

BSP

=

Bon

Sens

Paysan

La performance d'une société, selon le bon sens paysan, se veut un recueil d'idées simples dans la gestion, l'organisation d'entreprise.

Ce bon sens n'enlève pas l'idée première, qui est que chaque membre de l'entreprise doit réaliser le travail que l'on attend de lui pour la performance globale, en qualité et en quantité.

L'accompagnement de bon nombre d'entreprises dans une activité de conseil, m'a permis de constater le bienfait de ces pratiques, pour le moral des troupes, mais aussi pour les résultats financiers.

Cette analyse prend en compte deux paramètres de base.

Le premier, instaurer une qualité de prestation irréprochable, garante de la satisfaction du client, et par là même, pérennisant la relation avec ce client et l'activité de l'entreprise.

Le deuxième, s'appuyer sur le fait qu'un organisme n'est en place que pour dégager de la rentabilité. Il est impensable de travailler à perte, si ce n'est ponctuellement dans une approche de lancement commercial. Cette rentabilité sera souvent obtenue, non pas en augmentant le prix de vente (la concurrence est là), mais en améliorant l'organisation interne.

Cette amélioration passera par une vision générale de l'entreprise, par une optimisation du potentiel humain, par des méthodes de travail clairement définies et périodiquement remises en cause, par des infrastructures adaptées et une réflexion permanente sur les prestations en regard du marché.

C'est enfoncer une porte ouverte, mais il faut le répéter, une entreprise qui ne gagne pas d'argent est une entreprise qui n'est pas loin de la tombe.

Le seul outil indispensable pour la mise en place du BSP est la volonté.

L'idée est de réaliser un référentiel BSP, avec ses différents chapitres, sous une forme normative, et de voir comment y répondre.

Il est évident que chaque thème sera à apprécier en regard de la particularité des activités de l'entreprise, mais l'idée de base reste la même.

Les différents chapitres s'appuient sur le fait « qu'il faut d'abord connaître, pour ensuite gérer et maîtriser ».

Il n'est pas impensable, qu'à la lecture des pages qui suivent, vous décidiez d'ajouter des chapitres. Aucun problème. Pourvu que ces chapitres soient construits dans la logique du BSP.

Il m'a semblé intéressant de commencer ce recueil, en vous mettant à contribution dans un petit test de positionnement BSP.

Le test qui suit, s'appuie sur 44 approches BSP, elles couvrent la totalité du référentiel.

4 niveaux vous sont proposés, 0 gris,

1 rose,

2 jaune,

3 vert.

A vous de jouer

**Questionnaire
d'auto-évaluation
de la pratique
BSP**

Cotation 0	Cotation 1	Cotation 2	Cotation 3	Résultat
Aucun plan stratégique, pas de vision d'avenir	Des idées qui restent à l'état d'a priori, à court terme	Plan formulé avec des approches quantifiées	Le plan est clair, objectif précis, avec indicateurs	
Aucune définition précise du métier	Présentation du métier	Présentation du métier avec une analyse critique des forces et faiblesses	En fonction de l'analyse critique, définition de perspectives	
Le plan stratégique existe, mais n'est pas décliné en missions	Les missions sont connues, mais pas définies	Quelques missions définies, qui fait quoi pour quand	Le plan est défini, en étapes, missions formulées avec objectifs	
Absence de vision passée et future	Formaliser un historique pertinent	Preuve de réactions par rapport à des éléments stratégiques	Réactions satisfaisantes en termes de résultat	
Le plan stratégique reste au niveau de la Direction	Le plan est communiqué, mais il n'est pas impliquant	Le personnel se sent concerné	Le personnel est informé, et se sent impliqué	
Aucun plan d'investissement	Plan d'investissement minimum	Les ressources sont associées au plan stratégique	Plan d'investissement défini et suivi	
Aucun dossier individuel du personnel	Dossier individuel présent, mais succinct	Dossier individuel présent, sans historique des compétences	Dossier individuel du personnel complet et géré	
Aucune définition précise de compétences	Les compétences utiles sont identifiées	Démarche embryonnaire pour combler les manques de compétences	Gestion prévisionnelle des emplois structurée	
Les compétences ne sont définies qu'en fonction (contrat de travail)	La fonction est complétée de quelques missions principales	Les compétences sont définies en qualité de réalisation	Les compétences sont définies en qualité et quantité (respect temps alloué)	
Aucune définition de missions	Les missions sont définies au coup par coup	Missions définies par écrit	Missions définies par écrit et évaluées	

Aucun plan de formation	Présence d'un plan de formation	Plan de formation réalisé	Formations mesurées en efficacité	
Plan de formation minimum	Plan de formation représentant entre 3 et 6 % de la masse salariale	Plan de formation représentant entre 6 et 10 % de la masse salariale	Plan de formation supérieur à 10 % de la masse salariale	
Aucun bilan sur la bonne mise en pratique des compétences	Bilan incomplet réalisé de manière verbale	Bilan complet à partir d'un entretien d'appréciation non enregistré	Bilan à partir d'un entretien d'appréciation annuel enregistré	
Aucune communication au-delà de celle rattachée au travail quotidien	Réunion d'information sur la marche de l'entreprise	Communication des indicateurs par affichage et réunion d'information	Présence de groupes de travail pour développer l'amélioration	
Pas de motivation du personnel	Une motivation présente ponctuellement	Personnel apprécié motivé et concerné	Personnel apprécié motivé et impliqué	
L'appréciation de la motivation reste au niveau d'a priori	L'appréciation de la motivation s'appuie sur quelques exemples	L'appréciation de la motivation s'appuie sur un système de mesure aléatoire	L'appréciation de la motivation s'appuie sur un système de mesure précis	
Absentéisme supérieur à 10 % de la masse salariale	Absentéisme compris entre 5 et 10 % de la masse salariale	Absentéisme compris entre 2 et 5 % de la masse salariale	Absentéisme inférieur à 2 %	
Nombre de jours d'arrêt pour accident sur une année supérieur à 3 % des heures travaillées	Nombre de jours d'arrêt pour accident sur une année compris entre 2 et 3 % des heures travaillées	Nombre de jours d'arrêt pour accident sur une année compris entre 1 et 2 % des heures travaillées	Nombre de jours d'arrêt pour accident sur une année inférieur à 1 % des heures travaillées	
Aucune connaissance des impacts environnementaux	Les impacts sont connus, mais aucune action	Actions aléatoires sur les impacts	Présence d'une consigne appliquée de gestion	
Aucun plan stratégique commercial	Un embryon de stratégie existe	Un plan commercial est développé de manière verbale	Une stratégie commerciale est clairement définie, avec indicateurs.	
La prospection	La prospection	La prospection	La prospection est	

reste à l'initiative de l'extérieur	active de l'organisme est inférieure à 4 par mois	est comprise entre 4 et 8 par mois	supérieure à 8 par mois	
Le chiffrage des devis est réalisé de manière empirique	Le chiffrage des devis fait l'objet d'une analyse sans enregistrement	L'analyse de faisabilité est présente, enregistrée, mais succincte	Le chiffrage des devis est réalisé à partir d'une analyse de faisabilité complète et enregistrée	
Aucun suivi des devis	Suivi des devis très partiels, les plus importants	Suivi aléatoire en regard des disponibilités	Suivi systématique organisé avec enregistrement	
Aucune analyse des échecs	L'analyse de l'échec se limite à un constat	L'analyse de l'échec prend en compte que l'aspect financier	L'analyse de l'échec porte sur l'approche technique et contractuelle	
Aucune vérification de la commande par rapport au devis	La vérification porte sur le prix	La vérification s'appuie sur l'analyse de faisabilité	La vérification est complète et enregistrée	
Le délai de livraison n'est jamais confirmé	Le délai de livraison est confirmé verbalement	Le délai de livraison est confirmé par ARC à la demande du client	Le délai de livraison fait l'objet de l'envoi systématique d'un ARC	
Absence de communication commerciale	Plaquette de présentation	Plaquette et site Internet	Valise de communication complète	
Aucun suivi client	Suivi client limité aux échanges sur commandes	Suivi client s'appuyant sur quelques rencontres	Suivi client réalisé à partir d'un planning	
Aucune mesure du niveau de satisfaction client	Constat de satisfaction qui reste au niveau de l'a priori	Suivi de la satisfaction à partir d'indicateurs internes	Enregistrements client du niveau de satisfaction	
Aucune préparation amont	Préparation minimum en	Le document est traduit dans un	L'industrialisation est réfléchie pour	

de la prestation à réaliser	confiant le document client au réalisateur	document interne (OF)	obtenir la qualité et optimiser la rentabilité (dossier de réalisation)	
Aucun planning de charge et de réalisation	Présence uniquement d'un planning de charge	Présence d'un planning de charge et de réalisation	Présence d'un planning de charge et de réalisation suivis	
La conception reste à l'état de croquis	Réalisation d'éléments de conception	Réalisation d'éléments de conception avec vérification	Éléments de conception vérifiés et validés (données d'entrée par rapport à données de sortie)	
Aucun dossier de réalisation de la prestation	Le dossier reste minimum avec plan et OF	Le dossier intègre le niveau 1 plus des infos sur les temps alloués	Le dossier est complet, il intègre documents de préparation et de réglage	
Aucun enregistrement de réalisation	L'enregistrement se limite aux contrôles réalisés	L'enregistrement comprend les contrôles et le temps passé	L'enregistrement comprend les contrôles et le temps passé et permet l'expression des faits marquants	
Les bureaux sont désordonnés	Un semblant de rangement aléatoire des bureaux	Les documents ne traînent pas sur les bureaux, classement	Le bureau est un vrai plan de travail	
Aucune gestion "Ernest" de l'atelier	Quelques postes de production gérés "Ernest"	Gestion correcte de l'environnement des postes de travail	Gestion totale de l'atelier en "Ernest", postes, stockage, allées	
Aucun bilan d'affaires	Le bilan est limité au respect du prix donné	Le bilan est limité au respect du prix donné, il est enregistré	Le bilan déclenche des actions d'amélioration	

Aucune action d'amélioration	Les actions d'amélioration restent ponctuelles et au coup par coup	Les actions d'amélioration sont planifiées, la réalisation reste aléatoire	Présence d'un plan d'amélioration structuré et suivi	
Aucun indicateur hors CA	Des indicateurs hors CA, mais restants financiers	Des indicateurs financiers et hors financiers	Tableau de bord regroupant tous les indicateurs de fonctionnement	
Les indicateurs définis ne sont pas suivis	Les indicateurs sont partiellement suivis	Les indicateurs sont suivis mais non exploités	Les indicateurs sont suivis et génèrent des actions d'amélioration	
Aucune gestion des fournisseurs et sous-traitants	Positionnement des fournisseurs et sous traitants en regard du CA et des produits	Rencontre avec les fournisseurs et sous-traitants pour générer des améliorations de prestations	Présence d'un système de qualification et d'évaluation partagé	
Aucune pratique interne clairement définie	Spécifications techniques et modes opératoires	Organisation interne définie (MO, Spécifications, procédures,....)	Système d'organisation reconnu par tierce partie	
Aucune vérification interne structurée de l'organisation	Quelques pratiques internes accompagnées	Pratique d'une forme d'audit interne de vérification de la pratique	Audit externe par client ou tierce partie	
Gestion aléatoire des documents et enregistrements	Quelques gestions individuelles démontrées	Quelques gestions démontrées au niveau de l'entreprise	Gestion de type ISO 9001	

Votre résultat est compris :

Entre 0 et 50 : Il est grand temps de réagir, le BSP a disparu.

Entre 51 et 80 : Tout n'est pas perdu, mais il faut agir vite.

Entre 81 et 101 : Avec quelques efforts, on peut arriver au top.

Entre 101 et 132 : Bravo, le BSP est là, continuez.