

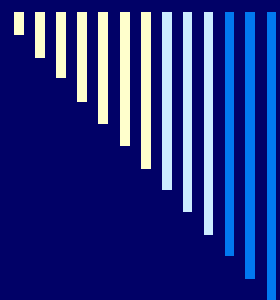
GÉRER EFFICACEMENT LES IDÉES DE VOS EMPLOYÉS

Annie Maheux

Coordonnatrice Sénior amélioration continue

Paccar du Canada Ltée

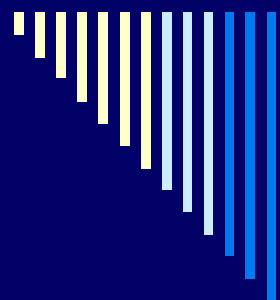
21 février 2008



Présentation & Attentes

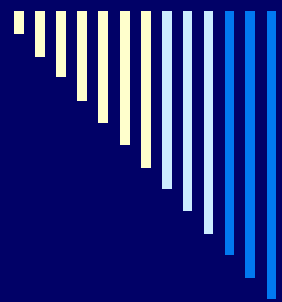
- Biographie
- Attentes des participants:
 - Avez-vous déjà un programme en place?
 - Vos attentes face à la session?





Agenda

- Pourquoi mettre en place un tel programme?
- Les Programmes - d'hier à aujourd'hui
- Comment mettre en place un programme performant
- Chez Paccar
- Passer à l'action. Oui mais...
- Condition de succès



Pourquoi mettre en place un tel programme?

- L'innovation est à la portée de tous!

Citations:

« C'est avec une multitude de coups sûrs plutôt qu'un coup de circuit, qu'on gagne la partie. »

-Gilles Gervais, Directeur d'usine, Paccar du Canada Itée

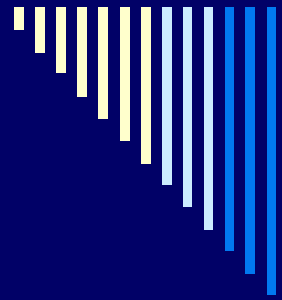
« On ne pourra jamais connaître le travail aussi bien que celui qui le fait à tous les jours : c'est lui l'expert. Il est donc la meilleure personne pour l'améliorer. »

-Guy Lahaie, Directeur Qualité et Amélioration Continue, Paccar du Canada Itée



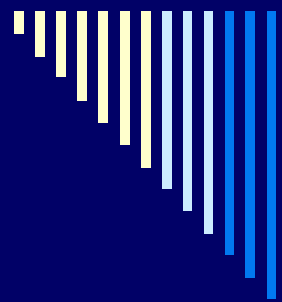
Pourquoi mettre en place un tel programme?

Besoin des individus	Besoin de l'organisation
<input type="checkbox"/> Physiologique	<input type="checkbox"/> Rentabilité
<input type="checkbox"/> Sécurité	<input type="checkbox"/> Productivité
<input type="checkbox"/> Appartenance	<input type="checkbox"/> Efficacité
<input type="checkbox"/> Estime de soi	
<input type="checkbox"/> Réalisation	



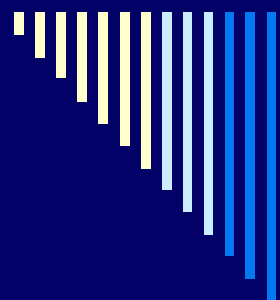
Pourquoi mettre en place un tel programme?

- Les résultats positifs pour l'employé:
 - Alimente sa fierté à contribuer au succès de l'organisation
 - Développe un intérêt accru pour son boulot
 - Ressent le goût de s'engager encore plus
 - Se sent important
 - Développe le sentiment d'appartenance à son organisation



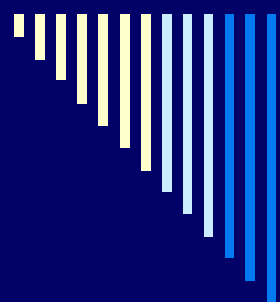
Pourquoi mettre en place un tel programme?

- Les résultats positifs pour la direction:
 - Mobilise ses ressources humaines
 - Développe de nouvelles façons de faire
 - Génère des économies de temps, d'énergie et d'argent
 - Favorise un climat de production intéressant et stimulant



Les Programmes - d'hier à aujourd'hui

- Historique des programmes de suggestions
- Les programmes performants aujourd'hui – Vidéo (25 min.)

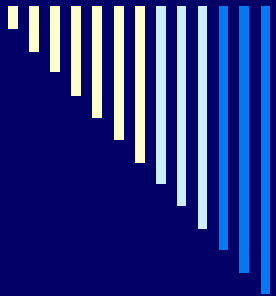


Comment mettre en place un programme performant

1. Nommer un gestionnaire du programme



- ❑ Nommé et supporté par la direction
- ❑ Promotion du programme
- ❑ Formation
- ❑ Gestion du volet reconnaissance
- ❑ Production des Statistiques
- ❑ Application équitable du programme à travers les départements et les quarts de travail



Comment mettre en place un programme performant

2. Préciser les modalités du programme

- ❑ Le programme est-il ouvert à tous?
 - ❑ Une idée peut-elle déborder du champs d'action de l'employé qui la propose?
 - ❑ Y a-t-il une limite de coûts/temps associée à l'implantation de l'idée?
-

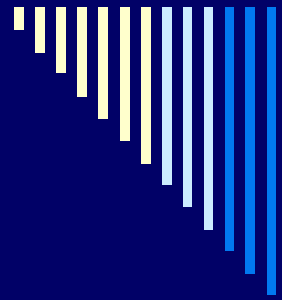


Comment mettre en place un programme performant

3. Établir les critères de recevabilité d'une idée

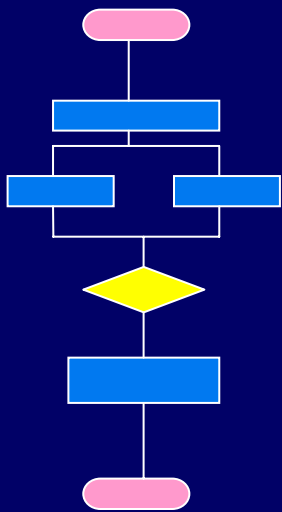
- Recherchez-vous des idées qui visent à améliorer la qualité, diminuer les coûts de fabrication, à accroître la productivité, etc?



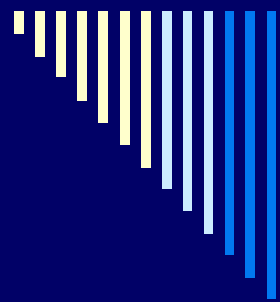


Comment mettre en place un programme performant

4. Définir les étapes du processus: de l'idée à la réalisation



- Comment, où et quand dois-je déposer mon idée?
- Quelles informations dois-je fournir?
- Qui évalue mon idée?
- Comment et quand saurai-je si mon idée est acceptée? Comment puis-je en faire le suivi?
- Qui s'occupera de l'implantation de mon idée?
- Quand est-ce que mon idée sera implantée?

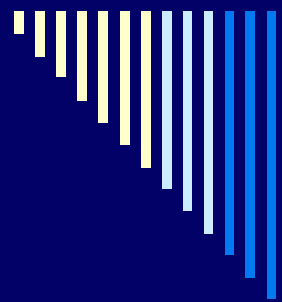


Comment mettre en place un programme performant

5. Mettre en place un programme de reconnaissance

- Rapide et systématique
- Sous quelle forme?
- Pour chaque idée?
- Que voulez-vous encourager (quantité, nombre de participants, catégorie d'idées, etc.)?





Comment mettre en place un programme performant

6. Établir les critères de mesure et d'amélioration



- Mesurer les retombées du programme
- Se fixer des objectifs
- Donner de la visibilité à vos indices de mesure
- Sonder les participants
- Améliorer le programme: après tout, il s'agit d'amélioration continue!

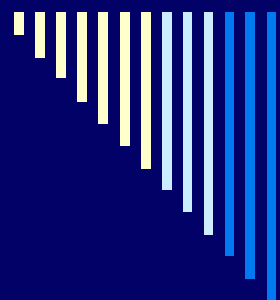


Comment mettre en place un programme performant

7. Promouvoir sans cesse le programme

- Communication des résultats
- Susciter la participation d'un plus grand nombre d'employés
- Stimuler la créativité de vos employés
- Concours spéciaux



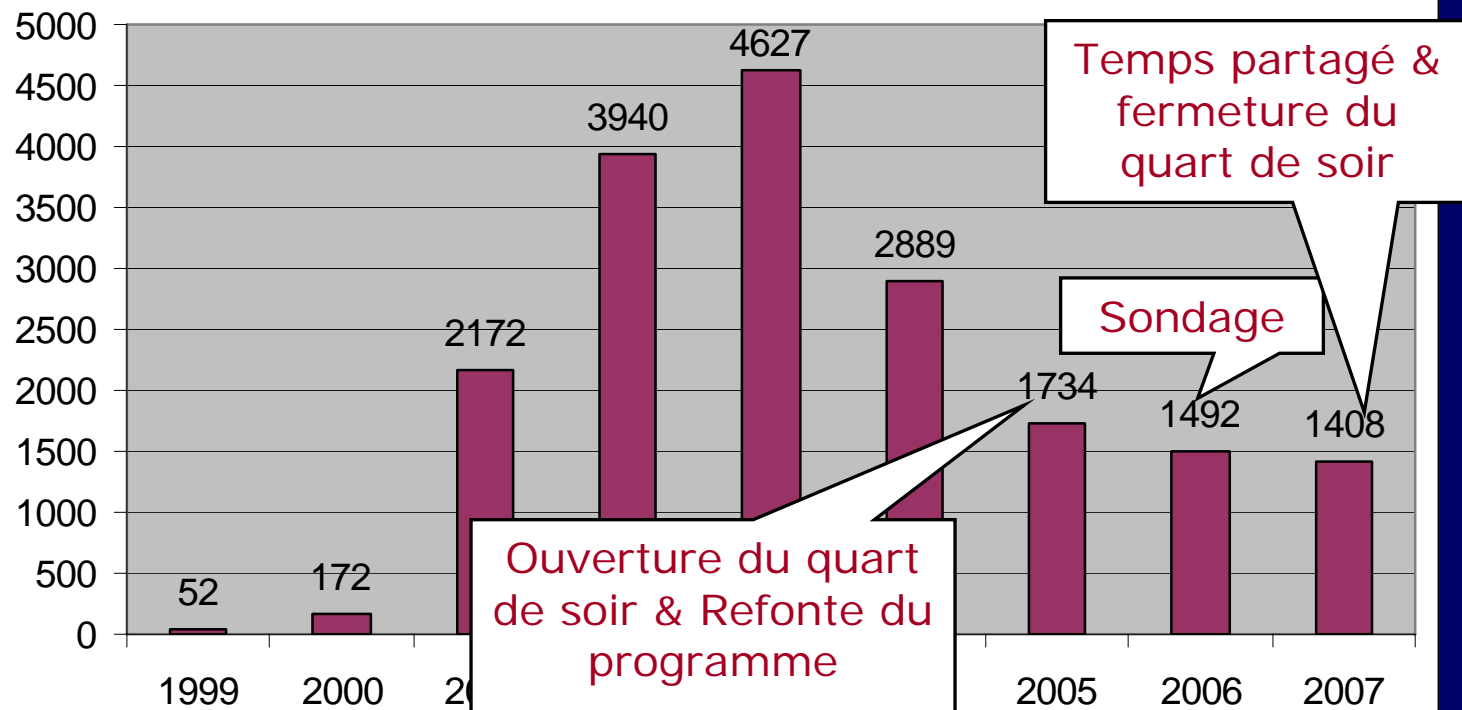


Chez Paccar

- ❑ 1 gestionnaire
- ❑ L'employé soumet son idée via notre intranet autoévalue son idée.
- ❑ Reçoit feedback (refus ou certificat) à l'intérieur de 7 jours.
- ❑ Idée (si pas implantée par l'employé) mise en place en 45 jours
- ❑ Statistiques revues hebdomadairement
- ❑ Reconnaissance avec certificat cadeau et tirages mensuels, trimestriels et annuels.

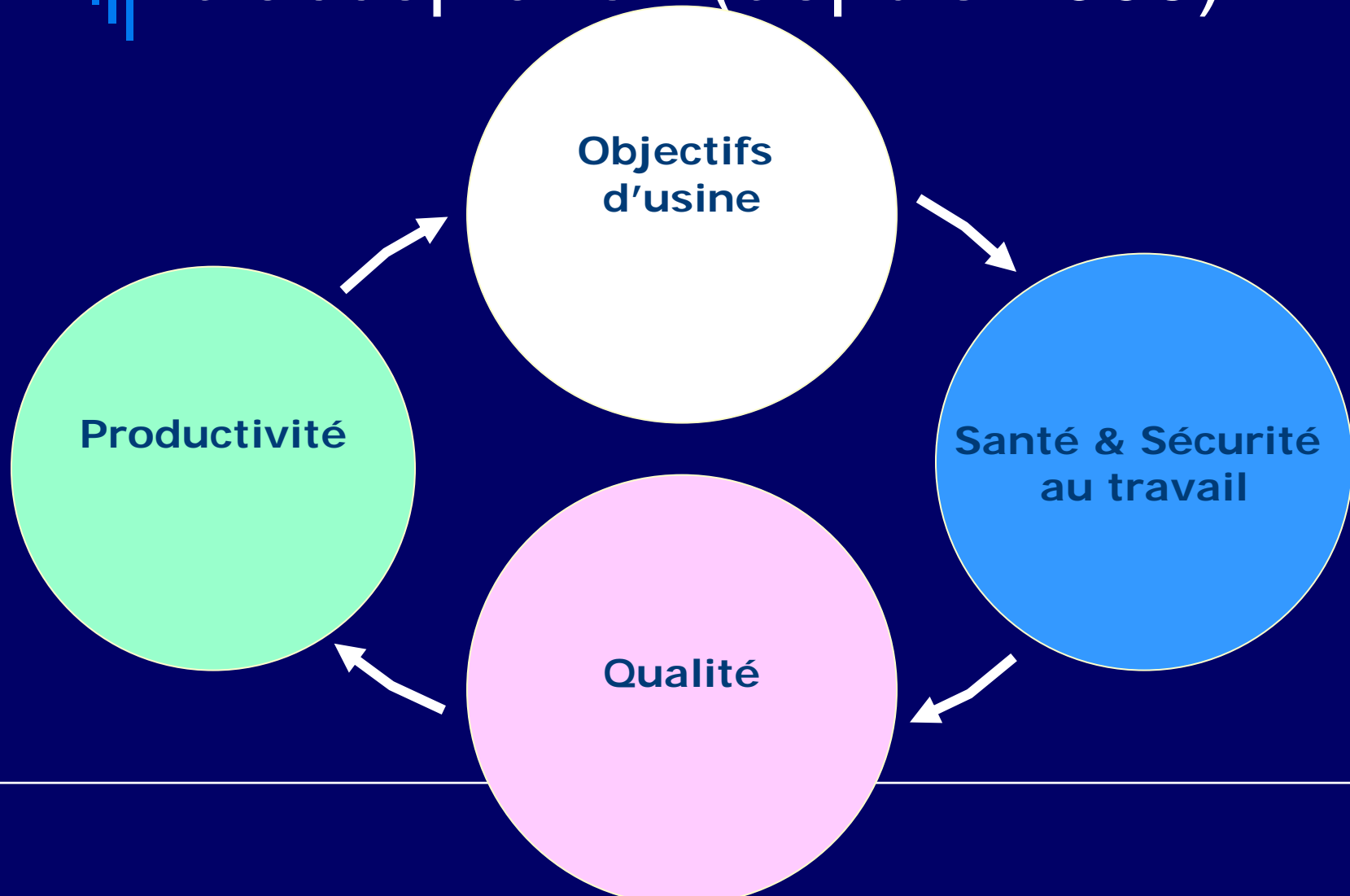
Chez Paccar – historique du programme

PROPOSITIONS ÉCLAIR - 31 Décembre 2007



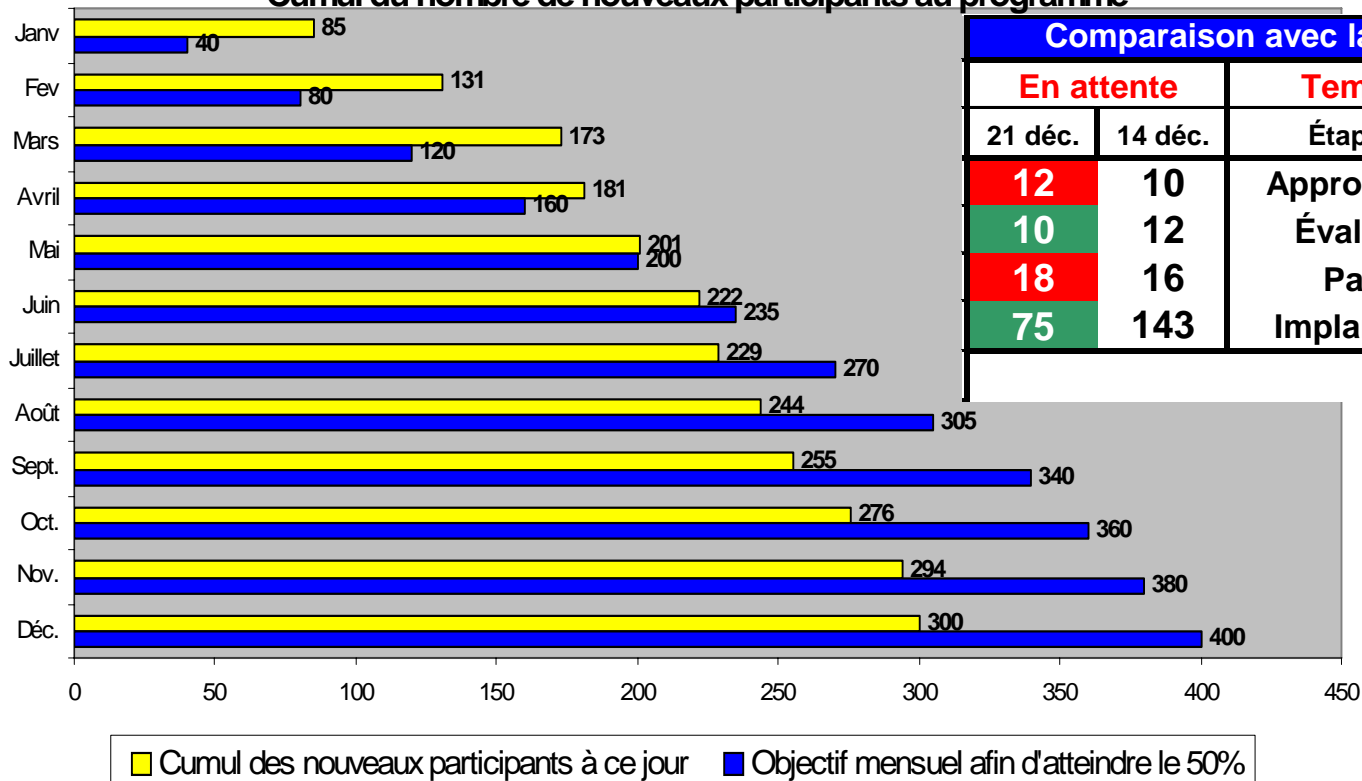


Chez Paccar – Critères d'acceptation (depuis 2005)



Chez Paccar – Les Statistiques

Cumul du nombre de nouveaux participants au programme



Comparaison avec la semaine dernière				
En attente		Temps moyen en jours		
21 déc.	14 déc.	Étapes	21 déc.	14 déc.
12	10	Approbation	3,64	3,66
10	12	Évaluation	7,86	7,9
18	16	Paiement	15,04	15,16
75	143	Implantation	37,95	38,46

Exemples d'idées

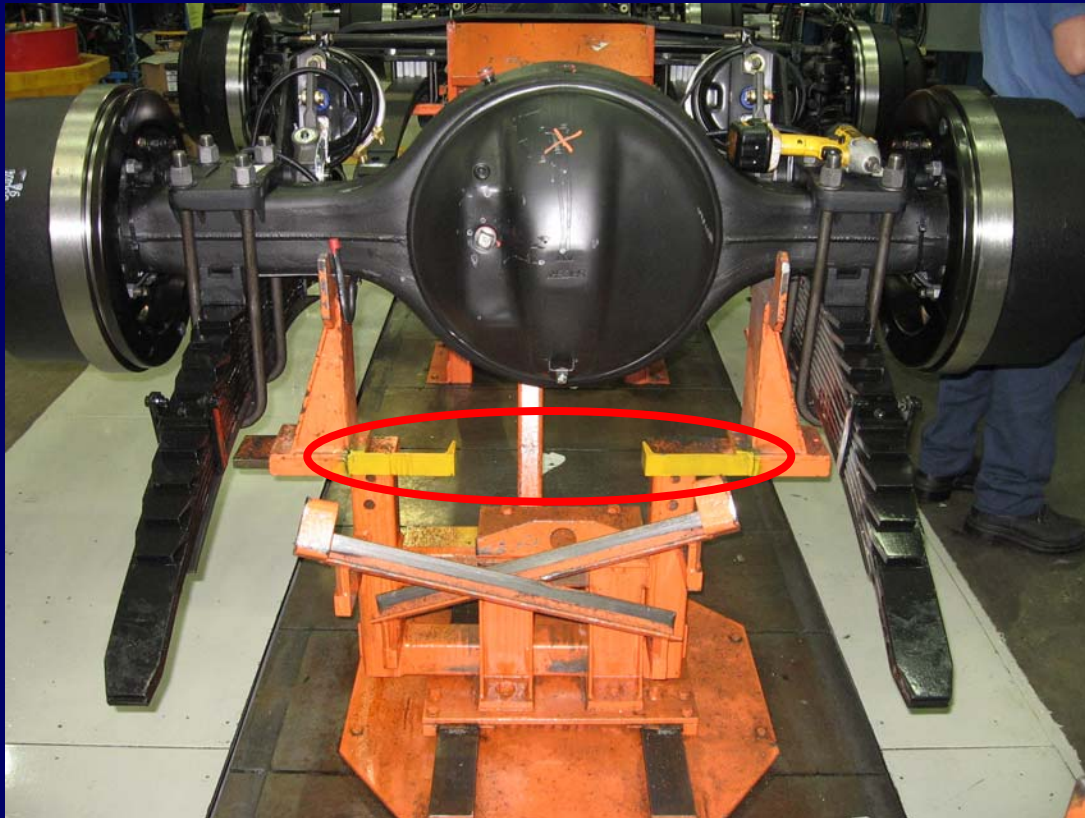


- Autocollant statique servant à connaître les points de validation du camion réussis

- Rangement pour les panneaux de tableau de bord réduisant les dommages



Exemples d'idées



- Au département des essieux, ajout de taquets pour empêcher l'essieux de tomber lors de l'ajustement en largeur du support.

Exemples d'idées



- Gabarit de bois pour assemblage

- Aménagement de poste de travail



Exemples d'idées



- Création d'une douille pour installation du joint d'étanchéité

- Marche-pieds





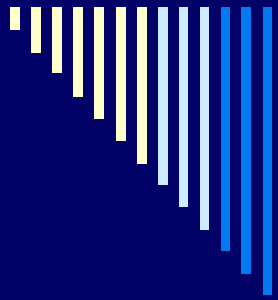
Passer à l'action. Oui mais...

Inquiétudes	Piste d'action
« Je manque de temps pour faire mon travail, comment en trouverais-je pour supporter un tel programme? »	Tous les cadres doivent supporter le programme et non pas seulement le gestionnaire. Incitez vos employés à implanter eux-mêmes leurs idées.
« Si je commence ça, mes employés en voudront toujours plus! »	Vous avez raison! Mais si vous en recevez plus, voyez-vous un problème à en donner toujours plus?
« Ça coûte trop cher! »	Une poignée de main du Président, ça ne coûte pas cher et ça fait du chemin.
« Je ne sais pas quel type de reconnaissance plairait à mes employés »	Soyez ouverts et discutez-en avec vos employés. Ce n'est pas une cachette. Chaque entreprise à sa culture propre et son passé.

Condition de succès

- Avoir l'engagement de la haute direction;
- S'assurer que la gestion du programme ne repose pas uniquement sur le gestionnaire;
- Créer un climat favorable
- Établir clairement et faire connaître les critères de recevabilité d'une idée;
- Avoir un processus rapide de feedback et/ou d'implantation de l'idée.
- Revoir et adapter régulièrement le programme. Après tout, il s'agit d'amélioration continue!





Inspiration

□ Toyota

58 000 employés, 36 idées implantées
par année par employé

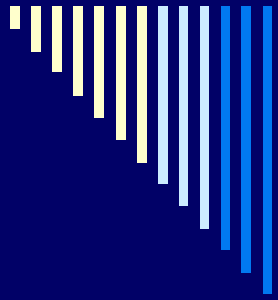
□ Subaru

7 800 employés, 108 idées implantées
par année par employé

Références & Formation



- Vidéo: Programme de gestion des idées en entreprise (produite par le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation en collaboration avec le Mouvement québécois de la qualité)
- Maîtriser la reconnaissance au quotidien (André Savard, Collection 'Guides pratiques', Les Publications CFC)
- Formation (1 jour) au Mouvement Québécois de la Qualité



Questions?
