|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **OBJET DE LA REUNION:**  **10ième réunion du Groupe X-Achats organisée par François RENARD**  **THEME DE LA REUNION : « Place du Marché »** | | | | | | Page / 2 | | |
| Lieu : Maison des X rue de Poitiers | | |
| Date : 19/09/2011  Durée : 18h30-20h30 + dîner | | |
| PARTICIPANTS *:* | | | | | | Rédacteurs: F. Renard  Date de rédaction : 23/09/2011 | | |
| Prénom NOM | | SOCIETE | | | VISA | PJ : voir les présentations faites | | |
| *Frédéric CERBELAUD*  *Serge DELWASSE*  *Dominique FAUCONNIER*  *Clément HOMOLLE*  *Jean-Yves JOUAS*  *Benoît MAINGUY*  *Jean-Michel NOWAK*  *François RENARD*  *Philippe ROCHE*  *Hervé SUQUET*  *René-Philippe TANCHOU* | | *Sciurus*  *INBS Conseil*  *Atelier des Métiers*  *SyriusPartners*  *Consolis*  *Veolia Environnement*  *SE Conseil*  *SourcingConsult*  *Team2i*  *Nokia Siemens Network*  *Danone* | | |  | **DIFFUSION:** tous les membres du groupe X-Achats + D Fauconnier | | |
| **Ref doc de suivi des actions :**  N/A | | |
| **PROCHAINES REUNIONS** | | | | | | | | |
| **DATES :** | 05/12/2011 | **HEURE:** | 18h00 - 20h30 | **LIEUX :** | Maison des X | | **SALLE :** | TBD |

| N° | POINTS ABORDES ET/OU ACTIONS DECIDEES | N° action | Resp/ Docs | DELAI |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | **Introduction** (par François Renard)  Voir les planches préparées et montrées par François Renard  Revue de l’agenda du jour  Le Groupe X-Achats comprend 99 membres dont 10 présents.  Feedback de la dernière réunion : très bonnes interventions. Voir détails dans la présentation.  **Thèmes 2012-2013 :** Lors d’une consultation par voie électronique durant l’été les membres de X-Achats ont exprimés leurs préférences (voir détail dans le fichier « introduction »). Le bureau a entériné le choix de 4 sujets pour 2012 et le premier trimestre 2013 :  Make or Buy et externalisation  Small Business Act à l’Européenne  Leviers de productivité  Achats : Vision 2020  **Election du bureau**: un appel à candidatures a été lancé. Les candidats pour le bureau ont jusqu’au 23 septembre pour se faire connaitre. Un vote sous forme électronique aura lieu début octobre. (voir plus d’information dans le document « introduction »)  Tour de table des participants du jour |  |  |  |
| 2 | **Animation « Place du Marché »**  Contrairement aux autres rencontres il n’y avait pas de thème à proprement parler.  L’animation, assurée par Dominique Fauconnier, a permis aux participants d’identifier des coopérations potentielles.  En faisant un raccourci sur le déroulement on fait 2 tours de tables :  Premier tour de table : chacun fait part aux autres de ses « demandes » et de ses « offres ». Une demande est une recherche d’information, de contacts, d’une méthode, etc. Une offre est une proposition pour aider dans un secteur, sur une méthode, pour des mises en contacts, etc.  Deuxième tour de table : chacun indique les offres qui l’intéressent, et les demandes pour lesquelles il peut aider  La présentation faite par Dominique Fauconnier est jointe à ce compte rendu.  L’ensemble des offres et demandes a été rassemblé, et est distribué aux personnes présentes.  Le retour des participants par la traditionnelle enquête en ligne est excellent, et montre que la démarche a apporté quelque chose à la grande majorité des participants**.** |  |  |  |
| 4 | **RH en LCC** (par Alain Butler)  Voir les planches préparées et montrées par Alain Butler  Quelques infos supplémentaires ou redondantes par rapport aux planches présentées:  La présentation a été malheureusement assez courte compte tenu du manque de temps  Concernant l’Ethique, il y a des cultures basées sur la relation et d’autres plus normatives  Pour identifier éventuellement un cas délicat, il faut parfois by-passer l’acheteur et réunir directement les fournisseurs  Attention aux sociétés ‘écrans’ ou au société de ‘trading’  Concernant le Turnover, il faut être vigilant car dans les pays ‘Low Cost’ les besoins du haut de la pyramide de Maslow sont de plus en plus fréquents  Les relations individuelles sont si fortes dans certains pays que parfois il y a beaucoup de loyauté des collaborateurs vis à vis de leur supérieur hiérarchique et peu de Turnover même en cas d’offre beaucoup plus rémunératrice ailleurs  La dernière planche compare 2 modèles d’approche : l’un basé sur une culture ‘Occidentale’ et l’autre sur une culture ‘Asiatique’ |  |  |  |