

TRANSFORMER L'INCERTITUDE EN TERRAIN DE JEU



Quand l'accompagnement humain devient un levier pour maîtriser les dérives et réussir vos projets stratégiques



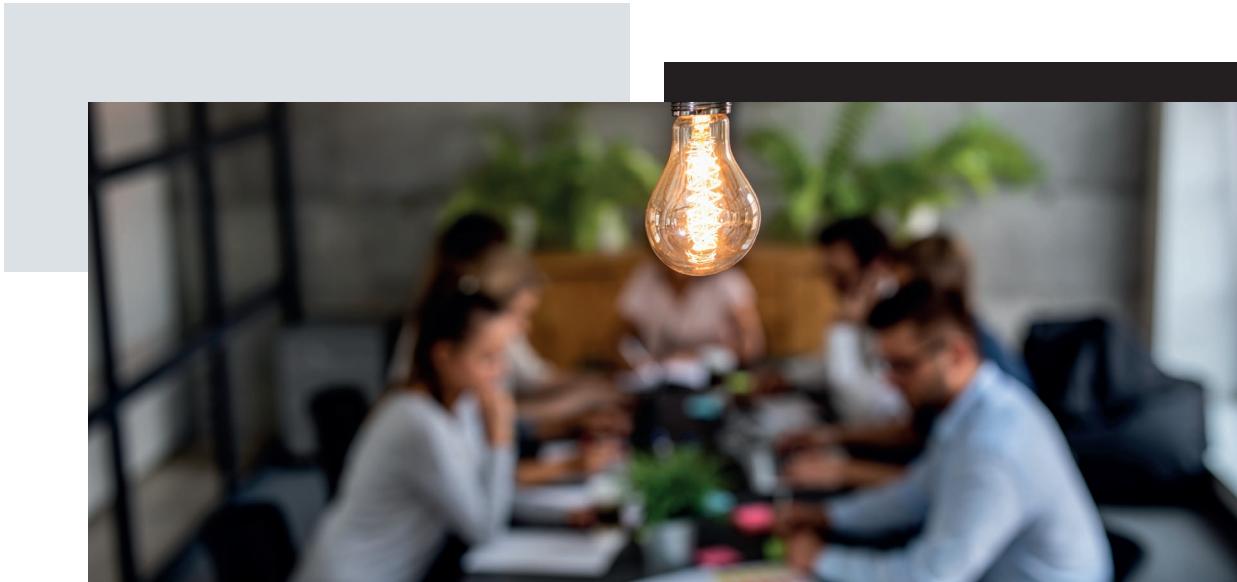
SOMMAIRE

AVANT-PROPOS Visez la lune...et atteignez-la !	03
VOS ENJEUX La réussite des projets de grande envergure, ne tient pas uniquement dans la réalisation d'un défi technique ou technologique	06
NOTRE APPROCHE Nous vous accompagnons en mettant à votre service nos expertises, bonnes pratiques ainsi que notre pragmatisme.	14
CONCLUSION Sécurisez vos projets en prenant soin du facteur humain	19
CONTACTS Une équipe à votre service	20

AVANT-PROPOS

La réussite des projets de grande envergure, ne tient pas uniquement dans la capacité des parties prenantes externes à adhérer au projet, mais aussi à la qualité de la dynamique interne de l'équipe projet elle-même.





Dans un monde où les projets se complexifient, s'internationalisent et s'intègrent à des écosystèmes toujours plus interdépendants, la réussite des projets ne repose plus uniquement sur des méthodologies rigoureuses ou des outils de gestion performants. **Le facteur humain est désormais un levier stratégique essentiel, souvent sous-estimé, mais déterminant dans l'atteinte des objectifs initiaux.**

UNE TRANSFORMATION DE LA GESTION DE PROJETS

→ Le contexte des projets en France : Un défi Humain

La gestion de projets en entreprise s'est profondément transformée au cours des dernières décennies. Aujourd'hui, les projets sont de plus en plus complexes, interconnectés et soumis à des exigences accrues de rapidité et d'innovation.

Pourtant, malgré l'évolution des méthodologies et des outils de gestion de projet, un constat persiste : l'échec ou les difficultés des projets sont majoritairement liés au facteur humain.

→ Les tendances actuelles des projets en entreprise

Aujourd'hui, la gestion de projets fait face à des transformations majeures qui rendent les équipes projet plus vulnérables aux tensions humaines.

Ces évolutions incluent :

- **L'accélération des cycles de projet** : Les méthodologies

agiles et le time-to-market réduisent les délais et laissent peu de marge à l'erreur.

- **La complexification des environnements** : Multiplication des parties prenantes, hybridation des modes de travail (présentiel/distanciel), et globalisation des équipes.
- **La quête de sens et d'engagement des collaborateurs** : La génération actuelle de travailleurs est encore plus en quête d'autonomie et de reconnaissance, ce qui modifie les attentes en termes de leadership et de gestion de projet.

53% des entreprises françaises ont enregistré des échecs de projets en 2019, ce chiffre atteignant **71%** dans le secteur des ressources naturelles et **91%** dans le secteur public

Entre 2016 et 2019, **69%** des projets ont dépassé le budget de plus de **10%**, et **75%** ont dépassé les délais prévus de plus de **10%**

86% des entreprises déclarent que des facteurs humains ont considérablement nui à leurs projets.

L'ÉQUIPE PROJET : MOTEUR DE LA DYNAMIQUE DE TRANSFORMATION DES ORGANISATIONS

Les équipes projet jouent un rôle fondamental dans le succès des transformations des organisations . En raison de la diversité des profils et des expertises qui les composent, elles sont des lieux d'innovation, de créativité et d'ingéniosité. Cependant, cette richesse peut aussi entraîner des tensions et des défis qui, s'ils ne sont pas adressés de manière proactive, risquent d'impacter la performance du projet et de nuire à l'atteinte des objectifs.

→ Les défis organisationnels et relationnels

- **Manque de cohésion** : La diversité des membres de l'équipe peut engendrer des divisions ou des incompréhensions. Un manque de vision commune et d'objectifs partagés peut fragmenter l'équipe et affaiblir son efficacité.
- **Défauts de communication** : La communication est souvent un point faible dans les équipes projet. Mal gérée, elle peut entraîner des malentendus, une mauvaise circulation de l'information, des attentes non partagées et une

désynchronisation des actions.

- **Conflits internes** : Les divergences d'opinions, les rivalités ou la compétition entre membres de l'équipe peuvent engendrer des tensions, perturbant la dynamique et la productivité. Ces conflits, souvent exacerbés par un manque de leadership ou d'outils de gestion de conflit, peuvent provoquer un climat de travail délétère.
- **Leadership défaillant** : Un leadership faible ou inexistant peut déstabiliser l'équipe. Les membres ont besoin d'un référent clair pour les guider, les motiver et résoudre les conflits.
- **Surcharge de travail** : Les équipes projet sont souvent confrontées à une charge de travail intense et à des délais serrés. Si cette surcharge est mal gérée, elle peut entraîner du stress, de la démotivation et une baisse de la qualité du travail.
- **Démotivation** : La démotivation peut résulter de divers facteurs, notamment un manque de reconnaissance, un travail perçu

comme inutile ou un climat de travail conflictuel. Une équipe démotivée est moins productive, moins créative et moins impliquée dans le projet.

→ La construction et l'animation de l'équipe

Face à ces défis, il ne suffit plus de structurer le projet et de définir des objectifs clairs. Il est impératif de construire, d'animer et d'accompagner une équipe capable de surmonter les obstacles relationnels et de fonctionner de manière optimale.

Ce livre blanc explore les difficultés humaines rencontrées au sein des équipes projet et propose des solutions concrètes pour y faire face. **Comment instaurer un climat de confiance ? Comment fluidifier la communication et prévenir les conflits ? Comment mobiliser et fédérer sur la durée ?** Autant de questions essentielles que nous aborderons pour vous permettre de transformer les défis humains en véritables opportunités de réussite.



VOS ENJEUX

*Dans un contexte de transformation permanente,
les projets à portée stratégique se multiplient au sein
des organisations.*





Les défis humains rencontrés au sein des équipes projet ne se limitent pas à l'échelle individuelle ou collective ; ils ont également des répercussions profondes sur l'ensemble de l'organisation. Ces conséquences se manifestent notamment par **une perte de compétitivité, une augmentation des coûts, un turnover accru, une détérioration de la marque employeur et une résilience organisationnelle amoindrie face aux transformations**.

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES ORGANISATIONS ?

Les difficultés majeures auxquels sont confrontées les équipes projet en France, notamment en ce qui concerne le facteur humain, engendrent des enjeux significatifs pour les organisations, impactant directement leur performance et leur compétitivité. Voici une analyse des principaux enjeux liés à ces éléments :

1. Impact financier des échecs de projets

Les dépassements de budget et les retards dans les délais de livraison entraînent des coûts supplémentaires substantiels pour les entreprises. Ces surcoûts peuvent affecter la rentabilité des projets et, par extension, celle de l'entreprise. De plus, les ressources financières mobilisées pour des projets échoués auraient pu être investies dans d'autres initiatives stratégiques.

2. Détérioration de la réputation et de la confiance des parties prenantes

Les projets qui n'atteignent pas leurs objectifs peuvent nuire à la réputation de l'entreprise auprès de ses clients, partenaires et investisseurs.

3. Démotivation et turnover du personnel

Les équipes travaillant sur des projets infructueux peuvent ressentir de la frustration et une baisse de motivation. Cela peut conduire à une augmentation du turnover, privant l'entreprise de talents précieux et engendrant des recrutements et à la formation de nouveaux employés. Dans d'autres cas, cela peut conduire également à une dégradation des conditions de travail pouvant entraîner des risques psycho-sociaux.

4. Perte d'opportunités commerciales

Les retards et les échecs de projets peuvent empêcher l'entreprise de saisir des opportunités de marché cruciales, laissant le champ libre aux concurrents pour gagner des parts de marché.

5. Complexification de la gestion du changement

Les échecs répétés peuvent rendre les employés et les parties prenantes plus réticents aux futurs projets de transformation, compliquant la mise en œuvre de changements organisationnels nécessaires.

6. Augmentation des risques opérationnels

Les projets mal exécutés peuvent introduire des vulnérabilités dans les processus opérationnels, augmentant les risques d'erreurs, de non-conformité ou de défaillances systémiques.

En somme, les difficultés rencontrées par les équipes projet en France, notamment sur le plan humain, ont des répercussions profondes et multidimensionnelles sur les organisations. Il est donc impératif pour les entreprises d'investir dans une gestion efficace des ressources humaines, de promouvoir une culture de communication ouverte et de renforcer les compétences en gestion de projet pour améliorer les taux de réussite et minimiser ces enjeux.



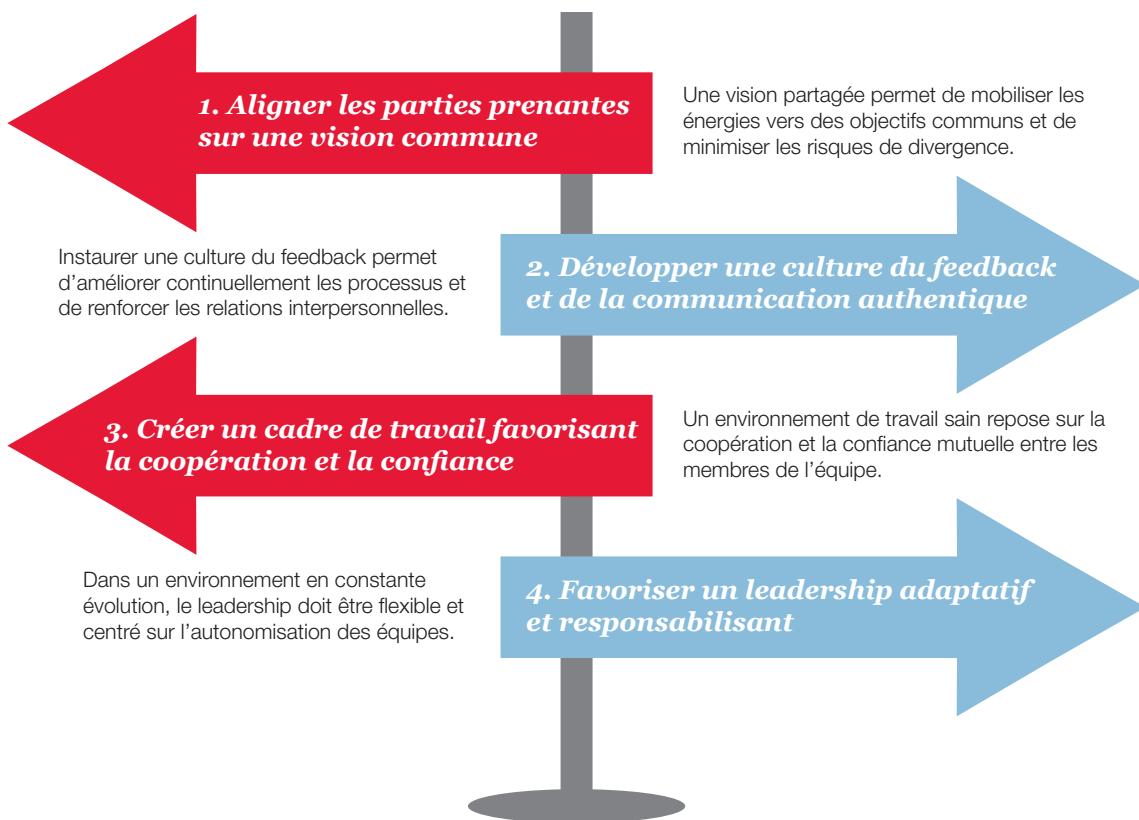
LES ENJEUX À RÉSOUDRE POUR ASSURER LA RÉUSSITE DES PROJETS

Les défis humains au sein des projets entraînent des répercussions significatives sur les organisations, affectant leur compétitivité, leurs coûts, leur capacité à retenir les talents et leur résilience face aux changements. En adoptant une approche d'organisation apprenante(*), par exemple, les entreprises peuvent mieux naviguer dans un environnement en constante évolution et assurer leur succès à long terme.

Pour garantir le succès des projets, il est essentiel de relever plusieurs défis liés au facteur humain. Parmi ceux-ci, l'alignement des parties prenantes sur une vision commune, le développement d'une culture du feedback et de la

communication authentique, la création d'un cadre de travail favorisant la coopération et la confiance, ainsi que la promotion d'un leadership adaptatif et responsabilisant.

Nous avons identifié 4 axes clés que tout leader devra s'approprier afin d'affronter sereinement les changements à venir :



1. Aligner les parties prenantes sur une vision commune

L'alignement des parties prenantes est crucial pour assurer la cohérence et l'efficacité d'un projet. Une vision partagée permet de mobiliser les énergies vers des objectifs communs et de minimiser les risques de divergence. Voici 6 leviers à activer :

1. Clarification des objectifs et des attentes

- **Ateliers de co-création** : Organisez des sessions où les parties prenantes peuvent collaborer pour définir les objectifs du projet. Utilisez des techniques comme le brainstorming, les cartes mentales, ou les matrices d'impact pour clarifier les attentes.
- **Documentation des objectifs** : Rédigez un document clair et concis qui résume les objectifs et les attentes. Ce document servira de référence tout au long du projet.
- **Validation collective** : Assurez-vous que toutes les parties prenantes valident ces objectifs et attentes. Cela peut se faire par des réunions de validation ou des votes anonymes pour garantir l'adhésion de chacun.

2. Engagement et implication des parties prenantes

- **Consultations régulières** : Mettez en place des réunions régulières pour discuter des avancées et des défis. Ces consultations permettent de maintenir l'engagement et de résoudre rapidement les problèmes.
- **Workshops collaboratifs** : Organisez des ateliers où les parties prenantes peuvent travailler ensemble sur des aspects spécifiques du projet. Cela renforce le sentiment d'appartenance et la responsabilité collective. Comités de pilotage inclusifs : Créez des comités de pilotage qui incluent des représentants de toutes les parties prenantes. Ces comités doivent avoir un pouvoir décisionnel réel pour influencer la direction du projet.

3. Communication transparente et continue

- **Plan de communication** : Élaborez un plan de communication qui détaille les canaux, la fréquence, et les types d'informations à partager. Outils de collaboration : Utilisez des outils de collaboration en ligne (comme Slack, Microsoft Teams, ou Trello) pour faciliter les échanges et le suivi des tâches.
- **Rapports d'avancement** : Partagez régulièrement des rapports d'avancement qui montrent les progrès réalisés, les défis rencontrés, et les prochaines étapes.

4. Gestion des conflits et des divergences

- **Mécanismes de résolution des conflits** : Mettez en place des processus clairs pour gérer les conflits. Cela peut inclure des médiateurs internes ou externes.
- **Feedback constructif** : Encouragez une culture de feedback constructif où les parties prenantes peuvent exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles.
- **Ajustements flexibles** : Soyez prêt à ajuster vos plans d'actions en fonction des retours et des nouvelles informations. La flexibilité est clé pour maintenir l'alignement.

5. Renforcement de la vision commune

- **Rappels réguliers de la vision** : À chaque réunion ou communication importante, rappelez la vision commune et comment les actions en cours y contribuent.
- **Célébrations des succès** : Célébrez les étapes importantes et les succès pour renforcer l'engagement et la motivation des parties prenantes.
- **Formation et développement** : Offrez des opportunités de formation (Sensibilisation à la Conduite du Changement, Gestion de projet, Méthodes Agile, SAFe...) et de développement personnel pour aider les parties prenantes à mieux comprendre et à s'approprier la vision commune.

6. Évaluation et ajustement continu

- **Indicateurs de performance** : Définissez des indicateurs de performance (KPIs) pour mesurer l'alignement et l'efficacité des actions.
- **Revues périodiques** : Organisez des revues périodiques pour évaluer l'alignement des parties prenantes et ajuster les stratégies si nécessaire.
- **Retours d'expérience** : Collectez régulièrement les retours d'expérience des parties prenantes pour identifier les points d'amélioration et les bonnes pratiques.

En suivant ces étapes, vous pouvez créer un environnement où les parties prenantes sont alignées sur une vision commune, engagées dans le projet, et prêtes à collaborer pour atteindre les objectifs fixés.

2. Développer une culture du feedback et de la communication authentique

Développer une culture du feedback et de la communication authentique est essentiel pour améliorer les performances, renforcer la confiance et l'engagement, réduire les conflits, favoriser le développement personnel et professionnel, assurer l'alignement stratégique, et augmenter la satisfaction et le bien-être au travail. Voici 5 leviers à activer :

1. Instauration de pratiques de feedback régulières

- **Sessions de feedback structurées** : Organisez des réunions régulières dédiées au feedback. Ces sessions peuvent être hebdomadaires, mensuelles ou trimestrielles, selon les besoins de l'équipe.
- **Feedback à 360 degrés** : Implémentez un système de feedback à 360 degrés où chaque membre de l'équipe reçoit des retours de ses collègues, supérieurs et subordonnés. Cela permet d'avoir une vue d'ensemble des perceptions et des attentes.
- **Formation au feedback constructif** : Offrez des formations pour apprendre à donner et recevoir du feedback de manière constructive. Utilisez des techniques comme le modèle «START, STOP, CONTINUE» pour structurer les retours.

2. Promotion de la transparence et de l'authenticité

- **Communication ouverte des leaders** : Les leaders doivent montrer l'exemple en communiquant de manière transparente sur les défis, les décisions et les raisons qui les motivent. Cela inclut le partage des succès comme des échecs.
- **Réunions d'équipe transparentes** : Organisez des réunions où les informations importantes sont partagées ouvertement. Encouragez les questions et les discussions pour clarifier les points obscurs.
- **Canaux de communication accessibles** : Mettez en place des canaux de communication (comme Slack ou Microsoft Teams) où les membres de l'équipe peuvent poser des questions et partager des informations en toute transparence.
- **Culture de l'erreur** : Encouragez une culture où il est acceptable de faire des erreurs et d'en parler ouvertement. Cela favorise l'apprentissage et l'amélioration continue.

3. Création d'un environnement de confiance

- **Écoute active** : Pratiquez l'écoute active pour montrer que vous valorisez les opinions et les sentiments des autres. Cela renforce la confiance et l'engagement.
- **Reconnaissance et valorisation** : Reconnaissez et valorisez les contributions de chacun. Les compliments sincères et les récompenses peuvent motiver les membres de l'équipe à continuer à s'améliorer.
- **Confidentialité** : Assurez-vous que les feedbacks personnels restent confidentiels. Cela encourage les membres de l'équipe à partager leurs vrais sentiments sans crainte de représailles.

4. Développement des compétences en communication

- **Ateliers de communication** : Organisez des ateliers pour améliorer les compétences en communication de l'équipe. Cela peut inclure des techniques de communication non violente, de gestion des conflits, et de prise de parole en public.
- **Coaching individuel** : Offrez des sessions de coaching individuel pour aider les membres de l'équipe à développer leurs compétences en communication et en feedback.
- **Groupes de discussion** : Créez des groupes de discussion où les membres de l'équipe peuvent pratiquer leurs compétences en communication dans un environnement sûr et bienveillant.

5. Mesure et ajustement continu

- **Indicateurs de performance** : Là encore, définissez des indicateurs de performance (KPIs) pour mesurer l'efficacité des pratiques de feedback et de communication. Cela peut inclure des enquêtes de satisfaction, des taux de participation aux sessions de feedback, etc.

Une communication fluide et transparente, sera la clé pour désamorcer les conflits, développer l'autonomie et la prise de décisions.

3. Créer un cadre de travail favorisant la coopération et la confiance

Créer un cadre de travail favorisant la coopération et la confiance est crucial pour améliorer la performance collective, renforcer l'engagement et la motivation, réduire les conflits, favoriser le développement personnel et professionnel, aligner les actions sur les objectifs stratégiques, améliorer le bien-être au travail, et stimuler l'innovation et la créativité. Voici 2 leviers à activer :

1. Nourrir le besoin d'inclusion, de contrôle et d'ouverture (W.Schutz)

- **L'Inclusion**
 - **Accueil et intégration** : Assurez-vous que chaque nouveau membre soit accueilli chaleureusement et intégré rapidement dans l'équipe. Organisez des sessions d'intégration pour présenter les membres de l'équipe et leurs rôles.
 - **Valorisation des contributions** : Reconnaisssez et valorisez les contributions de chaque membre. Cela peut se faire par des compliments, des récompenses, ou des mentions lors des réunions d'équipe. **Activités inclusives** : Organisez des activités de team building qui incluent tout le monde, indépendamment de leur rôle ou de leur ancienneté. Cela renforce le sentiment d'appartenance et de cohésion.
- **Le Contrôle**
 - **Définition des rôles et responsabilités** : Clarifiez les rôles et responsabilités de chacun au sein de l'équipe. Utilisez des organigrammes ou des matrices RACI (Responsible, Accountable, Consulted, Informed) pour formaliser ces informations.
 - **Structures de communication** : Mettez en place des structures de communication claires, comme des réunions régulières, des canaux de communication dédiés, et des protocoles de reporting.
 - **Autonomie et responsabilisation** : Encouragez l'autonomie en donnant aux membres de l'équipe la liberté de prendre des décisions dans leur domaine de responsabilité. Cela renforce leur engagement et leur sentiment de contrôle.
- **L'Ouverture**
 - **Espaces de discussion ouverts** : Créez des espaces où les membres de l'équipe peuvent exprimer librement leurs pensées et sentiments. Cela peut être des réunions informelles, des groupes de discussion, ou des stand-up d'équipe ou Obeya.
 - **Transparence dans la communication** : Encouragez une communication transparente et honnête. Les leaders doivent montrer l'exemple en partageant ouvertement les informations importantes et en étant réceptifs aux retours.
 - **Feedback constructif** : Mettez en place des pratiques de feedback régulières et constructives. Utilisez des techniques comme le feedback à 360 degrés pour obtenir une vue d'ensemble des perceptions et des attentes.

2. Techniques de coaching d'équipe

- **Création d'un espace sécurisé**
 - **Confidentialité et respect** : Créez un environnement de confiance en garantissant que les discussions et les feedbacks restent confidentiels et respectueux. Cela permet aux membres de l'équipe de s'exprimer librement sans crainte de jugement.
 - **Exercices de team building** : Utilisez des exercices qui renforcent la coopération et la compréhension mutuelle, comme les jeux de rôle, les activités de résolution de problèmes ou les ateliers de créativité. Ces pratiques favorisent l'empathie et la cohésion d'équipe.
 - **Discussions sur les valeurs communes** : Encouragez des échanges ouverts sur les valeurs partagées de l'équipe pour créer un alignement sur les principes fondamentaux et renforcer le sentiment d'appartenance.
 - **Pratiques de communication non violente** : Formez les membres à des techniques de communication assertive et bienveillante pour prévenir les malentendus et favoriser l'expression sincère des ressentis.

- **Résolution collective des conflits**

- **Mécanismes de résolution des conflits** : Mettez en place des processus clairs pour gérer les tensions, comme l'utilisation de médiateurs internes ou externes, des sessions de dialogue structuré ou des comités de médiation.
- **Approche collaborative** : Favorisez une démarche où chaque membre se sent entendu et valorisé. Impliquez toutes les parties prenantes dans la recherche de solutions pour renforcer l'engagement collectif.
- **Apprentissage et amélioration continue** : Transformez les conflits en opportunités d'apprentissage. Analysez les causes profondes des désaccords et mettez en place des actions correctives pour éviter leur récurrence, tout en renforçant la résilience de l'équipe.
- **Gestion émotionnelle** : Formez les membres à la gestion des émotions pour qu'ils puissent exprimer leur ressenti de manière constructive, surtout en période de conflit.
- **Suivi post-conflit** : Organisez des bilans réguliers pour vous assurer que les solutions mises en place sont efficaces et que l'équipe progresse vers une meilleure cohésion.
- **Supervision de réunion** : Organiser des réunions supervisées pour questionner les pratiques, permettre à chacun de s'exprimer et éclairer des angles morts.

- **Renforcement de l'engagement collectif**

- **Définition d'objectifs communs** : Créez une vision partagée qui motive chaque membre. Fixez des objectifs collectifs en tenant compte des aspirations individuelles.
- **Reconnaissance des réussites** : Célébrez les petites et grandes réussites de l'équipe pour renforcer le sentiment d'accomplissement collectif.
- **Encouragement de l'autonomie** : Déléguez des responsabilités et encouragez l'initiative pour favoriser l'appropriation des projets par les membres de l'équipe.

Créer un cadre de travail où la coopération et la confiance sont au cœur des interactions, favorisant ainsi un environnement de travail sain et productif.



4. Favoriser un leadership adaptatif et responsabilisant

Dans un contexte professionnel de plus en plus complexe et incertain, les leaders doivent aller au-delà des compétences managériales traditionnelles pour développer un leadership à la fois adaptatif et responsabilisant. Cette approche est essentielle pour renforcer la résilience des équipes, stimuler l'engagement individuel et collectif, et garantir des résultats durables. Voici six leviers clés pour y parvenir :

1. Flexibilité Stratégique : Saisir l’Inattendu comme une Opportunité

Dans un environnement en constante évolution, la capacité à ajuster les stratégies rapidement est cruciale. Les leaders adaptatifs encouragent l’expérimentation et l’apprentissage rapide, permettant à leurs équipes de tester de nouvelles approches sans craindre l’échec. Ils privilégient des cycles courts de décision, comme ceux utilisés dans les méthodes agiles, pour ajuster les priorités en fonction des retours du terrain. Cette flexibilité stratégique améliore non seulement la réactivité, mais aussi la capacité à saisir les opportunités imprévues, renforçant ainsi la résilience et l’impact global de l’équipe.

2. Responsabilisation Individuelle : Transformer chaque Collaborateur en Leader

Un leadership responsabilisant repose sur la confiance et l’autonomie. Il s’agit de donner à chaque membre de l’équipe la liberté de prendre des décisions et de s’approprier pleinement ses missions, sans micro-management. Par exemple, au lieu de simplement assigner des tâches, un leader inspirant définit des objectifs clairs et laisse ses équipes décider des meilleures stratégies pour les atteindre. Cette autonomie, soutenue par des outils comme les tableaux Kanban ou les matrices RACI, renforce l’engagement personnel et libère le potentiel créatif de chaque collaborateur. Le résultat ? Des équipes plus innovantes, plus investies et plus performantes.

3. Création d’un Sentiment d’Appartenance : Fédérer pour Mobiliser

Les leaders efficaces savent qu’une équipe soudée est une équipe performante. Pour créer ce lien, ils célébrent les réussites, partagent les apprentissages et favorisent les connexions humaines au-delà des simples interactions professionnelles. Organiser des rituels d’équipe, comme des réunions informelles ou des activités de team building, contribue à créer un environnement de confiance et de soutien mutuel. Lorsque les membres se sentent valorisés et respectés, ils sont plus enclins à collaborer, à surmonter les défis ensemble et à s’investir pleinement dans les objectifs communs.

4. Encouragement à l’Initiative : Libérer l’Esprit Innovant de l’Équipe

Les leaders adaptatifs créent des environnements où l’erreur est perçue comme une opportunité d’apprentissage. Ils encouragent leurs équipes à tester de nouvelles idées, à prendre des risques calculés et à sortir des sentiers battus. Des sessions de brainstorming régulières et des processus de feedback rapide sont des pratiques courantes pour stimuler la créativité et l’innovation. Cette approche libère le potentiel de l’équipe, tout en renforçant l’engagement et la satisfaction des collaborateurs.

5. Clarté des Rôles et Attentes : Aligner pour Accélérer

Pour éviter les malentendus et les conflits, il est essentiel de définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun. Cette transparence permet de réduire les zones de flou, d’accélérer les prises de décision et de renforcer la confiance au sein de l’équipe. Utiliser des outils comme les matrices RACI pour clarifier leurs préoccupations. Cela peut être les responsabilités dès le début d’un projet est une pratique efficace pour garantir une collaboration fluide et productive.

6. Reconnaissance et Valorisation : Célébrer pour Motiver

Enfin, un leadership responsabilisant repose sur la reconnaissance authentique des contributions individuelles et collectives. Célébrer les succès, valoriser les efforts et exprimer régulièrement de la gratitude renforce le sentiment de contribution et de satisfaction personnelle. Cette reconnaissance, surtout lorsqu’elle est publique et régulière, crée un cercle vertueux de motivation et de performance, et favorise une rétention plus longue des talents, essentiels à la réussite à long terme.

Un leadership adaptatif et responsabilisant transforme les équipes en véritables moteurs de performance et d’innovation. En adoptant des pratiques telles que la flexibilité stratégique, la responsabilisation, et la reconnaissance, les leaders créent un environnement propice à l’engagement, la créativité et la collaboration. Ces leviers permettent de naviguer avec succès dans l’incertitude et de maximiser l’impact collectif pour un succès durable.

NOTRE IDENTITÉ

CGI, leader Mondial du conseil et des services numériques

94000 professionnels

40 pays

5500 clients à l'échelle mondiale



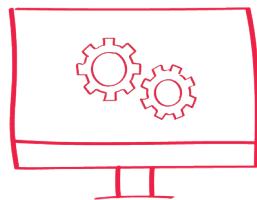


NOS 4 MÉTIERS



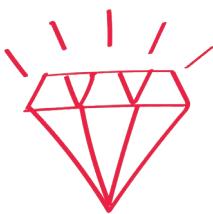
BUSINESS CONSULTING

Conseil en stratégie opérationnelle
Conseil en transformation & Innovation
Expertise sectorielle et IT



INTÉGRATION DE SYSTÈMES

Développement Applicatif
Intégration
Pilotage de projet



BUSINESS SOLUTIONS

Sectorielles
Fonctionnelles
Technologiques



MANAGED IT SERVICES

Maintenance Applicative
Services d'infrastructure
IT Outsourcing
Business Process Outsourcing

CGI Business Consulting, *l'entité conseil de CGI*

+ **3 000** salariés Business et Strategic IT Consultants au niveau mondial

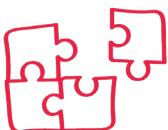
dont plus de **1000** consultants passionnés en France

+ **de 30 ans** d'expériences





NOS SAVOIR-FAIRE EN PEOPLE & CHANGE MANAGEMENT, AU SERVICE DE VOS PROJETS



Transformation & organisation

Nous accompagnons les entreprises dans l'évolution de leur structure (opérationnelle, technologique, structurelle), de leurs processus et de leur culture, en alignant ambition stratégique et organisation.



Change adoption

Nous soutenons les entreprises dans la gestion des transitions, en facilitant l'adoption des collaborateurs. Nous plaçons l'humain au centre de notre démarche afin de créer une forte adhésion à vos projets.



People experience

Nous accompagnons la fonction RH afin de la placer au cœur des projets de transformation organisationnelle, mais aussi dans l'amélioration et la personnalisation de l'expérience collaborateur.



Leadership & culture

Nous accompagnons les dirigeants pour en faire des piliers de l'évolution de la culture d'entreprise. Nous accompagnons votre entreprise afin de faire de celle-ci un lieu d'innovation et de collaboration fructifiant.

||

Nous parlons de Savoir-Faire plutôt que d'offres, car chez CGI, nous mettons à disposition de nos clients notre expertise, méthodologies et notre expérience, que nous ajustons de manière personnalisée à chaque contexte.

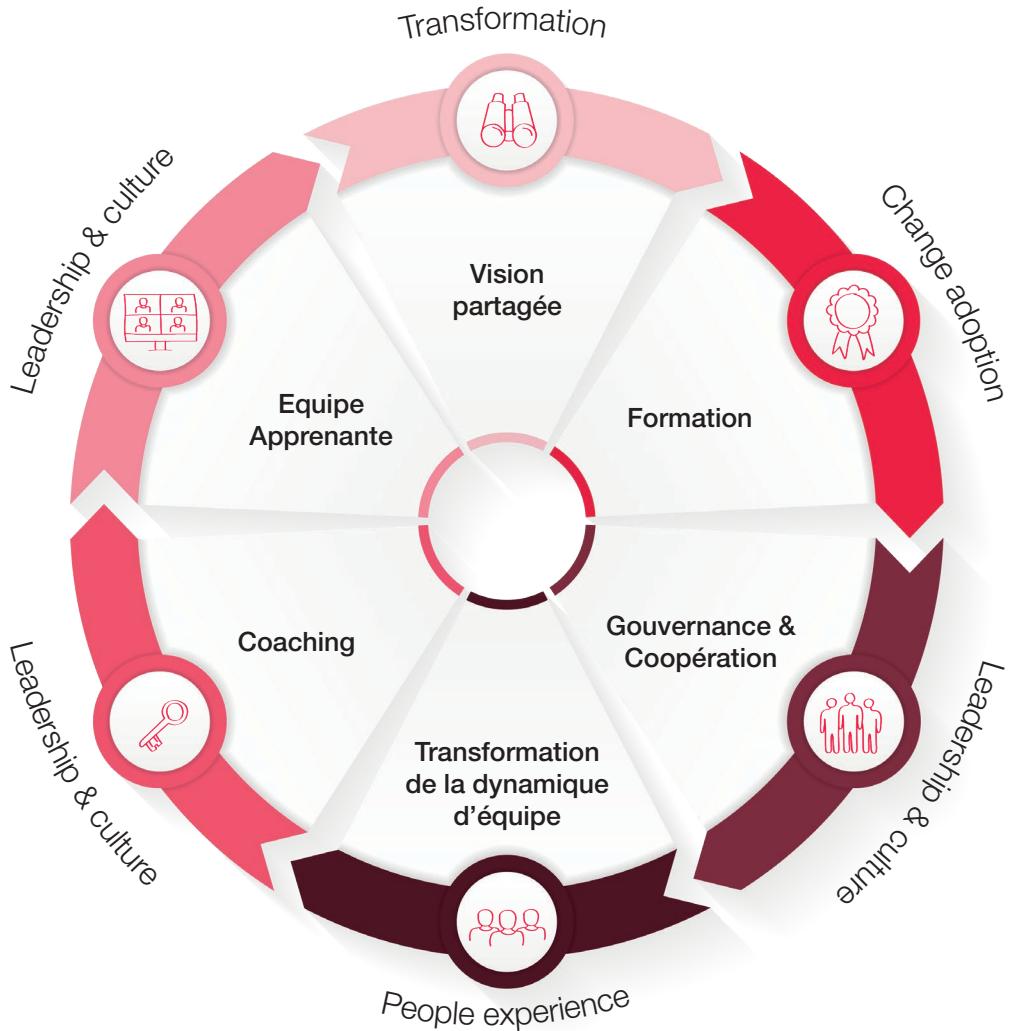
||



UN ACCOMPAGNEMENT “À LA CARTE” SUR VOS PROJETS DE TRANSFORMATION

Notre expertise diversifiée nous permet de vous accompagner à chaque étape de votre transformation. Depuis le diagnostic visant à définir votre stratégie et votre feuille de route, jusqu'à l'accompagnement de vos équipes, en passant par le soutien à l'évolution de votre culture d'entreprise et de vos métiers.

Nous accompagnons vos équipes





Vision Partagée

Comment aligner les ambitions du projet avec celles de chaque membre de l'équipe en charge de sa réalisation. Comment permettre à chacun d'adhérer et de s'engager dans son rôle et dans ses responsabilités ?

Nous vous accompagnons dans la structuration et la mise en place d'actions spécifiques tout au long du projet ou du programme pour permettre à l'équipe de garder le cap jusqu'à la réalisation de vos objectifs

#transformation&organisation #Communication fluide



Equipe Apprenante

Comment mettre en place un environnement propice à une dynamique d'apprentissage collectif pour favoriser l'auto-ajustement des bonnes pratiques de l'équipe.

#Supervision de réunion #CODEV #Obeya #Coaching individuel du Chef de projet #Coaching d'équipe



Gouvernance & Coopération

Comment permettre à l'équipe de garder le cap sur les objectifs tout en développant une culture de l'amélioration continue et une communication favorisant la prise de décision.

Nous vous aidons à repenser vos pratiques, à créer un environnement performant, favorisant l'innovation et l'adaptabilité et cohérent avec vos ambitions, en impliquant toutes les strates de votre management.

#Arbitrage #Engagements réciproques #valeurs partagées #Nous aurons réussi si... #Gestion des conflits



Transformation de la Dynamique d'équipe

Quelle culture d'équipe favorise sa performance, son fonctionnement coopératif et sa résilience tout au long du projet ? Comment créer une cohésion d'équipe avec des membres provenant parfois d'univers différents ?

#Modèle ICO #Supervision d'équipe #Coaching d'équipe #Team building



Coaching

Comment permettre à l'équipe de s'auto ajuster pour développer de l'efficacité opérationnelle et atteindre ses objectifs ?

#Coaching d'équipe #Coaching individuel



Formation

Comment s'assurer que vos équipes ont le bon niveau de compétence pour réaliser leur mission ?

#Formation #Sensibilisation #Mise à niveau

CONCLUSION

Au sein de CGI Business Consulting, nous portons la conviction forte : un projet est d'abord une aventure humaine avant d'être un défi technique ou technologique.

L'accompagnement des équipes projet dans les environnements complexes et exigeants d'aujourd'hui représente un défi majeur, mais également une formidable opportunité. Les projets, en tant que moteurs de transformation et d'innovation, sont au cœur des stratégies de croissance des entreprises. Toutefois, leur réussite ne repose pas uniquement sur des outils performants ou des méthodologies rigoureuses. Elle dépend avant tout des femmes et des hommes qui les portent, de leur capacité à collaborer, à innover et à surmonter ensemble les obstacles.

À travers ce livre blanc, nous avons exploré les principaux défis humains rencontrés dans les équipes projet, depuis la cohésion et la communication jusqu'à la gestion des conflits et la motivation des membres. Ces défis, s'ils sont bien compris et adressés, peuvent devenir des leviers de performance et de résilience pour les organisations.

Pour les leaders et chefs de projet, l'enjeu est clair : il s'agit de construire des équipes capables de s'adapter, de se soutenir mutuellement et de s'engager pleinement dans la réalisation des objectifs communs. Cela nécessite une approche proactive, une attention constante à la dynamique humaine et un leadership authentique et flexible, capable d'inspirer et de fédérer.

En conclusion, l'accompagnement des équipes projet n'est pas une simple compétence technique. C'est un art qui demande empathie, écoute et vision. En investissant dans le développement humain et la cohésion de leurs équipes, les organisations se donnent les moyens de relever les défis de demain et de transformer l'incertitude en opportunités de croissance.

Nous espérons que ce livre blanc vous aura fourni des perspectives utiles et des outils concrets pour renforcer la performance de vos équipes projet. Ensemble, transformons les défis humains en succès collectifs.



CONTACTS



Camille CAPDEVILLE

VP – Change Management
Executive Coach
camille.capdeville@cgi.com
06.73.51.91.23



Vincent CHAZARENC

Directeur – Change
Management
Executive Coach
Vincent.chazarenc@cgi.com
06.84.21.94.64

Chez CGI Business Consulting, cabinet de conseil majeur en France, nous sommes audacieux par nature.

Grâce à son intimité sectorielle et à sa capacité à mobiliser des expertises diverses, CGI Business Consulting apporte aux entreprises et aux organisations des solutions de conseil audacieuses et sur mesure, pour une réussite stratégique et opérationnelle de leurs projets de transformation.

Nos 1 000 consultants accompagnent nos clients dans la conduite et la mise en œuvre de leurs projets de transformation, dans une relation franche et de confiance, pour leur permettre de prendre les bonnes décisions.

Fondée en 1976, CGI figure parmi les plus importantes entreprises de services-conseils en technologie de l'information (TI) et en management au monde. Elle aide ses clients à atteindre leurs objectifs, notamment à devenir des organisations numériques axées sur le client.



L'audace par nature