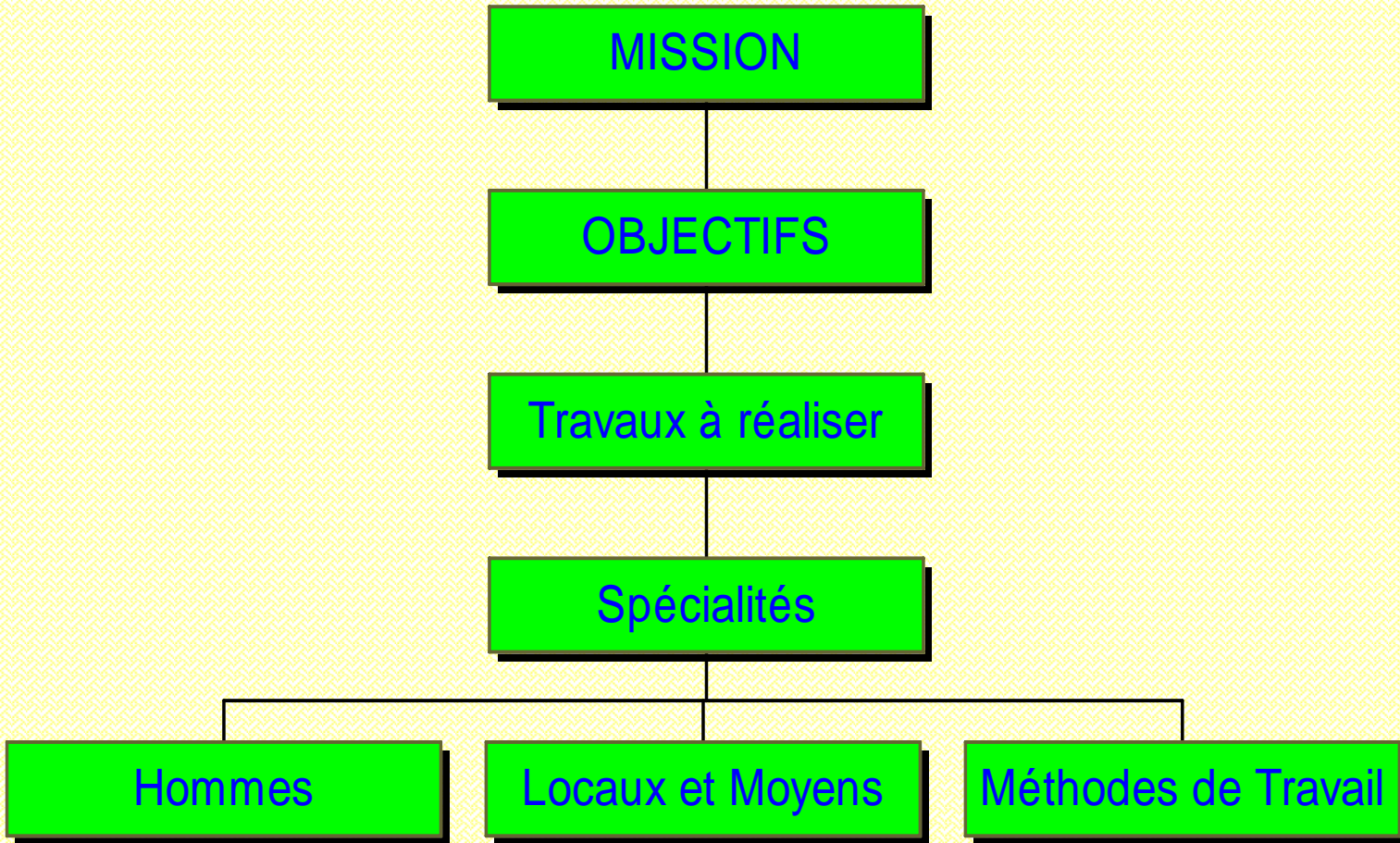


3

L ' ORGANISATION

POURQUOI UNE ORGANISATION?

- Parce qu'il faut se répartir le travail
- Parce qu'il faut avoir des moyens pour le faire
- Parce que le travail en équipe nécessite des règles de vie en communauté
- Parce que chacun doit connaître ses droits et ses devoirs
- Parce que l'organisation crée le CADRE dans lequel chacun peut se situer, s'épanouir et être efficace



LES DIVERSES APPROCHES DE LA MISSION

- Approche Produit
 - Client
 - Besoin
 - Fonctionnalités
 - Solution Technique

- Approche Projet
 - 3 axes: Technique, Coûts, Délais
 - Tâches
 - Ressources humaines et Matérielles
 - Flux de Produits et de Données

- Approche Savoir-Faire
 - Compétence des Equipes
 - Capitalisation des expériences
 - Veille Technologique

LE PROBLEME A TRAITER

Trouver la meilleure **ORGANISATION**

permettant de répondre aux **Objectifs**

avec la plus grande **Efficacité**

(à court-terme et à long-terme)

3.1

ORGANISER LES HOMMES

LE ROLE DE CHACUN

La fonction essentielle d'un manager est de déterminer les compétences de chacun et de « sentir » le poste dans lequel chacun sera le plus efficace:

- Type de travail
- Autonomie / Dépendance
- Environnement

Quand quelqu'un n'est pas efficace, il faut d'abord se demander s'il est bien « Managé »

Clé du succès: « **The Right Man at the Right Place** »

L ' EQUILIBRE D 'UNE EQUIPE

COMPLÉMENTARITÉS DE SPÉCIALITÉS

- Les techniciens
- Les gestionnaires
- Les qualitiens, ...

COMPLÉMENTARITÉ DES EXPÉRIENCES

- Débutants
- Chevronnés

COMPLÉMENTARITÉ DES CARACTÈRES

- Optimistes
- Sereins
- Pessimistes

COMPLÉMENTARITÉ DES PERSONNALITÉS

- Intuitifs
- Cartésiens
- Esprits de synthèse
- Perfectionnistes

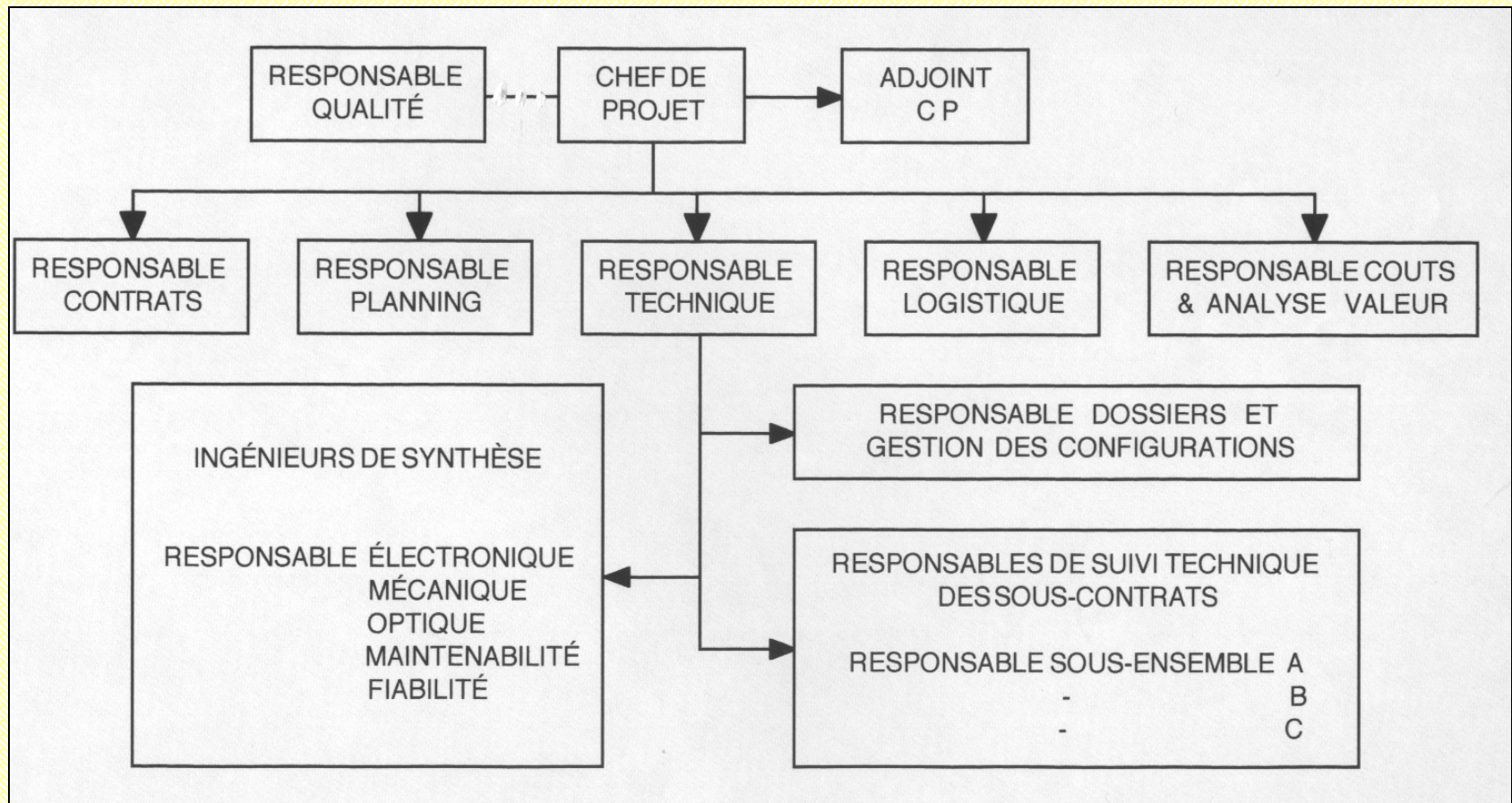
CAS PARTICULIER D'UNE EQUIPE DE PROJET

Pour qu'une équipe de Management de Projet fonctionne bien, il vaut mieux des membres motivés peu spécialistes que des spécialistes peu motivés (C'est souvent le cas des « experts » parachutés et débordés par d'autres travaux)

Les équipiers motivés trouveront toujours le moyen de se faire aider par des spécialistes !

C'est la motivation qui fait avancer les projets

EXEMPLE D'ORGANIGRAMME: ÉQUIPE DE MANAGEMENT D'UN GRAND PROJET



3.2

METTRE EN PLACE LES LOCAUX ET LES MOYENS

OBTENIR DES LOCAUX ET DES MOYENS

Le Manager devra se battre pour obtenir des locaux et des moyens suffisants.

Il devra être obstiné et convaincant pour obtenir de sa Direction les moyens qu'il estime nécessaires.

Il devra s'affirmer au risque de déplaire, sachant que sa mission nécessite l'obtention des moyens que son équipe espère.

S'il ne se bat pas pour avoir des moyens, personne ne lui octroiera.

3.3

DEFINIR LES METHODES DE TRAVAIL ET DE GESTION

DEFINIR LES METHODES DE TRAVAIL

Le manager devra obtenir un consensus sur les méthodes de travail de l' équipe :

- les responsabilités de chacun
- les principes de communication internes et externes
- les modes d'élaboration des décisions
- les méthodes de travail :
 - Réunions : types, périodicité
 - Documents : types, émission, approbation, diffusion
- les normes internes
- l'utilisation des outils informatiques

GESTION

La gestion d'une entité de travail requière un certain nombre de méthodes et d'outils qui doivent être adaptés au travail à accomplir

On se réfèrera au cours « Management de Projet » qui est totalement applicable si le groupe considéré est une équipe de projet.

Si le groupe est un service , technique ou non, une grande partie des techniques de Gestion de Projet est applicable:

- **Définition des objectifs**
- **Découpage des travaux**
- **Planification**
- **Estimation des charges de travail**
- **Suivi de l'avancement: travail, délais, coûts**
- **.....**