

# Programme de formation

## Les 5S

### Les objectifs de la formation

1. Comprendre l'approche 5S et son objectif
2. Développer la capacité d'analyse du travail
3. Définir des actions correctives efficaces et pertinentes

### Les compétences visées

- Etablir une critique du travail au poste
- Mesurer l'efficacité des actions et proposer des améliorations pérennes
- Conduire le changement

### Les contenus de la formation

#### Contexte

- Les fondamentaux du Lean Management
- La valeur ajoutée, la dépense ajoutée
- Les 3 types de pertes
- Comment s'articulent les 5S

#### Les 5S – Une approche d'amélioration continue

- Analyser un poste de travail avec l'Ishikawa
- Observer entièrement le travail au poste
- L'approche 5S pour des actions correctives durables et sans perte

#### Une transformation pérenne

- Les éléments clés pour une transformation 5S réussie
- Les pièges à éviter
- Préparer son action de transformation

#### Coaching

- Observer le travail au poste
- Challenger les ACTeurs de terrain sur les actions correctives

## 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
- Livret apprenant

## Le public concerné

- Ingénieur Production, Responsable Production, Technicien Amélioration Continue, Responsable Amélioration Continue, Responsable Supply Chain.

### 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 : 1j + 0,5j de coaching, 9h-12h30 / 14h-17h30.

## Le formateur

Éric et Frank, experts formateurs Supply Chain, Performance industrielle, Lean management « GM ! Conseil Formation »

Pour nous joindre : 06.09.89.35.42, [gmerliere@gm-conseil-formation.fr](mailto:gmerliere@gm-conseil-formation.fr)

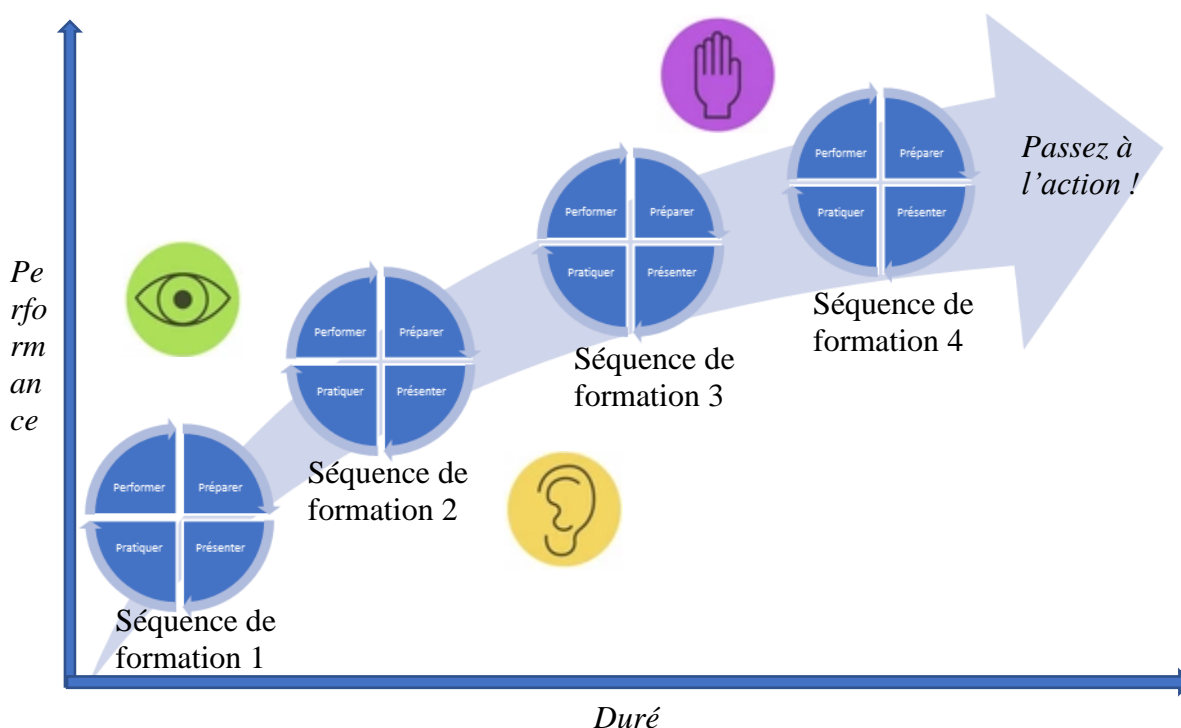
## Méthodes pédagogiques de formation

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*

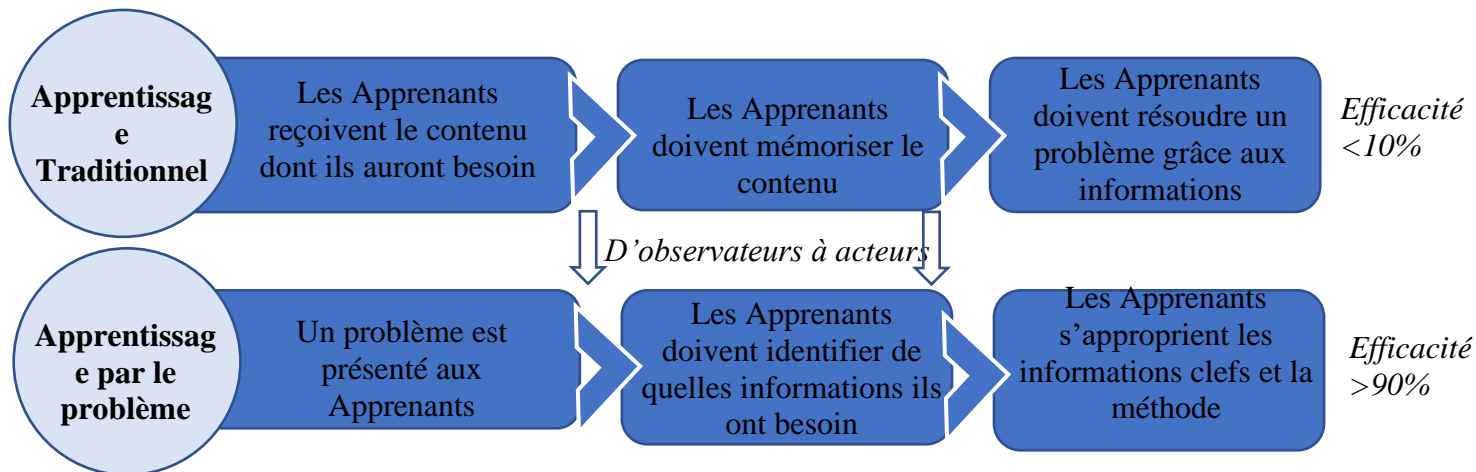
Chaque séquence dure de 15 à 45 min afin de maintenir les apprenants au maximum de leur concentration.

- 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 !