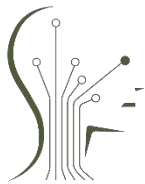


# Une organisation plus efficace

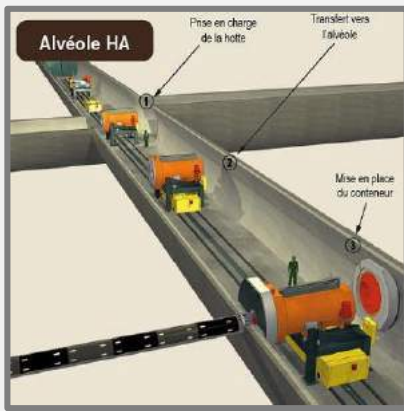
Technip et Ingérop choisissent Synapscore pour optimiser l'efficacité opérationnelle du consortium en charge de la maîtrise d'œuvre du projet Cigéo.



SYNAPSCORE

**Stocker durablement les déchets  
radioactifs à durée de vie longue**





### A propos du consortium :

Le consortium GAIYA formé par Technip et Ingérop a été retenu par l'ANDRA (agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs) pour réaliser l'esquisse, l'APS (Avant Projet Sommaire) et l'APD (Avant Projet Définitif) du projet CIGEO.

TechnipFMC est un leader mondial du management des grands projets d'ingénierie et de construction pour les industries de l'énergie (pétrole, gaz, éolien) et de la chimie. Technip intervient sur des projets onshore, offshore et sous-marins.

Ingérop est un acteur de référence en France et un acteur significatif à l'international. Ingérop intervient en ingénierie et conseil sur des projets dans les secteurs du bâtiment, de l'eau et environnement, énergie et industrie, ville et mobilité.

### Chiffres clés

- 25 milliards d'euros de budget
- 100 ans d'exploitation prévue
- 500 mètres sous terre
- 200.000 colis radioactifs

- ❑ Organisation du projet
- ❑ Interfaces entre les parties prenantes
- ❑ Instances de décision

### Le projet CIGEO

Cigéo (Centre industriel de stockage géologique) est le projet français de centre de stockage profond de déchets radioactifs. Il est conçu pour stocker les déchets moyennement et hautement radioactifs et à durée de vie longue produits par l'ensemble des installations nucléaires actuelles, jusqu'à leur démantèlement, et par le traitement des combustibles usés utilisés dans les centrales nucléaires.

Entré en phase de conception en 2011, le projet Cigéo a fait l'objet d'un débat public en 2013. Le 11 juillet 2016, l'Assemblée nationale a adopté la proposition de loi portant sur les modalités de création du projet Cigéo et sur la réversibilité du stockage. Après l'instruction de la demande d'autorisation de création que l'ANDRA déposera en 2018, le projet Cigéo pourrait être autorisé en 2021 et mis en service à l'horizon 2030.

### Synapscore pour quoi ?

Après une phase d'avant projet sommaire et un début d'avant projet définitif qui ont permis de définir les choix structurants du projet, le consortium entre dans une période critique qui durera 18 mois et qui a pour finalité la remise du DAC (Demande d'Autorisation de Création).

Le consortium a souhaité redéfinir son organisation et sa gouvernance pour sécuriser cet objectif.

### Pourquoi Synapscore ?

La plateforme Synapscore a permis de faire en 2 semaines ce qui aurait demandé 4 à 6 semaines de travail.

Le parti pris mobiliser l'intelligence collective de tous les collaborateurs du projet a grandement facilité l'acceptation du changement d'organisation et a permis d'aboutir à des modes de fonctionnements très efficaces car définis par les opérationnels eux-mêmes.

### Principaux résultats

- ❑ Un nouvel organigramme connu et compris par tous
- ❑ Des fiches de postes précises pour chaque collaborateur
- ❑ Une définition précise et systématique des interfaces entre tous les postes
- ❑ Une amélioration des instances de gouvernance du projet
- ❑ Un alignement précis des objectifs individuels à 3, 12 et 18 mois
- ❑ Un cadrage très précis des livrables des prochains jalons critiques

# Le choix des modules ...

## Nécessité du changement

Une équipe qui travaille sur un grand projet est constamment occupée par une activité forte et des tâches complexes. Changer l'organisation provoque une rupture et implique de modifier les rôles et les habitudes.

C'est une contrainte supplémentaire qui s'impose à l'ensemble de l'équipe. C'est donc un choix difficile. **Guillaume MARTIN de CLAUSONNE**, Directeur du Projet explique :



« nous avons choisi de démarrer le challenge par un premier module sur les motivations et la nécessité du changement d'organisation. Chaque collaborateur a pu échanger avec ses collègues et partager ses doutes et ses convictions. L'approche participative et la transparence ont facilité l'adhésion et nous ont permis d'adapter le schéma d'organisation que nous avons imaginé au départ ».

## Fiches de poste

Créer ou modifier plusieurs dizaines de fiches de postes est un exercice lourd. Le second module a guidé chaque collaborateur dans la rédaction d'une proposition de fiche de poste et surtout, a permis à chaque collaborateur de commenter les fiches de postes des personnes avec qui il sera en interaction.

Les fiches de postes ont ensuite été revue par un processus top-down qui a permis d'harmoniser les définitions de postes, les activités clés, les indicateurs de performance, les données d'entrée et de sortie de chaque poste.

## Objectifs individuels

Le module objectifs a permis de définir et aligner les objectifs individuels de chaque membre de l'équipe à 3, 12 et 18 mois. Avoir un cap précis et partagé à moyen et long termes est un élément extrêmement important pour pouvoir déléguer et laisser les équipes exprimer leur créativité avec suffisamment d'autonomie.

## Gestion du temps

L'équipe projet est répartie sur plusieurs site (région parisienne, Lyon, Clermont-Ferrand). Chaque collaborateur est amené à se déplacer pour rencontrer le client, les autres personnes de l'équipe, les sous-traitants. Le temps est la ressource la plus rare.

Ce module a permis à chacun de mesurer l'utilisation de son temps et de formuler des propositions pour optimiser l'efficacité des différentes activités.



L'analyse du temps consacré par l'équipe à informer, coordonner, décider, produire, contrôler, supporter, (...) a servi de base pour revoir (entre autres) le nombre, la durée, l'objet et la participation de toutes les instances de réunions.

## Interfaces entre les postes

« Un organigramme n'a jamais fait une équipe. Ce qui compte c'est la qualité des interactions au quotidien entre les collaborateurs ». C'est pour cette raison que **François LAUPRETRE**, Directeur de Projet Adjoint et Directeur Technique a choisi le module Interfaces.



« Nous voulions que chacun puisse identifier ses interlocuteurs les plus importants et exprime ses attentes à court, moyen et long termes ». Ces engagements réciproques entre tous les membres du projet ont donné une réalité opérationnelle à la nouvelle organisation .

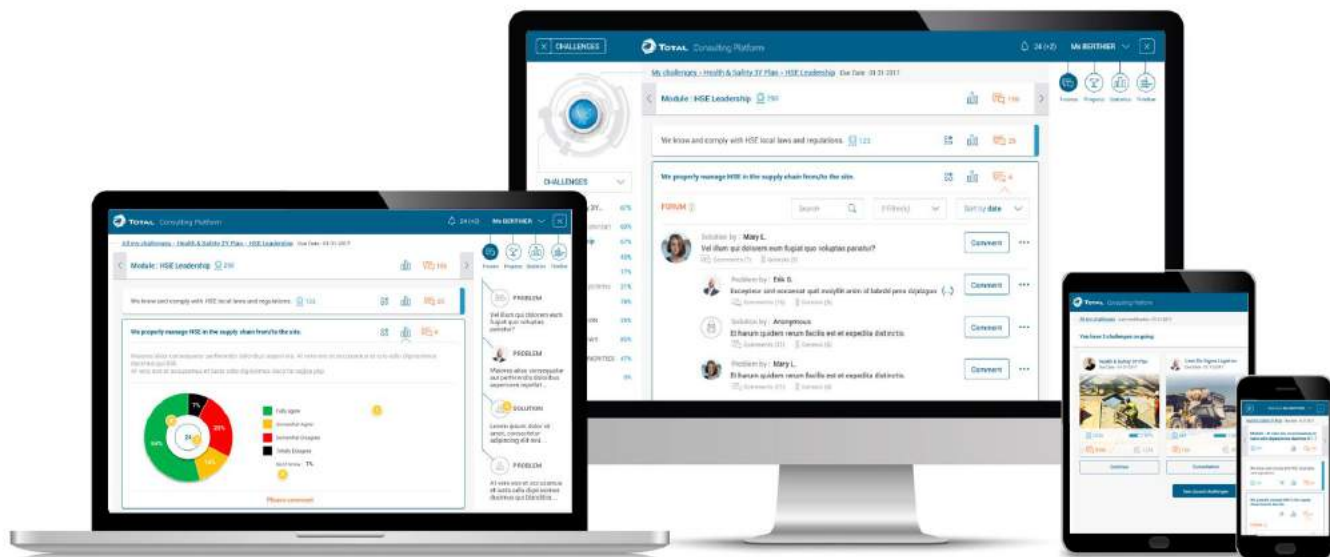
## Personnalités et comportements

Au-delà de la dimension rationnelle, une organisation est efficace quand toute l'équipe partage des valeurs communes fortes. Pour que ces valeurs prennent tout leur sens, il faut identifier les comportements quotidiens qui renforcent l'esprit d'équipe. C'est encore plus important quand le projet est au forfait et que les contraintes de budget et de délais sont très élevées.

Recevoir et donner un feedback sur les comportements, mieux comprendre la personnalité de ses collègues sont des facteurs critiques du succès du projet.

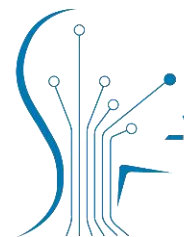
# Solution : une plateforme collaborative

SAAS, accès 24/7 par PC, tablette et Smartphone



## Un bibliothèque de modules sur étagère :

- ❑ Evaluation des risques
- ❑ Valeurs ajoutée des experts métiers
- ❑ Revue des offres techniques et commerciales
- ❑ Project Kick-off
- ❑ Engineering kick-off
- ❑ Maîtrise des achats long lead
- ❑ Expédition et logistique
- ❑ Value engineering
- ❑ Préparation d'un avenant
- ❑ Construction kick-off
- ❑ Efficacité des instances de gouvernance
- ❑ Revue mensuelle des projets
- ❑ Gestion de crise
- ❑ ...



## SYNAPSCORE

Synapscore propose une solution disruptive pour optimiser l'efficacité des organisation et des projets les plus complexes.

En intégrant technologie, contenu et micro-services, la plateforme Synapscore mobilise et canalise l'intelligence collective pour relever les défis les plus ambitieux et produire des résultats rapides et durables.

[contact@synapscore.com](mailto:contact@synapscore.com)

+33.144.507.858

Plus d'information sur [www.synapscore.com](http://www.synapscore.com)