Programme de formation

Réduction de temps de changement de série - SMED

Les objectifs de la formation

1. **Comprendre la logique de résolution de problème**
2. **Connaître les standards industriels de la résolution de problème**
3. **Savoir comment se mener une démarche**

Les compétences visées

- **Développer son esprit d'analyse en intégrant la logique PDCA**
- **Animer avec succès une résolution de problème avec une équipe**
- **Piloter une démarche de résolution de problème et construire le pilier JIDOKA**

Les contenus de la formation

Cadrer le chantier SMED

- Le Temps de changement de série et les données techniques industrielles (Taille de lot, TRS…)
- Définir le périmètre du chantier SMED
- Fixer un objectif et les gains associés
- Créer l'équipe et la fiche chantier

La méthode SMED

- L'analyse de déroulement
- Classement des opérations internes / externes
- Recherche de solution : Suppression ou externalisation

Animer efficacement ses plans d'action

- Les règles d'or d'un plan d'action, les pièges à éviter
- Le suivi des actions et leurs effets
- Créer et animer son management visuel

Standardiser et Pérenniser

- Un standard c'est quoi ?
- Le Questionnement du standard
- Ecrire un standard efficace et qualifié

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

Nos principes d'action

- Des séquences de 15 à 45 min d'appropriation du contenue
- 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, Technicien Méthodes, Responsable Méthodes.

Pré-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 + 1j 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

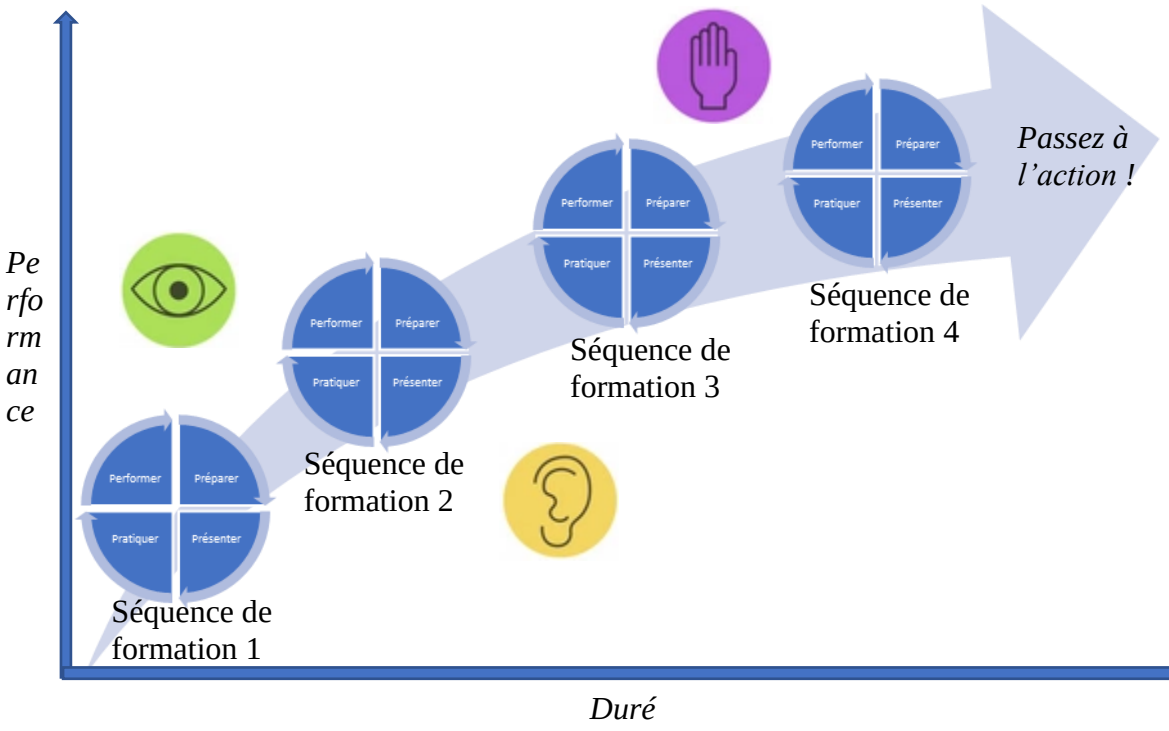
GM! Conseil Formation EURL au capital de 3000€
22 rue Marquise de Barol • 49360 Maulévrier • 06.09.89.35.42
gmerliere@gm-conseil-formation.fr • www.gm-conseil-formation.fr
Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 52490300149, auprès de la région Pays de la Loire
N° d'immatriculation : 799 459 573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

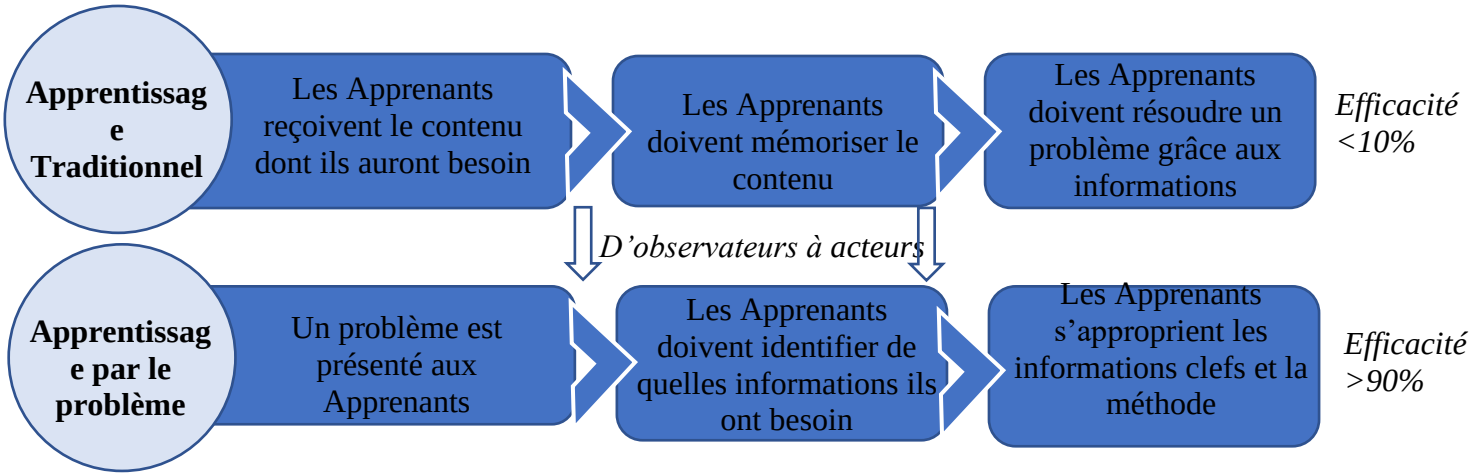
- La phase de présentation permet au formateur d'expliquer l'objectif pédagogique ainsi que les bénéfices apprenants.
- La phase de préparation permet à l'apprenant de s'approprier le contenu.
- La phase de pratique est composée d'une série d'actions (réaliser une vidéo, mettre en pratique une notion, 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.

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

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 !

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