur un projet de système d'informations clientèle dans le domaine de l'eau et de l'environnement. Ma mission consiste à veiller à ce que le cahier de charges du client soit respecté en termes de solution. Les connaissances acquises durant la formation en gestion de projet me donnent les moyens de mener à bien les missions qui me sont confiées dans les délais impartis. Elles me permettent de répondre aux attentes du client et d'être force de proposition quant aux améliorations à apporter aux processus mis en place. Dans certaines situations, je suis amenée à proposer des solutions intermédiaires afin de pouvoir répondre dans les plus brefs délais aux exigences du client.

Ce qui m'attire dans la gestion de projet en entreprise, c'est la transversalité, c'est-à-dire pouvoir travailler avec plusieurs collaborateurs et différents métiers. Dans un projet, en plus des méthodes, il est nécessaire de tenir compte de l'aspect humain et relationnel.

Pour moi la gestion de projet est un ensemble d'outils et de-savoir-faire qui permettent de mener à bien un projet et qui nécessite des qualités telles que l'écoute, l'ouverture d'esprit, l'agilité et une volonté continue d'apprendre. Ces qualités, je voudrais continuer à les développer tout au long de ma carrière professionnelle afin de pouvoir occuper des postes de responsabilité plus importants et sur des projets plus innovants. »

Si vous voulez rejoindre le réseau social, l'inscription se fait au moyen d'un court questionnaire et d'une photo (les pseudos ne sont pas admis).

Management et Conduite de projet PIA2 : développement du Capital émotionnel via une pédagogie par l'action

Origine et mise en œuvre de la démarche de « Management et Conduite de Projet » PIA2 : une dimension plurielle innovante



La démarche PIA2 Management de Projet, conçue par les chercheurs et pédagogues de l'Institut Technik Bildung de l'Université de Brême et l'Association Allemande pour le Management de Projet, s'inspire du courant d'apprentissage « learning by doing ». Elle a retenu l'attention du Pr. Bénédicte Gendron, vice-présidente de l'université Paul-Valéry Montpellier, qui y voit au-delà des compétences méthodologiques et techniques mises en avant, un outil de développement du capital émotionnel¹, capital essentiel pour l'employabilité et le développement personnel harmonieux (concept et travaux ayant reçu le prix Louis Cros de l'Académie des Sciences Morales et Politiques, Institut de France en 2006).

Facilement applicable aux filières de gestion, la démarche PIA2 n'est pas exclusive à ces disciplines. Mise en œuvre dans plusieurs établissements², elle est une approche innovante.

Les dimensions innovantes de la démarche PIA2 : le plaisir de l'apprentissage par l'action

Issus des méthodes actives, les outils et techniques d'apprentissage utilisés par la démarche laissent la place au plaisir, à l'interactivité et à la créativité donnant une dynamique au travail tout en proposant un cadre très structuré.

Paper boards, post-its, organisation de brainstorming... facilitent l'engagement des apprenants en les impliquant dans le projet par l'action. Dans cette démarche, l'esprit d'équipe tient une place principale. Dès le départ, la constitution des équipes de travail à partir d'un bref questionnaire aide à identifier les profils de compétences des acteurs parmi quatre catégories (manager, visionnaire, analyste et collaborateur).



¹ Gendron B. (2008), « Capital émotionnel et éducation », Dictionnaire de l'éducation, in Van Zanten A. (dir.), Paris : Presses Universitaires de France, p. 41-43. Gendron B. (à paraître 2015), Capital émotionnel & Positif et Mindful management, l'humain au cœur d'une performance et d'une économie bienveillantes, Eds. De Boeck.

² Pour plus de détails, voir Gendron B. et Kouremenou S. (2014), Rapport d'activités PIA2, Université Paul-Valéry, Montpellier. Contact : benedicte.gendron@univ-montp3.fr
http://www.univ-montp3.fr/filemanager/actualites/article_transfert_innovation_um3.pdf

La diversité des compétences conditionne fortement l'efficacité du travail ainsi que la réussite du projet ; certains groupes l'ont appris à leurs dépens ! Ainsi, dans une des expériences menées au Lycée Georges Frêche de Montpellier, les apprenants avaient été laissés libres de constituer leurs équipes ; sur une équipe de cinq apprenants, trois étaient identifiés comme managers. Assez vite, cette équipe s'est rendue à l'évidence qu'elle ne réussissait pas à prendre des décisions. Finalement, le groupe reconstitua une équipe plus équilibrée, après avoir analysé les forces et des faiblesses de chacun et pris conscience qu'une diversité était nécessaire pour être en mesure de prendre des décisions afin d'atteindre les objectifs du projet.

Les responsabilités au sein de l'équipe et les tâches qui en découlent sont assurées à tour de rôle par chacun des membres, facilitant ainsi le bon fonctionnement du groupe. Un « carnet de bord » permet de tenir à jour les affectations de chaque acteur et l'avancement du projet. Cette démarche, apprend progressivement à s'autoréguler et à travailler l'esprit déductif, inductif, analytique et synthétique, mais aussi critique.

Les dimensions innovantes de la démarche PIA2 : une batterie d'outils et de supports d'apprentissage

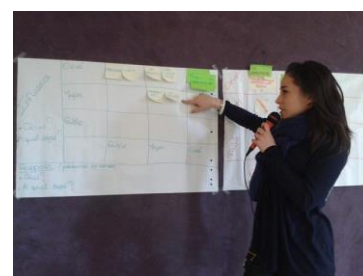


En outre, un manuel « Poser les Bases », facilite l'apprentissage en proposant un séquençage des activités : analyse des parties prenantes et de leurs risques associés, planification des activités... Un « classeur d'exercice » vient en appui du manuel et propose des fiches pré-formatées à remplir. Un « carnet d'apprentissage » permet d'inscrire régulièrement le travail effectué et les difficultés rencontrées ; ces différents supports facilitent ainsi le retour d'expérience en continu et la prise de décisions dans le but de s'améliorer.

En limitant la dépendance formateur-apprenant des pédagogies traditionnelles, cette méthodologie apprend à travailler en autonomie et à développer une diversité de compétences. Dès les premières séances et tout au long du projet, les apprenants remplissent un questionnaire assorti d'une grille d'évaluation visant à identifier leurs compétences émotionnelles sociales et personnelles. La note finale est le fruit d'une co-évaluation ou confrontation entre l'apprenant et le formateur, l'objectif étant d'apprendre à se connaître et à s'évaluer de manière juste pour se projeter et se dépasser.

Cette démarche peut également être un vecteur de développement de l'esprit d'entreprendre. En effet, nos partenaires, dont Marc Steckler, des lycées Charles Alliès à Pézenas et Joseph Vallot à Lodève, associent cette démarche à celle du dispositif national Entreprendre Pour Apprendre (EPA).

En résumé, la démarche de management de projet PIA2 incite à l'action, à la prise de décisions et d'initiatives, à l'anticipation des conséquences et au travail collaboratif. Le formateur occupe ici un rôle essentiel d'accompagnateur et de coach. Il facilite la prise de contacts entre les apprenants et les professionnels ou commanditaires impliqués dans le projet. Il motive et encourage les apprenants à continuer, à persister, à atteindre les objectifs du projet. Selon les témoignages des formateurs formés à la méthode ou qui appliquent cette démarche, elle offre la nouveauté d'un cadre structuré permettant d'encourager les apprenants à travailler collectivement et de façon autonome. Elle propose des outils et supports concrets d'apprentissage et d'évaluation tant du travail collectif qu'individuel. La dimension innovante porte essentiellement sur le développement du capital émotionnel et des savoir-être et sur leur évaluation au-delà des compétences méthodologiques traditionnelles.



Pr. Bénédicte Gendron, Université Paul-Valéry Montpellier
avec la participation dans la mise en œuvre de
Sofia Kouremenou, ingénieure en formation.