

Programme de formation

Approvisionnements et Gestion de stock

Les objectifs de la formation

1. Comprendre le portefeuille appro, les contraintes articles et leur classement (ABC)
2. Construire la logique d'approvisionnement autour des systèmes de pilotage des appros
3. Dimensionner les approvisionnements : Lots, seuils d'appros, stocks de sécurité
4. Piloter la performance appro et fournisseur pour assurer la pérennité du système

Les compétences visées

- Piloter les appros au plus simple et au plus efficace
- Assurer le 0 rupture tout en optimisant les couts
- Maîtriser son environnement et les facteurs clés de pilotage des approvisionnements

Les contenus de la formation

Définition d'un article et de ses contraintes

- Les facteurs qui définissent un article (logistiques, physiques, transports, généraux)
- Les impacts : Contraintes DLU, taille de lot, type de transports, emballages et recyclage

La taille de lot d'approvisionnement : Wilson

- Constituer et calculer le cout de possession et le taux de possession
- Calculer le cout de passation de commande
- Le point d'équilibre : Taille de lot économique, formule de Wilson

Définition et utilité d'un stock

- Définition du stock
- Les fonctions d'un stock
- La position des stocks

Classification big et low runners : Méthode ABC

- Connaître et analyser sa Consommation Moyen Journalière : CMJ
- La classification ABC : Principe et utilisation
- Les points de vigilances liés aux nouveaux runners et au produit en fin de vie

Les systèmes de pilotage des approvisionnements

- Calcul de la couverture d'un stock
- Comprendre les systèmes d'approvisionnements et leurs facteurs clés (MRP, Seuil dynamique, DDMRP)
- Définir LA logique d'approvisionnement par article
- Dimensionner ses stocks (stock de sécurité, seuil dynamique, point de commande)

Le tableau de bord fournisseur

- Les facteurs clés fournisseurs impactant LA logique d'approvisionnement par article
- Les indicateurs et alertes liés

Nos principes d'action

- Des séquences de 15 à 45 min d'appropriation du contenu
- Neuropédagogie : Les 4P : Préparer, présenter, pratiquer, performer
- Solliciter les préférences d'apprentissages VAK : visuel, auditif, kinesthésique
- Apprentissage par le problème : Comprendre ce dont j'ai besoin pour l'apprendre

Évaluation

- Validation des séquences par Challenges
- Pratique intra et présentation des résultats
- Attestation de stage
- Feuille de présence
- Certificat de réalisation

Les outils

- Supports des challenges : Formes d'apprentissages, messages clés, podcasts...
- Vidéoprojecteur, projection PowerPoint
- Livret apprenant

Le public concerné

- Approvisionneur, Responsable approvisionnement, responsable logistique, responsable supply chain.
 - Programme accessible aux personnes handicapées : nous [consulter](#)

PRE-REQUIS :

- Aucun

Le lieu

- Formation chez le client

La durée et les horaires

Formation présentielle de :

- 2 journées de 7 heures soit 14 heures

Le formateur

Grégory Merlière, formateur « GM ! Conseil Formation »

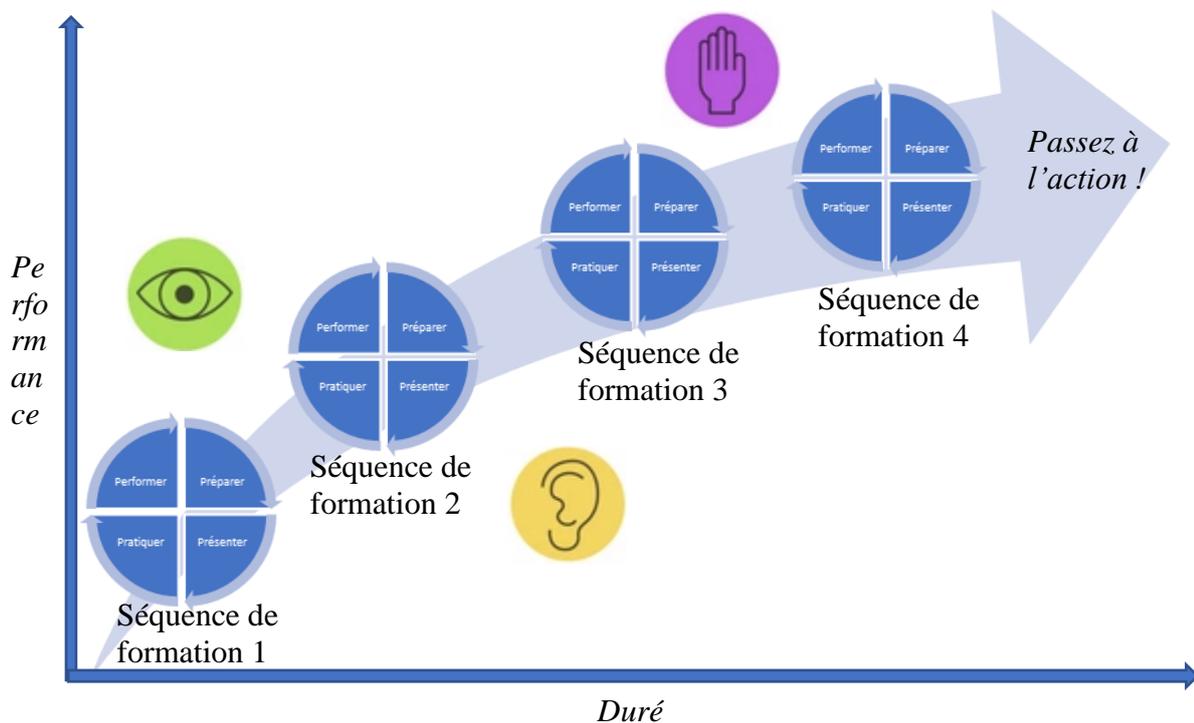
Méthodes pédagogiques de formation

Nous avons à cœur de rendre immédiatement efficaces les apprenants qui viennent se former avec GM ! Conseil Formation !

Nous avons développé notre méthode de formation sur la base de la neuro-pédagogie et l'apprentissage par le problème (Problem Based Learning) afin de garantir une efficacité de plus de 90%.

La neuro-pédagogie

Chaque apprenant est différent, il possède son histoire, son expérience et ses attentes particulières. La neuro-pédagogie permet de prendre en considération les différentes préférences d'apprentissage des personnes suivant les formations d'après les fameux VAK (visuel, auditif, kinesthésique) et les 4 phases de la performance en formation.



Déroulement type d'une formation GM ! Conseil Formation

Chaque séquence dure de 15 à 45 min afin de maintenir les apprenants au maximum de leur concentration.

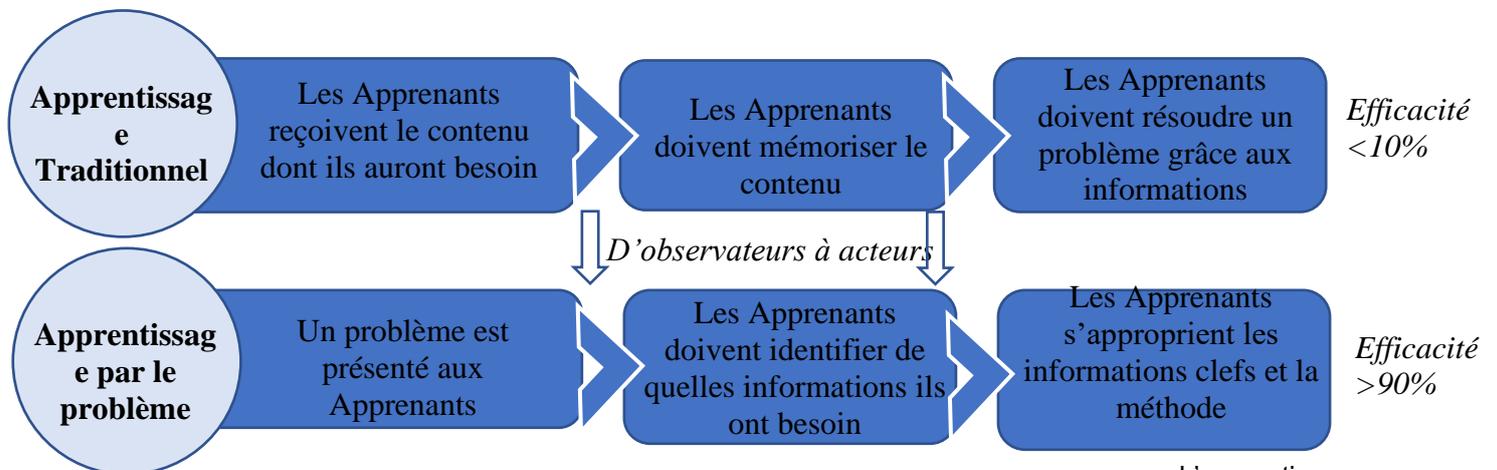
- La phase de présentation permet au formateur d'expliquer l'objectif pédagogique ainsi que les bénéfices apprenants.
- La phase de préparation permet à l'apprenant de s'appropriier le contenu.
- La phase de pratique est composée d'une série d'actions (réaliser une vidéo, mettre en pratique une notion, résoudre une problématique d'entreprise...) permettant de mettre l'apprenant en mouvement selon ses préférences d'apprentissage et ainsi commencer à ancrer les notions présentées.
- La phase de performance permet de projeter l'apprenant dans son milieu professionnel.

Les préférences d'apprentissage sont exploitées au maximum lors de chaque mise en action afin que

chacun retrouve sa préférence d'apprentissage régulièrement.

L'apprentissage par le problème

Comparatif entre l'apprentissage traditionnel et l'apprentissage par le problème



L'apprentissage par le problème est utilisé pour la phase de performance. Les apprenants doivent, face à un problème d'entreprise courant (ruptures d'approvisionnements, problème managérial, manque de performance...), rechercher les informations nécessaires avec l'aide du formateur pour résoudre ce problème.

- Les apprenants rencontrent un problème et tentent de le résoudre avec des informations qu'ils possèdent déjà leur permettant d'apprécier ce qu'ils savent déjà.
- Ils identifient ce qu'ils doivent apprendre pour mieux comprendre le problème et comment le résoudre.
- Une fois qu'ils ont travaillé avec le problème autant que possible et identifié ce qu'ils doivent apprendre, les apprenants s'engagent dans une étude autodirigée pour rechercher les informations nécessaires, trouver et utiliser une variété de ressources d'information (livres, revues, rapports, informations en ligne et une variété de personnes ayant des domaines d'expertise appropriés). De cette manière, l'apprentissage peut être personnalisé en fonction des besoins et des styles d'apprentissage de l'individu.
- Les apprenants reviennent ensuite au problème et appliquent ce qu'ils ont appris de leur travail afin de mieux le comprendre et le résoudre.
- Après avoir terminé leur travail sur les problèmes, les apprenants s'évaluent eux-mêmes et les uns les autres pour développer des compétences d'auto-évaluation et d'évaluation constructive de leurs pairs. L'auto-évaluation est une compétence essentielle à un apprentissage autonome efficace.

En plus de monter en compétences les apprenants, nous les formons à se former efficacement.

Grâce à cette méthode hybride et innovante, les apprenants retourneront durablement changés et directement opérationnels.

Certaines formations sont proposées avec des séances de coaching en entreprise pour garantir une efficacité maximum et Acter le progrès sur le terrain en prenant en compte l'environnement de l'apprenant.

Alors passez à l'action !