



Programme de formation

Le Pilotage de la Supply Chain

Les objectifs de la formation

1. Manager efficacement le travail des équipes avec des objectifs de Supply chain
2. Déployer des indicateurs visuels de pilotage de la performance Supply chain
3. Maîtriser l'équilibre des indicateurs tout au long de la Supply Chain

Les compétences visées

- Maîtriser les clés d'animation et de pilotage de la Supply chain par les indicateurs
- Décliner la stratégie Supply chain sur l'ensemble de l'entreprise grâce à des indicateurs pertinents
- Déployer un système simple et efficace pour piloter son activité Supply chain
- Identifier et réagir efficacement aux écarts et à leurs causes

Les contenus de la formation

Indicateurs et objectifs

- QQQQC d'un indicateur
- Faire le lien entre les indicateurs de moyen et les indicateurs de résultat
- Définir et utiliser un bon objectif

Les indicateurs de la SC (Appros, Fabrication, Livraison, Financiers)

- Définir les Enjeux Supply Chain des différents services
- Lier les enjeux aux indicateurs de la Supply Chain
- Appréhender la matrice d'indicateurs de résultats de la Supply chain

Le Management Visuel de la Performance

- L'intérêt du Management Visuel
- Comprendre ce qu'est le MVP
- Structurer son rituel de pilotage
- Les bonnes pratiques d'animation
- Les clés de succès d'un système de pilotage par les indicateurs

Les indicateurs et leurs interdépendances

- Appréhender les enjeux de la déclinaison des indicateurs Supply chain dans les différents

- services
- Maîtriser l'alignement entre les différents services

Coaching

- Coaching terrain de 0,5j pour réaliser le draft du MVP à déployer pour piloter la Supply Chain

- Apprentissage par le problème : Comprendre ce dont j'ai besoin pour l'apprendre

Évaluation

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

- 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
- Livret apprenant

Le public concerné

- Approvisionneur, Responsable approvisionnement, responsable logistique, responsable supply chain. Gestionnaire de comptes, gestionnaire de stock, acheteur.

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 :

- 1.5 jours + 0.5 jour sur site (draft MVP). **Option + 2 jours lancement MVP, 9h-12h30 / 14h-17h30.**

Le formateur

Éric – Franck, formateurs « GM ! Conseil Formation » experts Excellence opérationnelle, Supply Chain, Lean Management.

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

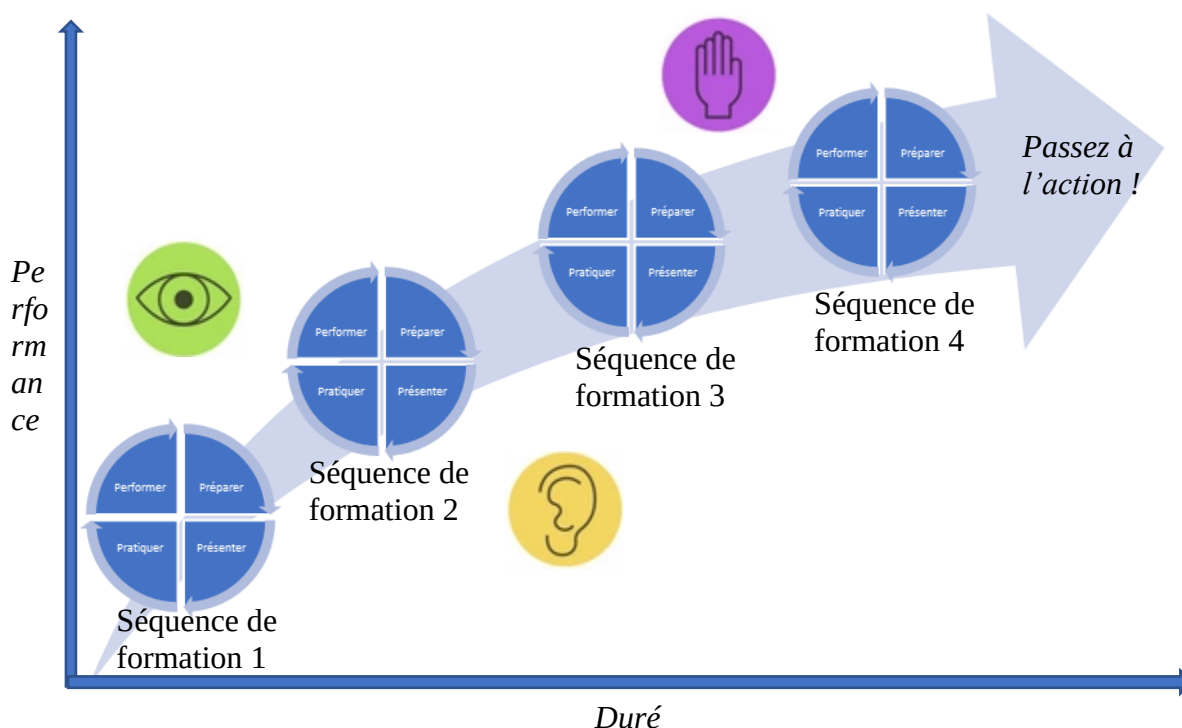
Méthodes pédagogiques de formation

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

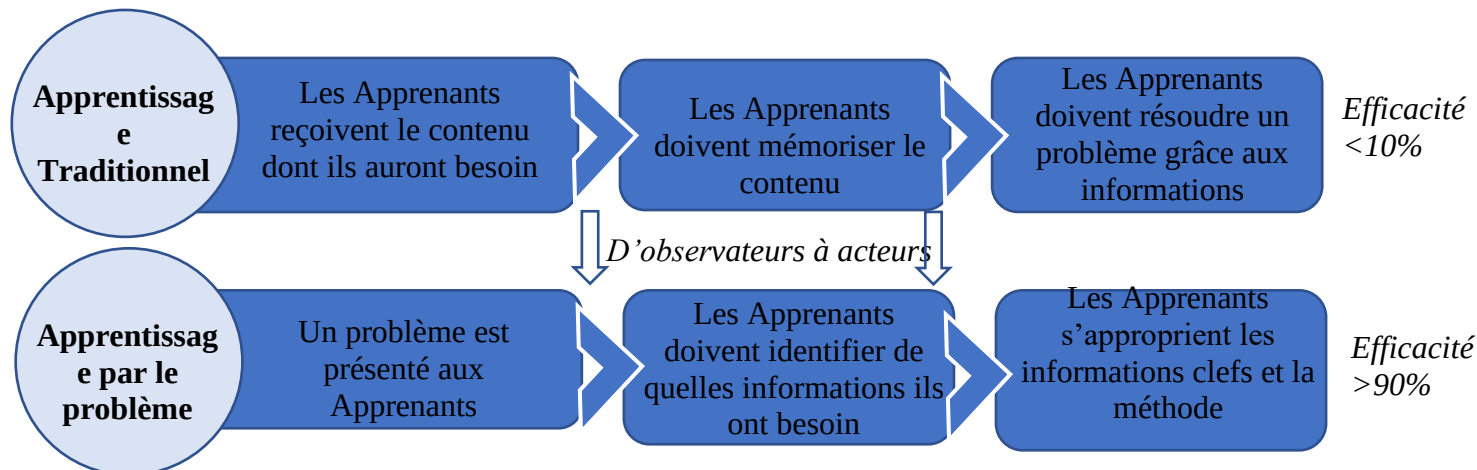
Chaque séquence dure de 15 à 45 min afin de maintenir les apprenants au maximum de leur concentration.

- 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 !