

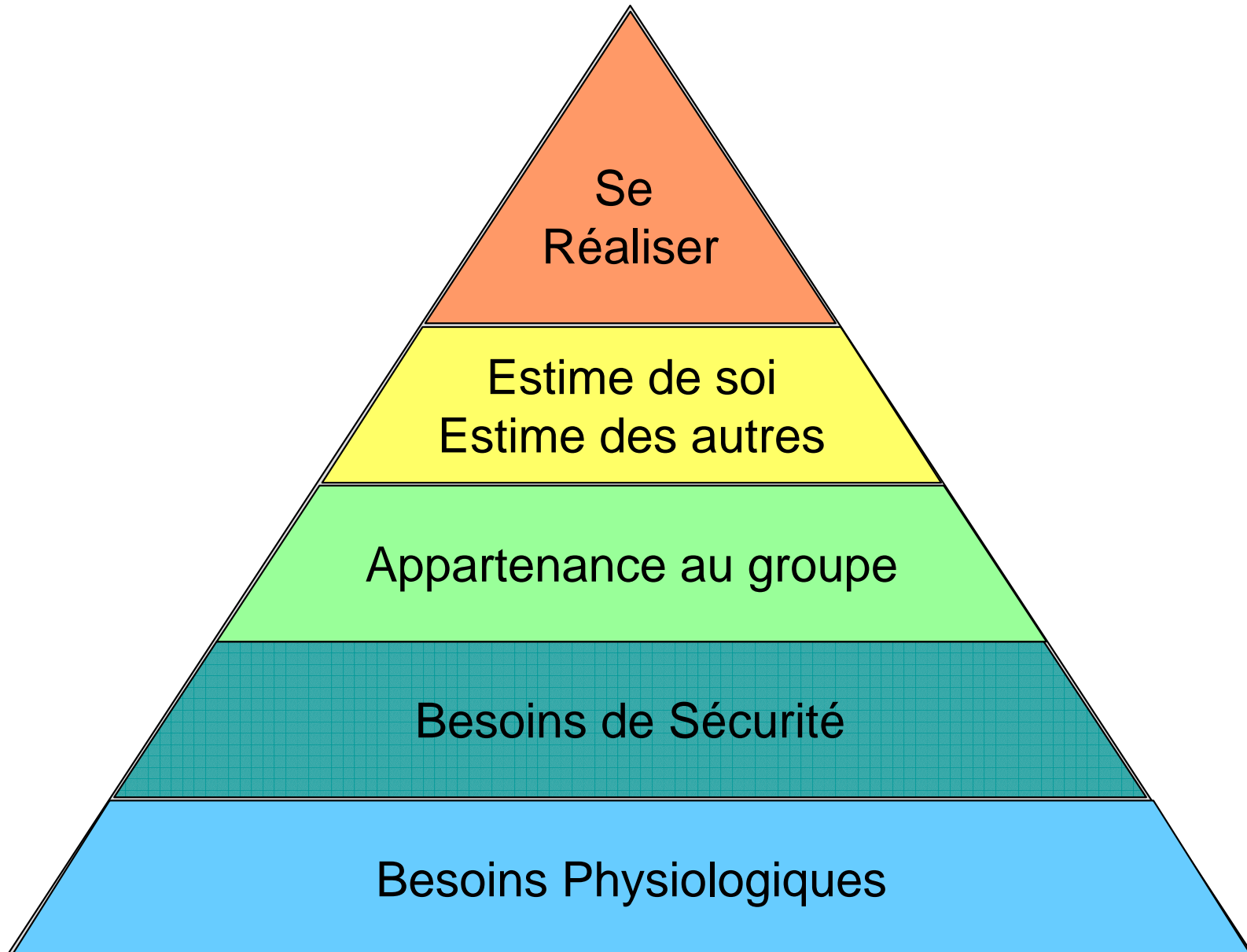


# Motiver à Produire

Eric Bouchez  
ProcessSoft

# Et si on écoutait Maslow...

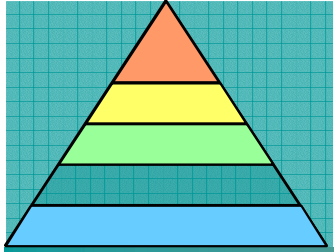
---





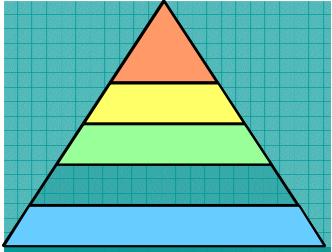
# Les attentes fondant la motivation

Se Réaliser	M'épanouir, autant que possible
Estime	Être reconnu pour ma contribution
Appartenance au groupe	Faire partie d'une équipe
Besoins de Sécurité	Comprendre ce qu'on me veut



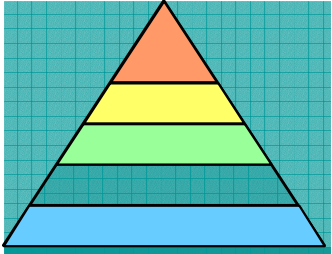
Besoins  
de  
Sécurité

Comprendre ce qu'on me veut



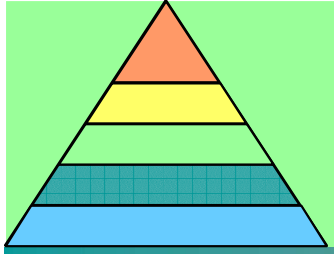
## “Que va-t-il m’arriver?”

- ▣ Mon travail / le futur travail de mon équipe
- ▣ Mon/notre pouvoir de décision
- ▣ Mes/nos relations avec les autres équipes
- ▣ La complexité de mon travail
- ▣ La richesse de mon travail
- ▣ L’exigence de mon nouveau poste /  
Les pressions sur ma future équipe



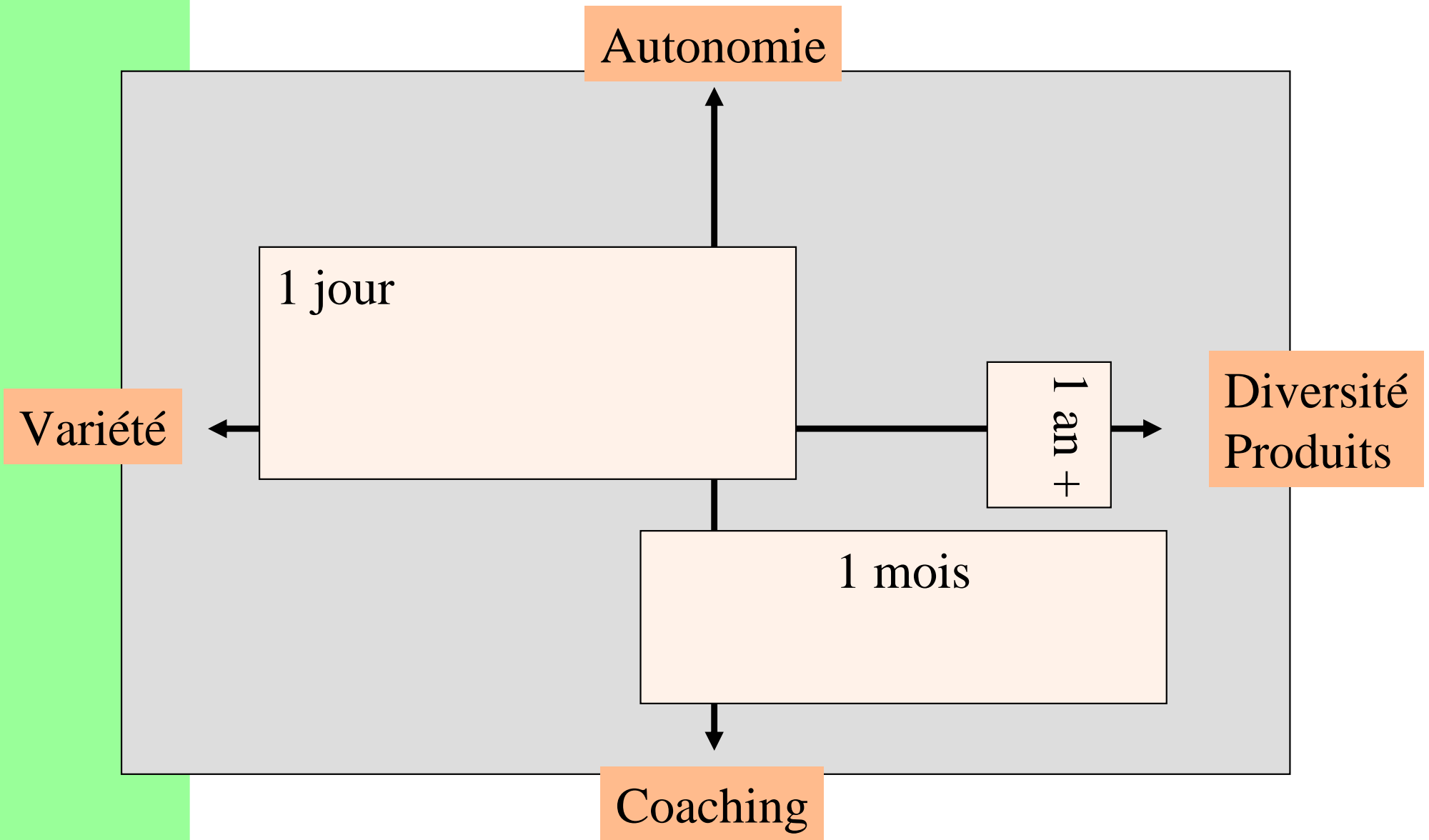
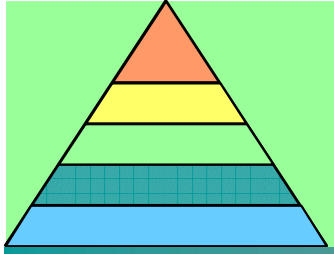
# Modéliser le travail

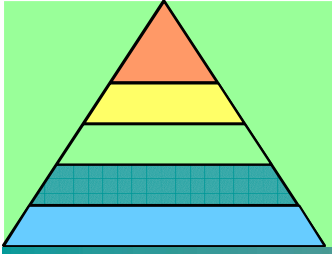
- ▣ Les règles de gestion à appliquer par les unités
- ▣ Les décisions de chaque unité
- ▣ Les règles de contrôle des livrables
- ▣ Les tâches non automatisées
- ▣ Les informations nécessaires pour décider ou agir
- ▣ Les risques à maîtriser
- ▣ Les contraintes de livraison au client (délais et qualité)



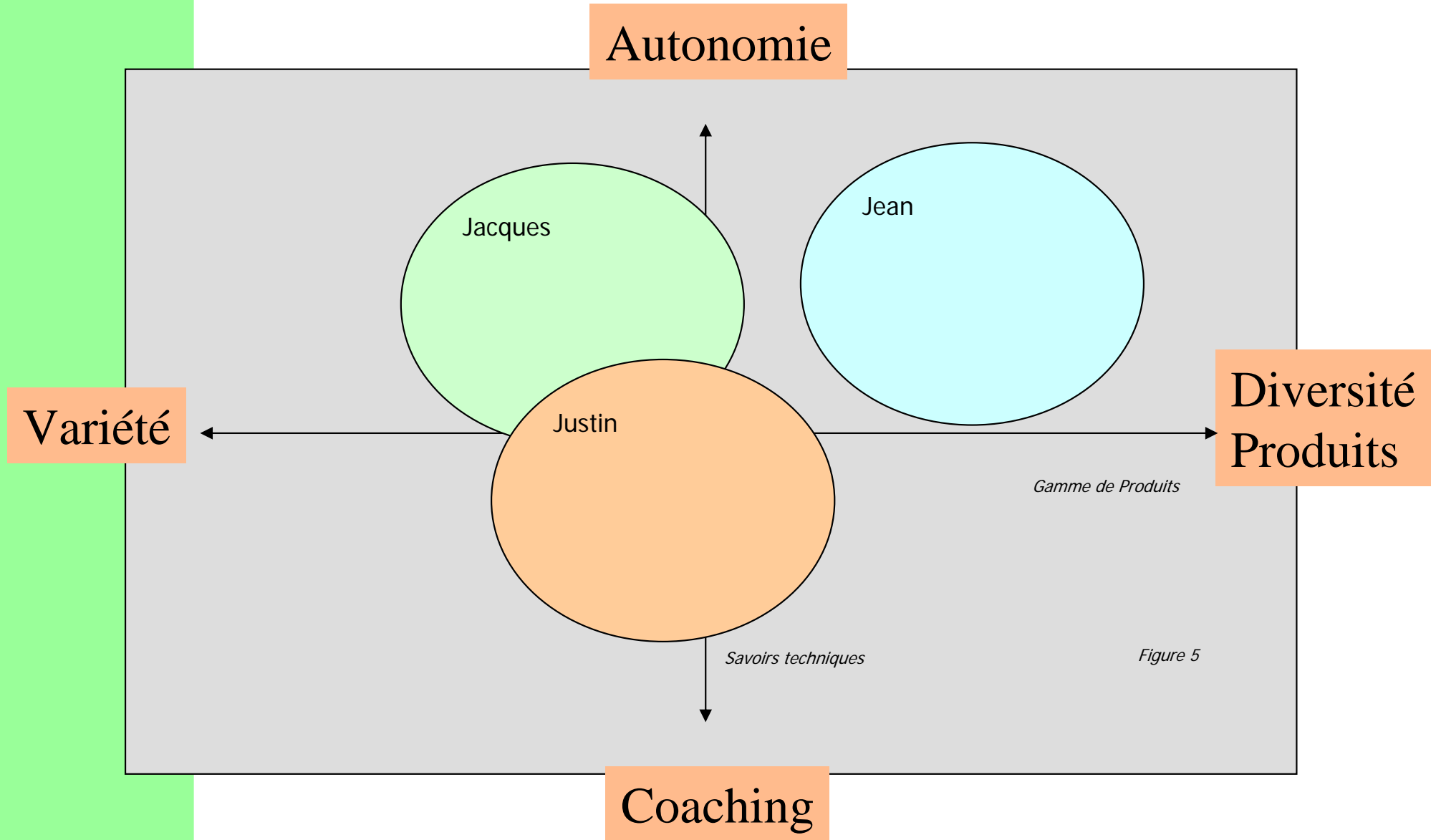
Faire partie d'une équipe

# Analyser la polyvalence d'équipe



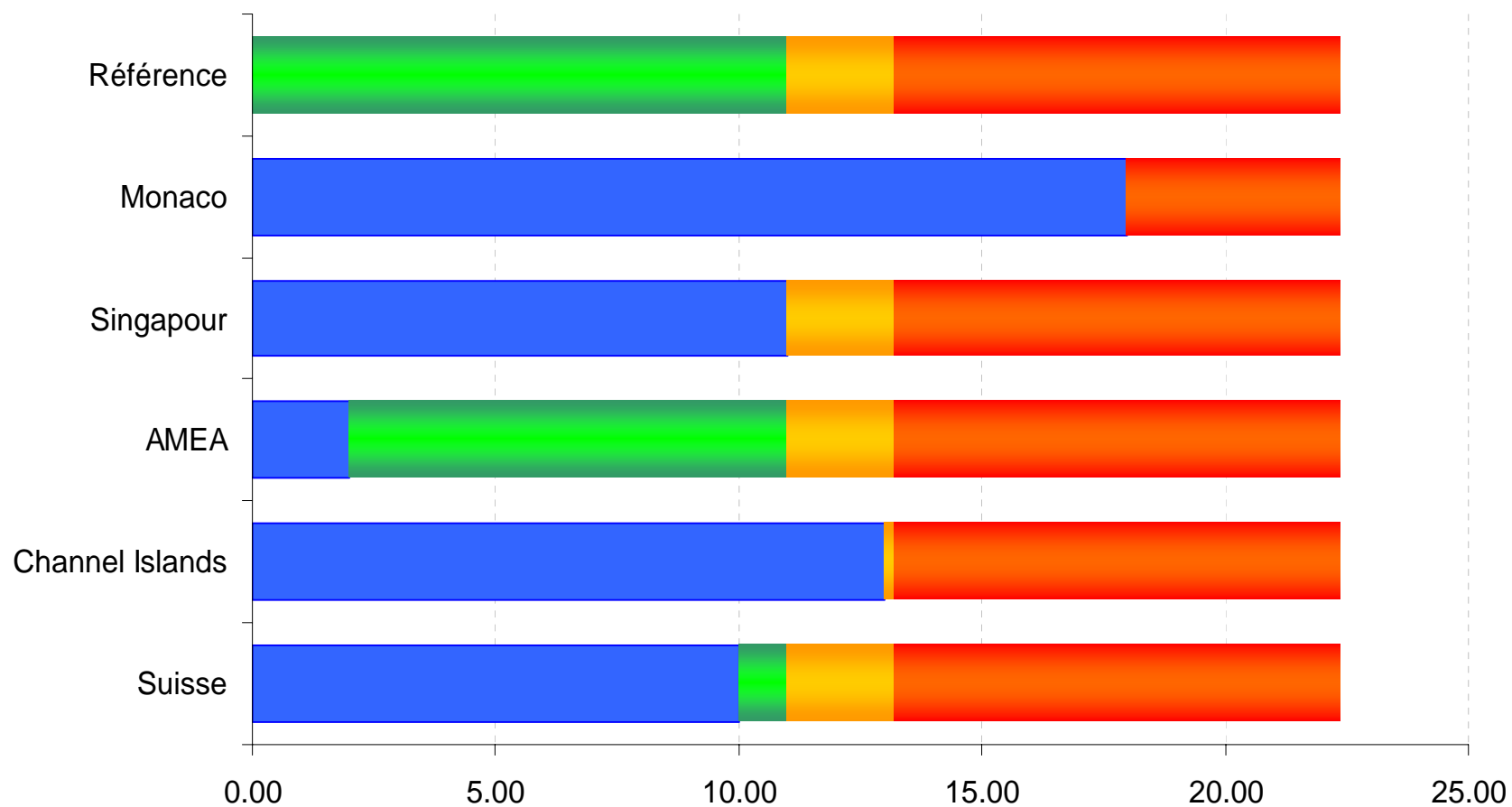


# Analyser la polyvalence d'équipe



# Piloter la performance d'équipe

Durée moyenne de traitement de la procédure Analyser ouverture de relation client privé au cours du mois de 9 2006





# La productivité **de l'équipe** seule mesure objective...

---

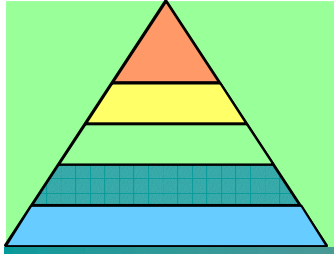
## Productivité

$$\frac{\text{Charge produite avec les capacités allouées}}{\text{Charge pouvant être produite avec les capacités allouées}}$$

$$\frac{\text{Capacités nécessaires pour produire la charge livrée}}{\text{Capacités allouées}}$$

## Efficiency

$$\frac{\text{Capacités utilisées}}{\text{Capacités allouées}}$$



# Le temps standard, objectif impartial...

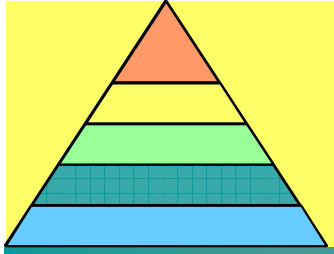
- Le temps standard est un la référence pour une productivité égale à 1 *pour le collaborateur moyen*
- Éviter les temps chronométrés au profit de la division d'une durée par un nombre de cas
- La validation des temps standard se fait en trois étapes :
  - A dire d'experts
  - Par le contrôle de l'allocation à 100% des capacités de travail consommées sur une période
  - Par la comparaison des productivités entre équipes et entre périodes



# Faire partie d'une équipe

---

- ▣ Décrire le travail au niveau des équipes
- ▣ Vérifier la polyvalence du groupe
- ▣ Fixer les objectifs par équipe (temps standard, volumes)
- ▣ Donner les mesures par équipe
- ▣ Laisser le responsable d'équipe mener ses analyses
  - Formations
  - Réallocation de tâches
- ▣ Allouer les personnes aux équipes, avec une claire vision de leur AILE
  - Expérience
  - Compétences
  - Besoin d'encadrement



Etre reconnu pour ma contribution

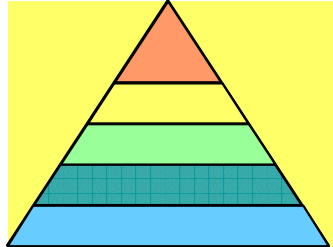


# Ma *propre* capacité de travail

---

- ▣ Pénibilité & astreintes
- ▣ Temps partiel
- ▣ Apprentis
- ▣ Handicap
- ▣ CDD
- ▣ Nouvel embauché
- ▣ Personnel expérimenté
- ▣ Mandats sociaux
- ▣ Diminution des capacités physiques

# Ma capacité de travail effective



		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
Personne	Calendrier	22	20	22	20	20	21	20
	Présence	18	20	22	18	20	21	12
	AIP	<b>0.75</b>	0.75	0.75	0.9	0.9	0.9	1
	Capacité	13.5	15	16.5	16.2	18	18.9	12
Changes	Aile	1	1	1	1	0.5	0.5	0.5
	Capacité pour l'équipe	<b>13.5</b>	15	16.5	16.2	9	9.45	6
Gestion	Aile					<b>0.25</b>	0.5	0.5
	Capacité pour l'équipe					4.5	9.45	6

13.5

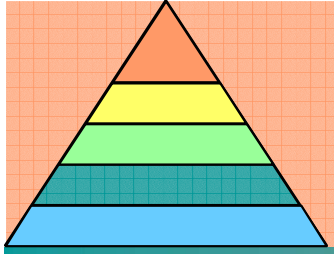
18.9



# Etre reconnu pour ma contribution

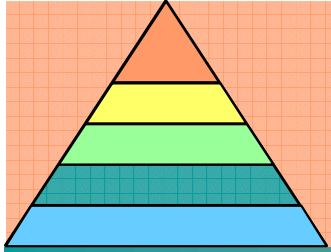
---

- Apporter ma contribution « chiffrée » à l'équipe
- Traiter les priorités données par le chef d'équipe
- Traiter les cas qui correspondent à mes **compétences**

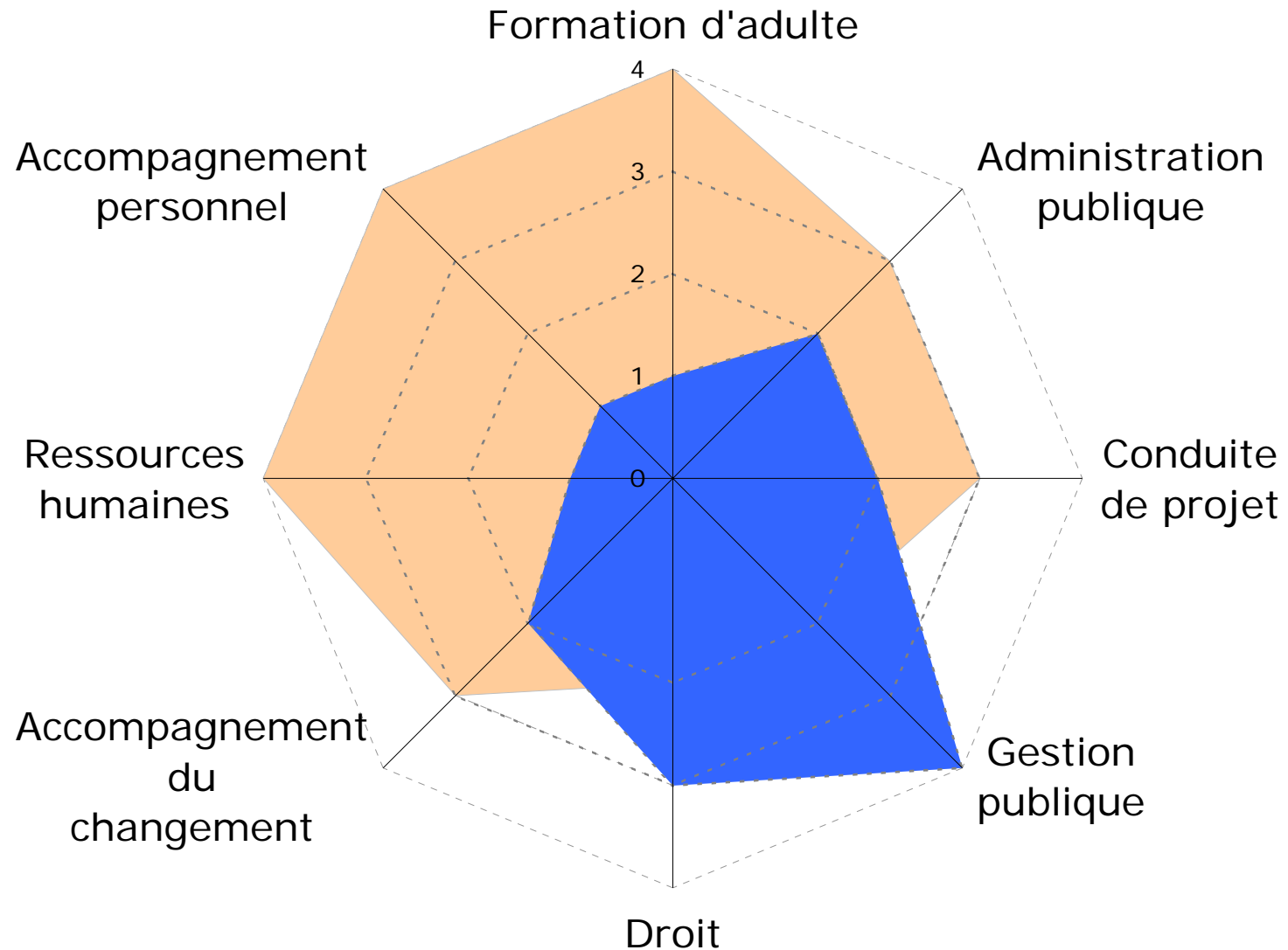


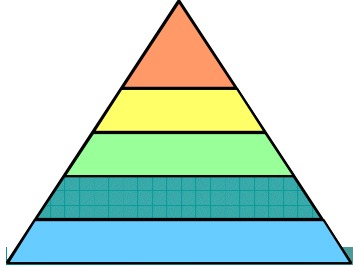
Se  
Réaliser

M'épanouir, autant que possible



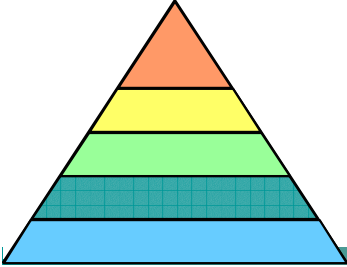
# Le rôle qui correspond à mes compétences





# Les attentes fondant la motivation ...

Se Réaliser	M'épanouir, autant que possible
Estime	Être reconnu pour ma contribution
Appartenance au groupe	Faire partie d'une équipe
Besoins de Sécurité	Comprendre ce qu'on me veut



# IMPOSENT une conduite des opérations à 3 horizons

Horizon	Levier
Budget 12 à 18 mois	Adaption des effectifs Adaptation des compétences Politique de production
Semaine Mois	Adaptations court-terme des effectifs
Jour Semaine	Déplacement du travail Gestion des stocks de travail



# Solutions pour conduire les équipes

Description, analyse des processus

Charges et délais et capacités réelles

Pilotage quantitatif et humain

Adapter les compétences au travail

Adapter le travail aux compétences

Motiver les équipes à livrer

