

OBJECTIFS

- Apporter les connaissances nécessaires à la mise en œuvre et à l'exploitation de la cotation fonctionnelle ISO.
- Lire les spécifications d'un plan selon les principes de la cotation ISO.
- Identifier les spécifications d'un plan respectant les normes ISO de tolérancement.
- Faire des propositions d'écritures conformes aux normes de cotation ISO.
- Définir une cotation fonctionnelle respectant les normes ISO de tolérancement.

PUBLIC

- Technicien de l'industrie métallurgique.
- Des salariés ayant à travailler avec des plans de pièces.

PRÉ-REQUIS

- Savoir lire un dessin technique.
- Maîtriser les savoirs fondamentaux.

FORMATION

- La durée de la formation est de 2 jours soit 14h en présentiel.
- L'effectif doit être de 4 personnes minimum et 10 maximum.
- La formation peut se faire en Intra ou en Inter.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

- Inscription définitive à réception d'un contrat, convention ou devis accepté par le client, un mois avant le début de la formation.

MOYENS

- **Méthodes pédagogiques** : Alternance de contenus théoriques et de cas pratiques afin de permettre aux participants de s'approprier progressivement les outils et méthodes.
- **Outils** : Ordinateur, tableau blanc, vidéo projecteur, table à dessin individuelle, matériel de dessin individuel.
- **Supports** : Diaporama PPT, Dessins industriels.
- **Documents** : Dossiers pédagogiques.
- **Modalités d'évaluation** : Une évaluation tout au long de la formation (QCM, travaux pratiques). Un test de positionnement en amont et en aval est réalisé afin de valider les compétences acquises.
- **Sanction** : Une attestation de stage est délivrée à l'issue de la formation.

PARCOURS PSH

- Sécurisez votre parcours, contactez moi

TARIF

- Intra : 1 625€
- Inter : 360€/pers.

FORMATEUR

ALPIVIA Formation - Eric PEREIRA

Formateur en Génie mécanique et productique

14A avenue de la libération
05100 Briançon

☎ 06 81 66 66 02

✉ contact@alpivia.fr

O.F. N°93050088405

NOS RÉSULTATS

- Taux de réussite : 100%
- Taux de satisfaction : 100%
- Taux de recommandation : 100%

POURQUOI ?

- Mieux lire, comprendre et interpréter les indications situées sur un plan permet d'améliorer les échanges techniques entre les différents services.
- Permettre d'appliquer plus facilement une démarche de tolérancement.
- Améliorer la qualité de la production et diminuer les rebuts.

CONTENU

MODULE 2 : Cotation et Tolérances

- | | | |
|---|---|--|
| I. Cotation dimensionnelle | 1. Indication d'un état de surface sur les dessins | 9. Tolérances de position |
| 1. But de la cotation | 2. Symboles normalisés des procédés d'élaboration et états de surface | 10. Tolérances de battent |
| 2. Principes de cotation | 3. Etats de surface pour quelles fonctions | 11. Principe du maximum de matière |
| 3. Inscription des tolérances dimensionnelles | IV. Tolérances géométriques | V. Cotation fonctionnelle |
| 4. Dispositions particulières des cotes | 1. Principe | 1. Méthode |
| 5. Fautes à éviter | 2. Élément restreint | 2. Analyse fonctionnelle |
| II. Tolérances dimensionnelles et ajustement | 3. Éléments séparés | 3. Etablissement d'une chaîne de cotes |
| 1. Object des tolérances | 4. Direction de mesure | VI. Calcul des tolérances géométriques |
| 2. Principe du système ISO | 5. Inscription de la valeur des tolérances | |
| 3. Désignation des tolérances | 6. Inscription des références | |
| 4. Tolérances compatibles avec les procédés d'élaboration | 7. Tolérances de forme | |
| 5. Ajustements | 8. Tolérances d'orientation | |
| III. Etats de surface | | |
| 1. Généralités | | |
| 2. Analyse d'une surface | | |

ENJEUX

HUMAINS

- Faire monter ses salariés en compétences c'est valoriser l'humain grâce à :
 - L'acquisition de nouvelles connaissances.
 - L'amélioration des compétences.
 - L'épanouissement dans les tâches.
 - La possibilité d'évolution dans l'entreprise.
 - L'adaptation au monde du travail et aux évolutions de la technologie.
 - Le sentiment de considération et d'utilité.

JURIDIQUES

- Les formations continues font partie des droits des collaborateurs inscrits dans le Code du travail. Les entreprises sont dans l'obligation d'en proposer. (Articles L6311-1 et L6312-1 du code du travail).

ECONOMIQUES

- Faire monter ses salariés en compétences c'est :
 - Améliorer leur efficacité.
 - Les fidéliser.
 - Augmenter leur motivation.
 - Augmenter leur capacité d'adaptation.

SOCIAUX

- Faire monter ses salariés en compétences c'est palier aux :
 - Problèmes d'obsolescence des compétences.
 - Défis de compétences.