

REDI est une société italienne fabriquant des produits plastiques pour la gestion des fluides. Créée en 1960, elle compte 250 collaborateurs et appartient au groupe Aliaxis. Les nombreuses applications des produits (gouttières, évacuation, ventilation, trappes, assainissement...) impliquent un nombre élevé de références.

www.redi.it

moventeam est une société de conseil industriel, assistance en ingénierie et formations associées. Positionnée au cœur des quatre grands domaines du conseil, moventeam intervient sur l'ensemble du périmètre industriel. L'équipe de consultants agit sur les leviers de la performance au niveau de la stratégie, du déploiement et de l'excellence opérationnelle.

www.moventeam.fr

Communiqué

REDI : Devenir une entreprise Lean

L'évolution des besoins clients, la faible croissance du marché et une concurrence de plus en plus forte : un contexte qui amène REDI à réfléchir à son fonctionnement et son organisation. Afin d'établir un état des lieux précis et d'identifier les gains potentiels, la Direction de REDI décide de s'entourer d'une aide extérieure : moventeam CONSEIL INDUSTRIEL. C'est le début de la transformation de REDI : réussir le passage d'une organisation traditionnelle à une organisation Lean.

L'objectif est clair : il faut réussir à maintenir un bon niveau de rentabilité tout en augmentant le service client et l'efficacité interne. Accompagnées par moventeam, les équipes de REDI vont mettre en pratique la philosophie Lean pour atteindre cet objectif.

Première étape : le diagnostic partagé

Réalisé par les consultants de moventeam en collaboration avec le personnel de REDI, le diagnostic a permis de mettre en évidence les différents gisements de progrès : gains, faisabilité technique et économique du projet et sensibilisation du personnel au Lean Thinking. Le programme d'efficacité industrielle de REDI prend forme et 6 projets à initier en parallèle sont identifiés : le passage en flux tirés, l'optimisation des opérations, l'adaptation du Système d'Information, la nouvelle implantation, l'organisation des Ressources Humaines et la communication & l'accompagnement. Le calendrier du projet se dessine et des jalons formels sont positionnés pour suivre l'avancement des différents travaux.

Un engagement dans la durée

La transformation opérée par REDI doit se faire par étape, afin d'assimiler au mieux les concepts du Lean et la nouvelle organisation qui en découle. Véritable agent du changement, le Dirigeant se doit de faire évoluer les mentalités pour faire comprendre et adhérer l'ensemble de ses interlocuteurs : son personnel, le comité de direction, les syndicats, les collectivités et son Groupe d'appartenance. Pour cela, il doit réunir les cinq éléments clés d'un véritable changement : Vision, Compétences, Motivation, Ressources et Plan d'actions. En plus d'un apport technique et méthodologique indispensable, le choix de REDI d'être accompagnée par une société extérieure lui permet de s'assurer soutien et continuité tout au long de son projet.

Du concept au concret

Après une année de déploiement, les effets sont très positifs : les résultats des chantiers pilotes sont encourageants, le travail de groupe et les échanges se développent, des gens montrent un nouveau visage. Les premiers pas vers l'entreprise Lean se présentent bien et donnent aux personnels la motivation pour persévérer dans ce changement profond sur le long terme.

Conférence retour d'expérience - Journée Production Temps Réel - Lyon, le 21 avril 2011

Contact commercial : pierre.sauvage@moventeam.fr - Contact communication : perrine.bois@moventeam.fr

Le Lean

Le Lean est une approche issue des réflexions de Toyota qui devait gérer après guerre des problèmes structurels de pénurie. D'abord connu par les outils (SMED, 5S, TPM, Kanban, Juste à Temps...), le Lean est avant tout un nouvel état d'esprit : le Lean Thinking. Il poursuit trois objectifs principaux : satisfaire les clients, pérenniser l'entreprise et développer son personnel.

Centré sur le besoin strict du client, le Lean vise une simplification drastique des opérations. Celles qui ne contribuent pas à la création de Valeur Ajoutée doivent être supprimées ainsi que tous les facteurs de pénibilité. Il faut transformer l'organisation : elle doit être au service de ceux qui créent la valeur.