

10 trucs de **managers Orange** pour fédérer autour de leurs projets



Lors du Rendez-vous des managers Orange du 10 juillet, le Comptoir des Idées a recueilli les techniques des managers Orange pour fédérer autour de leurs projets. Si les projets sont complexes et demandent de plus en plus de capacités de mobilisation, il ressort de ce Rendez-vous que des astuces très concrètes permettent d'engager chacun au mieux dans la gestion des projets.

Un grand merci à tous les participants, en particulier à Hassane Ada, Albert Cortelcarrasco, Nathalie Ferrand, Laurence Fosse, Alain Garcia, Christophe Guede, Katia Guenoun-Vincent, Patrick Lamy, Theresia Pallas, Bénédicte Renaud, Ibtissame Saadoun, Bruno Smiraglia et Daisyna Théodore.

LEURS TRUCS :

COMMENT FONT-ILS EN VRAI ?

1 **Identifier les parties prenantes**

Plus un projet est complexe, plus il est important de mobiliser l'ensemble des parties prenantes. Investir du temps en début de projet pour cartographier les parties prenantes et aller à leur rencontre permet de poser les bases d'une collaboration efficace et durable.

- « En début de projet, j'organise un brainstorming avec l'équipe pour identifier les parties prenantes, leur degré d'influence et les risques à anticiper »
- « J'organise des rencontres (réunions, points individuels, groupes de travail, déjeuners...) avec les stakeholders pour leur expliquer le projet et recueillir leurs points de vue »

2 **Mobiliser les **sponsors** dès le début du projet**

S'assurer de l'implication des sponsors est précieux pour mobiliser les différents acteurs, porter une vision partagée et trancher lorsque c'est nécessaire.

- « J'ai demandé aux sponsors de venir au kick-off du projet : ils ont présenté leur vision du projet et se sont montrés disponibles pour aider l'équipe en cas de besoin. Cela a favorisé la confiance »
- « Je rencontre toujours mon sponsor en début de projet pour partager nos attentes respectives et nos responsabilités »

3 **Partager les objectifs**

Fédérer une équipe diversifiée sans autorité hiérarchique prend souvent du temps. Clarifier les objectifs communs est une première étape essentielle pour gagner en efficacité.

- « Je partage des engagements autour des objectifs du projet avec les parties prenantes »
- « Je fais une communication régulière de rappel des objectifs du projet »

4 **Impliquer toute l'équipe dans la planification**

Le chef de projet est censé avoir une vision d'ensemble du projet, mais il est très difficile de maîtriser toutes les facettes d'un projet complexe. Faire appel aux compétences du collectif permet de sécuriser le plan d'action, en plus d'impliquer chacun.

- « Je prépare la planification avec l'équipe projet dans la phase d'étude »
- « Dès le début du projet, j'identifie avec l'équipe les risques et freins, et on y associe un plan pour y remédier »

5

Clarifier les rôles et responsabilités

Identifier clairement les rôles et responsabilités de chacun selon leurs qualifications permet de maximiser la valeur ajoutée de chaque acteur du projet et de s'assurer de la cohérence des efforts.

- « L'idée est de dire rapidement qui fait quoi, afin de motiver les personnes et pour que les projets ne partent pas dans tous les sens »

6

Favoriser l'autonomie

Définir clairement les rôles de chacun ne doit pas pour autant freiner l'initiative. Il est important de favoriser l'envie de proposer des idées et de contribuer au projet dans son ensemble.

- « Chacun doit se sentir libre d'exprimer ses idées : je dis ouvertement à mes équipiers que je sais qu'ils sont compétents dans tel ou tel domaine et je les aide à prendre confiance pour qu'ils fassent des propositions »

7

Communiquer régulièrement

Une communication régulière donne l'occasion de valoriser les efforts de l'équipe, de donner de la visibilité sur l'avancement du projet, et d'anticiper les éventuels points de blocage.

- « Je réalise ou je fais réaliser par l'un des équipiers un support pédagogique à chaque étape du projet, pour rendre les choses lisibles pour tous et assurer le même niveau d'information »
- « J'organise des échanges réguliers en téléprésence animés par des questions/réponses »

8

Demander les feedbacks de son équipe

Instaurer un dialogue régulier permet d'impliquer les membres de l'équipe et de créer une culture de transparence et d'entraide.

- « Une fois par semaine, je demande à mon équipe son ressenti sur ce qu'on va mettre en œuvre. Cet échange d'1h30 donne à chacun la vision de ce qui va se passer et la possibilité de s'exprimer pour faire avancer les choses. A la fin, je remplis un fichier Excel avec les feedbacks »

9

Organiser régulièrement des retours d'expérience

Quand un projet est complexe et exigeant en terme d'énergie, on a tendance à se focaliser sur les tâches opérationnelles. Prendre du recul avec son équipe est essentiel pour capitaliser sur les apprentissages et améliorer les modes de fonctionnement et les processus.

- « J'organise régulièrement des groupes de travail pour permettre à l'équipe de s'exprimer sur ce qui a bien fonctionné depuis 3 mois et ce qu'ils souhaiteraient faire évoluer »
- « J'intègre dans la planification du projet des rétrospectives avec l'équipe et les parties prenantes pour prendre du recul sur le projet et partager les feedbacks »

10

Nourrir le sentiment d'appartenance

Une équipe projet est par définition éphémère. Il est d'autant plus important de chercher à créer un esprit d'appartenance, précieux pour nourrir l'envie de réussir ensemble.

- « L'équipe étant à distance, je voulais créer de la proximité à travers une approche ludique. J'ai proposé à chaque membre de m'envoyer son AVATAR (fait avec un simple logiciel en ligne) et je les ai utilisés dans les communications internes à l'équipe tout au long du projet »



Le comptoir
des idées