

# STRUCTURER SA DEMARCHE INTEGREE D'EXCELLENCE OPERATIONNELLE

## OBJECTIFS

- Traduire la vision stratégique en objectifs opérationnels
- Décliner les démarches et systèmes de l'amélioration continue
- Définir les rôles et responsabilités des acteurs
- Anticiper, développer et sécuriser les compétences clés
- Définir les indicateurs de pilotage globaux de la démarche et les modalités de partage sur les résultats (management visuel de la performance en temps réel, espaces dédiés, rituels d'animation...)



### PUBLIC

- Personne susceptible de mettre en place et d'animer une démarche lean



### DURÉE

- 4 jours - 28 heures



### MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Exposés dynamiques, interactifs
- Exercices, mises en situation et cas pratiques



### PRÉREQUIS

- Être associé aux décisions de l'entreprise
- Expérience en gestion de projet industriel et / ou management transversal



### ÉVALUATION DES ACQUIS

- Grille d'évaluation et / ou livrable



### STAGIAIRES PAR SESSION

- De 4 à 10 stagiaires

## CONTENU DE LA FORMATION

### Les enjeux de l'excellence opérationnelle :

- Culture de la performance industrielle
- Etat d'esprit (Hoshin, Kaizen), benchmarking
- De la vision stratégique à 3 ans jusqu'aux objectifs opérationnels (de la matrice en X de pilotage jusqu'aux A3 projets)
- Fédérer autour de la démarche

### Les démarches et systèmes de l'amélioration continue :

- La maison et les piliers du Lean (Juste à temps & Jidoka) : L'évolution du comportement de l'organisation, le socle (la voix du client), les préalables (standards, variabilité), les fondamentaux (les faits, PDCA,...), les piliers (juste à temps et jidoka), le toit (management)
- Méthodes et outils : combinaison entre une démarche structurée, ancrée sur le long terme (ex: DMAIC) et chantiers à gains rapides
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

### Une démarche intégrée :

- Sa vocation / stratégie globale de l'entreprise
- Les étapes
- L'organisation : rôles et responsabilités des acteurs, modalités (fréquence, COPIL & relais, media,)
- Planification de la feuille de route (chantiers et projets) et des niveaux de progression
- Les outils et livrables

### Le développement et la sécurisation des compétences clés :

- Les métiers déclinant de la stratégie et de l'organisation
- Identification des métiers critiques

- La fiche métier (compétences clés, dimensions comportementales)
- L'évaluation et le développement des compétences pour pérenniser la démarche

### La feuille de route :

- Fiche innovation en complément du diagnostic
- Mise à disposition des moyens : aller au bout de ses idées innovantes par l'expérience (ex: test sur le terrain, fabrication additive, simulateur en réalité virtuelle, ...)
- Sélection des chantiers et projets
- Evaluation des risques et actions correctives
- Evaluation et régulation des impacts financiers, organisationnels et opérationnels
- Bilan d'un chantier amélioration continue

### Les indicateurs de pilotage de la démarche :

- Les enjeux du pilotage
- Les règles du management visuel, la mesure de la performance en temps réel
- Exemples de tableau de bord
- Un périmètre partagé pour prioriser (salle OBEYA)
- Atteindre les objectifs collectivement : animation à intervalle court (rituels)
- Bonnes Pratiques de Supervision

### EN COMPLÉMENT sur le thème

Autres formations proposées en Intra-Inter-entreprises :

- Mobiliser les méthodes et outils de l'amélioration continue
- Développer l'initiative et la culture d'amélioration continue des opérateurs
- Diagnostiquer sa performance actuelle et définir sa cible