

Réinventer le modèle
d'équipe-projet
Recherche & Innovation
d'un fournisseur
automobile de rang1

PRACTICE

Innovation

SECTEUR

Automobile

DURÉE DE LA MISSION

10 mois



Notre client,
un équipementier
automobile de
rang 1, souhaite
repenser son
modèle d'équipe-
projet pour ses
programmes de
développement.

KEPLER propose
une approche
sur mesure afin
de gagner en
efficacité et en
flexibilité.

Contexte

- Leader du secteur automobile
- Une nouvelle ambition définie par le Management et couvrant 3 dimensions :
 - Une efficacité accrue de l'équipe cœur du projet
 - Une meilleure satisfaction client
 - Une meilleure rentabilité du projet
- Un modèle d'équipe-projet unique pour tous les projets de développement

Objectif(s)

Optimiser le retour
sur investissement

- Repenser le modèle d'équipe-projet en vue de :
 - Mieux répondre aux différents besoins des clients
 - Optimiser les interfaces et les interactions entre tous les contributeurs

Méthodologie

1 Compréhension de l'existant

Analyse du modèle existant et de son fonctionnement

- Plus de 30 entretiens menés dans chaque fonction de l'équipe projet
- Comparaison entre la théorie et la pratique
- Identification des inefficacités, des leviers d'amélioration associés et des impacts

2 Benchmark externe

Réalisation d'un benchmark externe (5 entreprises de secteurs différents) pour identifier les tendances clés et les bonnes pratiques pour nourrir le futur modèle

3 Définition et mise en œuvre d'un scénario cible

Conception et test d'un nouveau modèle d'équipe projet, plus agile et plus efficace :

- Définition d'un modèle innovant et flexible en fonction du client final et de la complexité du projet
- Analyse d'impact et de Business case associé avec gains (organisationnel et financier)
- Définition des prérequis / facilitateurs pour le scénario de validation
- Cadrage et suivi d'une phase pilote pour tester et ajuster le scénario validé

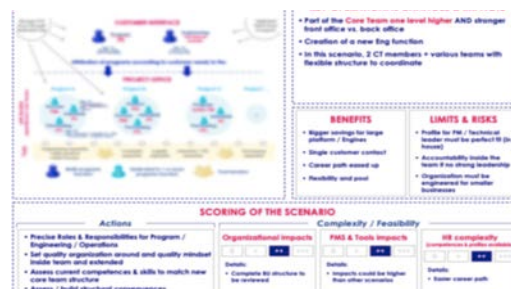
Leviers et outils

- Ateliers de co-conception
- Benchmark externe
- Analyse des écarts au niveau des compétences

Monographie d'un participant de référence

Project methodology & Tools	Project team model(s)												
- Methodology: 4 main project methodologies: Exploration, Agile, Waterfall (stage gate) and Direct (task driven) provided and used for all types of project (R&D projects, industrial projects, ...) - Waterfall still represents 80% of the projects - Training deployed globally to upskill all collaborators nominated as Project Manager - Tools: - Very structured "tools box" for Project Manager: instant available with key deliverables (templates), to do list, procedures, tools (like, MS Project, excel, ...)	- Project team model: 1 project team model well-established with a core team (3-8 functions) and an extended team. Light difference depending on the projects nature: R&D & industrial projects - A function, named a Supply Chain & R&D, dedicated to staffing and resources allocation / prioritization between projects - Project Manager role: - Manager of the project (accountability of the objectives) but with an Engineering function responsible for technical decisions - Decision maker for the project team organization 3 levels of Project Manager to deal with projects status and complexity												
Model flexibility according to project typologies	Measurement of the project performance												
- Flexibility & impacts on model(s): - Matrix to score the project complexity (4 levels: Simple, silver, gold, platinum) to have the right level of Project Manager and put in place the project team accordingly - Small or very projects: No Extended core team, "Silver" core team > project team with full accountability - For large and complex project: Support from 1 or more PMOs can be added to help the Project Manager to monitor the project: schedule, costs, changes, ...	<table border="1"> <tr> <th>Financial part.</th><th>Project Management part.</th></tr> <tr> <td>Management of project profitability</td><td>Monitoring of project GDP but not systematic time tracking</td></tr> <tr> <td></td><td>Rating of the project management (project quality, resource approach) Scoring grid for project manager self-assessment</td></tr> <tr> <th>Customer satisfaction</th><th>Project team part.</th></tr> <tr> <td>"360°" measurement of the customer satisfaction from the product launch</td><td>No specific KPI to track project team performance</td></tr> <tr> <td></td><td>No qualitative feedback on team atmosphere. But 1 star made with a tool named "Stellar" (not deployed)</td></tr> </table>	Financial part.	Project Management part.	Management of project profitability	Monitoring of project GDP but not systematic time tracking		Rating of the project management (project quality, resource approach) Scoring grid for project manager self-assessment	Customer satisfaction	Project team part.	"360°" measurement of the customer satisfaction from the product launch	No specific KPI to track project team performance		No qualitative feedback on team atmosphere. But 1 star made with a tool named "Stellar" (not deployed)
Financial part.	Project Management part.												
Management of project profitability	Monitoring of project GDP but not systematic time tracking												
	Rating of the project management (project quality, resource approach) Scoring grid for project manager self-assessment												
Customer satisfaction	Project team part.												
"360°" measurement of the customer satisfaction from the product launch	No specific KPI to track project team performance												
	No qualitative feedback on team atmosphere. But 1 star made with a tool named "Stellar" (not deployed)												

Carte d'identité du scénario TO-BE





Validation d'un nouveau modèle d'équipe-projet :

impacts sur l'organisation, le rôle, les tâches, les compétences requises



Structure pour contrôler l'efficacité et la rentabilité du projet

« Notre client arrivait au bout de son unique modèle d'organisation d'équipes-projet Recherche et Innovation.

Le modèle en question avait fait ses preuves et porté l'entreprise jusqu'à une position de leader sur un marché ultra-compétitif.

Face à un tel enjeu, la réussite de la mission dépendait d'une capacité à co-construire un nouveau modèle qui serait à la fois plus efficace et suffisamment flexible pour s'adapter à des niveaux de complexité différents selon les projets entreprise. »

Sebastien Grilli
Directeur Associé

Nos Bureaux



Visit Us | Kepler-consulting.com



■ EUROPE

32 boulevard Haussmann
75009 Paris – France

info@kepler-consulting.com

Tel.: + 33 (0)1 44 75 05 35

■ USA

159 N. Sangamon Street, Suite 200
Chicago, IL 60607-2201 – USA

usa@kepler-consulting.com

Tél : + 1 (708) 969 1963

■ CHINA

Room 351, 3F, No.135 Yanping Road,
Jing'An District,
Shanghai, 200042, China

china@kepler-consulting.cn

Tel.: +86 (0)21 – 6117 0311

■ INDIA

#312, DBS Center, 31A, Cathedral Road
Nungambakkam, Chennai
600034 – India

india@kepler-consulting.com

Tel.: + 91 (0) 44 40 50 92 00

Contacter les auteurs



Sebastien Grilli

sebastien.grilli@kepler-consulting.com



Pierre Bougeard

pierre.bougeard@kepler-consulting.com