



EXPÉRIENCE DES BILLES ROUGES

Alexis Monville
avril 2012





BILLES BLANCHES

RECRUTEMENT

- 1 chef de projet
- 3 développeurs
- 1 contrôleur qualité
- 1 chef du contrôle qualité

OBJECTIF

- 5 billes rouges maximum

QU'AVONS-NOUS APPRIS ?



DEMING

le cap

garanties

court terme

coûts médicaux

LES 7 MALADIES

chiffres visibles

évaluation

mobilité dirigeant

MANQUE DE CONSTANCE DE CAP
POUR PRÉVOIR LES PRODUITS ET
SERVICES QUI AURONT UN MARCHÉ
ET PÉRENNISERONT L'ACTIVITÉ DE LA
SOCIÉTÉ, ET OFFRIRONT DES EMPLOIS.

ACCENT SUR LES BÉNÉFICES À COURT TERME:
ORIENTATION COURT TERME (PRÉCISÉMENT L'OPPOSÉ
D'UNE CONSTANCE DE CAP POUR PÉRENNISER
L'ACTIVITÉ), ALIMENTÉE PAR LA CRAINTE D'UNE PRISE DE
CONTRÔLE INAMICALE, ET PAR LA POUSSÉE DE
BANQUIERS ET PROPRIÉTAIRES AVIDES DE DIVIDENDES.

ÉVALUATION À L'EFFICACITÉ,
AU MÉRITE, OU PAR DES
ENTRETIENS ANNUELS.

MOBILITÉ DES CADRES DIRIGEANTS.

GESTION D'UNE SOCIÉTÉ PAR L'UTILISATION
EXCLUSIVE DE CHIFFRES VISIBLES, AVEC PEU OU
PAS DE CONSIDÉRATION POUR LES CHIFFRES
QUI SONT INCONNUS OU INCONNAISSABLES.

COÛTS MÉDICAUX
EXCESSIFS.

DÉPENSES EXCESSIVES LIÉES AUX
GARANTIES, GONFLÉES PAR LES
HONORAIRES D'AVOCATS.

fierté

le cap

pas de quota

nouvelle philosophie

pas
d'exhortation

amélioration
personnelle

inspection
mini

décloisonner

LES 14 POINTS

pas d'achat
à bas prix

disparaître
la crainte

tous

leadership

formation
permanente

améliorer
les
processus

GARDER FERMEMENT LE CAP DE LA
MISSION DE L'ENTREPRISE EN
AMÉLIORANT CONSTAMMENT LES
PRODUITS ET LES SERVICES.

ADOPTER LA « NOUVELLE PHILOSOPHIE ». LES CADRES
DIRIGEANTS DOIVENT PRENDRE CONSCIENCE DES
DÉFIS D'UNE NOUVELLE ÈRE ÉCONOMIQUE,
APPRENDRE QUELLES SONT LEURS RESPONSABILITÉS
ET CONDUIRE LE CHANGEMENT D'UNE MAIN SÛRE.

FAIRE EN SORTE QUE LA QUALITÉ DES PRODUITS
NE DEMANDE QU'UN MINIMUM D'INSPECTION.
INTÉGRER LA QUALITÉ DÈS LA CONCEPTION ET
LA FABRICATION DU PRODUIT.

METTRE FIN À LA PRATIQUE DES ACHATS AU PLUS BAS PRIX. CHERCHER PLUTÔT À RÉDUIRE LE COÛT TOTAL. MINIMISER LE NOMBRE DE FOURNISSEURS PAR ARTICLE, EN ÉTABLISSANT DES RELATIONS À LONG TERME DE LOYAUTÉ ET DE CONFIANCE.

AMÉLIORER CONSTAMMENT TOUS LES
PROCESSUS DE PRODUCTION ET DE
SERVICE, CE QUI ENTRAÎNERA UNE
RÉDUCTION DES COÛTS.

INSTAURER UNE FORMATION
PERMANENTE POUR TOUS LES
CADRES ET TOUS LES MEMBRES DE LA
SOCIÉTÉ.

INSTITUER LE LEADERSHIP, NOUVELLE
FORME DE DIRECTION AYANT POUR
BUT D'AIDER LES PERSONNES À
MIEUX REMPLIR LEUR MISSION.

FAIRE DISPARAÎTRE LA CRAINTE, EN
SORTE QUE CHACUN PUISSE
TRAVAILLER EFFICACEMENT POUR SA
SOCIÉTÉ.

ABATTRE LES BARRIÈRES ENTRE LES
DÉPARTEMENTS. LE TRAVAIL EN ÉQUIPE DE TOUTE
L'ENTREPRISE DOIT PRÉVOIR LES PROBLÈMES QUI
PEUVENT APPARAÎTRE AU COURS DE LA
RÉALISATION ET DE L'UTILISATION DES PRODUITS.

ÉLIMINER LES EXHORTATIONS, LES SLOGANS
ET LES OBJECTIFS QUI DEMANDENT AUX
OUVRIERS D'ATTEINDRE LE ZÉRO-DÉFAUT ET
D'AUGMENTER LE NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ.

ÉLIMINER LES QUOTAS DE
PRODUCTION, LA DIRECTION PAR
OBJECTIFS ET TOUTE FORME DE
DIRECTION PAR LES CHIFFRES.

SUPPRIMER LES OBSTACLES QUI
PRIVENT LES OUVRIERS, AGENTS DE
MAÎTRISE, INGÉNIEURS ET CADRES DE
LEUR DROIT À LA FIERTÉ DU TRAVAIL.

INSTAURER UN PROGRAMME
ÉNERGIQUE D'ÉDUCATION ET
D'AMÉLIORATION PERSONNELLE.

METTRE TOUT LE PERSONNEL
À L'ŒUVRE POUR ACCOMPLIR
LA TRANSFORMATION.



ALEXIS MONVILLE

#Internet #lean #agile #management #organisation
@alexismonville @ayeba @ujuo @tedxbordeaux

ALEXIS MONVILLE

06 75 73 54 82

alexis.monville@ayeba.fr

