

Projet Pierre Fabre

MIA - I'll Be Innov'Action

Auriane L. - Marine G. - Amélie C. - Enzo G. -
Romain D. - Auriane C. - Léa P.



Présentation du sujet

Imaginer l'organisation d'un atelier de fabrication à l'horizon 2030 pour maintenir la motivation et garder la dynamique des équipes.

2

- Bon, on a 6 mois pour Imaginer l'organisation d'un atelier de fabrication à l'horizon 2030 pour maintenir la motivation et garder la dynamique des équipes. On doit imaginer ce que sera l'entreprise en 2030. Il faudrait qu'on puisse se rendre en 2030 chez Pierre Fabre à Gaillac, quelqu'un a une idée ?
- On a qu'à construire une machine pour voyager dans le temps.
- En 6 mois, mais bien sûr ! Quelqu'un a une autre idée improbable ?

Le Carrefour du Futur

www.carrefour-du-futur.com

THE WORLD'S FAVOURITE NEWSPAPER

- Since 1979

3 tendances qui changent le monde... et l'entreprise



L'entreprise en 2030: où allons-nous ?

« Le numérique change les relations structurelles, la hiérarchie des groupes humains en donnant à chacun la possibilité de s'exprimer et aussi d'évaluer son voisin. Une organisation beaucoup plus transversale succède ainsi à l'organisation pyramidale traditionnelle. »

Joël de Rosnay

Docteur ès Sciences, prospectiviste, conférencier,
écrivain français

3

- Non, mais moi j'ai lu quelque chose de très intéressant dans le journal le carrefour du futur. Regardez, ce sont des articles écrits par des spécialistes sur le sujet. En fait, ils imaginent ce que sera l'entreprise de demain. Apparemment en 2030, le numérique aura une place importante dans l'entreprise. Ils précisent même: " Le numérique change les relations structurelles, la hiérarchie des groupes humains en donnant à chacun la possibilité de s'exprimer et aussi d'évaluer son voisin. Une organisation beaucoup plus transversale succède ainsi à l'organisation pyramidale traditionnelle." Le changement d'ici à 2030 s'opèrerait donc sur quatre grands axes constituant l'entreprise: le management, l'organisation structurelle, les outils utilisés et la communication.
- Je ne vois pas vraiment ce qu'on peut faire avec ça.

Rendons-nous sur le site ...



- Avant d'imaginer les différents projets qu'il est possible de mener, il serait préférable de d'abord rencontrer les employés de Pierre Fabre en se rendant directement sur le site de Gaillac. Nous pourrions ainsi savoir où en est l'entreprise.

Retours interviews (1)

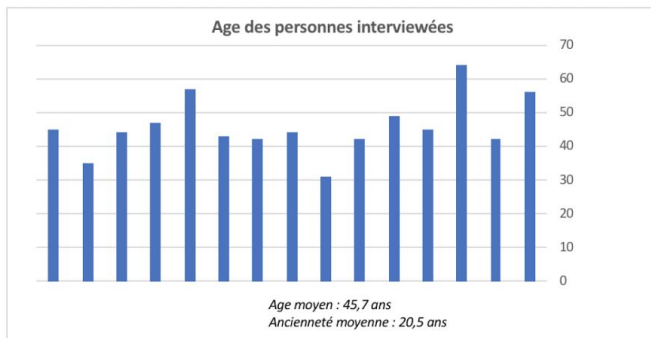


Diagramme 1: Répartition des âges des interviewés



Diagramme 2 : Répartition Homme/Femme des interviews

Nous avons interviewé plus d'une vingtaine d'employés de différents ateliers.

Cela allait de l'opérateur au chef d'atelier. Nous avons même interrogé le directeur de l'usine.

Il faut savoir que chez Pierre Fabre Gaillac, il y a 8 ateliers de 3 à 4 employés qui sont physiquement séparés. De ce fait, la cohésion au sein des ateliers est bien présente mais n'existe pas forcément entre les différents ateliers.

Nous avons interviewé une grande majorité d'hommes, leur moyenne d'âge étant de 46 ans pour une ancienneté de 21 ans.

Retours interviews (2)

Y-a-t'il un problème de communication ?

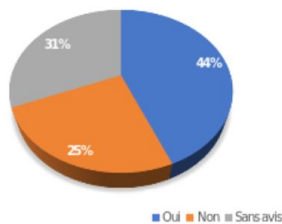


Diagramme 3 : Ressenti sur la communication au travail

Ambiance au travail

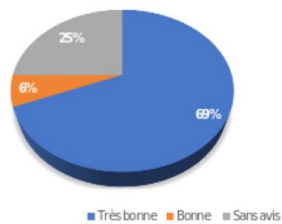


Diagramme 4 : Ressenti sur l'ambiance au travail

Organisation au travail

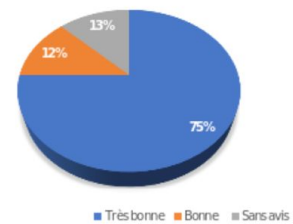


Diagramme 5 : Ressenti sur l'organisation au travail

Il est ressorti des interviews que l'ambiance au travail était très bonne avec de la cohésion pour 69% des sondés.

Beaucoup des employés considèrent qu'il y a de la solidarité et une convivialité particulière qui fournit un bon climat social.

De plus l'organisation est jugée très bonne par 75% des gens, avec une meilleure fluidité sur les actions grâce au projet mis en place il y a un an sur la production. L'organisation hiérarchique a aussi été mise en avant.

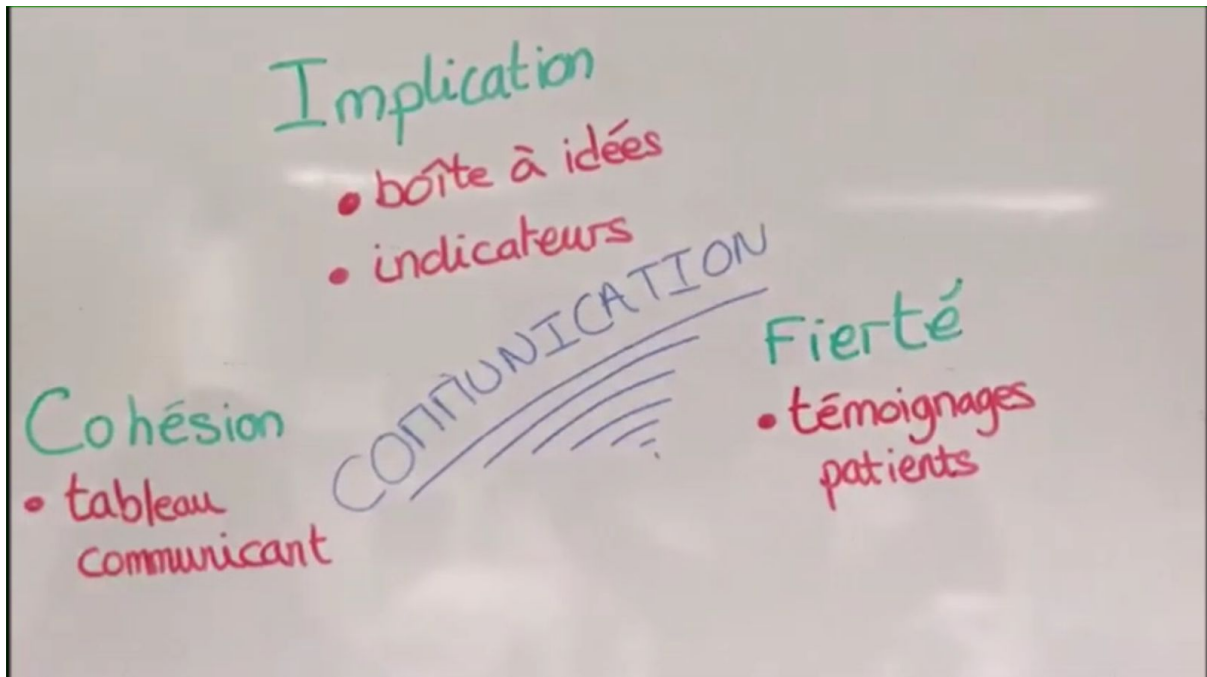
Enfin, il y a eu plusieurs remarques sur la communication qui était un problème non soulevé ces dernières années.

Problématique

Comment améliorer la communication entre les employés à l'horizon 2030 pour entretenir la motivation ?

7

- Bon, on fait le point ! On a une bonne dynamique d'équipe, les gens sont motivés. Donc pas vraiment de problèmes de ce côté là.
- Oui, mais en même temps ils communiquent pas beaucoup entre ateliers. Notre problématique serait donc : Comment améliorer la communication entre les employés à l'horizon 2030 pour entretenir la motivation ?
- Exactement, il faudrait trouver un moyen pour que tout le monde puissent partager ses idées et communiquer ; ces 2 éléments sont fondamentaux au sein d'une entreprise.
- Oui mais en même temps ils ne communiquent pas beaucoup entre eux. De part, le contexte de séparation physique des ateliers, un employé communique avec les collègues de son propre atelier mais pas avec les membres des autres ateliers. Si on se réfère aux 4 axes énoncés par Auriane, il faut que l'on s'oriente sur la communication. Notre problématique sera donc : Comment améliorer la communication entre les employés à l'horizon 2030 pour entretenir la motivation?



- On pourrait commencer par leur proposer une boîte à idées mais sous forme de challenge, vous voyez, pour vraiment les inciter à y participer. Je vous explique. Chaque mois chaque atelier émettra une idée d'innovation pour l'entreprise. Il peut s'agir de n'importe quelle idée, de type technique, sociale... pour vous donner un exemple: une idée en terme de sécurité qui a déjà été mise en place par l'entreprise a été de peindre la première et la dernière marche des escaliers en jaune afin qu'elles soient plus visibles et ainsi éviter les accidents. C'est une idée simple mais très pratique qui rentre parfaitement dans le concept. Et donc, une fois toutes les idées soumises, une seule serait retenue et l'atelier gagnant pourrait se voir attribuer une récompense ou seulement un titre valorisant. Ainsi, pour les employés, voir que leurs idées sont prises en considération et mises en avant serait un véritable moteur pour leur motivation, et de plus cela est en total accord avec la volonté actuelle de Pierre Fabre qui est d'impliquer l'intégralité des employés dans l'amélioration continue de l'entreprise.
- Nous pourrions également leur donner accès aux objectifs de l'entreprise. Le tableau des indicateurs permettrait d'afficher et de rendre disponible à tous les objectifs à atteindre de l'entreprise ainsi que des indicateurs de performance. Chaque employé aurait donc une meilleure visibilité et se sentirait davantage impliqué dans l'entreprise.
- Ou alors on pourrait diffuser des témoignages de consommateurs ou de professionnels de la santé, et même partager les actions de la Fondation Pierre Fabre. Le but serait que les employés se rendent mieux compte de la finalité de leur travail car ils ne voient pas le produit fini. Cela les rendrait fiers d'eux !

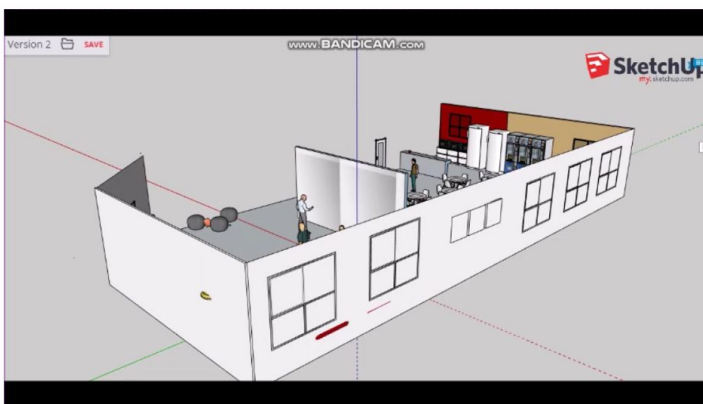
- Ce serait intéressant que les employés puissent partager des informations personnelles. Proposer une partie de foot à ses collègues, partager un faire-part de naissance ou de mariage. Le but de ce concept est que chaque personne puisse partager un élément de sa vie personnelle afin de faciliter la communication et que chacun puisse se connaître. Ceci permettrait d'améliorer la cohésion au sein de l'entreprise. Il y aurait une réelle liberté d'expression. Bien entendu, pour ne pas dériver, il y aurait une autorégulation par chacun mais aussi la présence d'un modérateur.



- Notre idée c'est de faciliter l'accès à la communication. On pourrait peut-être inventer une nouvelle manière de communiquer. Trouver un moyen de regrouper toutes ses idées sur un support de communication.
- Grâce à un article qu'on a lu sur l'impact qu'auront les nouvelles technologies sur la dynamique de l'entreprise ? Et bien, hier nous avons vu une interview de Joël de Rosnay, qui disait : " Les managers de demain devront réussir à intégrer la culture des millénials - communication grâce aux objets connectés dans l'entreprise- d'ici à 2030."
- On pourrait leur proposer un outil connecté. Mais individuel ou commun ? Le but est d'utiliser les nouvelles technologies pour communiquer en évitant de tomber dans le piège des nouvelles technologies, l'individualisation. Nous sommes conscient du danger que représentent les nouvelles technologies. C'est pourquoi, nous voulons utiliser ces nouvelles technologies comme un outil créateur de dialogue humain. Une

seule plateforme autour de laquelle, les différents acteurs pourraient se retrouver pour discuter, ou échanger des informations.

Support de ces concepts : la vitre connectée



- Support innovant et interactif
- Salle de pause
- Modérateur

14

Le but de ce support est de créer une dynamique de transition pour que les employés de Pierre Fabre intègrent peu à peu les nouvelles technologies dans l'entreprise. Pour réunir les différents concepts précédemment présentés, on pourrait leur proposer un support innovant mais aussi interactif pour inciter les employés à l'utiliser. Nous avons décidé de leur proposer une vitre connectée. En fait, il s'agit d'un écran tactile basé sur un logiciel toujours modifiable. Cette vitre pourra donc être en constante évolution pour s'adapter au mieux aux attentes de chacun qui sont amenées à évoluer jusqu'à 2030 et même après.

De plus, comme nous voulons proposer un support de communication commun à tous les employés, il faut que cette vitre connectée rassemble le plus de personnes autour d'elle. Il est donc primordial de la placer dans une salle que tout le monde partage pour augmenter la communication entre les différents ateliers. Le seul espace où tous les employés se rendent est la salle de pause. Placée au milieu de la cafétéria comme dans la modélisation ci-dessus, elle sera bien visible par tous quel que soit le côté où ils se trouvent dans la pièce.

Ainsi, grâce à cette vitre connectée, les interactions entre les personnes d'ateliers différents augmenteront puisque tout le monde pourra échanger sur un sujet qu'ils apprécient personnellement autour de la vitre mais également sur les informations de

l'entreprise affichées sur l'écran. Cette vitre permettra donc d'augmenter la communication entre tous les employés quel que soit leur fonction dans l'entreprise et quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent.

Les TV tactiles, au service des ateliers

- Idée nouvelle émergeant des employés
- Une TV tactile dans chaque atelier

- Objectifs:
 - Avoir à disposition les données en temps réel
 - Éviter les pertes d'informations
 - Permettre l'entraide entre ateliers

- Le plus : une économie sur le long terme



Image 1: Image de TV tactile murale tirée de la Fnac

- On pourrait aussi rajouter des TV tactiles dans les ateliers, c'est un employés qui nous a proposé cette idée quand on leur a présenté le projet.
- Les TV tactiles seront installées dans chaque atelier afin de remplacer l'ensemble des panneaux d'affichage papier. L'objectif premier est d'avoir à disposition et en temps réelle l'ensemble des données propres à chaque atelier pour éviter la perte d'information et permettre l'entraide entre chaque atelier. Par exemple, les employés nous ont émis le souhait d'être averti en temps réel d'un potentiel accident de travail ou également d'être informé des analyses faites au laboratoire de contrôle afin de libérer les lots plus rapidement. Ces TV tactiles seront aussi des supports dérivés de la vitre principale c'est-à-dire qu'elles auront l'ensemble des outils professionnels qui sont mis à disposition (mail, emploi du temps...).
- L'installation de ces TV tactiles permettra une économie au long terme (suppression du budget papier, diminution de moitié des imprimantes et photocopieurs, diminution du budget encre...) Ceci s'inscrit dans l'objectif futur d'une totale suppression du papier au travail.

Le financement

- Un coût global pour la mise en place de **115 000 €**
- Bénéfice difficile à chiffrer
- L'émergence de nouvelles idées innovantes et rentables : ~ **30 000 € / an**

Le coût total de l'installation de cette innovation est de 115 000€. Cela comprend l'achat de la vitre connectée 75 000€. L'achat des 8 TV tactiles 24 000€, l'aménagement du réseau électrique, la création du logiciel 1 800€, ainsi que les éventuelles rénovations annuelles à faire sur la vitre connectée et les TV Tactiles.

Il est évident que le bénéfice, le retour sur investissement est difficile à chiffrer. Cependant une étude faite au début du 21ème siècle montre qu'une amélioration de la communication engendre un gain de temps de 2%. Ainsi on pourrait estimer que l'entreprise gagne environ 30 000€ en plus chaque année grâce à ce gain de temps, grâce aux idées proposées par les employés et grâce au maintien de leur motivation.

Conclusion

17

Avec toute l'équipe nous avons travaillé sur plusieurs concepts pour finalement les regrouper en 1 seul : la COMMUNICATION CONNECTÉE.

Le plus important et le plus gratifiant pour nous fut que ce concept innovant ait été approuvé par les employés de PF lors de 3 déplacements dans l'entreprise.

A savoir, ce concept est adaptable et devra progressivement évoluer en gardant en ligne de mire 2030.

L'entrepris pense installer prochainement les TV tactiles dans les 8 ateliers et éventuellement, plus tard, importer la vitre connectée.

Bibliographie

Carrefour du Futur par Joël de Rosnay, site internet, 14/11/14,
<https://www.carrefour-du-futur.com/articles/3-tendances-qui-changent-le-monde-et-l-entreprise/>

Gif tirés du site internet : <https://www.giphy.com>

Modélisation réalisée sur sketchup: <https://sketchup.com>

Image 1 tirée du site de la Fnac, 21/02/17 : <https://www.fnac.fr>

Image de l'entreprise Pierre Fabre, donnée par notre commanditaire, M. Hortalá