

CHAPITRE 1. VISION ET APPLICABILITÉ

1.1 Vision et objectif

En tant que praticiens du management de projet, nous avons pris l'engagement de faire ce qui est juste et honorable. Nous nous sommes fixés des normes de conduite très élevées et aspirons à satisfaire cette ligne de conduite dans tous les aspects de notre vie – au travail, dans notre vie privée, au service et dans le cadre de l'exercice de notre profession.

Le présent Code de déontologie et de conduite professionnelle décrit les attentes que nous entretenons pour nous et nos collègues praticiens dans l'arène globale du management de projet. Il présente les idéaux auxquels nous aspirons ainsi que les comportements que nous nous devons d'adopter dans nos rôles de professionnels et de volontaires.

L'objet du présent Code est de donner confiance en la profession de management de projet et d'aider l'individu à devenir un meilleur praticien. Pour ce faire nous mettons en avant une entente à l'échelle de la profession toute entière des comportements qui sont de mise. Nous sommes convaincus que la crédibilité et la réputation de la profession du management de projet est façonnée par le comportement collectif des praticiens individuels.

Nous croyons que nous pouvons faire progresser notre profession, à la fois individuellement et collectivement, en adoptant et en souscrivant au présent Code de déontologie et de conduite professionnelle. Nous pensons également que le présent Code contribuera à nous permettre de prendre des décisions sages, tout particulièrement face à des situations difficiles où nous pouvons être appelés à remettre en question notre intégrité ou à compromettre nos valeurs.

Nous espérons que le présent Code de déontologie et de conduite professionnelle fera office de catalyseur pour que d'autres puissent réfléchir, débattre, et composer sur la déontologie et les valeurs. Nous espérons par ailleurs que le présent Code permettra de poser les fondations d'un ouvrage sur lequel notre profession pourra à terme être érigée et évoluer.

1.2 Les personnes à qui ce Code s'adresse

Le Code de déontologie et de conduite professionnelle s'adresse :

1.2.1 À tous les membres de PMI

1.2.2 Aux individus qui ne sont pas membres de PMI mais satisfont à un ou plusieurs des critères suivants :

- .1 les non-membres qui sont titulaires d'une certification PMI
- .2 les non-membres qui font la demande pour entreprendre un processus de certification PMI
- .3 les non-membres qui apportent leurs services à PMI en qualité de volontaire.

Commentaire : Ceux qui détiennent un certificat de Project Management Institute (PMI®) (qu'ils soient membres ou non) étaient précédemment appelés à répondre et rendre des comptes par rapport au Code de conduite professionnelle du Professionnel en management de projet (PMP®) ou de l'Associé certifié en management de projet (CAPM®) et continuent d'être tenus responsables sur la base du Code de déontologie et de conduite professionnelle de PMI. Par le passé, les normes de déontologie PMI étaient également différentes selon qu'il s'agissait de membre ou d'individus

certifiés. Les parties prenantes qui ont apporté leur contribution au développement du présent Code ont conclu qu'il n'était pas souhaitable d'avoir plusieurs codes et que chacun devait être tenu aux mêmes normes de conduite très élevées. C'est pourquoi, ce Code s'applique à la fois aux membres PMI et aux individus qui ont fait la demande ou se sont vus décerner un certificat de PMI, indépendamment de leur appartenance à PMI.

1.3 Structure du Code

Le Code de déontologie et de conduite professionnelle est divisé en deux sections qui contiennent des normes de conduite qui s'alignent sur les quatre valeurs qui furent identifiées comme étant les plus importantes pour la communauté de management de projet. Certaines sections de ce Code comportent des commentaires. Les commentaires ne sont pas des parties obligatoires du Code, mais ils fournissent des exemples et d'autres clarifications. Enfin, un glossaire est pourvu en fin de norme. Le glossaire définit des termes et des phrases utilisés dans le Code. À des fins de commodité, les termes définis dans le glossaire sont soulignés dans le texte du Code.

1.4 Les valeurs sur lesquelles se fonde ce Code

Il a été demandé aux praticiens de la communauté globale du management de projet d'identifier les valeurs qui formaient la base sur laquelle reposait leur processus de prise de décision et qui guidaient leurs actions. Les valeurs que la communauté globale du management de projet a définies comme étant les plus importantes étaient : la responsabilité, le respect, l'équité et l'honnêteté. Le présent Code met en exergue ces quatre valeurs comme étant sa fondation.

1.5 Conduite programmatique et obligatoire

Chaque section du Code de déontologie et de conduite professionnelle comprend à la fois des normes programmatiques et de normes obligatoires. Les normes programmatiques décrivent la conduite que nous nous efforçons de maintenir en tant que praticiens. Bien qu'il ne soit pas facile de mesurer l'adhésion aux normes programmatiques, l'observation de celles-ci dans notre conduite est une attente que nous entretenons à propos de nous mêmes en tant que professionnels – ça n'est pas une option.

Les normes obligatoires fixent des exigences fermes, et dans certains cas, limitent ou interdisent certains comportements du praticien. Les praticiens qui n'observent pas ces normes de conduite s'exposent à des actions disciplinaires par devant le Comité d'examen déontologique de PMI | « PMI's Ethic Review Committee ».

Commentaire : La conduite couverte par les normes programmatiques et la conduite couverte par les normes obligatoires ne sont pas mutuellement exclusives ou disjointes; c.à.d. qu'un acte ou omission spécifique pourrait constituer une infraction à la fois des normes programmatiques et obligatoires.

CHAPITRE 2. RESPONSABILITÉ

2.1 Description de la responsabilité

La responsabilité est notre devoir d'assumer les décisions que nous prenons ou manquons de prendre, les actions que nous entreprenons ou manquons d'entreprendre, et les conséquences qui en résultent.

2.2 Responsabilité : Normes programmatiques

En tant que praticiens au sein de la communauté globale du management de projet :

2.2.1 Nous prenons des décisions et nous agissons dans l'intérêt de la société, de la sécurité publique et de l'environnement.

2.2.2 Nous n'acceptons que les missions qui correspondent à notre passé professionnel, notre expérience, à nos compétences et nos qualifications.

Commentaire : Dans le cas de missions faisant appel à des activités interdisciplinaires de croissance ou de développement, nous nous assurons que les parties prenantes reçoivent en temps utile toutes les informations relatives aux lacunes au niveau de nos qualifications de sorte qu'ils disposent de tous les éléments nécessaires pour prendre des décisions éclairées quant à notre adéquation pour une mission particulière.

Pour les arrangements à forfait, nous ne soumissionnons que pour des travaux que notre organisation est en mesure d'assumer et nous ne missionnons que des individus qualifiés compétents pour effectuer le travail.

2.2.3 Nous tenons les engagements que nous prenons – nous faisons ce que nous promettons.

2.2.4 2.2.4 Lorsque nous commettons des erreurs ou des omissions, nous prenons nos responsabilités et faisons les rectifications requises dans les meilleurs délais. Lorsque nous découvrons des erreurs ou des omissions commises par d'autres, nous en communiquons la teneur aux services appropriés dès leur découverte. Nous acceptons la responsabilité pour tous les problèmes résultant de nos erreurs ou omissions et les conséquences qui en découlent.

2.2.5 Nous veillons à la protection de toutes les informations exclusives ou confidentielles qui nous ont été confiées.

2.2.6 Nous veillons à l'application du présent Code et nous en répondons les uns aux autres.

2.3 Responsabilité : Normes obligatoires

En tant que praticiens au sein de la communauté globale du management de projet, nos exigences vis-à-vis de nous-mêmes et de nos collègues praticiens sont les suivantes :

Réglementation et contraintes légales

2.3.1 Nous nous informons et assurons l'application de règlements, règles, réglementations et des lois qui régissent notre travail ainsi que nos activités professionnelles et de volontariat.

2.3.2 Nous signalons toute conduite contraire à la déontologie ou à la loi aux autorités de management adéquates et, si besoin est, à ceux qui se voient affectés par ladite conduite.

Commentaire : Ces dispositions ont plusieurs conséquences. Concrètement, nous ne nous livrons pas à des comportements illégaux, comme entre autres : le vol, la fraude, la corruption, les détournements de fonds ou les pots-de-vin. Par ailleurs, nous ne prenons ni n'abusons des biens d'autrui, y compris la propriété intellectuelle, tout comme nous ne pratiquons ni la calomnie ni la diffamation. Ces types de comportements illégaux ont été désignés comme étant problématiques par des groupes de réflexion avec des praticiens qui se sont tenus à travers le monde. En tant que praticiens et représentants de notre profession, nous n'excusons ni n'assistons les autres dans la poursuite de pratiques illégales. Nous signalons tout comportement contraire à la loi ou à la déontologie. La déclaration n'est jamais facile et nous reconnaissons qu'elle peut avoir des conséquences négatives. Depuis les récents scandales sociaux, bon nombre d'organisations ont adopté des règlements visant à protéger les employés qui révèlent la vérité sur les activités contraires à la loi ou à la déontologie. Certains

gouvernements ont également adopté des lois pour la protection des employés qui exposent la vérité au grand jour.

Plaintes et réclamations en matière de déontologie

2.3.3 Nous attirons l'attention des autorités compétentes sur les infractions commises à l'encontre du présent Code pour leurs résolutions.

2.3.4 Nous ne faisons valoir des revendications relatives à la déontologie que lorsque celles-ci reposent sur des faits.

Commentaire : Ces dispositions ont plusieurs conséquences. Nous coopérons avec PMI en matière d'infraction à la déontologie et de rassemblement d'informations pertinentes, que nous soyons plaignant ou défendeur. Nous nous abstenons également d'accuser les autres d'inconduite déontologique lorsque nous ne sommes pas en possession de tous les faits. Par ailleurs, nous intentons des actions disciplinaires à l'encontre des individus qui sciemment font de fausses déclarations au détriment d'autrui.

2.3.5 Nous intentons des actions disciplinaires à l'encontre de tout individu qui exercerait des représailles contre une personne qui soulève des problèmes de déontologie.

CHAPITRE 3. LE RESPECT

3.1 Description du Respect

Le respect est notre devoir de témoigner une haute considération pour nous-mêmes, les autres et les ressources qui nous sont confiées. Les ressources qui nous sont confiées peuvent comprendre des ressources humaines, des moyens monétaires, la réputation, la sécurité des autres et des ressources naturelles ou environnementales.

Un environnement de respect suscite la confiance, l'assurance et l'excellence dans le travail en favorisant la coopération – un environnement où différentes vues et perspectives sont encouragées et appréciées.

3.2 Le respect : Normes programmatiques

En tant que praticiens au sein de la communauté globale du management de projet :

3.2.1 Nous nous informons des normes et coutumes des autres et évitons des comportements susceptibles d'être interprétés comme irrespectueux par les autres.

3.2.2 Nous écoutons les points de vue des autres, cherchant à les comprendre.

3.2.3 Nous discutons directement avec les personnes avec lesquelles nous sommes en conflit ou en désaccord.

3.2.4 Nous nous conduisons en professionnels, même lorsque la réciprocité n'est pas vraie.

Commentaire : Une implication de ces dispositions est que nous évitons les bavardages et les remarques négatives susceptibles de ruiner la réputation d'une autre personne. Il est également de notre devoir au titre du présent Code de confronter ceux qui adoptent ces types de comportements.

3.3 Le respect : Normes obligatoires

En tant que praticiens au sein de la communauté globale du management de projet, nos exigences vis-à-vis de nous-mêmes et de nos collègues praticiens sont les suivantes :

3.3.1 Nous négocions en toute bonne foi.

3.3.2 Nous n'usons pas du pouvoir que nous confère notre expertise ou nos fonctions pour influencer les décisions des autres dans le but d'en tirer un avantage personnel à leurs dépens.

3.3.3 Nous n'agissons pas de manière abusive envers les autres.

3.3.4 Nous respectons les droits de propriété des autres.

CHAPITRE 4. ÉQUITÉ

4.1 Description de l'équité

L'équité est notre devoir de prendre des décisions et d'agir en toute impartialité et objectivité. Notre conduite doit être exempte de la concurrence d'intérêts personnels, de préjugé et de favoritisme.

4.2 Équité : Normes programmatiques

En tant que praticiens au sein de la communauté globale du management de projet :

4.2.1 Nous faisons preuve de transparence dans notre processus de prise de décision.

4.2.2 Nous procédons constamment au réexamen de notre impartialité et de notre objectivité, prenant les mesures correctives qui s'imposent.

Commentaire : Des recherches effectuées auprès de praticiens ont indiqué que les conflits d'intérêt représentent le défi le plus important auquel notre profession se trouve confrontée. Les praticiens déclarent que l'un des problèmes les plus importants qu'ils rencontrent est de ne pas reconnaître les conflits de loyauté et de reconnaître lorsque nous nous sommes placés ou avons placé les autres dans une situation de conflit d'intérêt par inadvertance. Nous, en tant que praticiens nous devons d'être à l'affût de manière proactive de tous conflits potentiels et de nous entraider en mettant en exergue les conflits potentiels les uns des autres et insister pour qu'ils soient résolus.

4.2.3 Nous veillons à ce que tous ceux qui sont autorisés à disposer d'une information y aient libre accès.

4.2.4 Nous veillons à l'égal accès de tous les candidats qualifiés aux opportunités.

Commentaire : Une des implications de ces dispositions est que, dans le cas d'un arrangement à forfait, nous fournissons un égal accès à l'information au cours du processus de soumission.

4.3 Équité : Normes obligatoires

En tant que praticiens au sein de la communauté globale du management de projet, nos exigences vis-à-vis de nous-mêmes et de nos collègues praticiens sont les suivantes :

Situations de conflit d'intérêt

- 4.3.1** Nous divulguons de manière proactive et complète tous les conflits d'intérêt réels et potentiels aux parties prenantes adéquates.
- 4.3.2** Lorsque nous réalisons que nous nous trouvons face à un conflit d'intérêt réel ou potentiel, nous faisons preuve de retenue quant à notre participation dans le processus de prise de décision ou à tenter d'influencer de quelque manière les résultats, à moins que ou jusqu'à ce que : nous en ayons informé en tous termes les parties prenantes concernées ; nous ayons un plan d'atténuation approuvé ; et nous ayons obtenu l'agrément de poursuivre de la part des parties prenantes.

Commentaire : L'on se trouve en présence d'un conflit d'intérêt lorsqu'une situation se présente où l'on est à même d'influencer des décisions ou d'autres conséquences pour le compte d'une partie alors que lesdites décisions ou conséquences peuvent affecter une ou plusieurs parties pour lesquelles nous avons de conflits de loyauté. Par exemple, lorsque nous agissons en tant qu'employé, nous avons un devoir de loyauté envers notre employeur. Lorsque nous agissons en tant que volontaire PMI, nous avons un devoir de loyauté envers Project Management Institute. Nous devons reconnaître qu'il s'agit ici d'intérêts divergents et nous devons nous abstenir d'influencer les décisions lorsque nous nous trouvons en situation de conflit d'intérêt.

Par ailleurs, même si nous croyons être en mesure de faire abstraction de nos loyautés partagées et prendre des décisions en toute impartialité, nous traitons ce qui revêt les traits d'un conflit d'intérêt comme un conflit d'intérêt et observons les dispositions énoncées au Code.

Favoritisme et discrimination

- 4.3.3** Nous n'embauchons, ne licencions, ne récompensons ni punissons, nous n'octroyons ni ne rejetons des contrats en nous appuyant sur des considérations personnelles, comme entre autres le favoritisme, le népotisme ou la corruption.
- 4.3.4** Nous ne pratiquons pas la discrimination entre autres sur la base du sexe, de la race, de l'âge, de la religion, d'un handicap, de la nationalité ou de l'orientation sexuelle.
- 4.3.5** Nous appliquons les règles de l'organisation (employeur, Project Management Institute, ou autre groupe) sans favoritisme ou préjugé.

CHAPITRE 5. HONNÊTETÉ

5.1 Description de l'honnêteté

L'honnêteté est notre devoir de comprendre la vérité et d'agir de manière honnête à la fois dans nos communications et par notre conduite.

5.2 Honnêteté : Normes programmatiques

En tant que praticiens au sein de la communauté globale du management de projet :

- 5.2.1** Nous cherchons sérieusement à comprendre la vérité.
- 5.2.2** Nous sommes honnêtes dans nos communications et dans notre conduite.
- 5.2.3** Nous fournissons des informations exactes dans les délais escomptés.

Commentaire : Une des implications de ces dispositions est que nous prenions des mesures appropriées pour nous assurer que les informations sur lesquelles nous nous appuyons pour prendre nos décisions ou que nous transmettons à d'autres soient exactes, fiables et soumises en temps opportun.

Ceci implique avoir le courage de faire part de mauvaises nouvelles même lorsque celles-ci sont susceptibles de provoquer des réactions indésirables. Aussi, lorsque les résultats sont négatifs, nous évitons de dissimuler les informations ou de rejeter la responsabilité sur d'autres. Lorsque les résultats sont positifs, nous évitons de nous prévaloir des accomplissements des autres. Ces dispositions renforcent notre engagement à la fois d'honnêteté et de responsabilité.

5.2.4 Nous prenons des engagements et faisons des promesses, qu'elles soient implicites ou explicites, en toute bonne foi.

5.2.5 Nous nous efforçons de créer un environnement au sein duquel d'autres se sentent encouragés à dire la vérité.

5.3 Honnêteté : Normes obligatoires

En tant que praticiens au sein de la communauté globale du management de projet, nos exigences vis-à-vis de nous-mêmes et de nos collègues praticiens sont les suivantes :

5.3.1 Nous n'adoptons ni n'excusons un comportement destiné à tromper les autres, comme par exemple et entre autres, les fausses déclarations ou les déclarations trompeuses, les demi-vérités, les informations hors contexte ou les retenues d'information qui, si elles étaient connues, présenteraient nos déclarations comme trompeuses ou incomplètes.

5.3.2 Nous ne nous adonnons pas à des pratiques malhonnêtes avec l'intention d'en tirer profit ou aux dépens d'autrui.

Commentaire : Les normes programmatiques nous exhortent à être honnêtes. Les demi-vérités et les abus de réserve avec l'intention de tromper les parties prenantes traduisent un manque total de professionnalisme au même titre que le font les fausses déclarations faites en toute connaissance de cause. Nous établissons notre crédibilité sur la base d'une information complète et précise.

APPENDIX A

A.1 Historique de la présente norme

La vision du management de projet de PMI comme une profession indépendante a motivé nos premiers travaux dans le domaine de la déontologie. En 1981, le Conseil d'Administration de PMI a formé un groupe de déontologie, normes et homologation. En raison d'une tâche le groupe a été appelé à se prononcer sur la nécessité d'avoir un code de déontologie pour la profession. Le rapport de l'équipe contenait la première discussion documentée de PMI concernant la déontologie pour la profession de management de projet. Ce rapport fut soumis au Conseil d'Administration de PMI en août 1982 et fut publié comme supplément au Project Management Quarterly (bulletin trimestriel) d'août 1983.

Vers la fin des années 80, cette norme a évolué pour devenir la Norme déontologique pour le professionnel du management de projet [PMP®]. En 1997, le Conseil d'Administration de PMI a décidé qu'il était nécessaire d'avoir un code de déontologie pour les membres. Le Conseil d'Administration de PMI procéda alors à la formation d'un Comité de documentation des règles de déontologie pour rédiger et publier une norme de déontologie pour les membres de PMI. Le Conseil a approuvé le nouveau Code de déontologie pour les membres en octobre 1998. Il s'en est suivi l'approbation des Procédures de dossiers des membres par le Conseil en janvier 1999, qui prévoyait un processus pour le dépôt d'une plainte en matière de déontologie et une résolution sur l'établissement de l'existence d'une violation.

Depuis que le Code de 1998 a été adopté, PMI et le monde des affaires ont subi un grand nombre de changements très importants. Le nombre des membres de PMI s'est accru de façon significative. La croissance dans les régions hors de l'Amérique du Nord a été importante. Dans le monde des affaires, des scandales liés à la déontologie ont provoqué la chute de sociétés et d'organisations à but non lucratif d'envergure mondiale, à l'indignation du public et entraînant une recrudescence des contrôles gouvernementaux. La globalisation a permis de rapprocher les économies mais avec elle est venue la réalisation que notre entente de la déontologie peut varier d'une culture à l'autre. Le rythme accru et continu du changement technologique a apporté de nouvelles opportunités, mais a également introduit de nouveaux défis, y compris de nouveaux dilemmes déontologiques.

C'est pour ces raisons qu'en 2003 le Conseil d'Administration de PMI a demandé une réévaluation de notre code de déontologie. En 2004, le Conseil de PMI a confié à Ethics Standards Review Committee [ESRC] la mission de procéder à l'examen du code de déontologie et de développer un processus pour la révision des codes. L'ESRC a développé des processus qui encouragent la participation active par la communauté globale du management de projet. En 2005, le Conseil de PMI a approuvé les processus de révision du code, convenant de l'importance primordiale de la participation globale de la communauté du management de projet. En 2005, le Conseil a également missionné le Comité de développement de normes de déontologie d'exécuter le processus approuvé par le Conseil et de remettre le code revu avant la fin de l'année 2006. Ce Code de déontologie et de développement professionnel fut approuvé par le Conseil d'administration de PMI en octobre 2006.

A.2 Processus utilisé pour créer cette norme

La première étape pour le comité de développement des normes de déontologie - Ethics Standards Development Committee [ESDC] – dans le cadre du développement de ce Code était de comprendre les problèmes déontologiques auxquels se trouvait confrontée la communauté du management de projet et de saisir les valeurs et les points de vue des praticiens de toutes les régions du globe. Ceci fut réalisé grâce à divers mécanismes y compris des discussions en groupes de réflexion et deux sondages internet faisant appel à des praticiens, des membres, des volontaires et des individus détenteurs d'une certification PMI. De plus, l'équipe a procédé à l'analyse des codes de déontologie de 24 associations à but non lucratif en provenance de diverses régions du globe, a recherché les bonnes pratiques dans le développement des normes déontologiques et a exploré les principes du plan stratégique de PMI liés à la déontologie.

Cette recherche de vaste envergure menée par l'ESDC a dressé la toile de fond pour le développement du test d'exposition du Code de déontologie et de conduite professionnelle de PMI. Le test d'exposition fut alors disséminé à travers la communauté globale de management de projet pour commentaire. Le Code fut développé en appliquant les processus rigoureux d'élaboration de normes établis par l'ANSI (American National Standards Institute) car ce sont ces processus qui ont été utilisés pour les projets de développement des normes techniques de PMI et étaient réputés représenter les bonnes pratiques pour l'obtention et évaluer le retour d'information des parties prenantes au test d'exposition.

Il résulte de cet effort un Code de déontologie et de conduite professionnelle qui ne fait pas que décrire les valeurs déontologiques auxquelles la communauté du management de projet aspire, mais encore traite concrètement la conduite que chaque individu tenu par le présent Code se doit obligatoirement d'observer. Les violations du Code de déontologie et de conduite professionnelle de PMI peuvent se traduire par des sanctions ordonnées par PMI au titre

des Procédures de dossiers déontologiques. L'ESDC a conclu qu'en tant que praticiens du management de projet, notre communauté prend son engagement en faveur de la déontologie très au sérieux et nos pairs au même titre que nous mêmes répondons les uns aux autres de notre conduite quant à honorer les dispositions du présent Code.

APPENDIX B

B.1 Glossaire

Manière abusive. Conduite qui résulte dans des dommages corporels ou provoque un intense sentiment de peur, d'humiliation, de manipulation, ou d'exploitation d'une autre personne.

Conflit d'intérêt. Une situation qui survient lorsqu'un praticien du management de projet se trouve face à une décision ou une action qu'il doit prendre ou engager et qui bénéficiera au praticien ou à une autre personne ou organisation envers le ou laquelle le praticien a un devoir de loyauté et qui en même temps portera préjudice à une autre personne ou organisation envers le ou laquelle le praticien a un devoir de loyauté similaire. La seule façon dont les praticiens peuvent résoudre ces devoirs conflictuels est de divulguer le conflit aux parties concernées et de leur permettre de prendre une décision quant à la manière dont ils envisagent que le praticien doit poursuivre.

Devoir de loyauté. La responsabilité d'une personne, légale ou morale, de promouvoir les intérêts d'une organisation ou d'une autre personne avec laquelle elle est affiliée.

Project Management Institute [PMI]. La totalité du Project Management Institute, y compris ses comités, groupes et composants associés par contrat tels que les branches, collèges et groupes d'intérêt spécifiques.

Membre PMI. Une personne qui adhère au Project Management Institute en tant que membre.

Activités commanditées par PMI. Les activités qui comprennent, entre autres, la participation à Groupe conseil de membres PMI, l'équipe de développement des normes PMI, ou un autre groupe ou comité de travail PMI. Ceci comprend également les activités conduites sous les auspices d'une organisation qui est un composant contractuel de PMI – que celle-ci assume le rôle de leader au sein du composant ou un autre type de d'activité ou événement pédagogique du composant.

Praticien. Une personne prenant part à une activité qui contribue au management d'un projet, portefeuille, ou programme dans le cadre de la profession de management de projet.

Volontaire PMI. Une personne qui participe à des activités parrainées par PMI, qu'il s'agisse ou non d'un membre du Project Management Institute.