

LES POINTS FORTS DE L'APPROCHE FOCUS+CHANGE

AUGMENTER L'EFFICACITE DE LA CREATION DE VALEUR

Rien n'est permanent, sauf le changement – Voilà ce que disait le philosophe grec Héraclite, qui pensait que le changement est la seule réalité dans la nature. Cela s'applique également à la gestion de la maintenance et des actifs. Les services techniques sont confrontés à de nombreux défis, comme la pénurie de personnel technique qualifié, le vieillissement, la pression quant à l'allongement de la durée de vie et la modernisation des installations existantes, l'évolution vers l'usine numérique, ... Autrement dit, les services techniques subissent un changement permanent.

LE TRAVAILLEUR ET LES CHANGEMENTS D'ORGANISATION

Le travailleur est une ressource importante et rare. C'est pour ça qu'il est important d'accorder suffisamment d'attention à l'aspect humain lors des divers changements. C'est en total contraste avec les pratiques en cours dans les services techniques, où l'on accorde souvent beaucoup (trop) d'attention aux aspects techniques (intrinsèques) et peu d'attention au changement ou à l'acceptation.

Par exemple ...

Les entreprises digitalisent leurs processus de maintenance. Elles étudient les possibilités d'utiliser des tablettes ou des lunettes & dispositifs portables intelligents. Souvent, l'équipe digitale travaille seule et n'a guère de contact avec les vrais utilisateurs finaux (qui n'appartiennent pas à l'équipe pilote des digital natives sélectionnés au préalable). Si les collaborateurs sur le terrain ne sont pas impliqués, cela crée une résistance naturelle. Pire encore: certaines solutions ne peuvent tout simplement pas être implémentées, car plusieurs choses pratiques ont été négligées: tablettes avec une autonomie limitée, cycles de synchronisation de plus d'une heure chaque matin, lunettes intelligentes nécessitant une commande au doigt dans un environnement où il faut porter des gants spéciaux ...

POUR UN CHANGEMENT REUSSI

Il y a deux conditions pour un changement réussi:

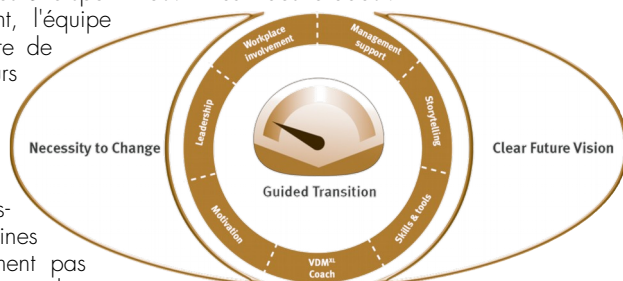
- 'Le changement est-il nécessaire? Tout le monde est-il convaincu?' (pas uniquement l'équipe de management)
- 'Avons-nous une vision d'avenir claire?'
Il est très important d'impliquer les collaborateurs dès cette phase-là.

Ce n'est que lorsque ces points sont traités que le processus de transition peut commencer.

Ici aussi, l'implication sur le terrain est importante. En effet, les collaborateurs possèdent une grande connaissance et une bonne compréhension. Cette information est souvent cruciale pour les étapes suivantes. De plus, leur implication aide à surmonter le syndrome NIBM (Not Invented By Me).

FOCUS+CHANGE

Malgré tous les efforts pour optimiser le contenu, Mainnovation a constaté que beaucoup de bonnes initiatives et de programmes d'amélioration ne sont pas parvenus à atteindre les résultats escomptés. Pour augmenter l'efficacité du changement, il faut 'ouvrir l'œil' dès le début.



Quoi?

Focus+Change. Voilà deux processus parallèles, mais interconnectés, Focus ayant un lien direct avec le contenu (le ratio, l'analyse, les solutions) et Change un lien direct avec l'acceptation (le comportement, l'état d'esprit, les soft skills). L'approche Focus+Change est universelle, c'est un état d'esprit.

Changement efficace et durable

Le résultat est le produit de Focus (qualité du contenu) et de Change (l'efficacité de l'acceptation).

On peut comparer ça à une mesure OEE qui est utilisée pour améliorer l'efficacité d'un processus de fabrication.

Dans ce cas, Focus+Change est utilisé pour améliorer l'efficacité et la durabilité des transitions dans la gestion de la maintenance et des actifs.

Facteurs de succès

1. Rendre visible le besoin de changement grâce à l'analyse de benchmark VDM^{XL} et l'analyse des leviers de création de valeur
2. Elaborer une vision de l'avenir et une stratégie claires
3. Mesurer le résultat et les progrès en mesurant et améliorant en permanence les KPI dans le tableau de bord VDM^{XL}
4. Soutenir la direction en démontrant une valeur ajoutée économique
5. Impliquer activement l'équipe de maintenance dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie
6. Améliorer les compétences et les outils de tous les employés par la formation et le coaching
7. Communiquer le programme de changement à l'aide du story telling
8. Assurer un leadership fort au sein de l'organisation de la maintenance et de la gestion des actifs
9. Motiver les employés et la direction à l'aide de techniques comme l'évaluation de l'appétit au changement, l'analyse de l'impact sur les personnes, ...
10. Utilisez les coachs VDM^{XL} pour guider le processus de changement

mainnovation

Mainnovation

Pegasuslaan 5

1831 Bruxelles (Diegem)

Tél.: +32 (0)2/709.29.11

Johan De Wittstraat 2

3311 KJ Dordrecht

Tél.: +31 (0)78/614.67.24

info@mainnovation.com

www.mainnovation.com