|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **OBJET DE LA REUNION:**  **13ième réunion du Groupe X-Achats organisée par François RENARD**  **THEME DE LA REUNION : MATURITE DES ORGANISATIONS ACHATS** | | | | | | | | | Page 1 / 2 | | | | |
| Lieu : Maison des X rue de Poitiers | | | | |
| Date : 19/03/2012  Durée : 18h30-20h45 + dîner | | | | |
| PARTICIPANTS *:* | | | | | | | | | Rédacteurs: J. Bonnet + F. Renard  Date de rédaction : 20/03/2011 | | | | |
| Prénom NOM | | | | SOCIETE | | | VISA | | PJ : voir les présentations faites | | | | |
| Jacques BONNET  Jean Luc BRIZON  David CHAUVIN  Serge DELWASSE  Tru DO KHAC  Gilles DOUARD  Alain DUCASSE  Christian HUE DE LA COLOMBE  Yves JOURDE  Grégory KOCHERSPERGER  Pierre Yves LE DAERON  Olivier LECOINTE  Bertrand LEPINOY  Benoît MAINGUY  François MEYER  Jean Michel NOWAK  Jean POTAGE  François RENARD  Romaric SERVAJEAN-HILST  Thierry VANNIER  Aldric VIGNON | | | | THALES SYSTEMES AEROPORTES  EDF  EUROFINS SCIENTIFIC  INBS CONSEIL  DO-KHAC DECISION  NEXANS  AXA  KEPLER  ARCELOR MITTAL  Oliver WYMAN (intervenant)  STRATEX  GDF SUEZ  PROBLEM SOLVING  MINISTERE ECONOMIE FINANCES  RESEAU FERRE DE France  SE CONSEIL  MAT’ACHAT (intervenant)  SOURCINGCONSULT  Doctorant  OSABUY  BRAVO SOLUTION | | |  | | **DIFFUSION:** tous les membres du groupe X-Achats + O. Wajnsztok + Franck Levron | | | | |
| **Ref doc de suivi des actions :**  N/A | | | | |
| **PROCHAINES REUNIONS** | | | | | | | | | | | | | |
| **DATES :** | | | 04/06/2012 | **HEURE:** | 18h30 - 20h45 | **LIEUX :** | Maison des X | | | **SALLE :** | | TBD | |
| N° | POINTS ABORDES ET/OU ACTIONS DECIDEES | | | | | | N° action | | | RESPONSABLE | | 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 109 membres (dont 6 non-X) dont environ vingt sont présents aujourd’hui.  Feedback de la dernière réunion sur le thème ‘Achats de prestations intellectuelles’ : résultats plus mitigés que d’habitude concernant la qualité des présentations (entre 2,9/4 et 3,2/4) en regard de la satisfaction globale à (3,5/4).  La prochaine réunion du groupe X-Achats sera organisée le 4 Juin à la Maison des X et son thème sera ‘Make or Buy – Externalisation’. Les thèmes des autres réunions de 2012 sont dans la présentation.  Tour de table des participants du jour | | | | | | 1 | | | tous les membres | | 17/03 |
| 2 | **Les grandes phases de maturation des organisations achats** (par Grégory Kochersperger)  Voir les planches préparées et montrées par Grégory Kochersperger de Oliver Wyman .  Quelques infos supplémentaires ou redondantes par rapport aux planches présentées:  Il y a parfois une difficulté de la part de la fonction Finance pour réconcilier la performance de la fonction Achats  Les Achats c’est l’optimisation des coûts mais aussi la maîtrise des risques et la contribution à la croissance  1 point de productivité Achat correspond à 2 points de Chiffre d’Affaire aditionnel  3 phases : émergence/pas de structure Achats, volonté de la direction générale de fédérer l’organisation Achats, les Achats (ou une partie) rebasculent du coté opérationnel car les Business Units ont compris l’apport des Achats  Pour comprendre la maturité des Achats, il ne faut pas aller chercher l’information uniquement dans l’organisation Achats. La plupart des autres organisations, y compris la DG, contribuent directement ou indirectement à la fonction Achat de l’Entreprise.  L’axe financier n’est pas la seule mesure de la performance Achats : spécifications, réduction des risques, innovation, .. | | | | | |  | | |  | |  |
| 3 | **Maturité achats: du concept de modèle de maturité à sa mise en œuvre par la fonction achats, et de son extension à toute l'entreprise** (par Jean Potage) : voir les planches préparées et montrées par Jean Potage (Mat’Achat). Quelques infos supplémentaires ou redondantes par rapport aux planches présentées:  Certains éléments présentés ne sont pas diffusés compte tenu de la confidentialité de ces éléments  La performance Achats: des attentes parfois contradictoires  Maturité Achats = Efficacité + Efficience + Pertinence  Evolution du référentiel basé sur EFQM/ISO9000/CMMI/…  Il faut pouvoir intégrer la mesure des performances intrinsèque et extrinsèque des Achats  Un modèle ‘à étages’ est plus pertinent car l’évaluation est moins subjective (~~auto-évaluation~~) et pour être au niveau de maturité N, il faut avoir mis en œuvre les pratiques de tous les niveaux inférieurs à N. Cependant il est plus complexe à mettre en œuvre car il nécessite d’interviewer les divers donneurs d’ordre dans les différents projets.  Une maturité de 2 amène ~6% de gains par an. Une maturité de 3 amène ~12% de gains par an.  Une régression est possible (par exemple en cas de changement de management) et il faut régulièrement mesurer la maturité pour s’assurer que le progrès continue  Pour éviter de mesure par projet avec une matrice 9x5, il est possible de caractériser la maturité par l’axe SRM (Compétitivité, Confiance, Croissance) au lieu d’utiliser les Classes A, B & C du panel fournisseur | | | | | |  | | |  | |  |
| 4 | **Débat :** les informations recueillies pendant le débat sont incluses dans les 2 chapitres précédents. | | | | | |  | | |  | |  |
| 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 aux sociétés 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’ | | | | | |  | | |  | |  |