

## Appliquer les meilleures pratiques autour du monde

Récemment j'ai visité dans la même ville deux sites d'une entreprise essayant d'adopter la pensée Lean. Dans le premier j'ai trouvé un haut niveau de connaissances techniques, un planning de transformation clair impliquant un changement de comportement du management, et un haut niveau d'énergie. Dans le second j'ai trouvé quelques connaissances techniques, mais aucune idée du management sur les besoins de changement dans les comportements et aucun planning de transformation. Ceci bien que les deux sites aient inscrit "transformation Lean" comme priorité numéro une pour l'année.

C'est un cas clair de manque de Yokoten (*partage de l'information*), le terme que Toyota utilise pour le transfert horizontal de l'information et des connaissances dans toute l'entreprise. Le site faisant des progrès ne partageait pas en sorte ses apprentissages avec l'autre site bien qu'il reportait au même niveau de management supérieur et qu'il fut distant de quelques kilomètres.

La difficulté du Yokoten est d'être certain que quelqu'un est responsable de l'enregistrement du savoir là où il a été créé. (Les rapports A3 préparés pour la réalisation des Kaizen peuvent être une excellente ressource). De plus, la personne responsable de l'enregistrement du savoir doit être disponible pour aider à partager dans l'entreprise avec ceux qui ont un besoin. En même temps, les managers partout ailleurs dans l'entreprise doivent comprendre que la plupart de l'apprentissage se transmet horizontalement (quoi que puissent en penser ceux au sommet de l'entreprise) et qu'ils doivent "aller voir" et "demander pourquoi?". L'observation directe sur le gemba est toujours la meilleure façon d'apprendre.

Dès le départ j'ai voulu que le LEI soit une force pour le Yokoten. La différence est que nous transférons le savoir entre les entreprises. Pour faire cela nous avons écrit le savoir Lean et l'avons partagé par des publications, des ateliers, des séminaires, des conférences, et des projets démonstratifs. Mais de façon pratique nous n'étions au LEI seulement capables de faire ceci qu'aux états unis. J'ai rapidement compris que nous aurions besoin de répliquer les efforts du LEI dans chaque pays dans lequel des gens voulaient apprendre.

Par chance, au cours des dix dernières années des leaders Lean sont apparus dans 13 autres pays pour poursuivre le Yokoten mondial, et il y a maintenant des instituts lean au Brésil, au Mexique, en Espagne, en France, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, au Danemark, en Allemagne, en Pologne, en Inde, en Chine et en Australie. De plus, des leaders d'autres pays expriment maintenant l'envie de créer des instituts.

Cette explosion d'intérêt pour la pensée Lean devenait une surcharge insurmontable pour moi et il était nécessaire de créer un nouvel outil horizontal de coordination et de partage de connaissances. C'est le Lean Global Network, sans but lucratif, dont le site web [www.leanglobal.org](http://www.leanglobal.org) ouvre aujourd'hui.

Quelque chose de virtuel comme le web ne peut jamais être un bon substitut à aller sur le gemba. Et les instituts lean, bien que nécessaires, ne peuvent être également un mécanisme d'apprentissage suffisant. Mais les managers ont besoin d'aide pour apprendre ce qu'ils ont à apprendre ainsi que d'aide supplémentaire pour trouver des gemba dans leur pays de résidence ou dans d'autres pays où ils peuvent aller voir et demander pourquoi? Fournir ces services est la priorité des 14 entreprises affiliées au Lean Global Network. J'espère que vous visiterez

©Traduction : Emmanuel Jallas, [www.lysippe.com](http://www.lysippe.com)

[www.leanglobal.org](http://www.leanglobal.org) aujourd'hui pour explorer les ressources disponibles et expérimenter le Yokoten mondial ensemble.

Jim Womack  
Chairman and Founder, [Lean Enterprise Institute](#)

**Archives des lettres de Jim Womack** : <http://lean.enst.fr/wiki/bin/view/Lean/LettreJimWomack>