



La Lettre de la SMaP n°8

Février 2011

Assemblée Générale de la SMaP

3 Mars 2011 à 17h

SNCF, 6 avenue François Mitterrand
Saint-Denis (5mn à pied de la station Stade
de France, RER D)

**Venez nombreux échanger vos idées
sur notre Association**



31 Mai 2011

Maison des Centraliens
8, rue Jean Goujon, Paris 8ème

“Projets et perte de Mémoire”

Participation d'entreprises et de chercheurs,
Présentations et Débats

Mot du Président

Le 31 Mai, une Journée conférence se tiendra à la maison des Centraux, sur le thème de la mémoire des projets dans les entreprises.

Un groupe de travail, en collaboration avec l'École Centrale de Paris, a mené une exploration de la formation de la mémoire des projets de l'entreprise. Regroupant des représentants d'entreprise (SNCF, AREVA, EGIS, Armée de l'Air, Renault, PSA, Voies navigables de France), il est consacré à l'étude du retour d'expérience, de la capitalisation des bonnes pratiques et de leur réutilisation dans les projets. Sa direction scientifique est assurée par Julie Le Cardinal, de l'école Centrale, labo de génie industriel, assistée de Jean Louis Giordano (ex.Renault) et Gilles Turré (SMaP et ex.PSA).

Le groupe de travail fonctionne par interviews internes, au sein de chaque entreprise participante, puis présentation des résultats et analyse en commun.

La conférence, ouverte à tous, fera le point des travaux de ce groupe.

Cette opération est typique de ce que la SMaP peut faire, et veut faire :

- Un travail basé avec des entreprises, sur des expériences du terrain
- Une analyse menée avec des chercheurs, selon les règles de la recherche
- Une communication des résultats aux entreprises, participantes ou non.
- Une publication scientifique vers le monde de la recherche
- Un autofinancement de l'opération

La SMaP espère développer ce mode de fonctionnement sur d'autres thèmes et avec d'autres participants, au fur et à mesure des opportunités et des attentes qu'elle relèvera auprès des chercheurs et des entreprises.

C'est un élément de notre nouveau plan stratégique qui sera débattu à **l'assemblée générale du 3 Mars**. Après 4 ans d'existence, nous avons trouvé une manière de fonctionner qui utilise nos points forts, mais le contexte a aussi ses exigences, et nous serions heureux de présenter aux membres l'ensemble de nos réflexions, en plus des traditionnels rapports moral et financier. L'association accepte les discussions et les votes par eMail, mais rien ne vaut la convivialité d'une vraie réunion !

Gilles Turré



La Certification

Bilan du « Niveau C »

La Certification des chefs de projet a pris, ces derniers mois, un nouveau tournant. Au-delà des certifications par Spécialités et en Connaissances Générales, certifications essentiellement basées sur **le savoir**, la SMaP a procédé à des certifications basées sur **le savoir-faire et le savoir être**.

Au travers de la Certification d'un groupe important de chefs de projet de l'entreprise NEXTER (ex GIAT), les membres de la SMaP ont pu apporter une réelle plus –value quant à la reconnaissance du métier de chef de projet, et ce sous 2 aspects :

- Une démarche classique de certification du type **Niveau C IPMA** basé sur l'observation de chefs de projet lors de travail en atelier (workshop)
- Une démarche complémentaire d'évaluation au travers de l'établissement de **Fiche d'Analyse Individuelle** apportant à la Direction de l'entreprise un appui quant au potentiel de chaque chef de projet certifié

Cette appréciation au travers de mises en situations est apparue comme très riche en enseignement vis à vis de chef de projet peu expérimenté, en situation intermédiaire entre le débutant en simple capacité d'appliquer des connaissances apprises (Niveau D de l'IPMA) et l'expérimenté, voire l'expert plus en recherche de reconnaissance que d'évaluation (Niveau A et B).

La démarche permet également d'apporter aux entreprises un regard externe sur les potentialités de leur vivier de chefs de projet.

Marier les besoins de l'entreprise et de l'individu au travers d'un produit de certification enrichi est un plus que peu d'autres associations que la SMaP apporte. Les perspectives sur 2011 le montrent.

Christian Altier

La Vie de l'Association

Le Management de Projet et les Ressources Humaines

Au niveau international comme en France, la contribution du facteur humain dans le Management de projet est un problème récurrent. Les praticiens de la gestion de projet ont de plus en plus besoin de devenir professionnel dans la gestion du développement des personnes et la gestion du changement (par exemple gestion des équipes, des émotions, des résistances, des parties prenantes) et se plaignent très souvent du manque d'implication et de support que leur apporte le PMO et la fonction Ressources Humaines dans ce domaine.

Afin de mieux cerner le problème, nous avons établi un premier projet de questionnaire sur le support donné par la fonction RH ou la fonction PMO aux chefs de projet : dans quels domaines (par exemple rémunération, carrière), à quel niveau de l'organisation (central ou local), de quelle manière (ad-hoc ou systématique) s'effectue ce support ? Nous voudrions aussi inclure dans l'étude la participation directe éventuelle de la fonction RH dans les projets eux-mêmes, par exemple en prenant en charge la gestion des parties prenantes ou la communication ou la gestion du changement des projets. Pour plus de détails voir le questionnaire page suivante.

Le groupe de travail se propose d'étudier le support actuel de la fonction Ressources Humaines aux projets de l'entreprise et d'émettre des recommandations d'amélioration. Un premier travail sera de finaliser le questionnaire puis de lancer l'enquête et d'en étudier les résultats.

Le groupe de travail, si possible en liaison avec une Association de Directeurs de Personnel, sera créé si 4 ou 5 représentants d'entreprise expriment un intérêt. **Contactez nous si vous êtes intéressés.**

Agnes Roux-Kiener / Philippe Lebigot



Support de la Fonction RH au Management de Projet (Projet de questionnaire)

1. Votre entreprise reconnaît-elle l'importance du mode projet pour relever ses défis ?
2. Quels sont vos problèmes actuels en matière de fonctionnement en mode projet ?
3. Diriez-vous que ces problèmes actuels sont dus au fonctionnement des équipes projets ?
A un manque de compétences individuelles ? Au fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble ?
4. Quels sont les problèmes que vous avez résolus ces dernières années en matière de fonctionnement en mode projet ?
5. Un support RH est-il proposé au management de projet ?
6. Plus précisément dans quels domaines ? Organisation ? Compétences, carrières, profession ? Rémunération ? Gestion du contrat de travail ?
7. A quel niveau est organisé ce support RH ? Central ? Division ? Régional ? Local ?
8. S'il existe un PMO, quel est son rôle dans le support RH ?
9. La fonction RH participe-t-elle directement à la réalisation des objectifs des projets ? Au travers de la sélection, de la formation et de la gestion de l'équipe ? Du développement d'une vision, des valeurs et de l'éthique du projet ? De la gestion du changement induit par les projets ? De la gestion des parties prenantes ? Du développement d'une stratégie de communication ? De l'évaluation du projet pendant et/ou après sa clôture ?
10. Évaluez-vous votre fonctionnement en mode projet de façon régulière et systématique ?
11. Quel système d'évaluation utilisez-vous ? Association professionnelle ? ISO ? Système d'un consultant ? Propre à l'entreprise ?
12. Quels sont les problèmes actuels liés à cette évaluation ?

Si vous voulez concourir à
une « Award » IPMA d'excellence 2011,
la date limite d'inscription de votre projet

est le **15 avril**

Voir tous les détails sur le site SMA P