



Programme de formation

GREEN BELT LEAN

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
- Maîtriser les outils de base de l'Excellence Opérationnelle

Les contenus de la formation

Jours 1 à 2 - Le Diagnostic Lean

- Les fondamentaux du Lean Management et de l'Excellence Opérationnelle
- 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
- Les standards (TWI)
- Analyser un poste de travail

Travaux intersession 1 :

- Réaliser une VSM sur le périmètre du projet Green
- Réaliser une analyse du poste goulot identifié lors de la VSM

Jours 3 à 4 - Les Kaizen et le pilotage de projet

- Déployer efficacement le 5S et le rendre pérenne
- Déployer les basiques de la TPM
- Créer des standards efficaces grâce au TWI
- ~~~~
- Les différents types de Kaizen
- La fiche de projet A3
- Recueillir la voix du client et la traduire en données mesurables grâce au FIPEC
- Piloter efficacement un projet pluridisciplinaire

Travaux intersession 2:

- Réaliser la fiche de projet A3
- Réaliser le FIPEC du projet grâce à la Voix Du Client et à l'interview du sponsor

Jours 5 à 6 - Les Données Techniques, l'optimisation des flux et de la flexibilité :

- Utiliser les données techniques pour comprendre et améliorer son environnement
- Adapter un système de production flux poussé en flux tiré
- Réaliser de l'équilibrage et de la mise en ligne
- Gérer les approvisionnements d'une ligne
- ~~~~
- Mise en application du SMED et mise en relation avec les standards de travail
- Utiliser efficacement les différentes méthodes de résolution de problèmes

Travaux intersession 3:

- Réaliser une résolution de problème sur le périmètre du projet Green-Belt

Jour 7 - Le Management Visuel au Service de la Performance

- Déployer des Objectifs de la stratégie d'entreprise jusqu'au terrain
- Définir les indicateurs d'un système Management Visuel au Service de la Performance (MVSP)
- Déployer efficacement un Management Visuel

Travaux intersession 4:

- Mettre en place un Management Visuel au Service de la Performance (MVSP)

Jour 8 - Coaching et préparation de la certification

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

- Tout public

PRE-REQUIS :

- Aucun

Informations complémentaires

- Programme accessible aux personnes en situation de handicap : nous consulter
- Délai d'accès pour inscription : 1 mois.

Le lieu

- Formation chez le client

La durée et les horaires

Formation présentielle de 8 journées soit 64 heures, 9h-12h30 / 14h-17h30.

Le formateur

Frank Fauxbaton, formateur « GM ! Conseil Formation »

Eric Boyes, formateur « GM ! Conseil Formation »

Pour nous joindre : 06.09.89.35.42, gmerliere@gm-conseil-formation.fr



GM! Conseil Formation EURL au capital de 3000€
22 rue Marquise de Barol • 49360 Maulévrier • 06.09.89.35.42
gmerliere@gm-conseil-formation.fr • www.gm-conseil-formation.fr
Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 52490300149, auprès de la région Pays de la Loire
N° d'immatriculation : 799 459 573 R.C.S. Angers

Méthodes pédagogiques de formation

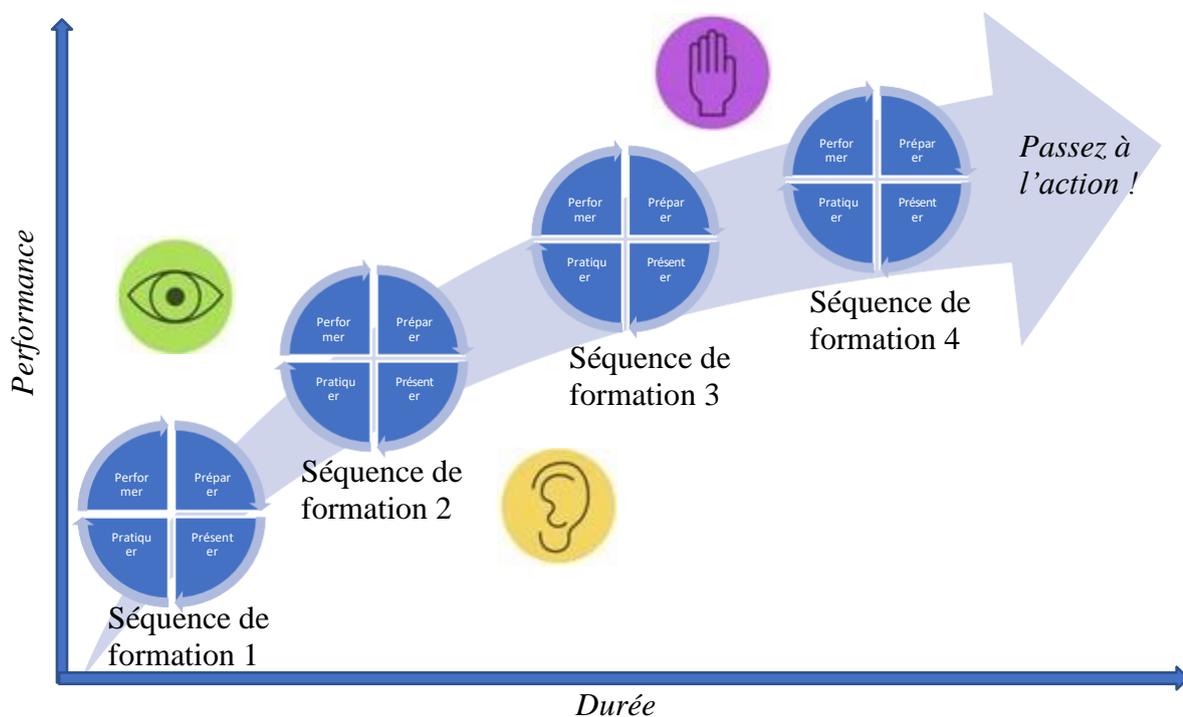
Nous avons à cœur de rendre immédiatement efficaces les apprenants qui viennent se former avec GM ! Conseil Formation !

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

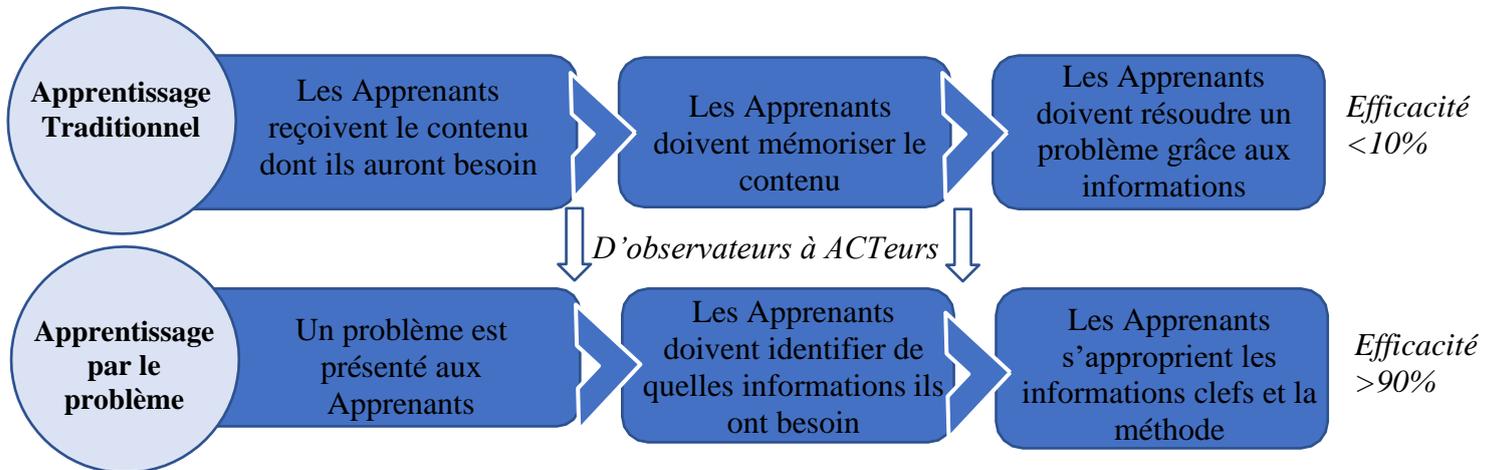
Chaque séquence dure de 15 à 45 min afin de maintenir les apprenants au maximum de leur concentration.

- 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 !