



PROGRAMME DE FORMATION BLACK BELT LEAN MANUFACTURING

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Définir et Animer une démarche d'Excellence Opérationnelle
- Piloter des chantiers d'amélioration continue en lien avec la stratégie d'Excellence Opérationnelle
- Maîtriser les outils du Lean Manufacturing
- Gérer le changement pour garantir l'atteinte des résultats
- Acquérir la connaissance des outils digitaux utiles à l'amélioration de la performance



COMPETENCES VISEES

- Réaliser le diagnostic de performance de son entreprise avec une équipe pluridisciplinaire
- Proposer et mener la feuille de route de transformation
- Piloter la démarche de transformation
- Former les ACTeurs internes du changement, facilitateurs de la démarche

DÉROULEMENT DE LA FORMATION

Jours 1 à 2 - Le Diagnostic Lean

- Les fondamentaux du Lean Management et de l'amélioration continue
- Apprendre à diagnostiquer grâce aux outils VSM, diagramme spaghetti, VA/DA...

~~~

- Savoir reconnaître les 8 types de Gaspillage dans son environnement de travail
- Comprendre les flux d'informations et leurs impacts sur la performance
- Analyser un poste de travail et mener les améliorations sur le terrain

#### **Travaux intersession 1 :**

- Réaliser une VSM terrain sur le périmètre du projet Black-Belt
- 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
- Réaliser la fiche de projet A3 et la feuille de route de la transformation
- 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 et la feuille de route associée
Réaliser le FIPEC du projet grâce à la VDC et l'interview du sponsor

Jours 5 à 6 - Les bases de la Supply Chain

Les origines de la supply chain
Avantages et inconvénients des MRP / MRP2 / DDMRP

~~~~

Définir et Calculer les enjeux (CMJ, charge/capa, gestion des effectifs)  
Le cylindre de capacité d'une entreprise

**Travaux intersession 3 :**

Réaliser le cylindre de capacité de son entreprise et identifier les facteurs dimensionnants

**Jours 7 à 9 - Le Management Visuel au Service de la Performance (MVSP)**

Déployer des Objectifs de la stratégie d'entreprise jusqu'au terrain  
Définir les indicateurs d'un système management Visuel de la Performance  
Déployer efficacement un système de Management Visuel

**Travaux intersession 4:**

Réaliser la Dopa de votre entreprise  
Mettre en place un Management Visuel

**Jours 10 à 11 – JIDOKA et QRQC :**

Découverte  
d'outils digitaux  
associés



Déployer une démarche QRQC  
Résoudre des problèmes complexes grâce au 8D  
Réaliser une AMDEC

~~~~

Utiliser efficacement les différentes méthodes de résolution de problèmes

Travaux intersession 5:

Réaliser une résolution de problème sur le périmètre du projet Black Belt

Jour 12 à 13 - Les bases du pilotage efficace de la production

Le pilotage de la production en flux tiré grâce aux kanban et BV/BP
Le Management Visuel en production (ANDON)

~~~~

Intégrer le besoin client dans la planification de la production avec le PIC/PDP/PHP  
Comprendre les impacts de l'ordonnancement sur la performance  
Comprendre et exploiter la classification des articles (ABC XYZ)

**Travaux intersession 6:**

Classifier ses articles, analyser la couverture et identifier les gains potentiels

### **Jours 14 à 15 – La flexibilité avec le SMED, la fiabilité avec la TPM :**

Maîtriser la méthodologie SMED

Mise en application du SMED et mise en relation avec les standards de travail

~~~~

Introduction à la maintenance, de la réactive au lean design

Les différents niveaux de la TPM

Déployer une démarche TPM avec succès

Travaux intersession 7:

Mettre en place une action TPM ou SMED

Jour 16 à 17 - Le pilotage de la qualité et formation opérationnelle



Mettre en lien la qualité système et la démarche lean

Piloter la qualité opérationnelle au quotidien

Mesurer la qualité et créer les indicateurs associés

~~~~



Construire une formation et la dispenser (TWI)

Dérouler les principes clefs de la montée en compétence, Formation-Validation-Qualification-Recyclage

Intégrer les formations en excellence opérationnelle à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

#### **Travaux intersession 8 :**

Créer une formation sur la base d'un standard de travail

### **Jour 18 à 20 - Le pilotage d'une démarche de transformation**



Les outils de pilotage de la démarche

Les Jalons de la démarche de transformation

Le plan de communication d'une démarche de transformation

~~~~

Le management des équipes projet

La gestion des conflits

Former les ACTeurs de la transformation

~~~~



Construire la salle de pilotage de la démarche et les rituels associés



Découverte  
d'outils digitaux  
associés

### **OPTION : Jour 21 à 23 - Coaching et préparation de la certification**

Utilisation de ces jours à votre discrétion en ½ journée ou journée complètes

Approfondissement de notions

Aide à la mise en application

A distance ou en présentiel

## NOTRE MÉTHODE

Nous avons à cœur de rendre immédiatement efficaces les apprenants qui se forment chez ACT !  
Nous avons développé notre méthode de formation sur la base de la **neuro-pédagogie** et de **l'apprentissage par le problème (Problem Based Learning)** afin de garantir une efficacité de plus de 90%.

Les contenus théoriques sont appliqués à l'environnement de travail des apprenants grâce à des travaux intersessions coachés par les consultants ACT

## EVALUATION

Évaluation formative : en début de formation.

Évaluation sommative : Par le biais d'un quizz sur outil interactif.

Évaluation à froid à 3 mois.

Attestation de stage

Feuille de présence

Certificat de réalisation

## LES OUTILS

- Supports des challenges : Formes d'apprentissages, messages clés, podcasts...
- Simulation avec le Serious game « aeroplane »
- Vidéoprojecteur, projection PowerPoint
- Livret apprenant

## LE PUBLIC

Responsable Amélioration Continue

Ingénieur Amélioration Continue

Responsable de production

Direction des opérations

Direction Industrielle

Programme accessible aux personnes handicapées : nous consulter

## PRE-REQUIS :

Niveau BAC+2

Avoir un projet d'amélioration de la performance

## MODALITE D'ACCES

**Durée** : 20 jours de formation soit 140 heures de formation

**Horaires** : 9h-12h30 et 14h00 – 17h30

**Lieu** : Chez le client

**Accessibilité** : Ce programme peut être accessible aux personnes handicapées

Chaque situation étant unique, nous vous recommandons de nous contacter avant votre inscription. Nous pourrions ainsi vous détailler les possibilités d'accueil pour vous permettre de suivre la formation ou vous orienter si besoin vers les structures spécialisées.

**Effectif par session** : 1 personne

**Dates** : à définir

**Délai d'accès** : sous un mois maximum

## TARIF

525€ / jour et par apprenant soit 10500€ HT pour les 140h de formation  
Prise en charge OPCO possible

## INTERVENANT(S)

Frank Fauxbaton : Consultant formateur Expert Black Belt lean

Eric Boyes : Consultant formateur Master Black Belt lean 6 Sigma

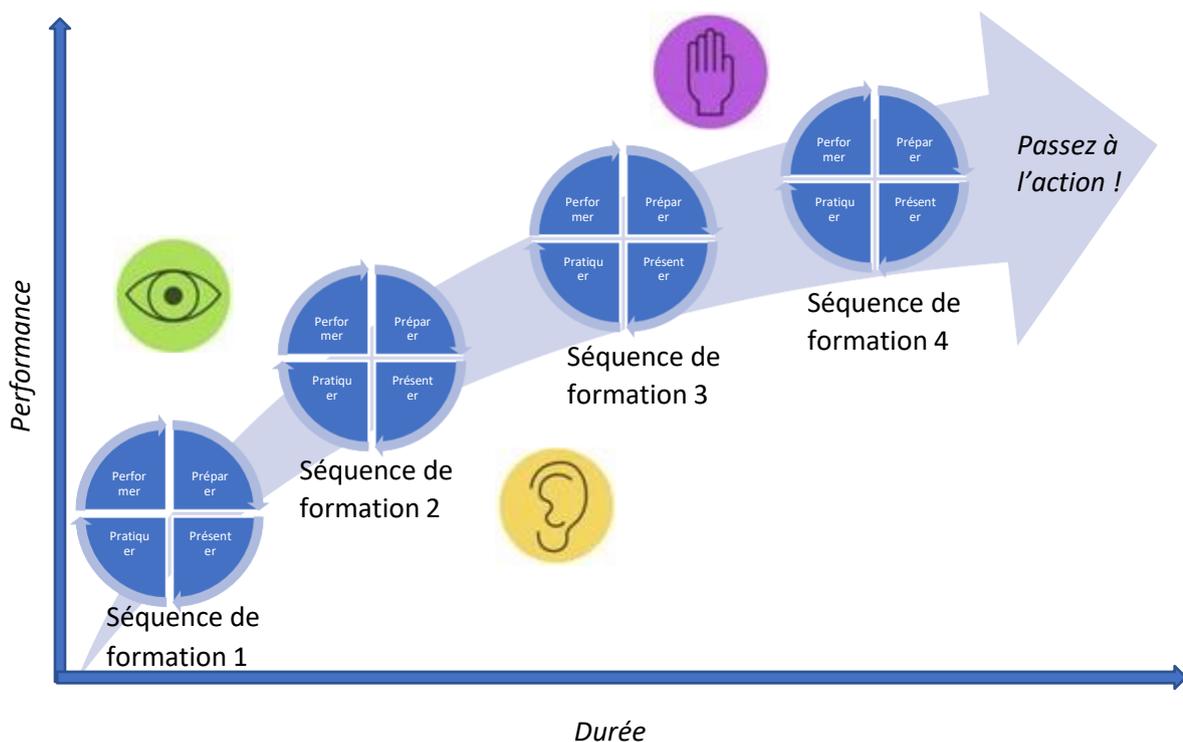
## CONTACT

[contact@actconseil.fr](mailto:contact@actconseil.fr)

0749915838

## LA NEURO-PEDAGOGIE

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

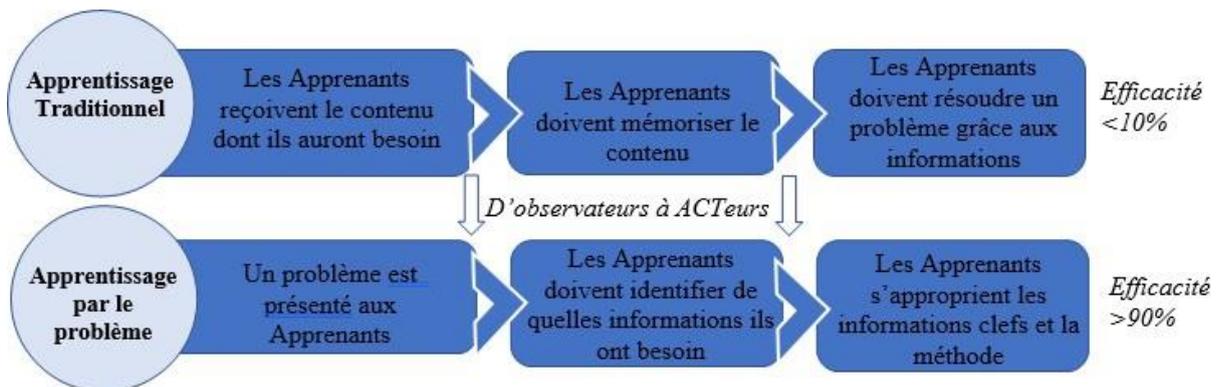
Chaque séquence dure de 15 à 45 min afin de maintenir les apprenants au maximum de leur concentration.

- 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'appropriier 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 PROBLEME

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 !