



Le puzzle familial comme modèle de management

Nos contemporains baignent au quotidien dans les concepts de management, sans même qu'ils en aient conscience.

Prenons une famille - parent(s) et un ou plusieurs enfants - s'attelant à réaliser un puzzle de plusieurs centaines de pièces et voici un exemple concret de gestion de projet et de management.

Dans le projet qu'est la réalisation du puzzle, il y a d'abord consensus sur la vision, le résultat à obtenir : l'image finale.

Ensuite il y a l'introduction d'une stratégie ; la répartition des rôles et tâches ainsi que d'une méthodologie.

Un parent se retrouve naturellement désigné pour assumer le rôle de chef de projet. C'est lui qui va enseigner les rudiments méthodologiques et distribuer les rôles : tourner toutes les pièces sur la face utile, trier les pièces de bordures, les pièces par texture ou nuance de couleur, etc.

La construction de l'image est un processus à petits pas. A force d'habitude, les participants acquièrent plus d'efficacité, reconnaissent plus rapidement les pièces jointives et les placent avec plus de maîtrise. Les spécialistes nomment cela la courbe d'apprentissage ; la répétition conduit à l'efficacité.

Le rôle du chef de projet est de maintenir à la fois un minimum de discipline pour que le projet avance et suffisamment de plaisir pour que l'enthousiasme dure.

L'endurance de l'équipe est d'ailleurs un facteur clé de succès ; on ne peut terminer un projet de cette ampleur en un seul chantier.

L'enthousiasme étant sujet à l'érosion du temps, le chef de projet devra tour à tour se montrer parfait charmeur, fin diplomate, habile négociateur ou cruel dictateur pour arriver à ses fins.

La négociation avec ses propres enfants peut souvent se révéler plus ardue qu'avec des clients ou fournisseurs d'une entreprise !

L'auteur, **Christian HOHMANN**, est manager et consultant au sein d'un cabinet international. Il intervient en conseil sur des problématiques de performance industrielle et logistique et management.



Afin que le projet avance efficacement, le parent-chef-de-projet doit se montrer ferme sur le respect de la méthodologie, mais également savoir accepter et évaluer une suggestion.

La motivation des petites mains passe par la reconnaissance et la valorisation de leur bonnes prestations. A l'inverse, un acte inacceptable doit être sanctionné, par l'exclusion de l'équipe, par exemple.

Cette petite histoire n'est qu'un exemple des capacités managériales qu'ont développées nos contemporains. Elle propose une double morale :

1. Les solides concepts de management se trouvent plus souvent dans notre entourage immédiat qu'auprès de lointains gourous.
2. Les individus qui occupent de modestes fonctions dans les entreprises recèlent peut-être de réels talents de managers, mais qui restent amplement méconnus de leur organisation.

Retrouvez tous les articles sur

<http://chohmann.free.fr/>