



# Programme de formation

## YELLOW BELT LEAN

### Les objectifs de la formation

1. Devenir Acteur d'une démarche d'excellence opérationnelle
2. Mobiliser les équipes autour de sujet d'amélioration
3. Participer à des chantiers d'amélioration continue
4. Maîtriser les outils de base du Lean Manufacturing

### Les compétences visées

- Mener une analyse courte de poste de travail avec un groupe
- Utiliser les outils de bases du Lean pour proposer des solutions optimales
- Résoudre les problèmes méthodiquement

### Les contenus de la formation

#### Journée 1- Définir le standard de travail

- Les fondamentaux du Lean Management et de l'amélioration
- Apprendre à diagnostiquer grâce aux outils VSM, diagramme spaghetti, VA/DA...
- Savoir reconnaître les 8 types de Gaspillages dans son environnement de travail
- Comprendre les flux d'informations et leurs impacts sur la performance
- Le travail standardisé
- Analyser un poste de travail

#### Journée 2 - Préparer la formation et l'apprenant

- Déployer efficacement le 5S et le rendre pérenne
- Comprendre les basiques de la TPM
- Créer des standards efficaces grâce au TWI
- Déployer un Gemba tour
- Exploiter les outils simples de résolution de problème
- Maîtriser les Animations à Interval Court et le Management Visuel de la Performance

### 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
- Evaluation à froid : à 3 mois.

## Les outils

- Supports des challenges : Formes d'apprentissages, messages clés, podcasts...
- Vidéoprojecteur, projection PowerPoint
- Simulation avec le serious game « Aeroplane »
- Livret apprenant

## Le public concerné

- Techniciens, Chefs d'équipe, Responsables d'atelier
- 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 jours soit 8 heures

## Le formateur

Frank Fauxbaton, formateur « GM ! Conseil Formation »

Eric Boyes, formateur « GM ! Conseil Formation »

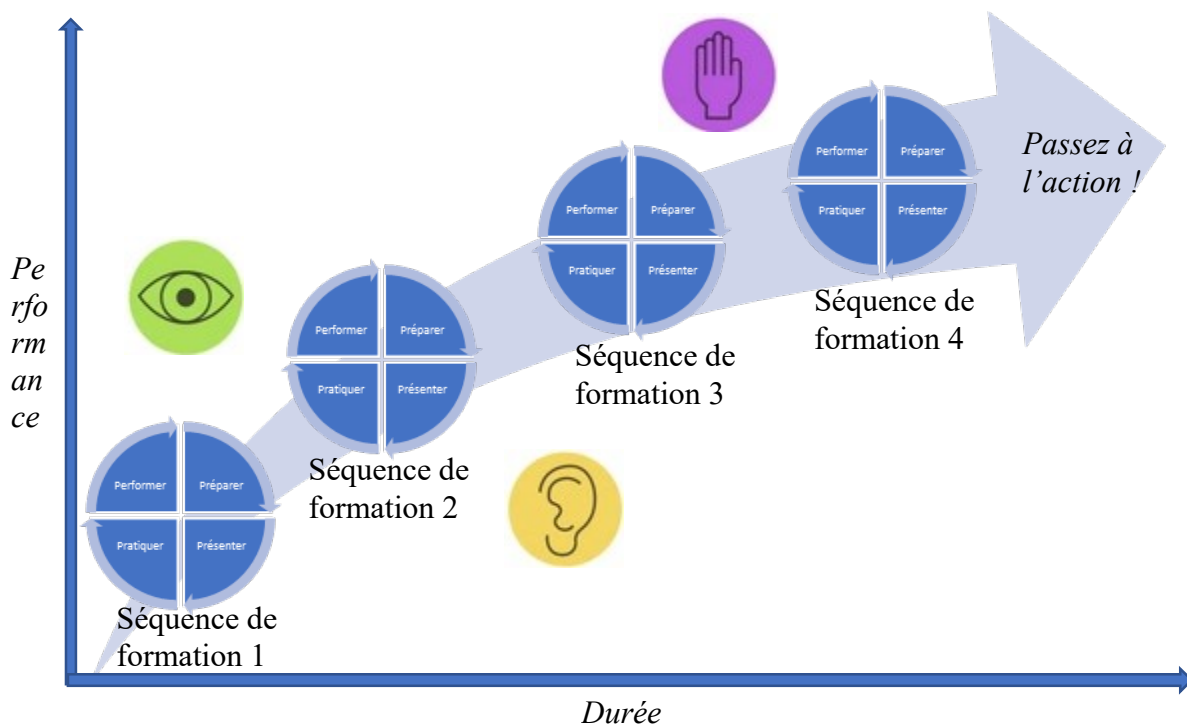
## Méthodes pédagogiques de formation

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*

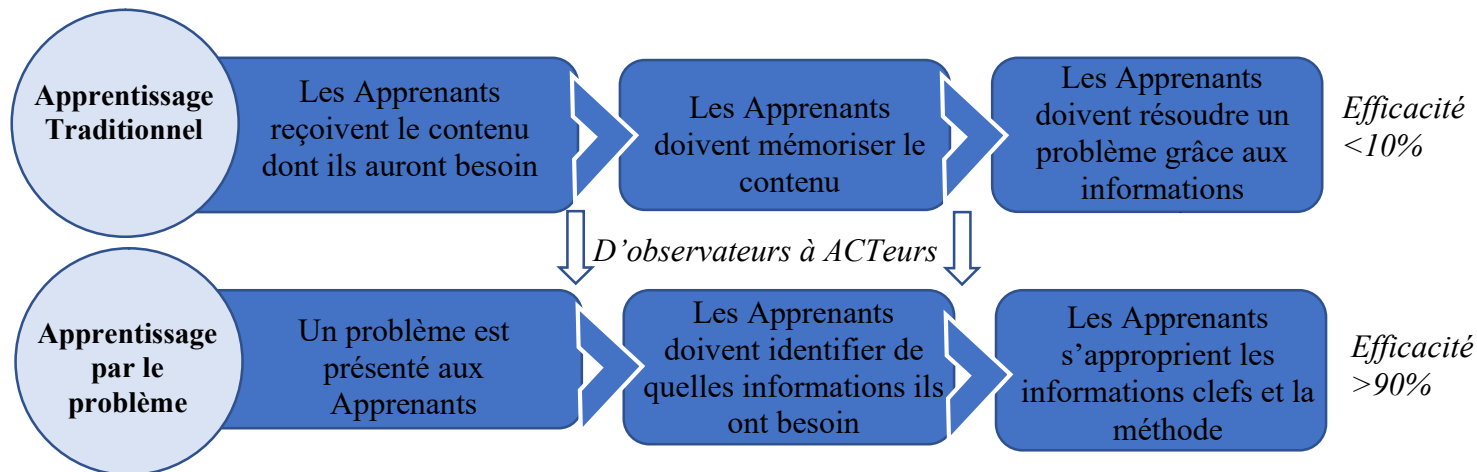
Chaque séquence dure de 15 à 45 min afin de maintenir les apprenants au maximum de leur concentration.

- 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'approprier 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 !