

ATELIER # 2

LA QVCT

RÉEL ACCÉLÉRATEUR DE PERFORMANCE ?



MARDI 9 DÉCEMBRE 2025

13H30 – 18H

DANA SPICER

11 RUE GEORGES MANGIN, 69400 VILLEFRANCHE-SUR-SAÔNE



Un contexte sociétal :

- Transformation des métiers
- Evolution des attentes des salariés



Une démarche nationale de branche :

- [Un accord autonome dédié à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail](#)
(7 février 2022)
- Une **Instance Paritaire QVCT** (IPQVCT), officialisée le 8 janvier 2025 par l'UIMM et les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, FO)

→ Accompagner les entreprises volontaires de la branche, en leur proposant des outils, des ressources et des solutions concrètes pour structurer leur démarche.





Une action collective OPSP (Organisation Participative pour la Performance et la Santé) :

- **5 entreprises** : Maviflex, Thermi Lyon, Bobst, Dana Spicer et CMS Industrie
 - Pilotes : Directeurs de site ou Directeurs Industriels
 - Nicolas Biedermann, Usines Desautel = Parrain du projet
 - Déroulement entre mars 2024 et mars 2025
 - Budget : 114 000€ = Entreprises + ANACT (FACT)
- Expérimenter des **modes de travail participatifs**, notamment au niveau des **opérateurs** de production





La poursuite de la collaboration avec l'ARACT à travers un Cycle d'ateliers sur la QVCT :

1. **Désengagement au travail : et si des clés simples étaient à votre disposition ?** – *le 8 octobre à 13h30 chez Bobst Lyon*
2. **La QVCT : réel accélérateur de la performance ?** – *le 9 décembre à 13h30 chez Dana Spicer*
3. **Stress, RPS, santé mentale : comment s'en sortir ?** – *février 2026*
4. **La QVCT : quelles actions innovantes pour attirer et fidéliser ?** – *mars 2026*
5. **Grandir au travail : s'appuyer sur le travail réel pour développer les compétences et les savoir-faire** – *avril 2026*
6. **Un bon climat social, ça se travaille comment ?** – *juin 2026*

Objectifs :

- ✓ **Partager vos meilleures pratiques et créer une Communauté QVCT** avec vos pairs
- ✓ **Développer une approche intégrée** reliant QVCT, organisation, management et performance
- ✓ **Avancer dans vos projets** grâce à des **éclairages d'experts**, des **outils** et des **feuilles de route opérationnelles**

LES COMPOSANTS DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



RELATIONS AU TRAVAIL, CLIMAT SOCIAL

Relations au travail, organisation de réunions internes, diffusion de supports internes, rôle des instances, événements conviviaux, lieux de pause...



CONTENU DU TRAVAIL

Clarté du travail, autonomie dans le travail, moyens pour réaliser le travail, clarté des consignes, gestion de l'activité, répartition de la charge de travail...



SANTÉ AU TRAVAIL

Prise en compte de la santé, diffusion du DUERP, mise en œuvre du plan d'actions, prise en compte des RPS et TMS, aménagement des lieux et postes, optimisation de déplacements professionnels...



COMPÉTENCES, PARCOURS PROFESSIONNELS

Parcours d'intégration, entretiens individuels, gestion des compétences, plan de formation, adaptation des compétences, utilisation des dispositifs...



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR TOUS

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle, aménagement des horaires, usage des outils de communication, égalité professionnelle femmes / hommes, pyramide des âges, prise en compte du handicap...



MANAGEMENT PARTICIPATIF, ENGAGEMENT

Connaissance de la stratégie / du projet d'entreprise, clarté des rôles, diffusion des procédures de travail, temps d'échanges sur le travail, transparence de la politique de rémunération, informations sur les changements...

CONTEXTE



LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ POUR CHAQUE ENTREPRISE

Pour les adhérents :

Page Zoom sur ...

<https://www.uimmlyon.com/la-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-un-accompagnement-adapte-pour-chaque-entreprise/>

PROGRAMME DE L'ATELIER



13h45 Mot d'accueil

14h00 **Présentation de l'entreprise** Dana Spicer, *Anne-Catherine VERAN, Directrice de site*

14h10 **Visite de site**

15h00 Construire une démarche d'entreprise autour du cercle vertueux QVCT-Performance : enjeux, outils différenciants, impacts. **Retour d'expérience autour de la démarche de Dana Spicer.**

Anne-Catherine VERAN, Dana Spicer, Juliette CROZIER, De Facto, Jean-Philippe RADIX, Ligne Bleue

16h10 **Atelier participatif « QVCT & Performance ».** Boussole QVDT et Jeu de la balle.

Expérimenter les principales actions (marges de manœuvre, délibération...) pour améliorer à la fois la QVCT et la Performance, *Anja LEYMANN, Chargées de mission Aract Auvergne Rhône-Alpes*

17h30 **Conclusion.** Différence entre le modèle dominant dans la métallurgie (Lean-taylorien) et le modèle organisation participative.

17h40 **Cocktail**

L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Créée il y a 50 ans, l'Anact est un établissement public sous tutelle du Ministère du travail
- administré par l'Etat
avec les partenaires sociaux
- composé d'un siège national à Lyon et de 16 délégations en région
- L'Aract (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) Auvergne Rhône-Alpes est une des 16 directions régionales de l'Anact

Notre Mission :

Améliorer les conditions de travail

- en agissant notamment sur l'organisation du travail
- et les relations professionnelles



Que faisons-nous ?

Nos modes d'action

- Accompagnement d'entreprises (pour une structure ou plusieurs)
- Formation
- Diffusion d'outils et méthodes
- Conception et animation de dispositifs territoriaux ou sectoriels
- Etudes, veille



Nos thèmes de travail

- ☐ Démarches qualité de vie et des conditions de travail
- ☐ Accompagnement des mutations du travail (transition écologique, numérique, télétravail...)
- ☐ Appui au dialogue social
- ☐ Prévention de l'usure professionnelle
- ☐ Prévention des conduites addictives en milieu professionnel
- ☐ Égalité professionnelle,
- ☐ Difficultés de recrutement et de fidélisation
- ☐ Etc

... en priorité dans les TPE-PME

1

Une démarche de QVCT – combien ça rapporte ?

Le ROI d'une démarche QVCT – et si on changeait nos lunettes ?

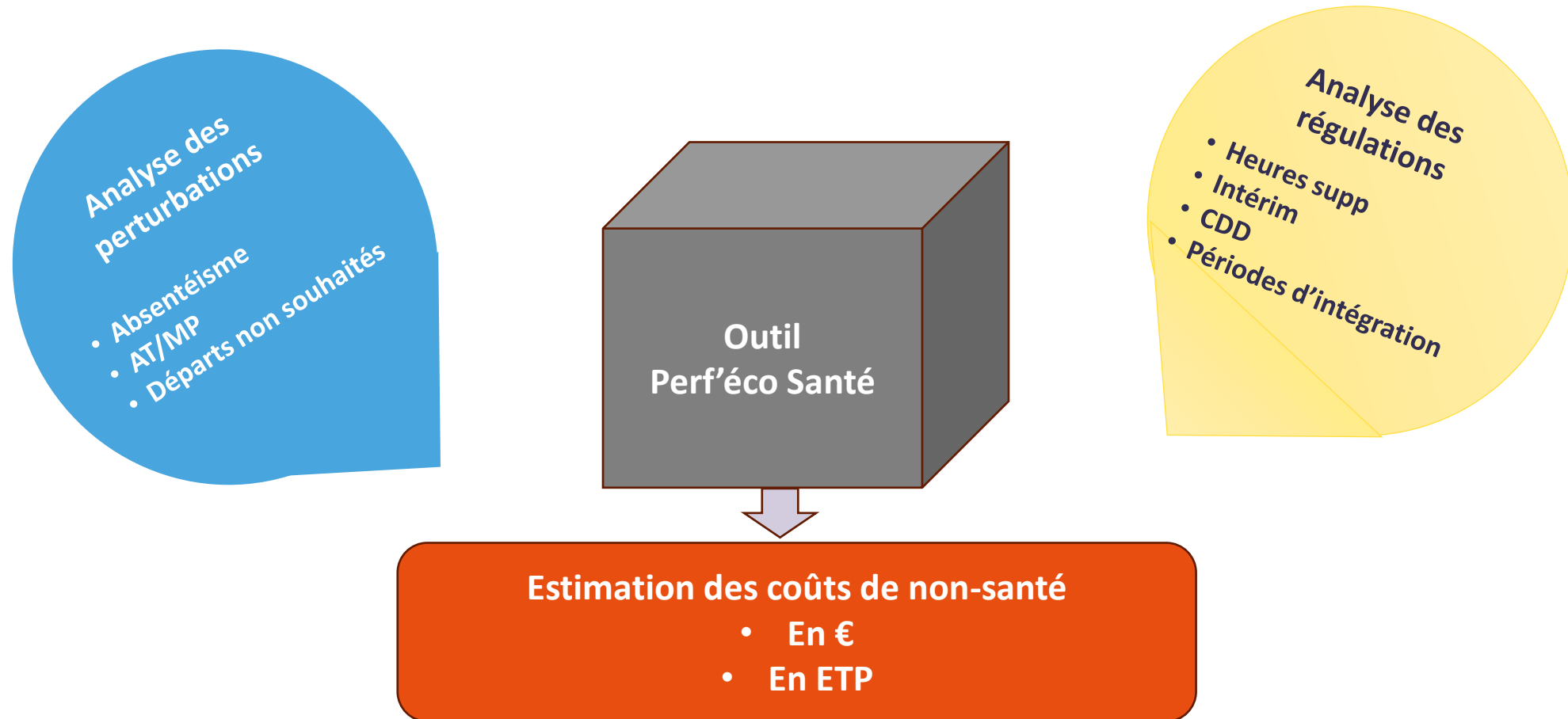
« Nous avons pris le parti de ne pas chiffrer les impacts de la démarche QVCT. J'arrive le matin dans l'atelier, je vois les gars qui ont le sourire, ça me suffit »

**Benoît POTIN, Bobst
Témoin de l'atelier 1**

Mais, tout de même, si je souhaite défendre auprès de la gouvernance une démarche QVCT, qui va mobiliser du temps, comment argumenter, chiffres à la clé ?

Inversons le raisonnement....

- Combien me coûtent les conditions de travail dégradées ? Combien cela me coûte de ne rien faire ?



Absentéisme

- **Prendre en compte les coûts liés aux indemnités complémentaires versées par l'entreprise pour les salariés absents**
 - Selon CNN : maintien à 100% du salaire > 1 an d'ancienneté pendant un minimum de 90 jours
 - Coût d'un SMIC mensuel chargé : 1900 € environ
 - Indemnités de la Sécurité Sociale : 50% maximum dans la limite de 41,47€/jour
 - Taux d'absentéisme moyen de 6%

Pour un établissement de 100 salariés, base SMIC

	Estimation du coût en €	Estimation en mois d'ETP	Estimation en ETP absents
Coût pour absentéisme	43.130	22,7	1,89

- **Prendre en compte la somme annuelle versée par l'entreprise au titre de la cotisation AT/MP**
 - à partir du taux net d'une année N, donné par la Carsat en début d'année (taux collectif pour les <20 salariés, taux individualisé au-delà)
 - Masse salariale non chargée * taux AT/MP

*En 2023, en Rhône-Alpes, 1 salarié sur 29 du secteur métallurgie a un accident du travail
65.948 h indemnisées pour maladie pro, soit l'équivalent de 260 emplois à temps plein*

Pour un établissement de 100 salariés, base SMIC, taux collectif 2025 mécanique industrielle (3,55%)

	Estimation des coûts	Estimation en mois d'ETP	Estimation en ETP absents
Cotisation AT/MP	76.680	40	3,36

Départs non souhaités

- **Pas de coût direct directement calculable, mais**
 - coûts liés aux régulations
 - coûts RH liés au traitement du départ (solde de tout compte etc.)
 - impact sur la trésorerie (et coût évtl associé)

Recours aux CDD

- Analyser les motifs du recours aux CDD
- Analyser le surcoût du recours au CDD pour remplacement de salariés absents, à savoir
 - La prime de précarité (10%), soit salaires bruts chargés *10%
 - Les indemnités compensatrices pour CP (10%) = (salaires bruts chargés + primes de précarité)*10%

En 2023, dans la métallurgie, 46% des salariés ont au moins un arrêt par an. La durée moyenne de l'absence s'élève à 20,4 jours. La durée la plus constatée est celle supérieure à 90 jours.

Hypothèse : 1 salarié au SMIC remplacé par un CDD de 90 jours

	Estimation des coûts en €	Estimation en mois d'ETP	Estimation en ETP absents
Recours CDD	1.767	0,93	NS

Recours à l'intérim

- Analyser les motifs du recours à l'intérim
- Analyser le surcoût du recours à l'intérim : pas évident car cela n'apparaît pas dans les fichiers de données du personnel
 - Il faut prendre le taux de facturation horaire des intérimaires et le rapporter au taux horaire chargé des salariés, puis multiplier cet écart avec le nombre d'heures d'intérim réalisées

Données un peu anciennes sur le recours à l'intérim dans la métallurgie : 2,9% du stock des contrats sont de l'intérim en 2012 selon l'Observatoire de la Métallurgie. Selon la DREETS Bourgogne FC, l'intérim serait en net recul sur 2024.

Hypothèse : 1 salarié au SMIC remplacé par un intérimaire sur 20 jours, taux de facturation agence intérim 1,9

	Estimation des coûts en €	Estimation en mois d'ETP	Estimation en ETP absents
Recours Intérim	1.140	0,6	NS

Recours aux heures supplémentaires

- Analyser les motifs du recours aux heures supplémentaires
- Analyser le surcoût du recours aux heures supplémentaires pour remplacer les salariés absents, à savoir
 - Taux de majoration selon CNN : 25% les 8 premières h, 50% les suivantes

En 2023, dans la métallurgie, 46% des salariés ont au moins un arrêt par an. La durée moyenne de l'absence s'élève à 20,4 jours. La durée la plus constatée est celle supérieure à 90 jours.

Hypothèse : 1 salarié au SMIC remplacé par heure supplémentaires pendant 15 jours, soit 105 heures.
40 h avec 25% de majoration 65 h avec 50% de majoration

	Estimation des coûts en €	Estimation en mois d'ETP	Estimation en ETP absents
Recours heures supp	1.814	0,95	NS

Intégration

- Il faut définir différentes phases pendant lesquelles on estime que le nouvel arrivant a un temps « improductif » lié à son apprentissage
- Il conviendrait d'y ajouter les coûts liés au recrutement (frais d'annonce, heures de traitement des candidatures, heures de traitement administratif de l'arrivée) et les éventuels coûts de formation externe

Hypothèse : 1 nouvel arrivant au SMIC est moins productif de 50% le premier mois, puis 20% les 2 mois suivants. 2 nouveaux arrivants suite à des départs non souhaités.

Soit : $((\text{SMIC chargé} \times 0,5) + (\text{Smic chargé} \times 2 \times 0,2)) \times 2$

	Estimation des coûts en €	Estimation en mois d'ETP	Estimation en ETP absents
Intégration, montée en compétences	3.420	1,8	NS

Coûts et gains possibles

		Estimation des coûts	Estimation des coûts en mois d'ETP	Estimations de gains
Perturbations				
Absentéisme	-1 pt	43.130	22,7	7.188 (soit 17%)
Cotisation AT/MP	-0,005 pt	76.680	40	1.080
Sous-total		110.810	62,7	8.268
Régulations				
CDD		1.767		0
Intérim		1.140		0
Heures supp	-20h 2e tranche	1.814		369
Embauche et intégration	-1	3.420		1.710
Sous-total		8.141		2.679
Total		118.951		10.347

Soit 841h au SMIC

Mais en vrai....

- **Les gains potentiels sont bien plus élevés, car notre exemple était pessimiste**
 - Tous les absents sont payés au SMIC
 - La cotisation AT/MP se situe au niveau du taux collectif
 - Le recours aux CDD est faible (un seul CDD de 90 jours)
 - Il n'intègre pas divers coûts indirects difficilement chiffrables (ex. temps passé à recruter, coûts de formations externes)
- **Et parfois, on arrive à démontrer des gains directement liés à une démarche QVCT qui vise à éliminer des sources de non-productivité récurrente**
 - **C'est ce qui va nous raconter notre témoin du jour**



Spicer France Restitution OPSP 2024

Murat KOCACENK et Anne-Catherine VERAN

09 décembre 2025

Value Others | Inspire Innovation | Grow Responsibly | Win Together



Agenda

1. Accueil
2. Présentation outil ARACT
3. Présentation Spicer France
4. Visite de site (2 groupes)
5. REX sur Projet « Organisation participative pour la santé et la performance »
avec Juliette Crozier, De Factho, Jean-Philippe Radix, Ligne Bleue
6. Pause
7. Atelier participatif « QVCT & Performance ».
Boussole QVDT et Jeu de la balle
8. Conclusion



Présentation Spicer France

Spicer France – 40 ANS d'existence



Spicer France | Fiche identité de l'usine



- Création : 1984 – Appartient au groupe Dana (groupe américain fondé en 1904)

- Activité : Assemblage d'arbres à transmission à cardans

- Taille de l'usine : 4000 m2

- Effectif

- Opérateurs : 52
- Administratifs : 17
- Effectif Total : 69

- Certifications

- IATF 16949
- ISO 90001
- ISO 45001
- ISO 14001

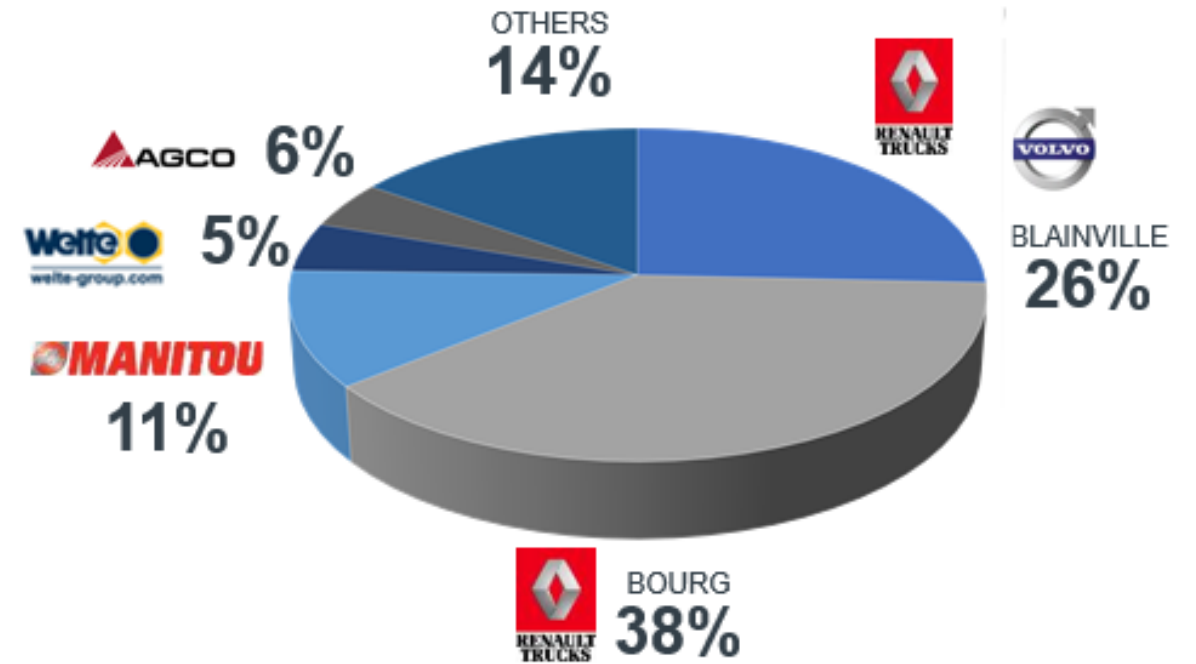


- Volumes : 150.000 transmissions par an

- Notre Vision : **Unissons nos compétences pour être le leader du cardan aujourd'hui et demain**

Spicer France, au cœur de la transmission

	2022	2023	2024
<u>Customers</u>	Actual	Actual	Actual
1 Ab Volvo	\$22 789	\$27 248	\$22 349
2 Manitou	\$3 533	\$4 300	\$3 349
3 AGCO Corporation	\$1 389	\$1 795	\$1 603
4 Welte	\$1 609	\$1 880	\$1 418
5 Claas	\$1 131	\$1 514	\$1 032
Others	\$2 246	\$2 593	\$3 100
Total Sales	\$32 697	\$39 330	\$32 851
YoY change		\$6 633	-\$6 479



Compact +
10 SERIE



SPL SERIE

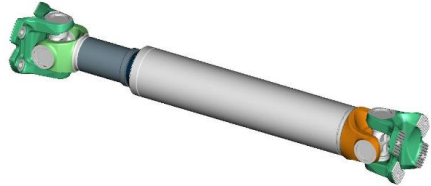
Products



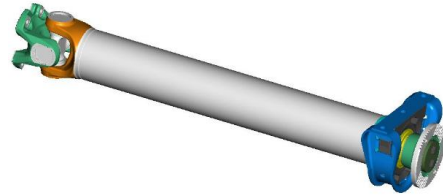
AFM : 1 M\$ => 4% + Readyshaft EU centre d'assemblage

95% marché français

Products



Propshaft



Midship shaft



Short Coupling



Short Coupled shaft



MIS shaft

- ▶ **Wide range**
 - All 10 series available
 - All SPL range available
 - All compact+ range available

- ▶ **2000 living shafts part number**
 - 800 on a monthly basis



Spicer France | Produits de nos clients



CV
Customer
Base



MOH
Customer
Base





Usine d'assemblage livrant en séquence

Clients multi-sites, multi marchés, multi produits

Volvo (60%),

Manitou, AGCO,

AFM (10%)

80% commandes reçues par EDI

Tourne en 2 équipes

(possible 3 montées en 2 semaines)

Achats :

* 90% ICO d'Europe (Suède, Allemagne, Espagne, Italie), Inde, Brésil, États-Unis

* 10 % externe pour les tubes

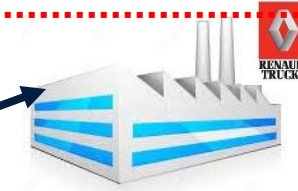


3 lignes de production

- 200 Arbres

TRUCK : 70%

Ligne B :



Volvo
Bour

- Production en séquence (la même que leur séquence de production pour gagner du temps)
- Production Juste-à-temps 48h après la livraison
- 3 livraisons par jour pour ces 2 principaux clients
- 2 jours tampons dans leurs installations

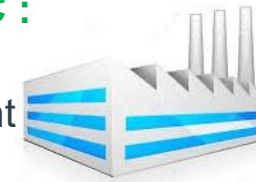
Ligne A :



Volvo
Blainvill

- 200 Arbres

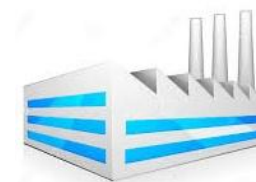
Line C :



MOH : 20%



- 200 Arbres
- Production par lots
- 1 Livraison par semaine pour chaque client
- Production chez le client 1 semaine après nos livraisons.



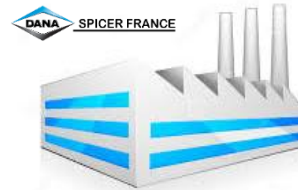
Autres clients
Manitou, AGCO, Claas, Kubota,
Bobcat...

Spicer France Plant | JIT sequence multi marques



EDI Connection with RT plants

- 1 message per day
- Sequence flow described per sequence number, vehicle type and shaft needed.
- 8 days firm view
- Automatic treatment in Oracle



EDI Connection with Dana plants

- Fully automatized with Oracle sister plant

- ▶ Work Order Creation
- ▶ Sequence production plan
- ▶ **Inventory**
 - 5 DOH for CV business

EDI Sequence flow example



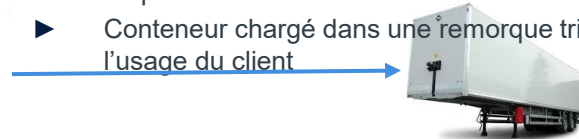
La séquence peut varier en fonction de la plate-forme, de la puissance du moteur, de la marque.
Par exemple, les arbres 4, 8 et 9 sont des arbres similaires, mais seront produits séparément dans notre usine

Spicer France | JIT sequence multi marques



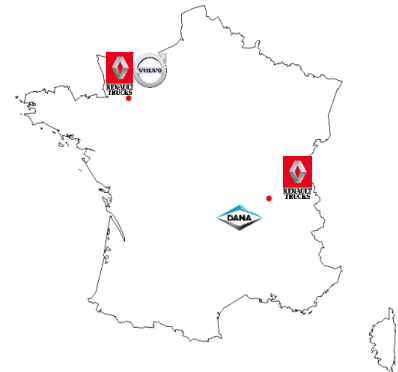
► Séquençage sans tris

- Arbre reçu au poste d'emballage dans l'ordre séquentiel du client
- Les conteneurs sont finalisés dans l'ordre séquentiel du client
- Conteneur chargé dans une remorque trié pour l'usage du client



► Expédition quotidienne

- Les pièces produites aujourd'hui sont expédiées en fin de journée et assemblées sous camion demain



- 1 remorque sur Renault Parking
- Le chariot élévateur prend les conteneurs un à la fois et à temps pour livrer la ligne. Assemblé 12 heures après réception



Anne-Catherine VERAN

Directeur d'usine

Fonctions Support



Françoise RIOS
Contrôleur Financier



Maryline TRICHARD
Responsable logistique



Fatih YASAR
Responsable Qualité & HSE



Silvia NAYRAND-REYES
Responsable des Ressources Humaines

Operations



Murat KOCACENK
Directeur des opérations

Ventes



Yvic LECORNU
Directeur des ventes Aftermarket

Effectif 2025



REX sur projet 2024



Détail REX Projet

Comment construire une démarche d'entreprise autour du cercle vertueux QVCT-Performance ?

- ✓ *Attentes du projet (Anne-Catherine)*
- ✓ *Boussole QVDT au début du projet (Juliette)*
- ✓ *Outils Lean mobilisés et toute la philosophie S&P (Jean-Philippe principalement)*
- ✓ *Impacts & Résultats : Boussole Dana à la fin + performance (slides enrichis indicateurs performance) + engagement (Anne-Catherine)*
- ✓ *Q/R avec Anne-Catherine, Jean-Philippe, Juliette*



➤ Choix de la Zone selon des enjeux de :

Performance (manque de fluidité des flux, arrêts de ligne...)

Santé (zone de travail accidentogène, encombrement fort et avec un agencement à retravailler)

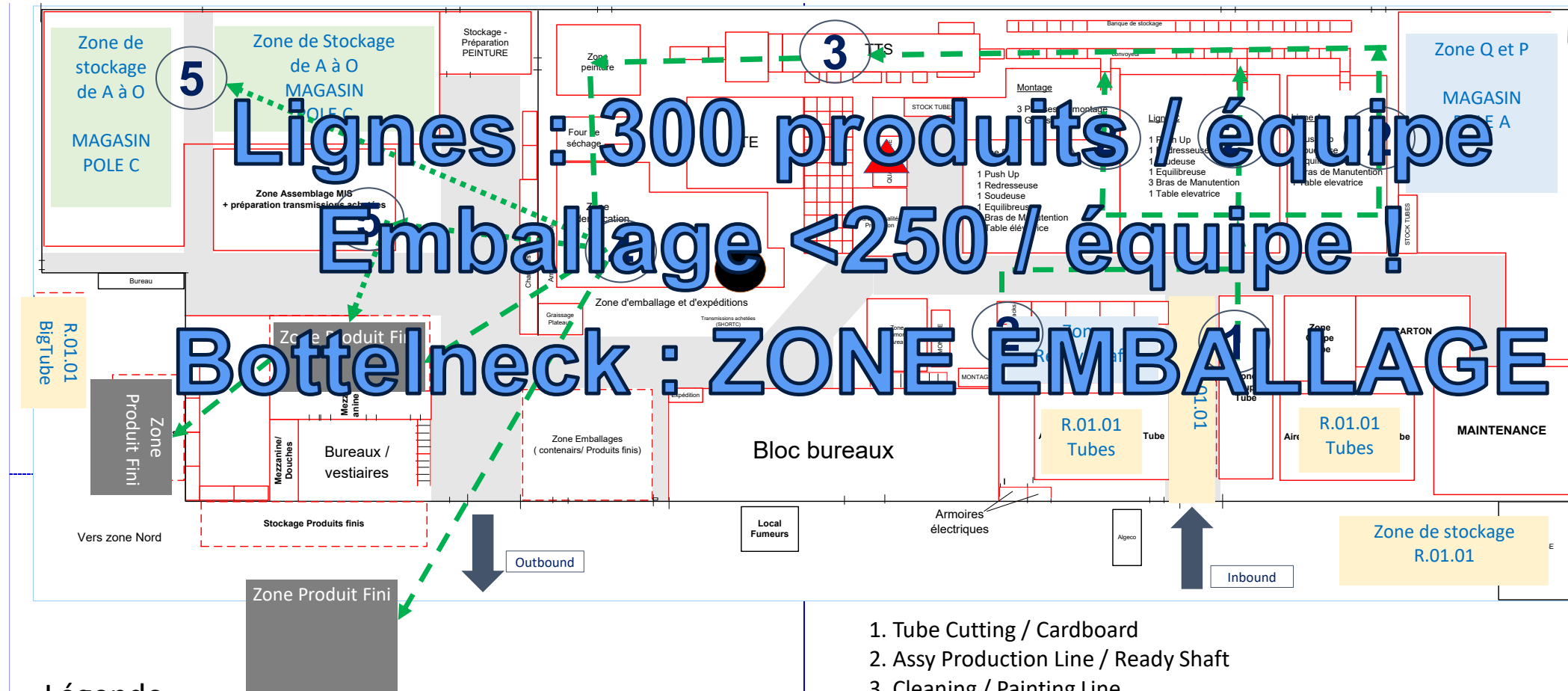
Participatif (enjeu global de montée en compétence)

➤ Evaluation des irritants via l'outil BOUSSOLE QVDT (inputs)

➤ Analyse et classification des irritants / choix des outils LEAN utilisés et philosophie S&P

➤ Travail en mode chantier avec les équipes terrain

➤ Attentes ?



Légende

- Zone de réception & attente de stockage
- Zone de stockage Pole A & Water Spider & ReadyShaft
- Zone de stockage Magasin AM
- Flux de production
- Bottleneck en production
- Quarantaine

1. Tube Cutting / Cardboard
2. Assy Production Line / Ready Shaft
3. Cleaning / Painting Line
4. Dispatch Area
5. Assembly MIS / AFM Inventory

10 hours lead time production

No FG stock (One day WIP)

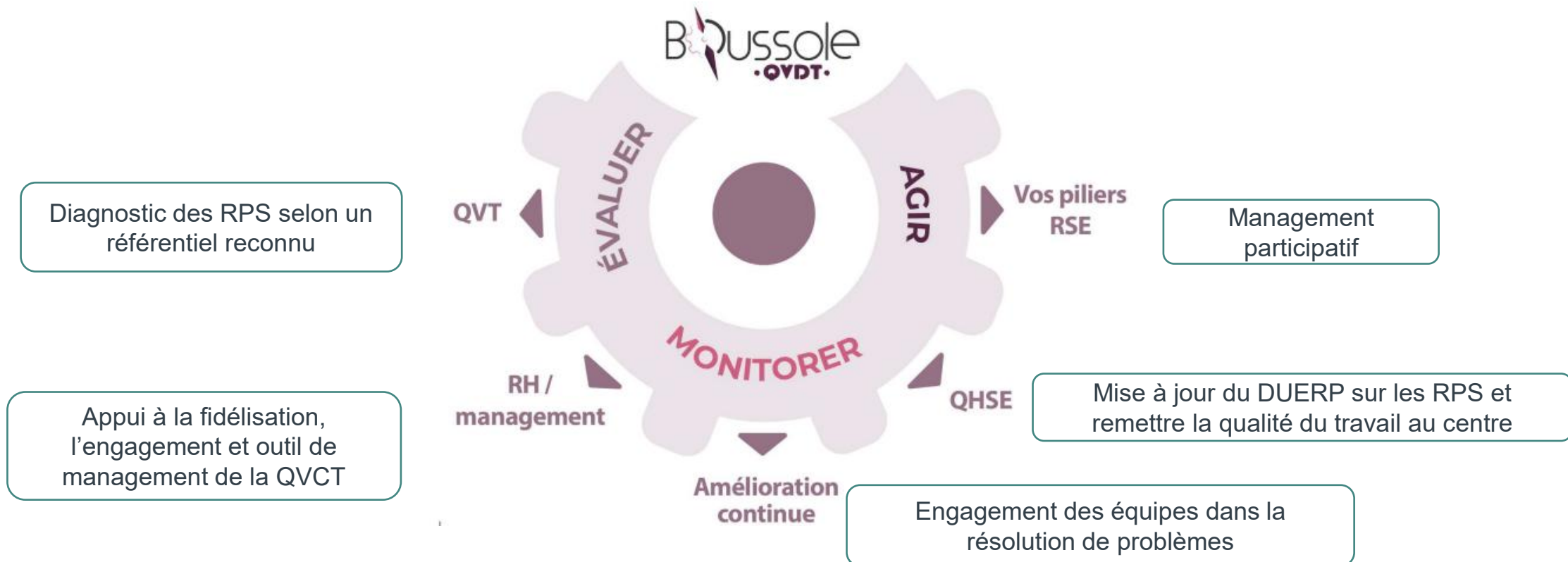
On sequence building from line start : no sorting for Volvo
Embedded Quality with Poka Yoke along process

Présentation | En quoi consiste la méthode boussole QVDT® ?

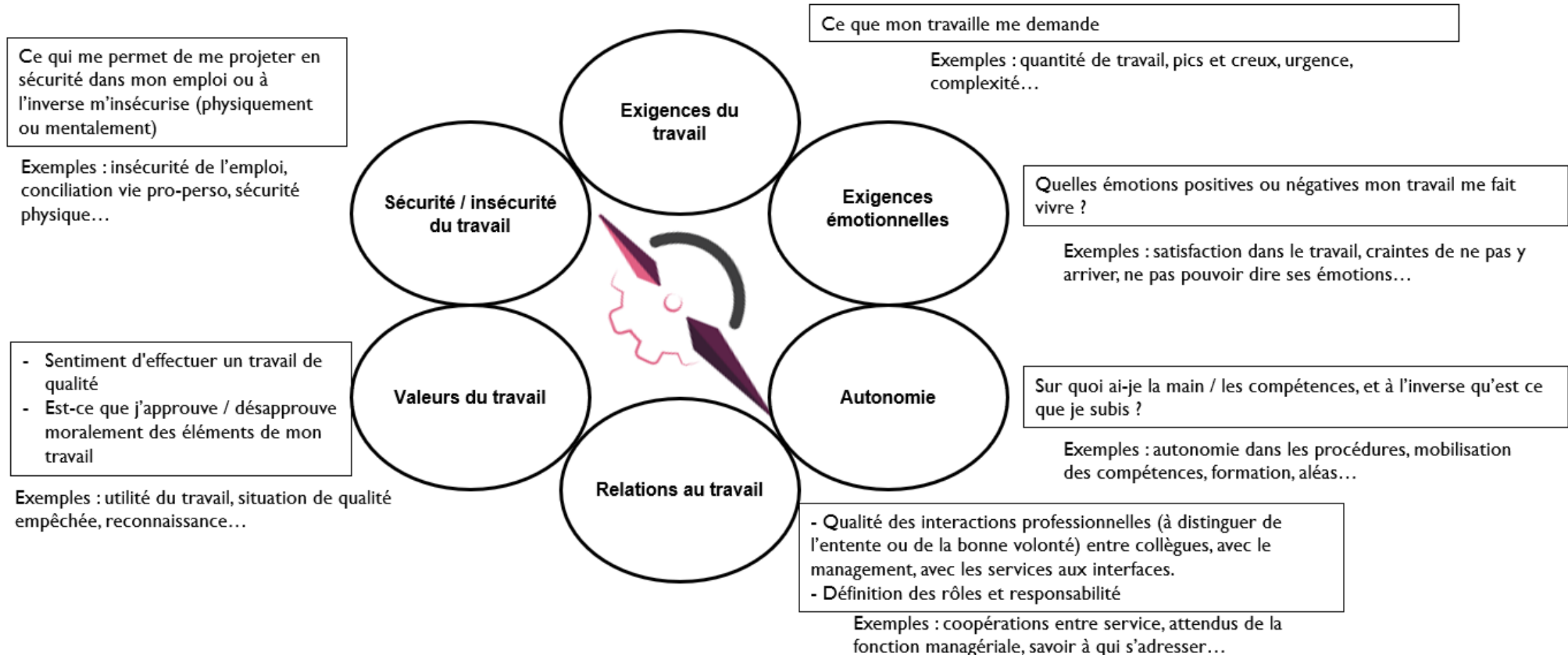


Faire co construire à un collectif de travail un état des lieux factuels des tensions et ressources de leur activité

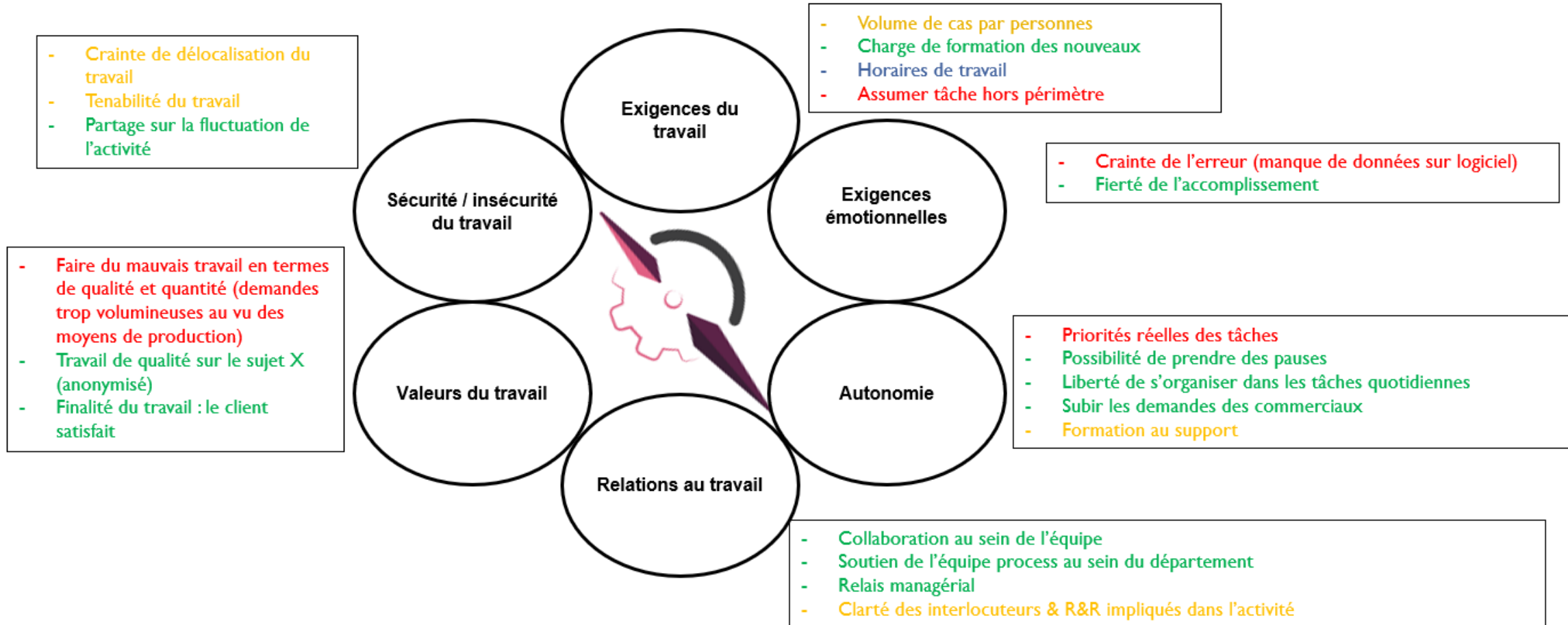
- ✓ Une méthode **cadhrée** et **basée sur le rapport Gollac**, grille officielle et reconnue d'analyse des risques psychosociaux ;
- ✓ Une méthode **participative** permettant **l'engagement des équipes** sur la qualification des problèmes qu'elles rencontrent pour bien faire leur travail et les priorités d'action (acronyme « Qualité de Vie **Du** Travail ») ;
- ✓ Une méthode qui permet **l'appropriation en interne des enjeux de QVCT**, notamment pour le management.



Présentation | Les 6 familles de la boussole QVDT® (Gollac, 2011)



Présentation | Exemple de boussole QVDT® anonymisée



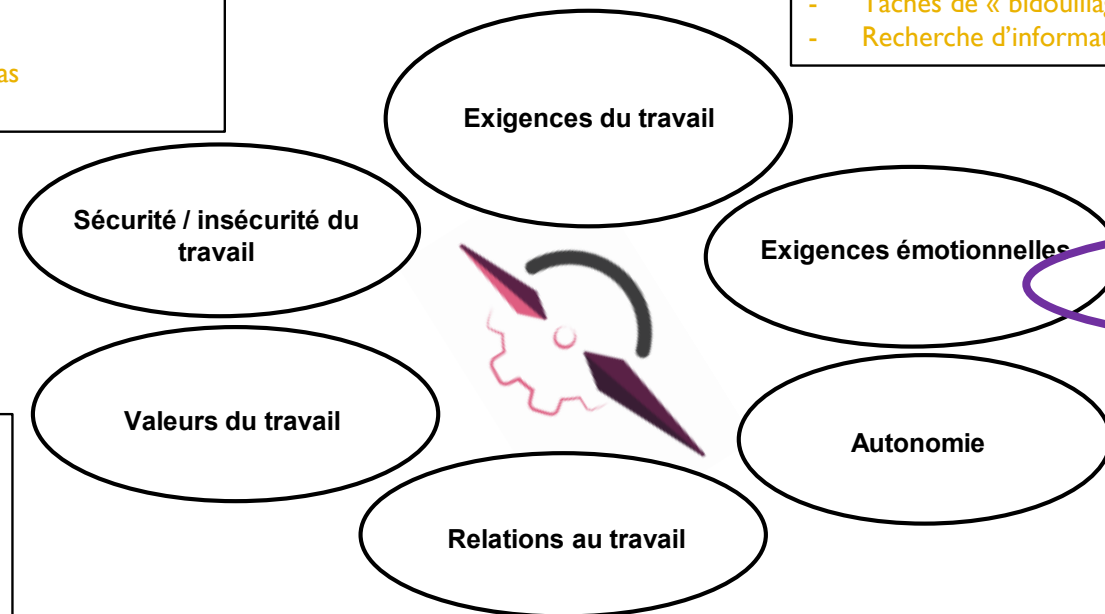
BOUSSOLE EMBALLAGE

AVANT



- Perte rémunération de nuit (certaines personnes concernées d'autres non)
- Horaires
- Stabilité
- Salaire
- Mal au dos, se taper les tibias

- Manipulation containers lors des changements d'arrivées clients
- Défauts peinture pièces lourdes sur chariots
- Manipulations multiples en fonction des containers
- Mouvements manuels en cas de mouvements pas faits
- Tâches de « bidouillage » d'imprimante
- Recherche d'information sur rebus/qualité

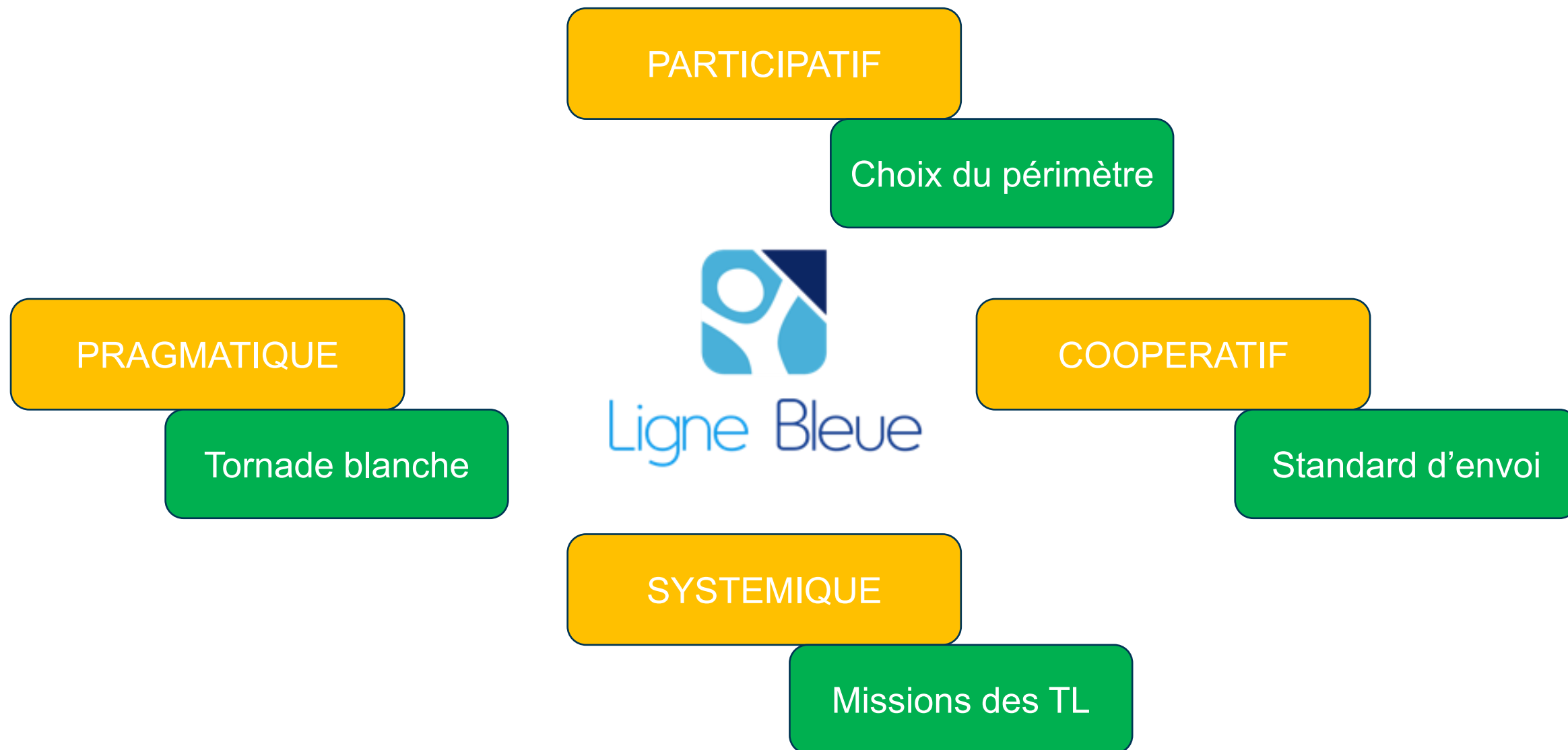


- Être en aval : récupérer ce qu'on ne « devrait pas faire »
- Arbitrages quantité / qualité liés au cumul de tâches
- Quand on a le temps de bien faire le travail => qualité

- Collaboration avec les collègues
- Fluidité avec la logistique
- Qui fait l'envoi
- Manque de communication sur les rebus
- Envoi des personnes de la production pour la fermeture des V-emb
- Quand on est 3 à l'emballage (fluidité activité, tâches annexes ok)
- Renfort en support emballage
- Informations contradictoires entre services sur la qualité
- Flou sur les tâches de contrôle
- Circulation des informations avec le responsable de production

- Sérénité quand tout marche
- Sérénité quand les envois sont « bien faits »
- Enervement / frustration quand on ne peut pas finir la série d'un client (orange-rouge)
- Frustration / démotivation quand beaucoup de mouvements non faits
- Frustration sur le traitement des problèmes sur la zone

- Mauvaise organisation des envois => arrêt de ligne
- Défauts peinture empêchant de terminer la série d'un client (en fonction du nombre de transmission)
- Temps d'attente lors des « trous » permettant de faire les tâches annexes
- Manque de mouvements sur le logiciel
- Bug Oracle
- Sens d'arrivée des contenants
- Manque d'appro / d'information sur les ruptures
- Manque d'espace en cas d'aléas / bureau
- Qualité de l'imprimante
- Aide des logiciels lorsqu'ils fonctionnent





Construction du standard d'envoi



Construction en mode chantier

Voir le travail réel

Se mettre d'accord sur un nouveau mode de fonctionnement



Préparation de l'envoi : STD

Qui : Team leader

Quoi

① Identification des priorités

4 ~~Batch~~ Batch

Règles :

1 batch A ou B
sur 2 envois successifs.

CONTENU

Jour d'expédition
+ Urgence (TEAMS)
David - 3TL - Purat
+ ϕ place sur table banque

Problème de suivi
entre équipes.

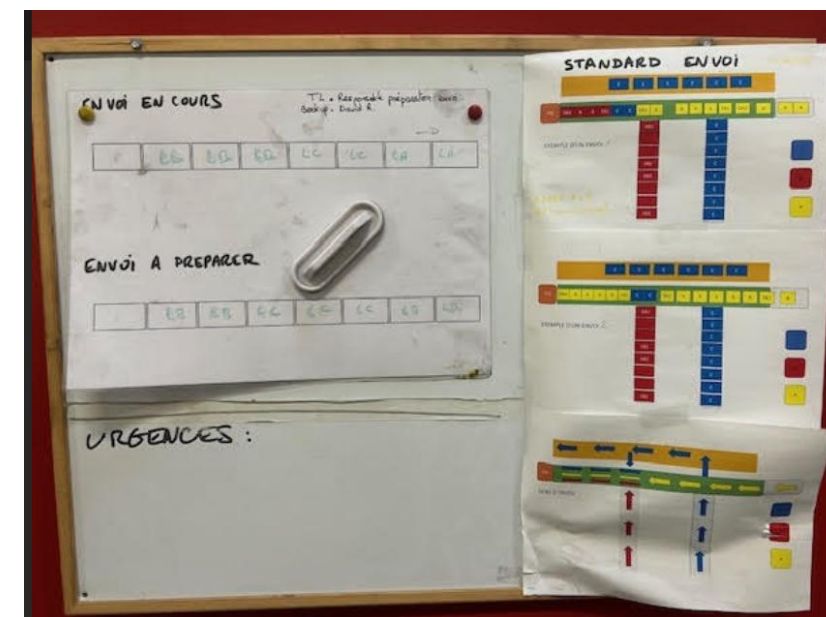
STD BS : Préparer l'envoi de l'équipe d'expédition

TL ou Opérateur

Sam d'équipe : ϕ transmission d'info

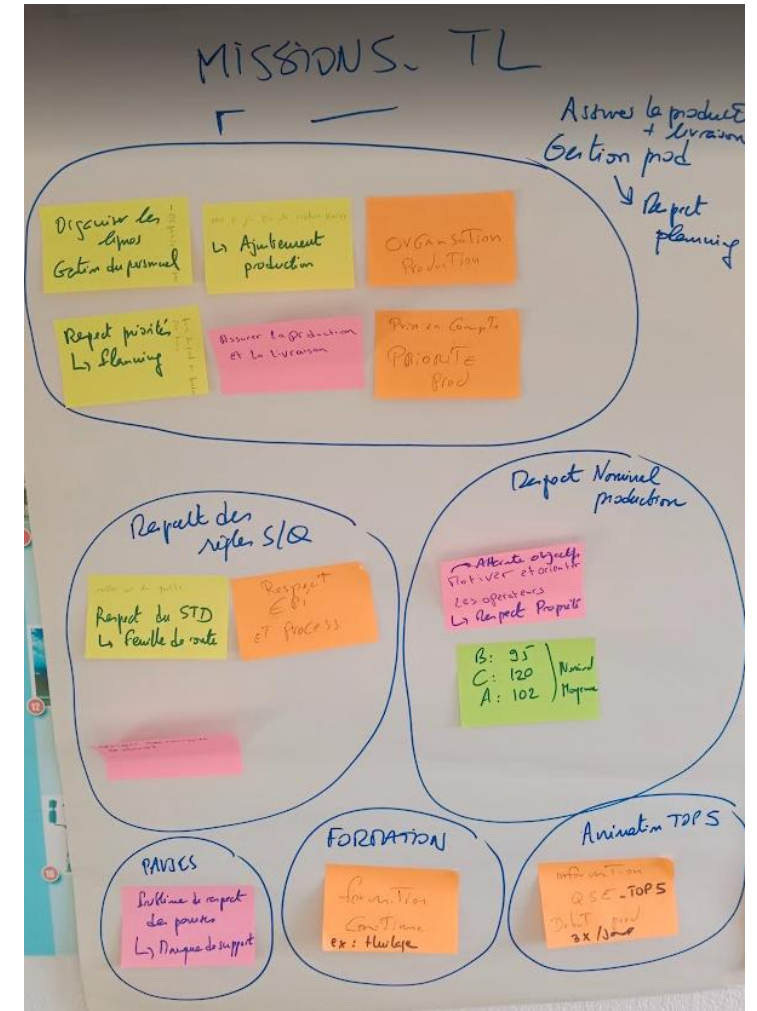
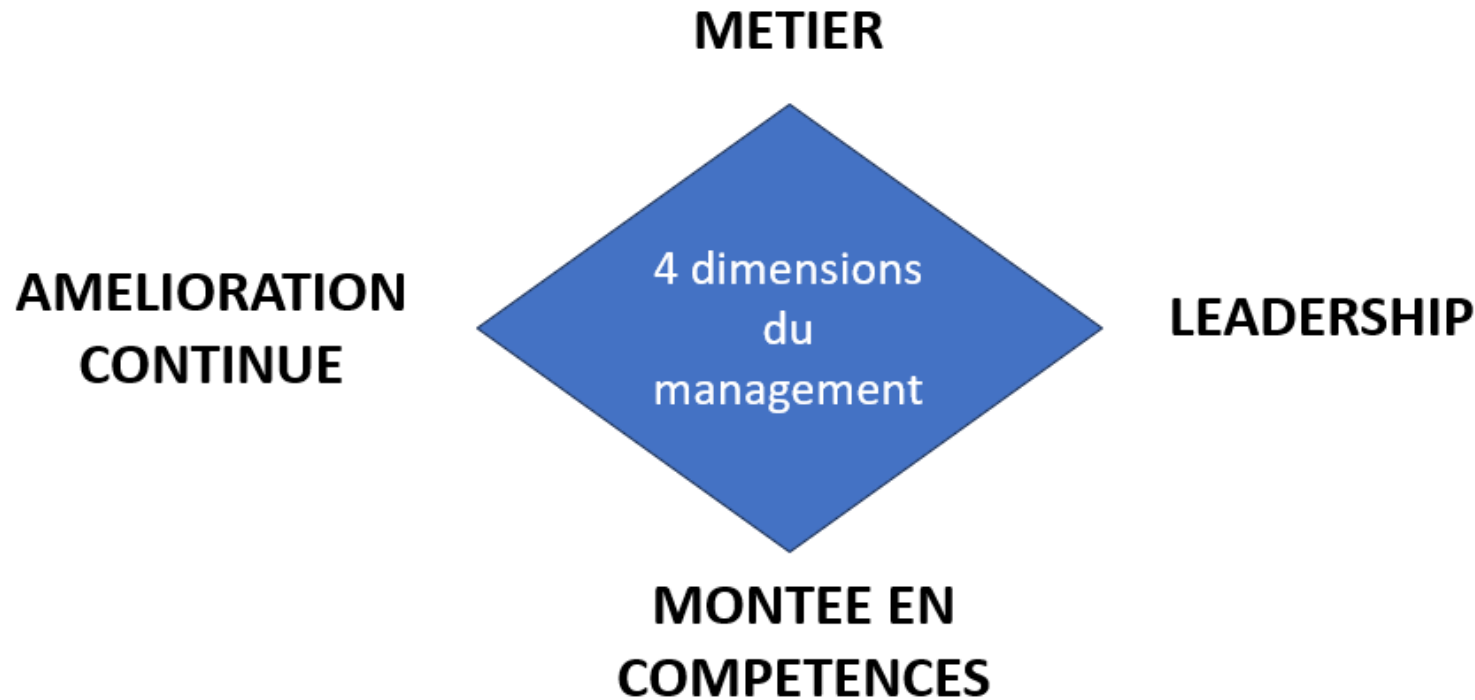
Pourquoi pour faire leur mod.

AAA



Construction de la vision des missions des TL

Identification des points bloquants & passage à l'action

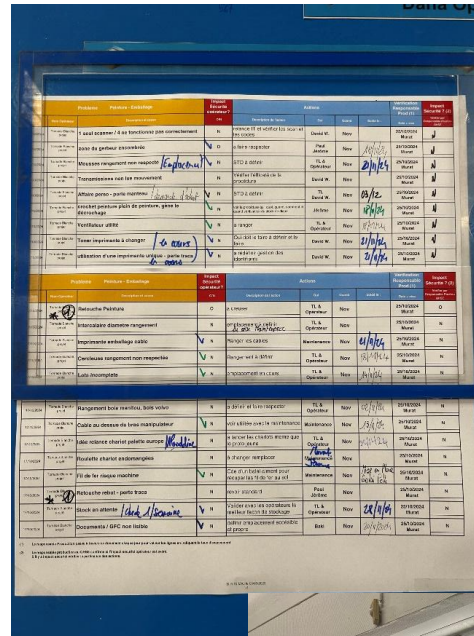
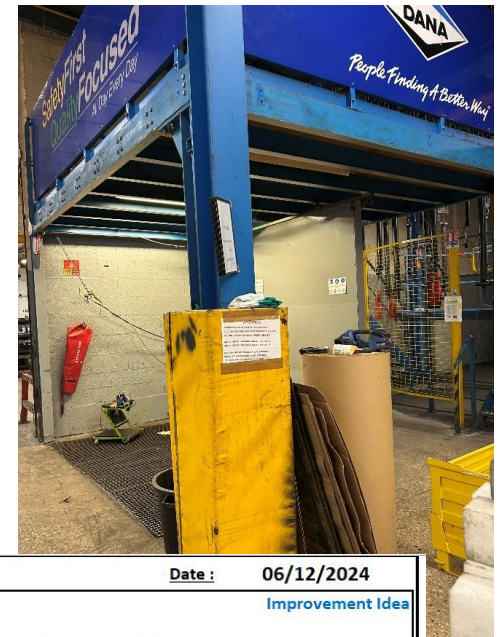


- Envoi respecté, préparé par le TL, séquence faite => IMPACT POSITIF A L'EMBALLAGE



- Rappel du rôle du TL
- Respect des EPI et des règles d'entreprise (horaires et pauses)
 - Impact positif : ANDON est mieux utilisé
 - Libère du temps => formation, construire des trames de formation
 - Impact positif sur le standard de production
- Rétablissement de la chaîne de responsabilités
- Redéfinir avec les TL le mode d'emploi de la résolution de problème (niveau d'exigence), animer des groupes de travail pour co-construire des standards – routine managériale en place

-



Titre : Bac Carton emballage Describe the problem/Opportunity Opérateur sur le sujet : TL: alaeddine Maintenance: Cédric Opérateur: Paola Carton ondulé pas d'emplacement et risque de coupure lors du découpage, de plus les intercalaires au sol et non rangé.	Date : 06/12/2024 Improvement Idea Action, bac de rangement parvenue par boîte à idée 
Before/After Evidence  	KPI/Performance Improvement Amélioration résultat 5S zone Emballage, et élimination risque coupure et suppression cutter lors du découpage carton ondulé



Une version simplifiée du 5S

Focus sur les systèmes D et les irritants

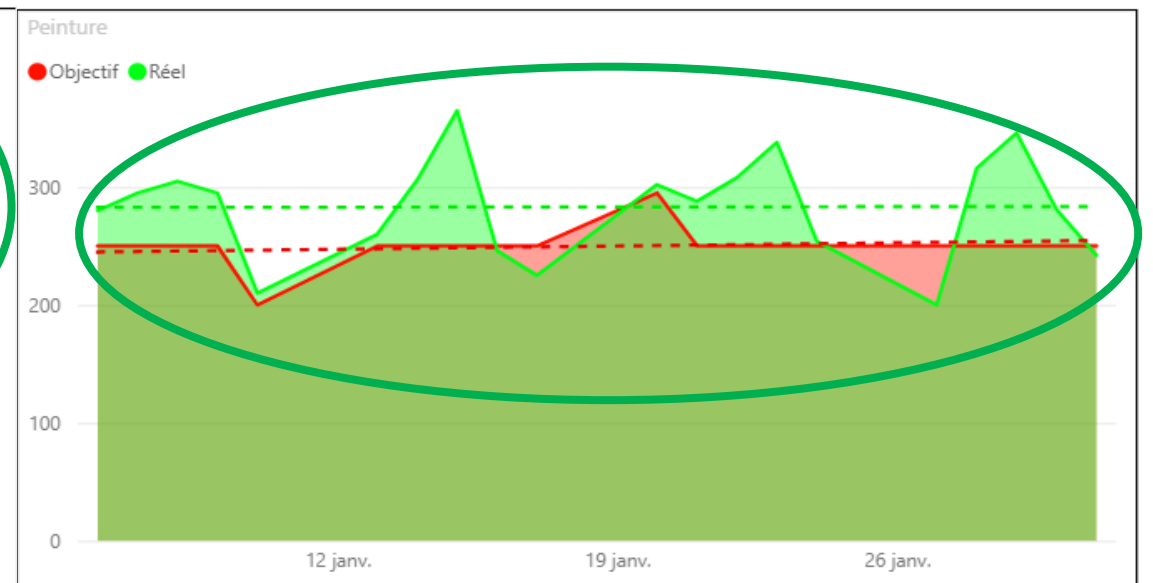
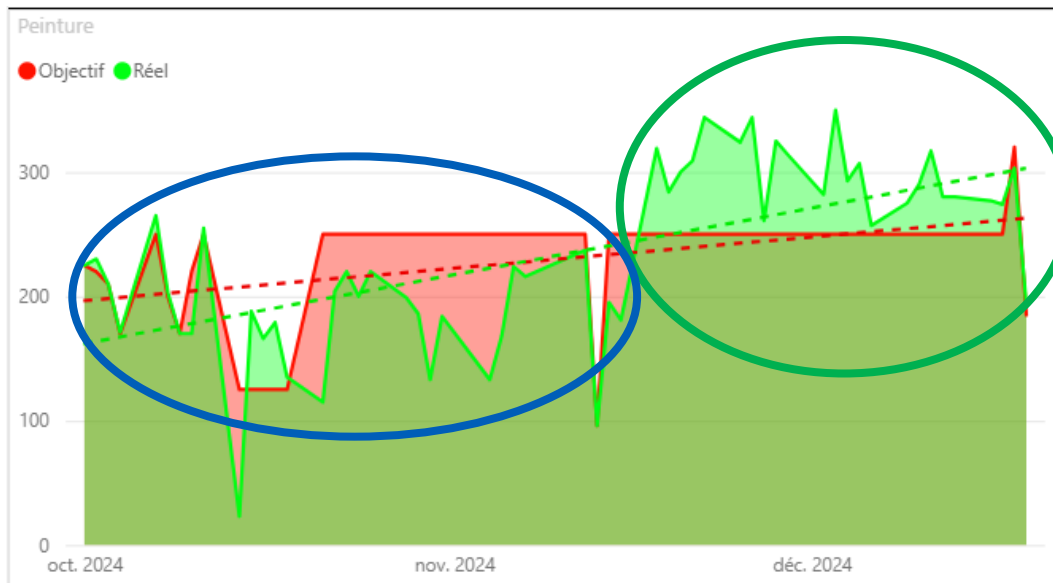
Passage à l'action

POSTE: UNBALLAGE

N°	Catégorie	Initiales	Quoi	Action
1	Irritant		RETOUCHES peinture	A croquer
2	STD		Intercalaires - Ø Roulement	Emplacement à définir
3	Irritant		In pinceau emballage - Gdls	
4	STD		Circulaire - Ø roulement non repêché	Roulement à définir
5	Plus		Lots incomplets	Emplacement des caisses
6			Etiquette sur capteur qualité	Voir utilisation -> A signer
7			Roulement: les nouvelles, les V&O	A définir & faire repêcher
8			Cable au dessus du bras manip	Voir visibilité avec maintenance
9	Irritant		Idrie recharge chiot -> pilette europe	A croquer
→ 10	Irritant		Boulons chiot (grandes têtes)	Boulons à changer
11			Fils de fer -> Risque machine	A croquer
12			Ratons & Rebuts - toute façon	Réviser Standard
13			Stock en attente	A croquer
14			Documents / Outils non utilisés	
→ 15	Irritant		A bulle scotch / 4 friction caissette	Relancer IT
16	Irritant		Zone des gobeurs - encombrés	
17			Planches - Roulement non repêché	STD à définir
18			Transmissions non lubr	Voir action en cours
19			Alfaro 1050 - Porte montage	
20			Crochets peinture plus de peinture	
			→ gène de brochage	

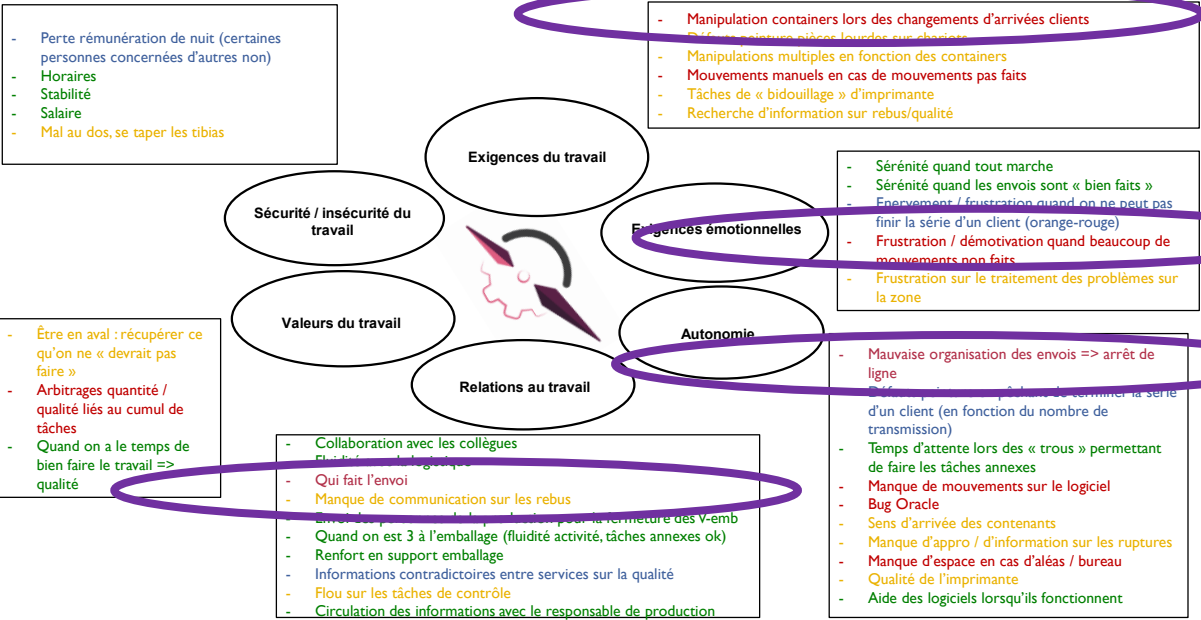


- Diminution du nombre de balancelles vides
- Evolution de l'indicateur de Productivité :
 - Augmentation de l'OE
 - Augmentation du nombre de transmissions peintes
- Fréquence d'atteinte de l'objectif nominal (moyenne 280 soit +12%)
- Jour de buffer suivi tous les jours



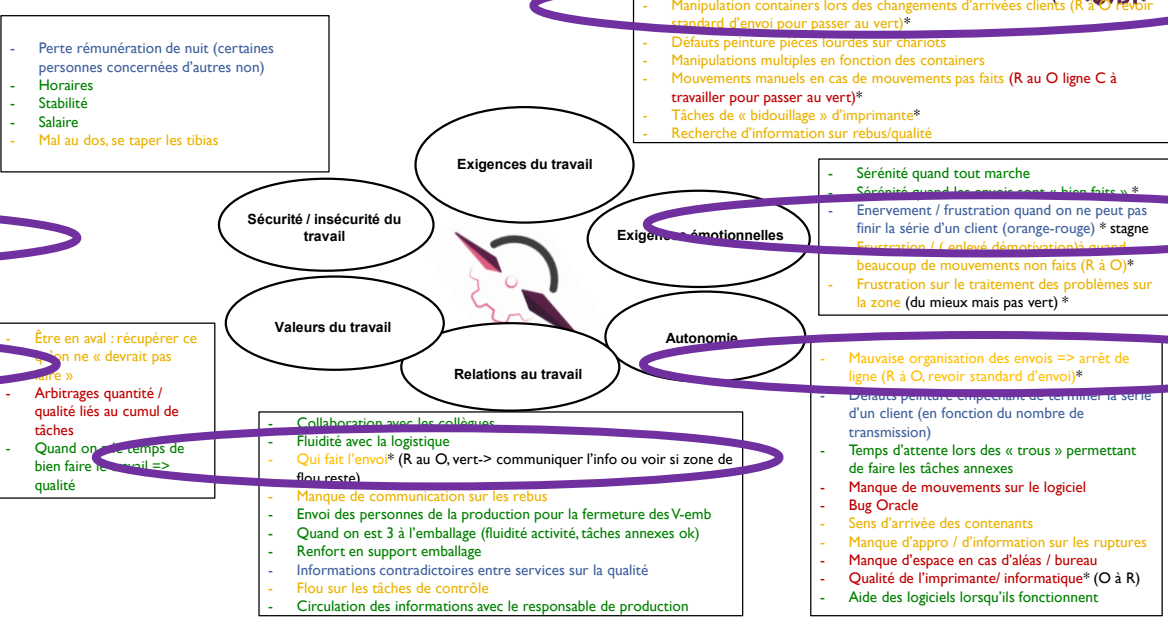
AVANT

BOUSSOLE EMBALLAGE



APRES

BOUSSOLE EMBALLAGE recotée en fin de chantier 7 nov



- **Projet bénéfique pour l'entreprise :**

- Fédération des équipes => Meilleur ENGAGEMENT
- Bonne participation des opérateurs et TL
- Apport d'outils COMPLEMENTAIRES innovants => la Boussole a permis de définir les points importants à travailler
- Mise en lumière des irritants (à traiter 😊) => moteur de motivation
- Amélioration de la performance : +12% (output passé de 250 à 280 pièces)

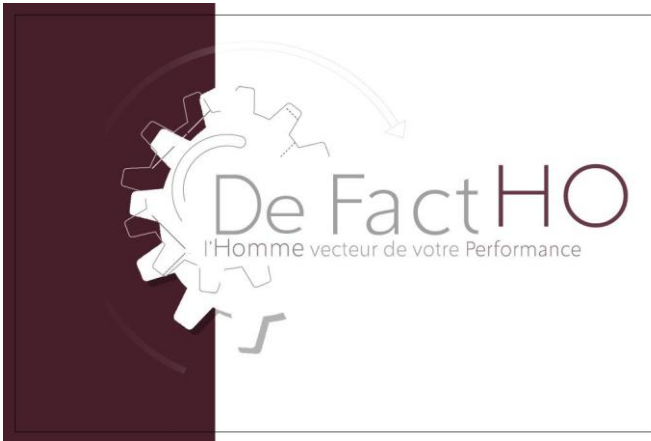
- **Projet bénéfique pour les salariés :**

- Conscience des opérateurs de la prise en compte de leur bien-être au travail (conditions de travail) => Meilleur ENGAGEMENT
- Echange précieux autour du travail (importance du contrat relationnel)

- **A élargir à d'autres values stream en prenant le temps de le déployer correctement**

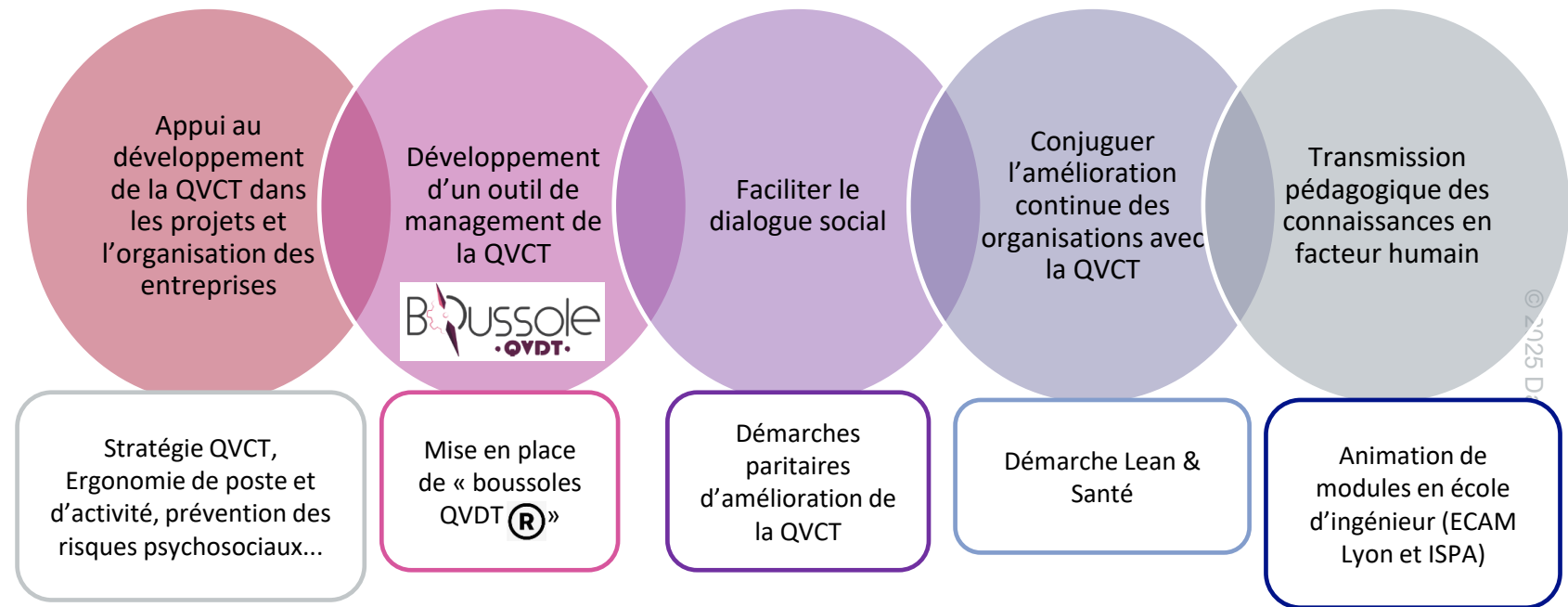
- Evolution des **processus de décision** : tous les acteurs de la chaine de décision ont été impliqués, ce qui n'est pas le cas dans nos projets qui sont pluridisciplinaires horizontalement mais pas forcément verticalement
- Partage et alignement en **termes d'organisation du travail**
- **Evolution des rôles et missions** : 100% des solutions retenues viennent des collaborateurs
- **Plus de participation** des opérateurs dans l'organisation de leur journée
- OPSP s'inscrit dans notre **transformation équipes autonomes** et subsidiarité

Modèle Lean Taylorien dominant dans notre secteur	Modèle OPSP
Chasse aux gaspillages tous azimuts	Choisir les sujets d'amélioration sur la base du travail réel et des irritants des équipes (ressentis)
Arbitrage exclusif basé sur la valeur ajoutée pour le client Ex : VSM (Value Stream Mapping)	Intégration des enjeux santé dans la prise de décision Ex : VHSM (Value and Health Stream Mapping)
Non prise en compte des aspects psycho-sociaux du travail	Utilisation d'un outil de prévention des RPS facilitant l'amélioration continue (Boussole QVDT®) Mobilisation des connaissances en psychodynamique du travail
Réticence ou crainte à évoquer les problèmes	Cadre relationnel pour sécuriser les échanges et les rendre constructifs autour du travail Discussion autour des points de tension et points d'appui dans le travail
Décision unilatérale du manager sur le choix d'une solution Chantiers imposés et dirigés	Analyse et construction des solutions par les équipes ; Arbitrage par le manager Chantiers participatifs sur l'ensemble des étapes (analyse, choix des solutions, mise en action, vérification de l'efficacité, capitalisation) Chacun amène son cerveau et sa capacité de réflexion au travail
Format imposé de la réunion de pilotage des équipes opérationnelles	Co-construction ou adaptation des pratiques de pilotage : indicateurs adaptés – espace et temps dédié pour parler des irritants (ressentis)
Focus sur l'analyse des causes : pourquoi cela ne marche pas ?	Focus sur le travail réel et l'organisation . On commence par comprendre comment cela marche avant de se demander pourquoi cela ne fonctionne pas.
La santé de chacun est un facteur de performance	La performance est un ingrédient de la santé des équipes
On parle aux équipes	On écoute les équipes



Notre vocation : allier nos compétences en facteur humain afin d'améliorer la santé et la performance de vos organisations

Le cabinet De FactHo a été fondé en 2021 par Juliette Crozier. Sa vocation est de **mettre à disposition des entreprises toutes les compétences autour de l'ergonomie, de la psychodynamique et du facteur humain au service de la santé et la performance des organisations de travail**. Et ce autour de 5 grands axes d'activité :



Des questions ?
Votre contact :



Juliette CROZIER

Juliette.crozier@defactho.fr
07 84 58 33 53
www.defactho.fr



Accompagner votre entreprise vers la
performance durable et globale

Amélioration continue
Management
Pédagogie



jp.radix@ligne-bleue.com

06 81 25 76 44

www.ligne-bleue.com



Amélioration continue

- Accompagner à la conduite de chantiers d'amélioration
- Définir et mettre en œuvre les pratiques pour pérenniser



Pédagogie

- Concevoir et utiliser des serious games
- Former les formateurs



Management opérationnel

- Accompagner les managers dans leurs pratiques
- Favoriser l'alignement et la dynamique d'équipe



Déploiement de stratégie

- Clarifier la vision et déployer la stratégie
- Accompagner les dirigeants



Santé & Performance

- Conjuguer l'amélioration continue avec la QVCT
- Favoriser le dialogue social



Transmission pédagogique

- Animation de modules en écoles d'ingénieurs et masters
- Tutorat pédagogique

Questions?





People Finding A Better Way[®]