Programme de formation

Management Opérationnel

Les objectifs de la formation

1. Définir et Animer une démarche d'Excellence Opérationnelle
2. Piloter des chantiers d'amélioration continue en lien avec la stratégie d'Excellence opérationnelle
3. Maîtriser les outils de l'Excellence Opérationnelle
4. Appréhender la gestion du changement pour garantir l'atteinte des résultats
5. Acquérir la connaissance des outils digitaux utiles à l'amélioration de la performance

Les compétences visées

- Piloter des projets d'Excellence Opérationnelle
- Diagnostiquer un secteur de l'entreprise
- Maitriser les outils de base de l'Excellence Opérationnelle

Les contenus de la formation

Jours 1 – Identifier et intégrer les fonctions et qualités du manager de proximité

- Les qualités du manager de proximité
- Les 5 piliers du manager de proximité
- Les styles de manager et leurs applications
- Test sur votre style de management
- Les 10 principales fonctions du manager de proximité

Travaux intersession 1 :

- Travail pratique sur l'axe managérial à développer (à identifier avec l'apprenant)

Jours 2 – Le travail au poste et le standard de travail

- Les règles d'or d'un bon standard de travail
- Analyser une séquence de travail et définir les points clés
- Formaliser les bonnes pratiques d'un expert
- Préparer la formation en amont - les clés de succès
- Formation au travail standardisé en 4 étapes : Préparer, Présenter, Appliquer et Tester
- Valoriser la formation et déployer le suivi de compétences opérationnel
- Déployer la cartographie d'efficacité des standards de travail

Travaux intersession 2 :

- Créer ou améliorer un standard de travail avec son équipe, mesurer le résultat

Jours 3 – Le Management de la qualité et le JIDOKA

- L'Homme et son rapport aux problèmes
- Les bases de la résolution de problème : le PDCA
- Les outils MRP : Ishikiwa, les 5P, le 8D
- Piloter les actions en équipe
- Le système QRQC sur son périmètre

Travaux intersession 3 :

- Mener une résolution de problème avec son équipe, mesurer le résultat

Jours 4 – Le Management Visuel de la Performance

- Connaitre les points clés d'une animation réussie
- Evaluer le niveau actuel de mon animation
- Définir les actions pour gagner en maturité
- Qui fait quoi ? Participants et animateurs
- La carte d'engagement
- Identifier et challenger ses processus
- Fixer les objectifs
- Animer et réaliser des actions
- Identifier les infirmations à capter sur le terrain
- Mon parcours sur le terrain
- Les bonnes pratiques : écoute active, VRS…
- Réagir face aux différentes problématiques et comportements
- Préparer mon MVP

Travaux intersession 3 :

- Créer un MVP sur 1 pilier, l'animer, mesurer le résultat

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…
- Simulation avec le serious game « Aeroplane »
- Livret apprenant

Le public concerné

- Chef d'équipe, Team leader, Chef d'atelier, Chef de service, Responsale de production
- Programme accessible aux personnes handicapées : nous consulter

PRE-REQUIS :

- Aucun

Le lieu

- Formation chez le client

La durée et les horaires

Formation présentielle de 4 journées soit 32 heures + 2 jours de coaching

Le formateur

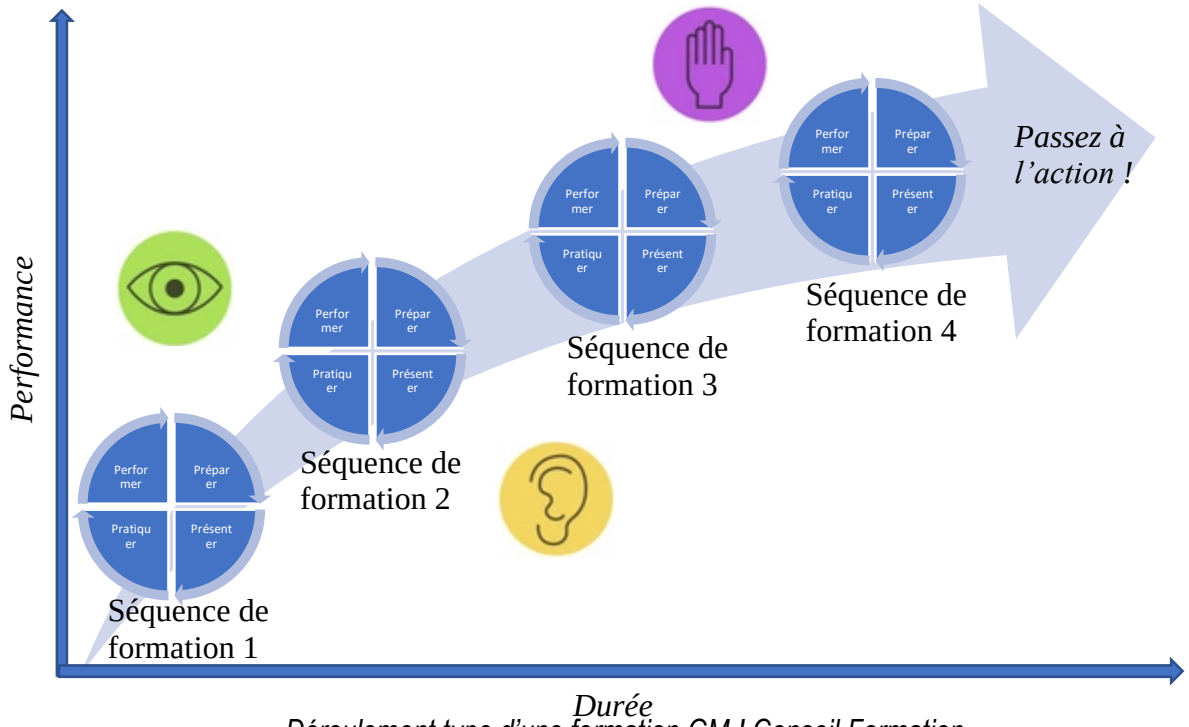
Frank Fauxbaton, formateur « GM ! Conseil Formation »
Eric Boyes, formateur « GM ! Conseil Formation »

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

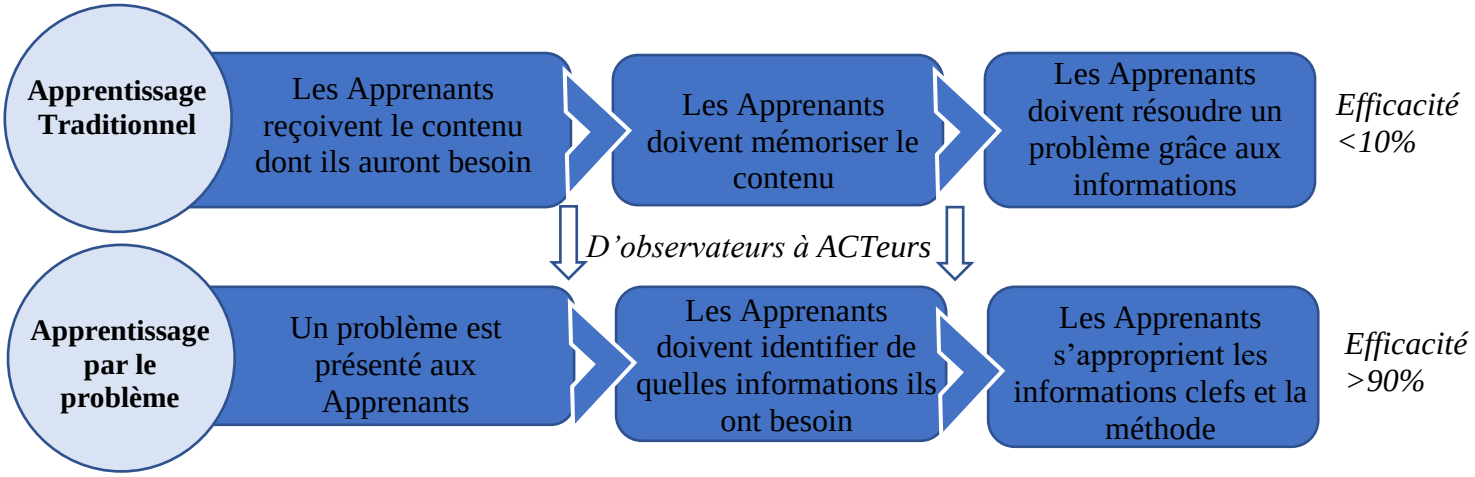
Chaque séquence dure de 15 à 45 min afin de maintenir les apprenants au maximum de leur concentration.

- 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 !