

# L'Entreprise Lean\*

## Présentation rapide

**\* mince, maigre, agile, économique....**

**Un enjeu important :**  
**Rester compétitif dans un monde  
en mutation.**

**Une exigence de réactivité et de  
performance face aux besoins des  
consommateurs**

# La démarche « Organisation lean »

**Regroupe des concepts et des méthodes qui ont fait leur preuves dans de nombreuses entreprises.**

# Un concept de base :

**Se concentrer au maximum sur la valeur  
apportée au Client en optimisant les  
ressources utilisées.**

## **Un constat important :**

**« Ce ne sont pas les moyens physiques  
ou technologiques, mais la capacité  
d'organisation qui donnera le succès au  
lieu de l'échec. »**

**Gerhardt Schulmeyer, Président de ABB - USA**

# Un ensemble de principes et de méthodes pour :

Structurer l'action  
Et

Mobiliser l'ensemble de l'entreprise

# Démarche lean : Les principes forts

- **Se référer en permanence au besoin du client pour :**
  - optimiser la valeur
  - réduire les gaspillages
- **Simplicité et standardisation pour :**
  - une grande efficacité à chaque étape
  - une amélioration permanente
- **Autonomie individuelle et collective pour :**
  - responsabiliser au bon niveau
  - créer une dynamique positive, contrôlée et standardisée

# Démarche lean : Les principes forts :

- **Implication de tout le personnel pour :**
  - se focaliser sur la chaîne de valeur
  - développer l'amélioration continue
- **Gestion visuelle de l'organisation pour :**
  - favoriser la communication avec le client
  - fonctionnement efficace
  - détecter immédiatement des problèmes

# Démarche lean : Les principes forts :

- **Mise en cohérence des systèmes de l'entreprise :**
  - Systèmes d'organisation
  - Systèmes RH (évolution forte cf. ci-après)
  - Systèmes d'information
- **Une nécessaire maîtrise d'un ensemble de méthodes et d'outils de travail en groupe :**
  - Cartographies des processus
  - Efficacité au poste de travail
  - Animation quotidienne d'équipe
  - Système d'idées d'amélioration
  - ...

# L'évolution des Ressources Humaines :

## Depuis :

- Réaliser une tâche
- Récompense au résultat
- Compétences identiques toute la carrière
- Formation = 1% de la masse salariale
- Les personnes considérées comme un coût

**LIMITATION DU POTENTIEL  
HUMAIN**

## Vers :

- Réaliser une tâche & donner du savoir
- Récompense de l'apprentissage et des réalisations
- Renouvellement de 20 % des compétences tous les ans
- Formation = 7% de la masse salariale
- Les personnes considérées comme un atout

**OPTIMISATION DU POTENTIEL  
HUMAIN**

# Points fondamentaux de la transition :

Actuellement :

- Equipes isolées
- Personnel ayant une seule compétence



Vers :

- Equipes et systèmes intégrés
- Personnel ayant plusieurs compétences