



RÔLES ET RESPONSABILITÉS

CONTRAT ENTRE LES PARTIES

Le **cahier des charges** (CDC) est un document qui décrit les **spécifications du projet**, les attentes du maître d'ouvrage, les délais, les coûts et les critères de qualité. Il sert de référence pour les acteur·rices impliqué·es.

Si le maître d'ouvrage ne dispose pas des compétences ou des ressources pour le projet, il peut mandater un **maître d'ouvrage délégué** (MOUD) pour la coordination, le suivi et l'évaluation du projet.

Une **convention** formalise les accords entre le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre et éventuellement le MOUD. Elle inclut le CDC et précise les **responsabilités de chaque partie**, les modalités de paiement, les échéances et les conditions de résiliation.

POINTS CLÉS POUR UN CONTRAT RÉUSSI

Clarté des rôles et responsabilités : chaque partie doit avoir une compréhension claire de ses obligations et des attentes mutuelles.

Flexibilité et adaptabilité : prévoir des mécanismes d'ajustement pour répondre aux imprévus et aux changements de contexte.

Transparence et communication : canaux de communication efficaces pour résoudre les problèmes et assurer une collaboration fluide.

Évaluation continue : des indicateurs de performance et des critères d'évaluation définis dès le départ pour mesurer les progrès et ajuster les actions.



La définition des **parties prenantes**, ça se passe **fiche 2**.

CHEF·FE DE PROJET

Dans les secteurs culturel et social, on désigne souvent un·e responsable de projet ou un·e coordonnateur·rice.

Nous préférons le terme de **chef·fe de projet**.

Définir les **responsabilités** et désigner **clairement** un·e chef·fe de projet évite toute confusion et permet une meilleure gestion.

Outre les **compétences en gestion de projet** et en approche systémique, voici des compétences essentielles pour un·e chef·fe de projet (savoir-être et savoir-faire).

STICS asbl vous accompagne dans l'acquisition de ces compétences.

SES COMPÉTENCES

Animation de réunion
Prise de parole en public
Développer des réseaux

Gestion de conflit
Capacité de négociation

Management d'équipe
Management par objectif
Prendre des décisions

Gestion financière
Planification

Gestion de la qualité
Gestion des risques
Capacité d'évaluation

Maîtrise de ses limites

Maîtrise technique du métier
(générale pas expert·e)

NOS FORMATIONS

La formation à toutes ces compétences est proposée par le Stics asbl.

<https://www.stics.be/formations/>

Par exemple...

Outils d'intervention en groupe

Gérez les conflits par la négociation

Accompagnement des équipes dans le non-marchand

Gagner du temps grâce à Excel

Evaluer mon projet, mode d'emploi

Gestion du stress et des émotions

RESPONSABILITÉS

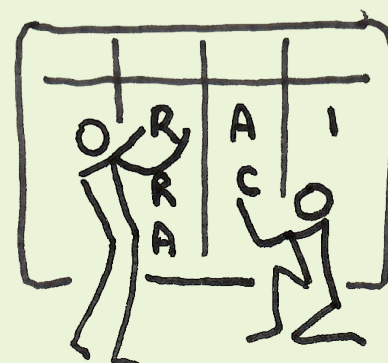
Les ingrédients d'un projet sain :

- un regard sur le **volume de travail** évitant les surcharges et assurant une répartition équitable des tâches de l'équipe ;
- une évaluation des **ressources** nécessaires ;
- pour chaque tâche, un·e **propriétaire responsable** de sa bonne exécution, même si elle peut être déléguée.
- des **responsabilités claires** pour que chaque membre de l'équipe sache ce qui lui incombe.

La **matrice RACI** est un excellent outil pour planifier les responsabilités. **R**esponsable (exécution). **A**ccountable (supervision). **C**ontrôle. **I**nformé.



Faites une **carte des pensées** : rendez-vous à la **fiche 5**.

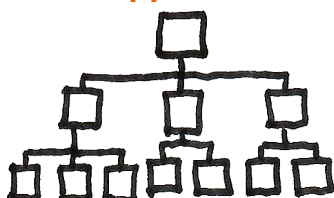


ORGANISATION DES ÉQUIPES

La **transparence des responsabilités** avec un·e chef·fe de projet unique est fondamentale même dans une logique partenariale. Le ou la responsable de projet doit avoir un **mandat clair**. Chaque chef·fe de projet a une personnalité unique et doit être choisi·e en fonction du contexte du projet.

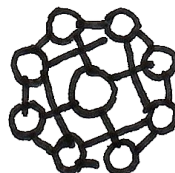
Différents modèles d'organisation des équipes peuvent être utilisés selon les besoins spécifiques du projet.

Le modèle pyramidal



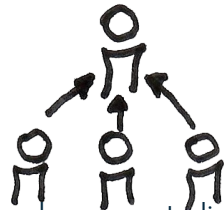
Modèle efficace pour les organisations avec beaucoup de collaborateur·ices, il peut souffrir de la lenteur de circulation de l'information et d'un excès de niveaux hiérarchiques.

Le modèle en réseau



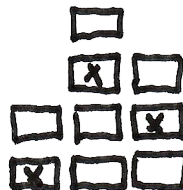
Basé sur l'absence de hiérarchie et la circularité des échanges, ce modèle nécessite un climat de confiance et des standards d'échanges clairs. Il démarre lentement mais peut devenir très performant.

La structure commando



Un leader centralise les décisions et mobilise autour d'une cause impérieuse. Ce modèle est efficace pour des interventions rapides, comme en gestion de crise.

La structure matricielle



Ce modèle flexible convient aux projets complexes avec beaucoup d'acteur·rices. On affecte des ressources humaines à des responsabilités définies par le plan d'action.

ORGANISATION DES PROCESSUS



Culture de l'écrit : Formaliser les processus en les documentant rigoureusement implique de respecter ce qui est écrit et de garder une trace des incidents pour l'amélioration continue.



Culture de la responsabilité : Éviter la stigmatisation des personnes en cas d'incident favorise un climat de confiance. On se concentre sur l'amélioration.



On aborde la notion de **qualité** à la **fiche 9**.

Deux formations pour aller plus loin :

- **Construire et gérer une ASBL**
- **Systémique organisationnelle au service de l'innovation et du changement dans les organisations**

Visitez notre site pour connaître les prochaines dates !