# Conduite de projet approche marketing et technico-économique

Objectif :

Comprendre l’environnement de l’entreprise (organisationnel, communicationnel).

Comprendre les préoccupations et les modes de pensée de chaque interlocuteur.

Savoir parleur leur langue, indicateur, jargon, kpi.

Être en empathie, adhérence et avoir la maîtrise de son rôle.

Acquérir les savoir-faire et les compétences techniques.

Finance, contrôle de gestion, marketing, commerciale, sociologique.

Technique de présentation de soi et de ses projets
Outil : Excel et powerpoint.

Qu’est ce que l’organisation de l’entreprise ?

Partie interne de l’entreprise sous 4 dimensions :

La structure (squelette formel) qui fait quoi, qui décide quoi, les relations hiérarchiques.

Les Hommes : en termes de compétences, motivation, caractéristiques socio-culturelles, style de management. Ne pas louper la pause café !

Les systèmes de management, d’information, de

La culture d’entreprise: attitudes, valeurs, rites et croyances, intégration dans l’entreprise.

Structures hiérarchiques / fonctionnelles.

Sans oublier les structures Staff & Line (hiérar. + fonc.), structure par projet ou matricielle, structure divisionnelle (par type de marche par exemple).

Hiérarchique :

Unité de commandement : chaque élément du système relève d’un seul chef.

Délégation de l’autorité, principe de la responsabilité

Fonctionnement simple, discipline sans faille, rigidité, communication lente, gèle toute prise d’initiative.

Contraire à la notion d’agilité.

Fonctionnelles (fordisme) :

Spécification fonctionnelle de chaque responsable.

Chaque spécificité métier a un regard sur chaque entité.

2 principes essentiels :

Unité de commandement et communication bi-directionnelle.

Création de transversalité

Meilleure qualité d’exécution et de tâches plus pointues, rendement supérieur, risque de conflit, dilution du pouvoir, manque de traçabilité des erreurs.

Staff & Line :

Hiérarchique et fonctionnelle : répartition des responsabilités.

Dissociation des tâches de commandement et de conseil.

Unité de commandement assurée par la structure hiérarchique

Création d’un pôle identifié de spécialistes chargés d’une mission de conseil en direction de l’ensemble de la structure.

Structure très présente chez toutes les grosses entreprises et états.

Structure matricielle ou par projet :

Dualité de commandement, découpage par fonction et par division.

Responsable fonctionnel + responsable produit.

Lance de nouvelles activités sans bouleverser la structure actuelle.

Structure divisionnelle :

Focalisation sur le produit final, découpe l’entreprise en sous-ensembles autonomes. Décentralisation et délégation des décisions à chaque division.

Pyramide de Maslow (hiérarchie des besoins)

=> 3 Axes : Besoins, désirs, motivations => Team building

5 Niveaux de besoins qui orientent l’individu dans son comportement

C’est le niveau non satisfait des besoins qui oriente l’individu dans son comportement.

Besoins physiologiques=>sécurité=>appartenance=>estime=>accomplissement de soi.

Les méprises les plus répandues : Un besoin ne doit pas être a 100% satisfait avant que le besoin suivant émerge.

Psychopathologie=> l’insatisfaction répétée ou à long terme est pathologique.

Besoins et désirs : la pyramide de Maslow concerne les besoins fondamentaux et non pas les désirs des individus.

Le désir est une émotion qui exprime un manque non-vital ou essentiel à l’organisme ou à la personne.

Le désir est exprimé par le cerveau inconscient sous forme d’une émotion

Un 6ème étage : La besoin d’éternité

«Qu’est ce qui va rester de moi ?»

Révision de la pyramide en étoile avec des branches pondérées.