



AUDITS (1)

Experts FAVI : Tous les cadres et experts

Le progrès est fils des actions, mais **UNIQUEMENT** des actions PERENNISEES.

Etablir cette pérennité, tel est le but essentiel des audits dans une démarche PRODUCTIVE de progrès.

Bien sûr, les audits servent aussi à vérifier les conformités à des référentiels, mais il ne faut pas oublier que le seul objectif de ces référentiels est d'être des SUPPORTS de PROGRES, et non des buts en soi.

L'audit doit être aussi l'occasion de déceler et mettre en évidence les progrès accomplis depuis le dernier audit pour permettre l'expression d'une RECONNAISSANCE, et rendre ainsi la démarche positive (voir fiche n°26).

Dans une vue systémique (voir fiche n°54 sur les 5 zéros), l'audit ne doit pas se cantonner aux vérifications type ISO 9000, il doit englober l'examen de la sécurité du poste de travail, de son confort, du respect des indicateurs de productivité (TPM par exemple), des procédures de zéro rejet, ...

Dans cet esprit de pérennisation des actions et d'expression d'une reconnaissance des progrès accomplis, nous pratiquons 4 types d'audits :

- 1) Des audits de poste dits de "*père de famille*",
- 2) Des audits de mini-usines par Pierre, le "*leader SDF*",
- 3) Des audits *process* par les experts en outils de la qualité,
- 4) Des audits *ponctuels* du "chef"
- 5) Des audits *officiels* par notre auditeur qualité "classique".

Nous ne nous étendons pas sur ces derniers audits "classiques" internes comme externes, de mesure d'écart par rapport à des référentiels, qui ne présentent pas de particularismes par rapport aux prescriptions type ISO, EAQF ou VDA6, et qui, somme toute, ne sont pas très productifs.

Présentation des trois types d'AUDITS DE PROGRES :

Pour que ces démarches débouchent sur des actions mises en place, puis et surtout *pérennisées*, tous les résultats sont transmis à JEAN-PIERRE, notre facilitateur PDCA.

Ce dernier, après avoir dirigé plusieurs années durant chaque service de l'entreprise, et qui est sans doute le cadre technique le plus compétent que nous ayons en stock, veille à ce que soient établis, après chaque audit, des documents formalisés de mise en place et de suivi d'actions (voir fiche n°8).

Puis il "reboucle" régulièrement auprès des intéressés pour veiller au respect des plannings mis en place.

Eventuellement, il intervient pour débloquer des situations d'attente ou de retard.

Le principe est que l'on a le droit d'être en retard par rapport aux prévisions, mais que *ce qui a été décidé devra forcément un jour être mis en place* et que la pérennité de ce qui a été mis en place sera vérifiée au moins *trois fois* dans le temps.

LES AUDITS DE POSTE TYPE "PERE DE FAMILLE"

- ☞ Ils sont réalisés par les cadres de FAVI.
- ☞ Les 12 cadres ont reçu une formation spécifique de trois jours.
- ☞ Un audit de poste est réalisé chaque semaine (ce qui fait un tous les trois mois par cadre).
- ☞ Les audits sont bien entendu interservices (le commercial audite un poste de fonderie et le chef de fonderie un poste autre que la fonderie).
- ☞ La grille d'audit inclut les aspects qualité certes, mais aussi confort, sécurité et productivité.
- ☞ Les comptes-rendus d'audit qui veillent à mettre en valeur *les aspects positifs* (idées à dupliquer, progrès réalisés, ...) sont distribués à tout l'encadrement pour info. et *expression de reconnaissance* aux intéressés.
- ☞ JEAN-PIERRE fait mettre, systématiquement, des fiches de suivi de plans d'actions, pour reboucler et éventuellement faciliter la mise en place de ces actions.
- ☞ Le cadre auditeur s'engage, dans une démarche de "BON PERE DE FAMILLE" à parrainer et suivre la mise en place des actions correctives, et à impliquer l'opérateur audité comme à lui rendre compte des résultats de la démarche.

