

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 :

Actuel :

- Equipes isolées
- Personnel ayant une seule compétence



Vers :

- Equipes et systèmes intégrés
- Personnel ayant plusieurs compétences