

DIAGRAMME DU REEL BESOIN

Pourquoi?

- Clarifier les attentes réelles
- Formaliser clairement les objectifs à atteindre en détaillant le contexte et en identifiant les contraintes

Rappel:

Décidez en prenant le temps nécessaire, par consensus, en examinant en détail toutes les options.

ETAT DES LIEUX / CONTEXTE DESCRIPTION DE LA SITUATION

QUOI ?

De quoi s'agit-il ?

QUI ?

Qui est concerné par la situation ?

OU ?

A quel endroit l'observe-t-on ?

QUAND ?

A quel moment? A quelle fréquence?

COMMENT ?

Comment le besoin de changé a-t-il été détecté?

POURQUOI ?

Pourquoi déclencher un projet, un chantier ?
Quelle sont les conséquences de cette situation ?

REPRESENTATION ?

Photo, cartographie schéma, dessin de la situation.

CE QU'ON NE VEUT SURTOUT PLUS !

Mauvaises expériences, insatisfactions

2

Ce qui ne correspond pas à notre BESOIN

CE QU'ON NE VEUT SURTOUT PAS !

Incidents, risques, inefficacités

3

CONTRAINTES ET EXIGENCES (int. – ext.)

Normes, implantation, marché ...

4

Eviter les mauvaises surprises

BENCHMARK

Les bonnes idées qui marchent

5

Que font les autres de mieux ?
AUTO CRITIQUE
« on a toujours fait comme ça »

CE QUE L'ON VEUT OBTENIR



6

NE PAS IMPOSER UNE SOLUTION

R
E
S
U
L
T
A
T

Le Diagramme du Réel Besoin : Un Outil Structurant pour l'Amélioration Continue

Le diagramme du réel besoin est un outil puissant pour définir et structurer les projets d'amélioration.

Il permet aux équipes de partager une vision commune des objectifs à atteindre.

Ce diagramme se compose de huit parties distinctes, chacune jouant un rôle crucial dans la définition de l'objectif à atteindre.

Le Contexte

Cette première étape consiste à analyser en profondeur la situation actuelle de l'entreprise. Elle englobe les enjeux économiques, sociaux et opérationnels qui motivent le besoin de changement.

L'objectif est de comprendre clairement pourquoi le projet est nécessaire à ce moment précis et quels facteurs internes et externes influencent cette décision.

Ce que l'on ne veut plus

Cette section identifie les pratiques obsolètes, les inefficacités et les problèmes récurrents qui entravent la progression de l'entreprise.

Il peut s'agir de processus lents, de gaspillages de ressources ou de méthodes de travail dépassées.

En les nommant clairement, on crée une motivation collective pour le changement.

Ce que l'on ne veut pas

Ici, l'équipe anticipe les solutions susceptibles d'être inadaptées ou contre-productives.

Cela peut inclure des technologies inappropriées, des réorganisations hâtives ou des changements qui ne respectaient pas la culture de l'entreprise.

Cette étape permet d'éviter de s'engager dans des voies qui, bien que séduisantes, pourraient éloigner l'organisation de ses objectifs réels.

Les Bonnes Pratiques

Cette partie recense les méthodes qui ont déjà fait leurs preuves au sein de l'organisation. C'est un inventaire précieux des connaissances et expériences accumulées, garantissant que l'équipe capitalise sur ses succès passés et ne réinvente pas inutilement des solutions existantes.

Le Benchmark

L'étape du benchmark consiste à étudier les commentaires d'autres entreprises, parfois dans des secteurs différents, ont résolu des problèmes similaires.

Cette analyse comparative stimule l'innovation et inspire de nouvelles approches, élargissant le champ des possibles pour l'équipe.

Les Contraintes

Il s'agit d'identifier clairement les limitations du projet, qu'elles soient légales, budgétaires, technologiques ou humaines.

Loin d'être uniquement des obstacles, ces contraintes peuvent devenir des catalyseurs de créativité, poussant l'équipe à trouver des solutions innovantes dans un cadre défini.

Les Exigences

Cette section définit les critères non négociables du projet d'amélioration.

Il peut s'agir de normes de qualité à respecter, de niveaux de performance à atteindre ou de valeurs d'entreprise à préserver.

Ces exigences agissent comme des garde-fous, assurant que le projet reste aligné avec les normes et les objectifs fondamentaux de l'organisation.

Les Objectifs SMART

Enfin, l'équipe définit des objectifs Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis.

Ces objectifs SMART balisent le parcours du projet, permettant de vérifier à chaque étape si l'équipe est sur la bonne voie et de mesurer concrètement les progrès réalisés.

Le diagramme du réel besoin est un outil dynamique qui encourage une réflexion approfondie et collective, stimulant la créativité tout en restant ancré dans la réalité opérationnelle de l'entreprise. Son utilisation permet de définir le cap même face aux défis du changement.

En appliquant cette méthode, les équipes transforment une simple idée d'amélioration en un projet structuré et partagé. Chaque membre comprend non seulement les objectifs finaux, mais aussi les raisons du projet, les écueils à éviter, et son rôle spécifique dans cette initiative collective.

Le diagramme du réel besoin est un outil permettant d'aborder chaque nouveau projet d'amélioration avec confiance et méthode, en vue d'atteindre des résultats concrets et durables.

En synthèse, préparer un projet avec le diagramme du réel besoin, c'est un peu comme un déménagement méticuleux : on fait l'inventaire de ce qu'on veut garder (les bonnes pratiques), on décide de ce qu'on jette (ce qu'on ne veut plus), on anticipe les défis du nouveau lieu (les contraintes), on s'inspire des astuces des amis déjà déménagé (le benchmark), et on fixe une date limite pour être installé temporairement (les objectifs SMART). Tout ça pour s'assurer qu'on n'oublie pas le canapé sur le trottoir de l'ancienne adresse !