

En tant qu'équipe d'encadrement vous êtes les moteurs de la performance...

A nous de vous donner les moyens de créer une dynamique de progrès concrète & durable.



Un parcours à travers les 5 piliers du manager tirés du livre « LE GUIDE TERRAIN »



Sophie

★★★★★ Clair et concis
Avis laissé en France le 10 avril 2025
Formater: Broché | [Achat vérifié](#)

Ce guide du terrain pour manager est une véritable mine d'or ! Clair, concis et rempli d'exemples concrets, il offre des outils pratiques pour améliorer sa gestion d'équipe. Grâce à des conseils efficaces et applicables immédiatement, il m'a permis de gagner en confiance et en leadership. Un incontournable pour tout manager souhaitant progresser

Un rôle clé sur les performances !

« La valeur ajoutée de l'encadrement réside dans sa capacité à créer les conditions favorables à la performance pour les équipes »



Mais pour cela, il faut disposer des mêmes moyens, parler un langage commun et être aligné sur des pratiques partagées.

Il est crucial de se poser cette question : *Vos managers sont-ils réellement alignés sur une vision et des pratiques communes ?*

Pas seulement en termes de stratégie, mais aussi en termes d'outils, de méthodes, d'état d'esprit, de réflexes face à un problème... Une équipe managériale désynchronisée, c'est comme une équipe de football où chacun joue selon ses propres règles... **Le chaos est garanti !**

Une étude du **Boston Consulting Group** révèle que les entreprises où **les leaders partagent une vision commune des objectifs** et **unifient leurs pratiques et méthodes** ont **77 % plus de chances de réussir. Assez logique, non ?**

Et pourtant, vos managers disposent-ils des moyens nécessaires pour inspirer, motiver et guider efficacement leurs équipes vers des résultats optimaux ?



Les managers sont les éléments principaux de votre démarche de progrès...

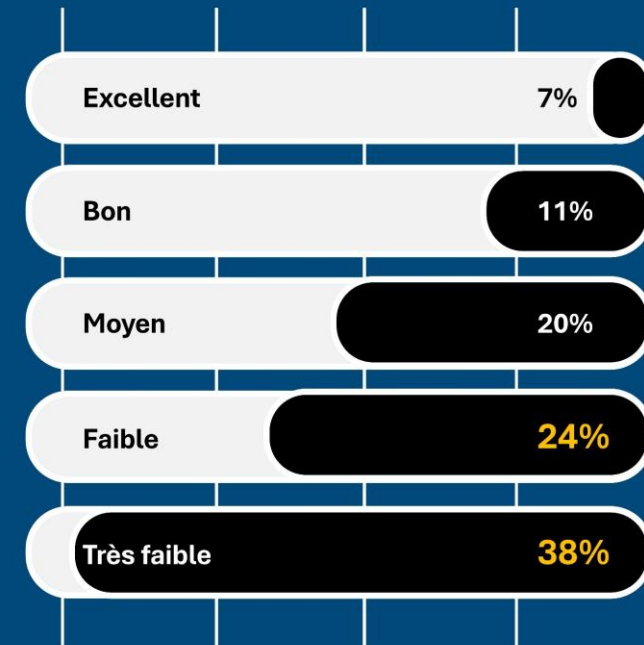
Une enquête* récente sur plus de 16 000 managers met en lumière un constat alarmant :

-> **Seulement 7 % maîtrisent pleinement leurs responsabilités en matière de gestion.**

-> **Près de 62 % manquent de connaissances essentielles pour appliquer des pratiques managériales efficaces.**

Cela souligne un besoin critique : les managers ne manquent pas de potentiel, mais d'un cadre structurant et d'un accompagnement solide.

Niveau de maîtrise et de compréhension des attentes & pratiques essentielles en management d'équipes et en pilotage de la performance



→ **62%**

des managers opérationnels ont une connaissance limitée ou imprécise de leur rôle, de leurs responsabilités, de l'impact réel qu'ils peuvent avoir sur l'organisation.

Quels enjeux sur le pilier économique ?

Quel impact pour votre organisation ?

Que ce soit à travers les études de **Gallup*** sur l'engagement, les analyses du **Boston Consulting Group****, ou encore les enseignements issus du modèle **Toyota Motor Corporation**, tous convergent vers les mêmes ordres de grandeur observés sur le terrain :

En moyenne, voici les pertes de performance dues à un faible niveau de maturité & gestion managériale dans la culture du progrès. Les études montrent que :

- **20 % à 40 % de perte de productivité** : Résultat d'un faible engagement dans la résolution de problèmes et le pilotage des activités.
- **33 % à 200 % du salaire annuel d'un collaborateur** : Coût lié à une montée en compétences trop lente, en raison d'un manque d'accompagnement et de transmission efficace d'expertise par le manager.
- **10 % à 25 % des coûts opérationnels** : Perdus à cause d'erreurs qualité, de gaspillages et d'un manque de culture du progrès, de standardisation et de maîtrise des outils de résolution de problèmes.

Un exemple concret dans une équipe de 10 personnes :

- Salaire moyen par collaborateur : 40 000 € par an
- Hypothèses basses issues des observations terrain et études (*Gallup, Boston Consulting Group, modèle Toyota Motor Corporation*) :
→ **20 % de perte de productivité, coût opérationnels etc. liée au désengagement et à un pilotage insuffisant**
- **Résultat :**
- Sur une masse salariale de 400 000 € (10 personnes), cela représente environ **80 000 € de pertes annuelles**, directes et indirectes.

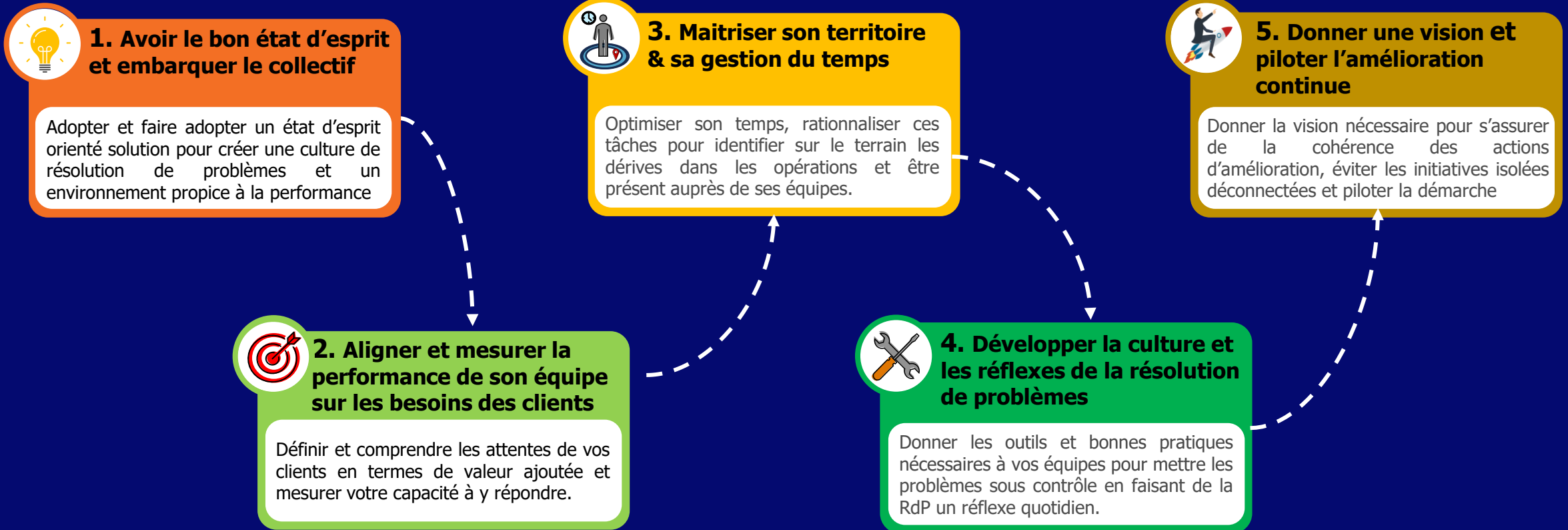
L'enjeu est clair : donner à vos managers les outils et les compétences pour réduire ces pertes et transformer ces freins en leviers de performance.

💡 Un impact direct et mesurable sur la performance de votre équipe et de votre organisation pour transformer chaque euro en un levier de croissance durable et rentable.

* Référence mondiale sur **le lien entre management, engagement et performance**.

** Cabinet de conseil en stratégie reconnu.

L'enjeux ? Faire des 5 piliers du manager des réflexes au quotidien



L'état d'esprit et le comportement d'une équipe n'est que le reflet de celui de son manager !



1. Avoir le bon état d'esprit et embarquer le collectif

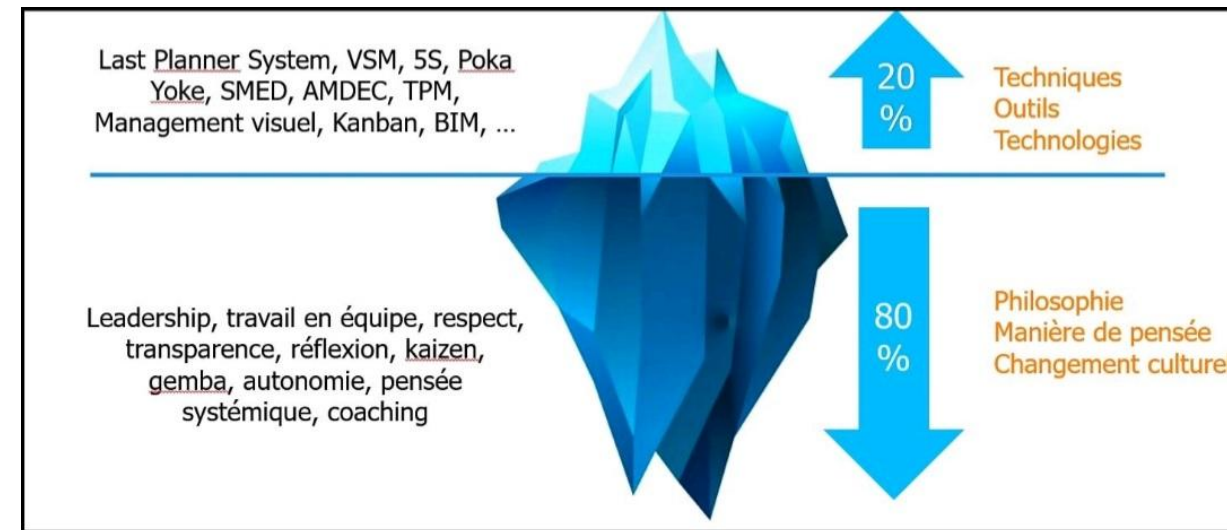
Adopter et faire adopter un état d'esprit orienté solution pour créer une culture de résolution de problèmes et un environnement propice à la performance

-> Un état d'esprit orienté problème :

Se plaindre. Rien ne va, tout est compliqué, l'équipe subit. Rien ne change.... On conforte le groupe dans cette position !

-> Un état d'esprit orienté solution :

Passer à l'action. Vous analysez, sécurisez, trouvez une solution, standardisez. Bref vous avancez...

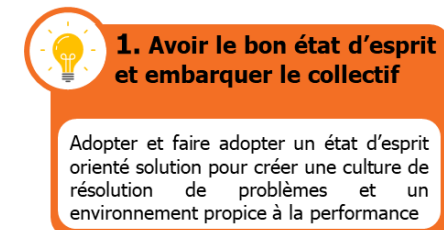


L'attitude et le comportement d'un manager est contagieuse. Si vous vous lamentez, votre équipe fera de même.

Si vous montrez l'exemple en prenant les choses en main, vos équipes suivront.

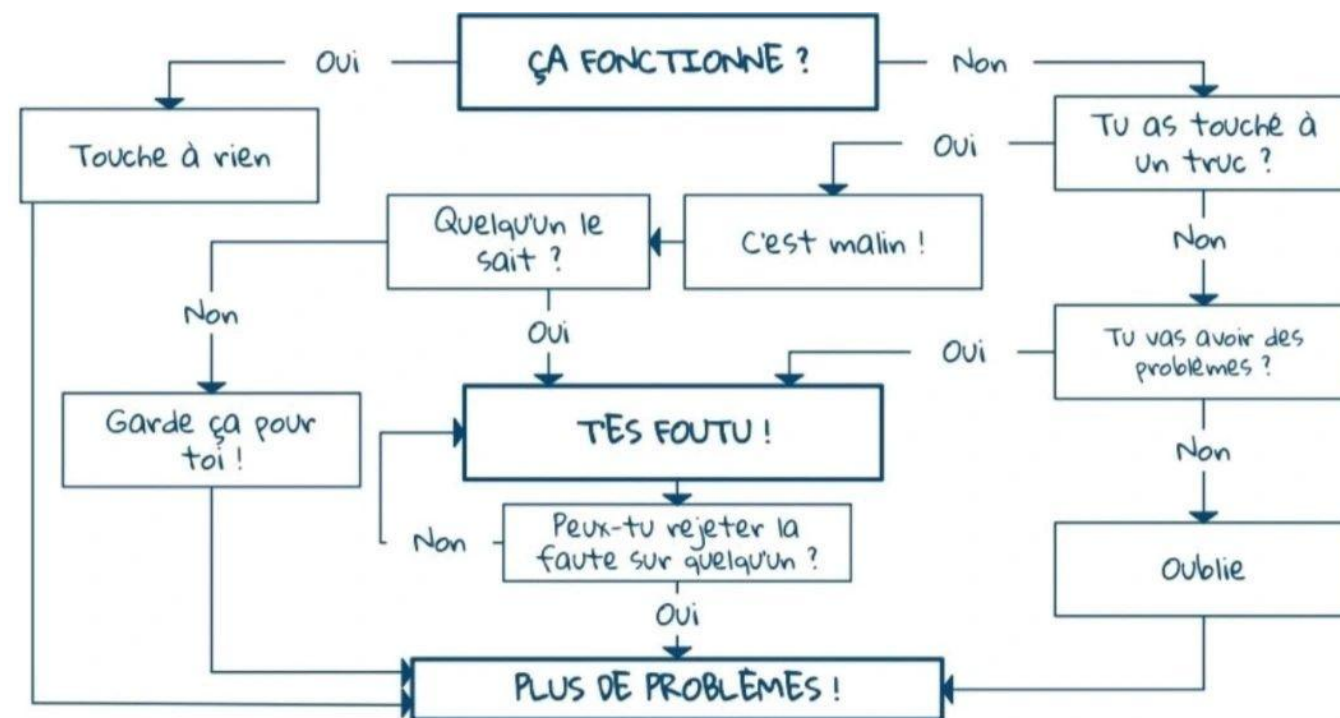
L'objectif : Comprendre que sans le bon état d'esprit, rien ne sera possible.

Ça, c'est ce qui arrive quand vos équipes ne sont pas totalement engagées.




- ➔ Vous ne voulez pas que vos équipes mettent les problèmes sous le tapis !
- ➔ Vous ne voulez pas que les problématiques de vos équipes deviennent « normales » au quotidien !

Votre message doit être clair : Chaque problème est une chance d'évoluer.



L'amélioration des performances ne se résume pas à une boîte à outils ... C'est avant tout un état d'esprit, un mode de pensée à adopter, à incarner et à transmettre au collectif.

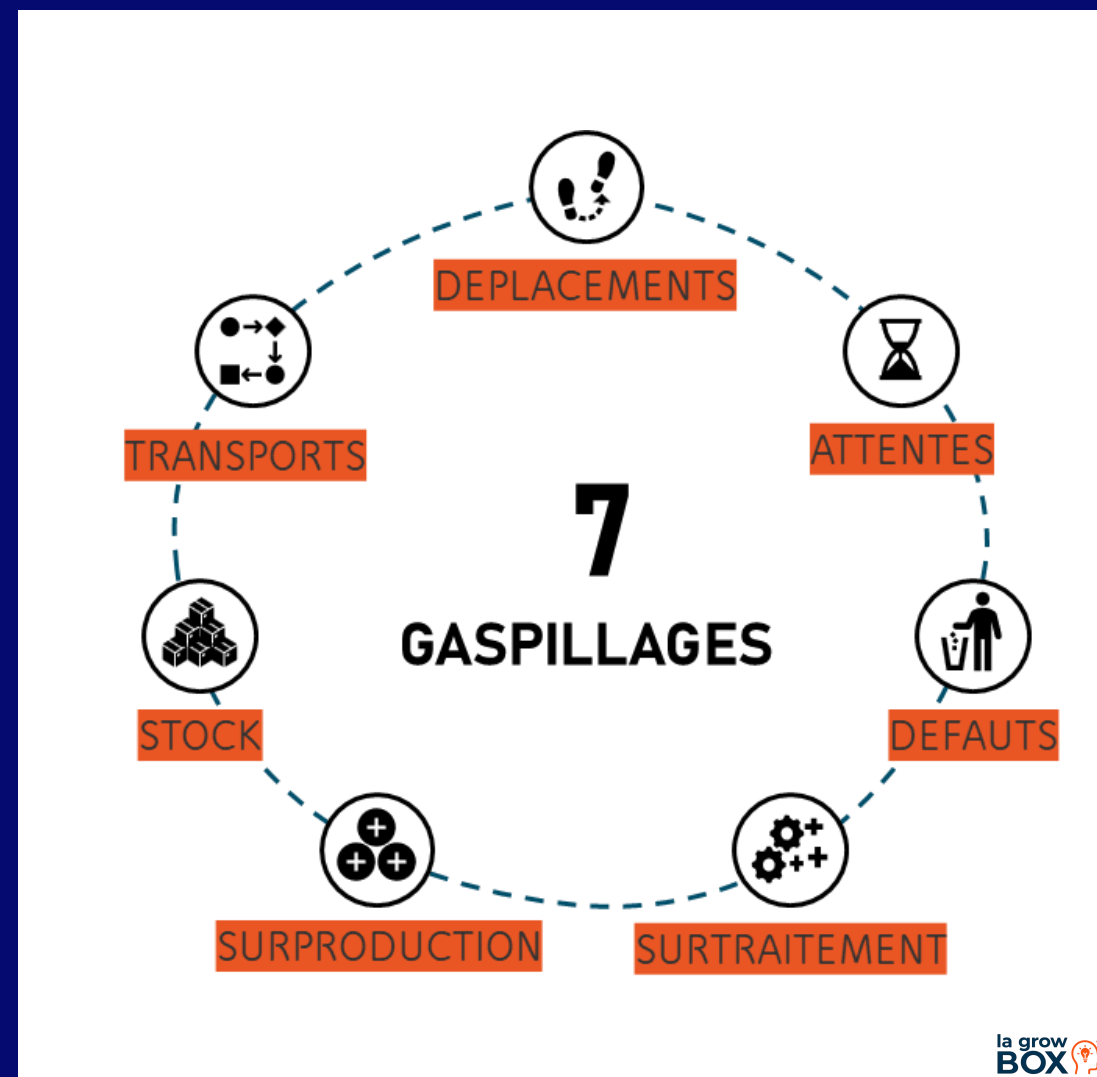
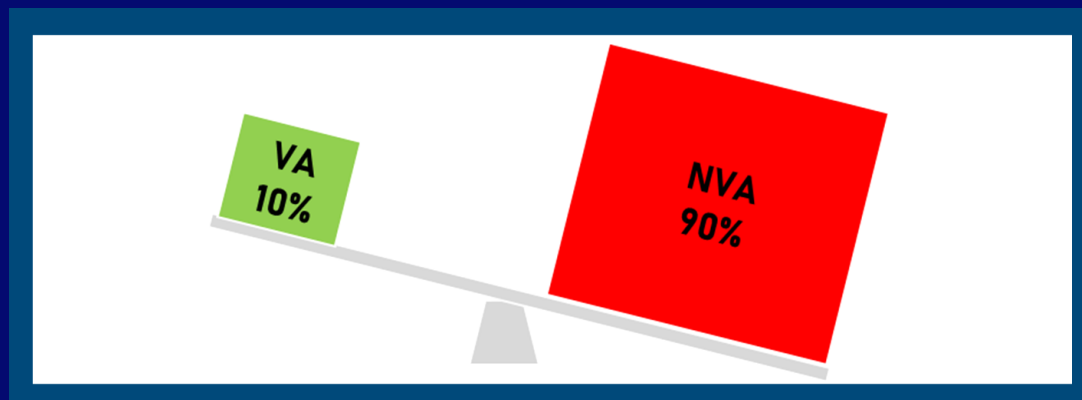
Améliorer oui, mais quoi ?

 **2. Aligner et mesurer la performance de son équipe sur les besoins des clients**

Définir et comprendre les attentes de vos clients en termes de valeur ajoutée et mesurer votre capacité à y répondre.

Dans la plupart des processus le ratio moyen constaté est de **10 à 20% de VA** pour **80 à 90% de NVA**.

Et personne ne s'en rend vraiment compte au quotidien...



Le Gemba, le Gemba et encore le Gemba

Le Gemba : Là où tout se passe, là où la valeur est créée. *Déf. Toyota*

Le Gemba : Là où tout manager doit passer 70% de son temps efficacement *Déf. personnelle*



Observer le terrain chaque jour sur une base factuelle, c'est détecter les dérives et réagir, garantir les standards et renforcer la cohésion d'équipe.

Reprenez le contrôle sur votre agenda

Oui mais... tout ça prend du temps...

En construisant votre agenda standard, vous optimiserez votre temps et consacrerez plus de périodes à l'amélioration continue et au soutien de vos collaborateurs.


L'objectif d'un agenda standard : Faire naître de nouvelles habitudes car ce qui ne figure pas dans un agenda n'existe pas !

EXEMPLE 1 : RESPONSABLE DE PRODUCTION

8h00	● Rituel d'équipe lancement de journée
8h15	● Tour terrain + gestion des aléas
9h15	● Disponible
10h45	Visite terrain + Point avance/retard
11h45	Pause déjeuner
13h30	Supervision et analyse des indicateurs
15h45	● Disponible
16h45	● Visite terrain + Point avance/retard
16h45	Ajustement organisation J+1

● Rituels managériaux ● Présence terrain
● Supervision et pilotage ● Disponibilité réunion

Faire de la résolution de problèmes une culture

 **4. Développer la culture et les réflexes de la résolution de problèmes**

Donner les outils et bonnes pratiques nécessaires à vos équipes pour mettre les problèmes sous contrôle en faisant de la RdP un réflexe quotidien.

La Rdp, ce n'est pas collectionner des outils à sortir quand on en à besoin...
(Ishikawa, 5P, QQOQCCP, DMAIC, 8D...)

C'est arriver à en faire un mécanisme de pensée, des réflexes au quotidien face aux problèmes.

L'objectif final ?

Savoir repérer ce qui se cache derrière les signaux faibles et les traduire en actions concrètes en suivant des « standards » de réaction.

Traduire les signaux faibles en actions concrètes!




❶ C'est le bazar, ils trouvent jamais les pièces.
Pas de standard d'emplacement ou de règles claires.
Traduction Lean : Manque de management visuel des flux.


❷ On ne sait jamais comment réagir face à un souci qualité.
Aucune méthode structurée pour traiter les problèmes.
Traduction Lean : Absence de standard de résolution de problème, d'aide à la décision.



❸ On a mis de côté la commande, puis on l'a oublié...
Suivi des en-cours inexistant, pas de repérage d'avancement.
Traduction Lean : Manque de pilotage visuel / outil d'avance-retard.

 Le Lean, ce n'est pas une boîte à outils.

Faire de la résolution de problèmes une culture – Se connecter à la 5G

 **4. Développer la culture et les réflexes de la résolution de problèmes**

Donner les outils et bonnes pratiques nécessaires à vos équipes pour mettre les problèmes sous contrôle en faisant de la RdP un réflexe quotidien.



Genri – La théorie

Vérifier les procédures et les standards en place pour évaluer leur pertinence, leur application et les ajuster suite à une dérive. Genri permet de mettre sous contrôle les 4G précédents.

Gemba : Le terrain

Là où tout se passe. L'objectif du Gemba est de se rendre sur place afin d'analyser et observer l'environnement de travail, les flux et les processus.

Gensoku – Les standards

Supprimer la variabilité par la mise en place de standards et de bonnes pratiques partagés. Déployer des standards qui correspondent à la réalité du terrain, ils seront votre première réflexe face à un problème.

Gembutsu : la réalité

Acquérir un savoir terrain. On ne peut bien voir les choses qu'en observant, questionnant et écoutant les opérationnels. La réalité est détenue en partie par « ceux qui font ».

Genjitsu – Les faits

Ne prendre des décisions que sur des faits concrets et chiffrés. Déterminer les causes réelles de chaque évènement observé sur le terrain et axer vos efforts sur les priorités

Kaizen

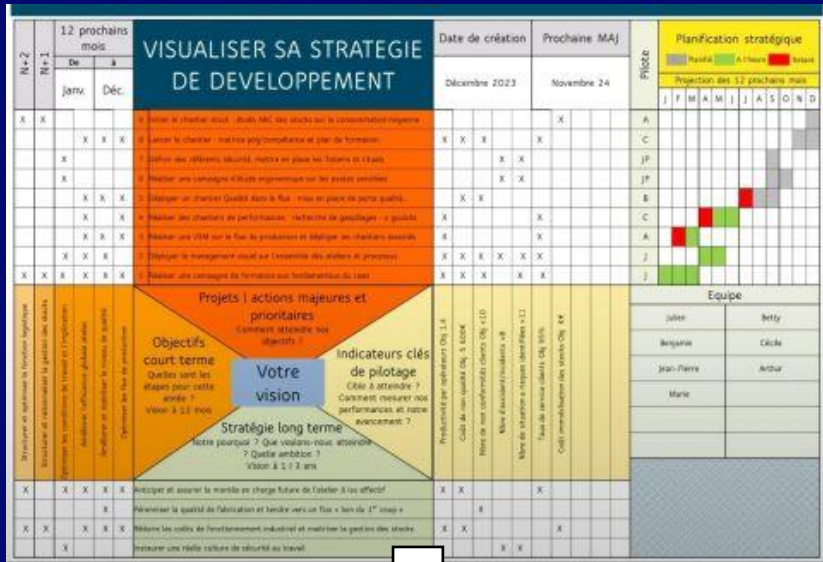
Transformer pas à pas. Ne pas chercher la perfection, gagnez 60 à 70 % de l'objectif rapidement.

Agir et piloter avec une vision stratégique moyens/long terme



5. Donner une vision et piloter l'amélioration continue

Donner la vision nécessaire pour s'assurer de la cohérence des actions d'amélioration, éviter les initiatives isolées déconnectées et piloter la démarche



- Ne plus se limiter à la réaction face aux problèmes du quotidien

- Construire un plan de progrès à long terme aligné sur les enjeux stratégiques

- Donner du sens aux actions et aux décisions pour mobiliser les équipes

- Assurer la cohérence avec les initiatives d'amélioration existantes

- Éviter la dispersion des efforts, focaliser l'énergie là où ça compte



Les 5 piliers du manager LEAN

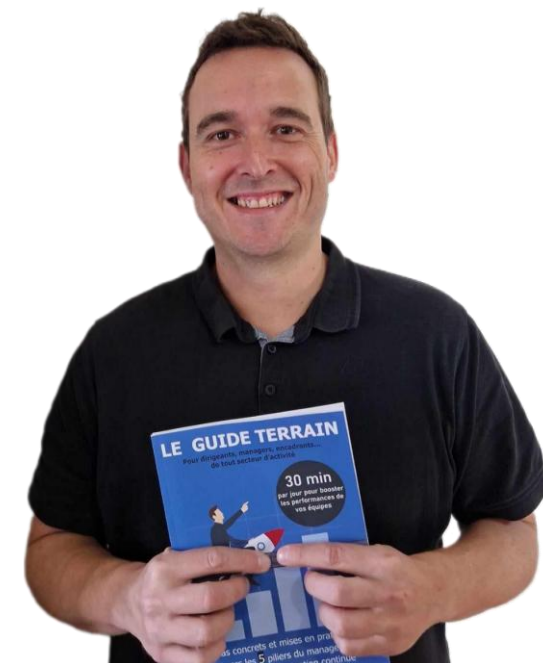


Un programme complet où j'accompagne personnellement votre équipe managériale pour leur fournir les outils et les clés nécessaires afin de :

-> Bâtir ensemble les fondations d'une performance collective en alignant les équipes sur une vision commune

-> Instaurer une culture de progrès & de résolution de problèmes durable à tous les niveaux de l'organisation

-> Gagner en efficacité et sérénité au quotidien pour se focaliser pleinement sur l'amélioration des performances globales de l'organisation



UN PARCOURS DE FORMATION & APPRENTISSAGE AU LEAN MANAGEMENT A TRAVERS « LES 5 PILIERS DU MANAGER »

-> 2 jours en immersion pour poser les fondations de votre transformation LEAN



Avoir le bon état d'esprit et embarquer le collectif

- Créer une culture d'amélioration continue
- Adopter et faire adopter un état d'esprit orienté solution.
- Créer une culture de résolution de problèmes
- Favoriser la remontée de problèmes

Les outils associés

- L'échelle de l'état d'esprit LEAN
- Les 10 commandements du LEAN
- L'audit de maturité LEAN
- Les 5 principes du manager



Aligner et mesurer la performance de son équipe sur les besoins des clients

- Définir et comprendre les attentes clients en termes de valeur ajoutée
- Mesurer la capacité de votre organisation à répondre aux besoins client.
- Assurer et mettre sous contrôle les activités à valeur ajoutée
- Animer son équipe

Les outils associés

- VA / NVA & 7 Gaspillages
- L'analyse de déroulement
- KPI & tableau de bord
- L'animation au quotidien avec les rituels d'équipe et MVP



Maitriser son périmètre de responsabilité & sa gestion du temps

- Optimiser la gestion de son temps pour assurer la réalisation des incontournables du manager
- Mettre sous contrôles et anticiper toute anomalie et dérive dans les opérations.
- Identifier sur le terrain les axes de progrès

Les outils associés

- Agenda standard du manager
- Focus 5S / standards d'équipe
- Le tour terrain du manager



Développer la résolution de problèmes simples

- Créer une culture d'amélioration et un environnement propice à la performance
- Définir et comprendre les attentes clients en termes de valeur ajoutée
- Diagnostiquer et optimiser son activité

Les outils associés

- Agir sur des faits - recueil pareto
- La culture du standard
- Les reflexes de la rdp QOOQCCP, 5M, 5 pourquoi, PDCA...
- La matrice de priorisation



Piloter l'amélioration continue

- Définir votre plan de progrès à plus long terme
- Définir et diffuser votre feuille de route stratégique
- Répondre aux enjeux de développement de l'entreprise.
- Définir et piloter les chantiers et projets d'amélioration

Les outils associés

- La feuille de route stratégique
- La fiche de pilotage projet A3
- Le pilotage de la performance



★★★★★

« Cette formation va nous servir énormément pour mettre en place des outils simples qui vont améliorer notre quotidien. »

Patrick Neury, responsable de production

★★★★★

« Formation dynamique et claire. Les mises en situation permettent de bien comprendre et de se projeter dans notre environnement. La formation va permettre l'implication de tous dans la démarche. »

Anne-Laure CULTY, Responsable sécurité

★★★★★

« Les exercices pratiques nous ont permis de nous projeter et de voir l'importance de la communication grâce au management visuel. J'ai hâte de commencer ! »

Sylvie Courquin, conductrice de ligne

La vérité sort de la bouche des managers que j'ai accompagnés !

-> Retrouvez des témoignages authentiques rédigés par des vrais humains, à l'ère de ChatGPT.



Albane Bruyas et 2 autres personnes recommandent Pierre

Albane Bruyas Scaleway COO

Je recommande vivement Pierre. Bon formateur il est surtout un excellent consultant dans la démarche lean aussi bien pour les équipes logistiques, de production mais aussi pour les métiers tertiaires. Ne connaissant rien à notre secteur très spécifique en commençant la mission, il a su très rapidement en comprendre les enjeux et intégrer les problématiques. A l'écoute des équipes et des managers, il a su nous aider à optimiser de nombreux projets et à insuffler une démarche très positive et productive dans l'ensemble des Opérations.



Adrien Peltier

Head of Digital @CHEIL FRANCE

“

J'ai eu l'occasion de solliciter Pierre dans le cadre d'une **refonte de notre organisation**. Nous visons principalement à **améliorer la qualité de nos livrables** et à **optimiser nos rituels d'équipe**. Il nous a formé aux **principes fondamentaux du Lean** et du **management visuel**, tout en intégrant les **spécificités de nos métiers**.

Cette formation a été un **socle indispensable** à la construction de nos outils, et pour inscrire chacune de nos actions dans une **démarche d'amélioration continue** et de **création de valeur**. Merci Pierre d'avoir été l'acteur de ma découverte du Lean management et pour la **qualité de nos échanges**.



Franck Kerthe NV Equipment Directeur Industriel 20/06/2023

Je recommande vivement Pierre pour son professionnalisme sur la thématique du Lean Management. Pierre nous a accompagné avec efficacité pendant 2 ans sur la mise en place du management visuel et digital de la performance (Point 5/15/30), la structuration de notre flux de production (couloirs FIFO, séquenceurs), la mise en oeuvre de chantiers d'efficacité avec nos responsables d'équipes et la formation de nos équipes au Lean (Yellow et Green Belt). Homme de terrain, pragmatique et en proximité avec les équipes, Pierre a eu cette intelligence situationnelle d'adapter le Lean à notre culture d'entreprise. Les résultats ont été au rdv. Encore merci pour cet accompagnement.



Sébastien CHEVEAU

Responsable amélioration continue @HOWMET

“

Pierre est intervenu sur plusieurs sites pour nous accompagner dans notre démarche d'amélioration continue : **formations des équipes, mise en place de nos rituels d'animation, accompagnement dans la conduite de chantiers de performance**.

Son défi était immense ! Les échecs du passé dans la mise en place de ce type de démarche avait créé une culture peu propice au changement et même de l'appréhension chez certains de nos collaborateurs.

la grow
BOX 
Développeur d'humain
LEAN



Pierre SIROT

Dirigeant | partenaire Lean
LA GROWBOX



AERO | NAVAL

AIRBUS
CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

HUTCHINSON

DIGITAL
easy com

ENERGIE

VEOLIA
TOTAL

ADMINISTRATION

Harmonie mutuelle
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

TECH

SEPRO GROUP
CODECHAMP

INDUSTRIE

SHERWIN WILLIAMS
EVIOSYS

TEXTILE

LA MANUFACTURE
FABRICATION FRANÇAISE DEPUIS 1927
MY OUTDOOR BOAT PROTECTION

MENUISERIE

GRUPE LORILLARD

Deya

AGRO - AGRI

TERRENA
LA NOUVELLE AGRICULTURE
UAPL
UNION AGRICOLE DU PAYS DE LOIRE

ALTHO

DATA
Scaleway
The cloud of choice