

Développer les compétences, accompagner les transformations

Témoignages et réalisations clients



CONSEIL ET FORMATION EN ENTREPRISE

* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*

*

INTRODUCTION

ÉDITO & PRÉSENTATION

CEGOS

*

N°1

ACCOMPAGNER

LES TRANSFORMATIONS

*

N°2

MOBILISER

ET FÉDÉRER

*

N°3

PROFESSIONNALISER

Édito

Plus digitale, plus transversale, plus ouverte... Tout comme leur environnement, les organisations sont toujours en mouvement. Dans ce contexte, l'adaptation rapide et économique des équipes devient un facteur clé de compétitivité. Pour réussir, l'enjeu est triple : faire de la formation un investissement stratégique ; intégrer les nouvelles façons d'apprendre des *digital natives* ; optimiser les dispositifs d'apprentissage. Apprendre ne sera plus jamais comme avant. Cegos se transforme chaque jour pour mieux vous accompagner. Nous sommes fiers de vous présenter ici quelques illustrations concrètes de missions réalisées avec nos clients. Ces clients nous ont fait confiance. Nous les en remercions et vous invitons à découvrir leurs témoignages.

Annick Allegret,

Membre du Directoire Cegos,
en charge des activités
Conseil et Formation en entreprise

Le groupe Cegos

Près d'un siècle d'histoire

200

millions d'euros
de chiffre d'affaires

1 000

collaborateurs et plus de 3 000
consultants partenaires

25 MILLIONS

d'euros investis en R&D
depuis 2 000

250 000

personnes formées chaque année
et un réseau d'un million d'apprenants

12 000

missions sur mesure chaque
année auprès de nos clients

1 600

références de formation
à distance, en 12 langues



Une présence mondiale

Une implantation dans 11 pays
d'Europe, d'Asie et d'Amérique
Latine. Une présence dans plus
de 50 pays au travers d'un réseau
de partenaires et de distributeurs,
leaders de la formation et acteurs
technologiques majeurs.

Les enjeux de nos clients

Avec conviction, passion, expertise et excellence opérationnelle,
les équipes Cegos vous accompagnent au quotidien pour :

Accompagner les transfor- mations

Transformation digitale, change-
ments d'organisation, évolution
des métiers, déploiements SI,
nouveaux modes de mana-
gement... les entreprises sont
toujours en mouvement.
Dans ce contexte, l'adapta-
tion rapide et économique des
équipes est un facteur clé de
réussite des transformations.

Mobiliser et fédérer

Fédérer des équipes, créer des
communautés, engager les
collaborateurs dans un projet...
Ces leviers d'excellence col-
lective sont vitaux pour le dy-
namisme, la compétitivité et
l'attractivité de l'entreprise.

Profession- naliser

Adaptation au poste de travail,
approfondissement de l'exper-
tise, évolution professionnelle...
De nombreuses entreprises
construisent la compétence
collective ou individualisent les
trajectoires en construisant
des parcours de professionna-
lisation.

Notre mission : la création de valeur

Parce que les enjeux de chaque entreprise sont uniques, nous vous proposons des solutions pour répondre au plus juste à vos objectifs. Des solutions pour agir sur les hommes, les systèmes et créer de la valeur mesurable.



Consulting

Accompagner et faire réussir vos projets de transformation.



Formations sur mesure

Mettre en place une solution unique spécialement conçue pour votre entreprise.



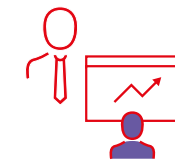
Projets internationaux

Déployer des dispositifs corporate partout dans le monde.



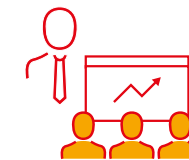
Managed Training Services

Coordonner la gestion administrative et l'organisation des formations.



Formations inter-entreprises

Former individuellement vos collaborateurs.



Formation Intra Packagé

Former avec une solution simple, rapide et économique.



E-learning

Former avec une solution innovante, individualisée et rapide à déployer.

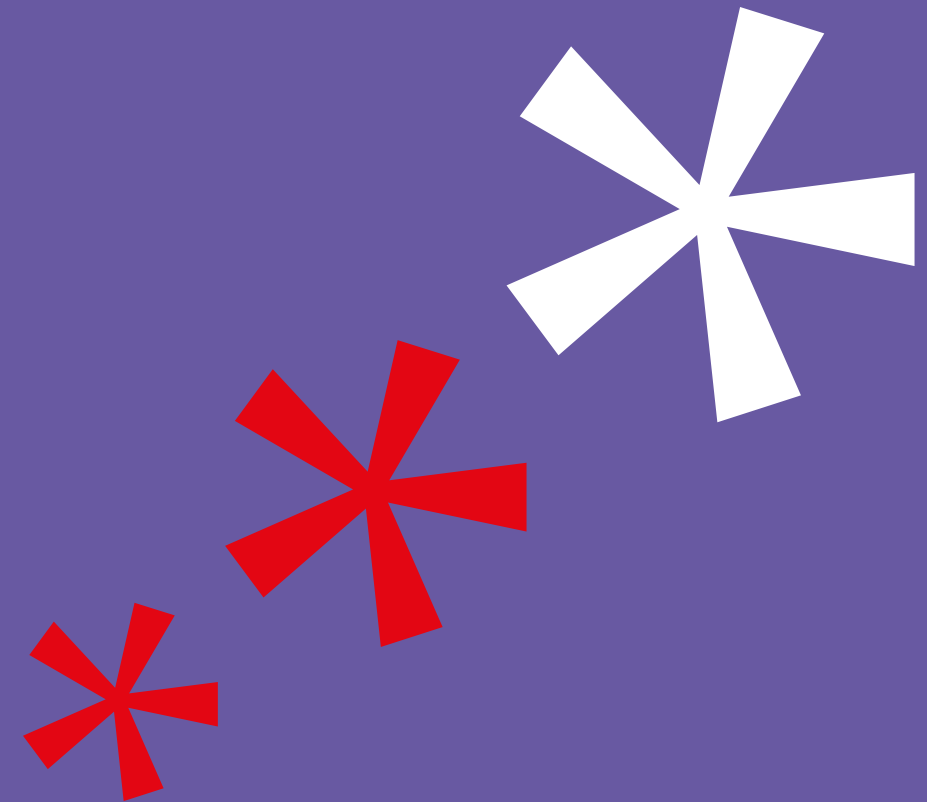


BEYOND KNOWLEDGE*

* Bien plus que des savoirs

N°1

ACCOMPAGNER
LES TRANSFORMATIONS





Expertise
MANAGEMENT



RÉSULTATS

_Une soixantaine de sessions réalisées pour la business unit hypermarchés.

_Émergence de pistes d'actions orientées clients pour contribuer au développement des ventes, à l'amélioration de l'organisation et à un **management mobilisateur autour des projets.**



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Formation en parfaite cohérence avec la ligne stratégique du groupe Carrefour.

_Formation portée en interne par le Comex et toute la ligne managériale.

_Co-animation Carrefour/Cegos pour une parfaite adaptation et un lien avec les problématiques réelles des participants.

RENFORCER LE LEADERSHIP DES MANAGERS

RETROUVER UNE AUTONOMIE D'ACTION ET DE PROACTIVITÉ DANS SA ZONE DE RESPONSABILITÉS

Afin de renforcer la posture managériale et le leadership de ses managers, Carrefour Hypermarchés met en place un dispositif de formation sur le thème : « Managers, agissez en leader ».

L'objectif est de responsabiliser davantage les managers et de développer leur capacité à prendre des décisions, à libérer les initiatives et à fédérer leurs équipes.

Carrefour Hypermarchés a choisi Cegos pour créer et déployer une formation de deux jours. Co-conçue avec les équipes pédagogiques internes, elle permet aux participants :

- d'acquérir des qualités de leader pour fédérer et mobiliser les énergies afin d'atteindre les résultats attendus ;
- de développer leurs capacités d'influence pour faire adhérer leurs collaborateurs et leur hiérarchie en donnant du sens ;
- de favoriser une attitude de leader pour démultiplier l'engagement des collaborateurs.

La spécificité de cette formation réside dans la progression pédagogique mise en place. Elle inscrit les participants dans un véritable processus de changement. Cegos a pris le parti de déployer des modalités pédagogiques, actives et variées, notamment une mise en situation réelle, des techniques d'improvisation et un jeu de rôle basé sur l'approche expérientielle.

La formation, proposée à des groupes de 20 participants, est co-animée par Carrefour et Cegos dans la France entière.

Témoignage

« Notre volonté ? Que les managers redeviennent des acteurs en mouvement, avec une position entrepreneuriale affichée, très stimulante pour les équipes. La pédagogie décontextualisée permet d'expérimenter en toute liberté : la confiance, la motivation des équipes, la prise de décision, l'audace, l'envie, l'énergie positive, en quelques mots l'essence du leader made in Carrefour. »

Isabelle Van Steenbrugghe,
Directrice de la Formation



Témoignage

« Les formations dispensées par Cegos ont été conçues, d'une part, pour aider l'ensemble de notre force de vente à développer son expertise, et d'autre part, pour garantir la cohésion autour de notre politique d'excellence commerciale. La richesse des parcours de formation proposés, ainsi que le suivi individuel lors de la mise en œuvre des plans d'actions personnels, ont été particulièrement appréciés par nos commerciaux et chefs des ventes. Aujourd'hui, j'estime que ces formations établissent une bonne base pour répondre à nos objectifs en termes de gestion de la relation clients, mais également en termes d'animation des équipes commerciales. »

Alain Plantier,
Directeur Général
Activités Bétons



Expertise
PERFORMANCE COMMERCIALE



RÉSULTATS

- _Prise de conscience par les participants des changements.
- _Développement d'un véritable socle de compétences commerciales et de management commercial.
- _Enrichissement et homogénéisation des outils internes.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

- _Relation de confiance et collaboration étroite entre les équipes Cemex et Cegos.
- _Prise en compte de la nouvelle stratégie commerciale pour définir ensemble les compétences clés à développer et construire les modules de formation.
- _Parfaite cohérence et imbrication des 2 parcours de formation.

EXCELLENCE COMMERCIALE

PARCOURS DE FORMATION COMMERCIALE ET MANAGEMENT COMMERCIAL POUR CHANGER DE VISION ET STRUCTURER LA DÉMARCHE

La Direction Générale de l'activité Bétons a fait de 2013 l'année de l'Excellence Commerciale visant à l'augmentation des marges et au maintien des parts de marché. Dans une optique de conduite du changement, plusieurs chantiers déclinent cet objectif au sein de l'entreprise.

Confrontées à une concurrence accrue, une forte pression sur les prix et des modifications des comportements d'achat, les équipes commerciales Cemex doivent changer leur vision du commerce, s'orienter vers une vente à plus forte valeur ajoutée et structurer leur démarche de façon professionnelle.

Les 2 parcours de formation conçus sur mesure et animés par Cegos (20 sessions de formation en 3 mois et 140 accompagnements individuels) ont contribué à atteindre ces objectifs :

- un parcours de formation de 2 jours destiné aux 140 commerciaux leur permet de revoir et perfectionner la démarche. Un suivi téléphonique individuel permet de valider la mise en pratique des plans d'actions, sur lesquels les stagiaires se sont engagés et d'ancrer les acquis ;
- réalisé en amont, et intégrant les éléments de la formation destinée aux commerciaux, un parcours management commercial de 6 jours destiné aux 25 Chefs des Ventes leur permet d'accompagner le développement de compétences de leurs équipes, et d'asseoir ainsi leur posture managériale.



RÉSULTATS

_300 utilisateurs formés avec un taux de satisfaction de 2,6/3.

_Participants rassurés qui adhèrent au projet dans un contexte de changement fort.

_Capitalisation régulière pour inscrire la formation dans une démarche de progrès continu.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Plan de formation inscrit dans une démarche globale de conduite du changement.

_Implication des relais métier Clear Channel pour valider l'approche et les cas métier.

_Mise en avant des bénéfices opérationnels attendus pour donner du sens et des repères.

DÉPLOYER UN NOUVEL ERP

SÉCURISER LE DÉPLOIEMENT ET GARANTIR SON APPROPRIATION PAR LES COLLABORATEURS

Afin de professionnaliser ses équipes et de mieux analyser et piloter sa rentabilité, Clear Channel lance le projet Energy. La solution Groupe intégrée couvre les processus de la finance, de gestion des Actifs et de gestion des Opérations, grâce à l'intégration d'un ERP et d'un outil de GMAO (gestion de la maintenance assistée par ordinateur).

Après une 1^{ère} phase de déploiement pour la partie comptabilité, la phase 2 porte sur le déploiement en mode « big-bang » auprès des autres fonctions : opérations, achats, actifs, administration, finance...

Pour accompagner ses collaborateurs dans la prise en main et l'utilisation de ces nouveaux outils, Clear Channel confie à Cegos :

- l'ingénierie des modules de formation de l'ERP Finance et Achats et du SI de gestion des opérations pour chacun des 13 métiers impactés ;
- la conception de la formation aux adaptations de MOMs (outil nomade de type PDA utilisé par les afficheurs) ;
- l'animation de plus de 30 sessions de formation ;
- la planification et le suivi du déploiement de formation.

Cegos conçoit puis anime des parcours de formation par métier qui impliquent les futurs utilisateurs et les amènent à réaliser les opérations attendues autour de cas métiers très opérationnels.

Des *feed-back* réguliers à l'équipe projet permettent de s'inscrire dans un processus d'amélioration permanente et de capitaliser.

Témoignage

« Les enjeux de transformation de nos processus opérationnels sont très forts avec Energy : s'inscrire dans une nouvelle démarche définie au niveau Groupe et gestion au quotidien de l'ensemble des données qui va nous permettre de piloter finement notre rentabilité. Dans ce contexte, la formation est un élément clé du dispositif d'accompagnement du changement que nous avons souhaité confier à Cegos. »

Valérie Brebant,
Directeur des SI
et de l'Organisation

Témoignage

« Dans un contexte de concurrence accrue de notre marché, nous avons été heureux que nos résultats commerciaux dès 2014 démontrent d'une solide rétention clients à 89,2 % et d'une production de nouveaux contrats en hausse de 7 % par rapport à l'année précédente et largement supérieure à notre principal concurrent (+4,4 %) sur la même période. Nous souhaitons inscrire cette démarche dans le temps et qu'elle soit un des piliers de l'accompagnement au changement de nos équipes. »

Découvrez le témoignage vidéo de Dominique Szulka, Directeur du Développement RH en cliquant ici

Joëlle Attal-Molere,
Group Commercial
Sales Operations
Director



Expertise
PERFORMANCE COMMERCIALE PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_99 sessions de formation en 10 semaines sur tous les continents.

_Retours très positifs des managers et des collaborateurs alors que le projet s'inscrit dans une démarche de transformation.

_L'application immédiate des méthodes et outils a porté ses fruits sur la qualité de la relation client et le développement de l'activité.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Savoir-faire et réactivité de Cegos dans la gestion de projets de formation à l'international.

_Équipes projet Coface et Cegos très engagées et réactives.

_Forte implication de la Direction Commerciale de Coface.

SALES FORCE 1

DYNAMISER LA FORCE DE VENTE POUR ENGENDRER UN ESPRIT « CHASSEUR »

Pour faire face à une concurrence de plus en plus rude, Coface repense l'ensemble de sa stratégie commerciale. En moins de 6 mois, Coface souhaite instaurer un esprit de « chasseur » au sein de sa force de vente internationale pour générer plus d'opportunités d'affaires et améliorer les taux de transformation.

Coface a été séduit par l'approche proposée par Cegos. En parallèle, pouvoir s'appuyer sur un partenaire capable de les accompagner à l'international était essentiel. Le réseau d'intervenants et la gestion du déploiement au niveau des régions ont permis d'apporter le niveau de qualité et de réactivité qui ont fait la réussite du projet.

Cegos a conçu un parcours de formation spécifique pour chaque population à former que ce soit les managers ou les équipes de vente (Directeurs commerciaux, gestionnaires de clientèle, vendeurs réseau Direct et vendeurs réseau Indirect). Ces parcours se font en trois temps :

- vidéo teaser et webinar de lancement ;
- formation d'un ou de deux jours ;
- webinar « retour d'expérience » et certification.

Le déploiement, orchestré par Cegos, a été mené en mode « accéléré » en 3 mois dans 35 pays et en 14 langues.



Expertise
DIGITAL

VISIO- NUMÉRIQUE

ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION
DIGITALE POUR RÉPONDRE
AUX ATTENTES DES CLIENTS

Les clients d'EDF sont de plus en plus connectés et leurs usages évoluent. Digitaliser les pratiques d'EDF Commerce est donc devenu indispensable pour répondre aux nouvelles attentes et rester compétitif.

EDF a choisi Cegos pour l'accompagner dans sa transformation digitale au travers d'un dispositif de formation innovant. Destiné à 450 cadres de la direction EDF Commerce (fonctions Marketing, Opérations et DSI), le programme de formation VisioNumérique incarne la digitalisation dans l'approche pédagogique et place le client particulier au centre de l'ensemble du dispositif.

L'approche est modulaire et intègre :

- un autodiagnostic en ligne ;
- une conférence interactive qui réunit l'ensemble des agents pour décrypter les enjeux du digital en France et d'EDF Commerce à l'horizon 2020 ;
- une web-série en 4 épisodes permettant aux participants de vivre l'expérience digitale côté clients.

5 modules de formation animés en mode « phygital » sur les thèmes : « les clés du web », « le mobile », « le web-marketing », « les médias sociaux » et enfin, « adopter les bons réflexes à l'ère du digital ».

Un univers spécifique a été créé pour VisioNumérique. Il est décliné dans un kit de communication soutenu par une vidéo de présentation en Motion Design.

Cegos a piloté l'ensemble du projet de bout en bout, de la conception au déploiement des sessions, en impliquant les nombreux acteurs chez EDF et en externe.

Témoignage

« Ce projet s'inscrit au cœur de la stratégie digitale d'EDF et l'incarne avec une pédagogie digitale et innovante. Cegos a su nous conseiller et nous accompagner pour co-construire un dispositif qui va au-delà de nos attentes initiales et qui s'étendra sur d'autres populations. La mobilisation et la satisfaction des participants en font un succès : c'est un énorme " like ". »

Claire Delessard,
Chef de Projet
Professionalisation
EDF Commerce



RÉSULTATS

_Fort enthousiasme et engagement des participants grâce au dispositif proposé.

_Déploiement programmé en région et dans d'autres directions du groupe.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Mobilisation des acteurs en amont de la formation avec un kit de communication.

_Dispositif valorisant, intégrant tous les codes du digital.

_Engagement de la direction d'EDF et du comité de pilotage de VisioNumérique.



Témoignage

« Aborder le management intergénérationnel sans stigmatiser la génération Y était un enjeu majeur pour cette sensibilisation. Nous souhaitons mettre en place une formation sur mesure, parfaitement adaptée aux attentes, fortes, de nos managers sur ce sujet. Nous avons donc demandé à Cegos et à Guichets Fermés de travailler de concert pour proposer à nos managers une approche pédagogique différente et innovante. Cette sensibilisation a été particulièrement appréciée et nous envisageons aujourd'hui son ouverture à d'autres publics. »

Josette Lafay,
Responsable
Formation



Expertise
MANAGEMENT



RÉSULTATS

_ Environ 240 managers formés sur un mois.

_ Pistes d'actions concrètes pour un management en faveur de la diversité générationnelle.

_ Très forte satisfaction des participants, tant sur la forme que sur le fond de l'intervention.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_ Contenus issus des enquêtes de l'Observatoire Cegos sur les 20-30 ans et le travail.

_ Collaboration réussie avec Guichets Fermés, cabinet spécialisé dans la communication d'entreprise par le Théâtre d'Entreprise.

_ Concept de conférence original alternant saynètes, conçues à partir d'interviews avec des managers Merial.

MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL

CONFÉRENCE THÉÂTRE POUR COMPRENDRE LA GÉNÉRATION Y ET ADAPTER SON MODE DE MANAGEMENT

Comment recruter et intégrer les jeunes collaborateurs de la génération Y ? Comment accompagner les managers souvent désarçonnés face à des comportements inédits ? Le management intergénérationnel fait partie des axes stratégiques de formation pour Merial.

L'objectif est de sensibiliser l'ensemble de la population managériale à la dimension intergénérationnelle du management, mais aussi de mettre des mots sur des comportements et des difficultés observés au quotidien.

Cegos a proposé un format « conférence » d'une demi-journée réunissant 35 à 40 participants. L'association avec un partenaire de théâtre d'entreprise, comme booster pédagogique, a permis d'illustrer de façon rapide, décalée et inattendue les phénomènes liés à la coexistence de trois générations au travail. Une place importante a également été laissée aux réactions et aux échanges entre les participants, animés par le consultant.

Axée sur la dimension intergénérationnelle du management, la formation a permis de mettre en avant plusieurs convictions fortes :

- l'approche générationnelle est un aspect du management de la diversité ;
- la génération Y est porteuse de changement ; son arrivée massive sur le marché du travail constitue une nouvelle donne et présente certaines opportunités pour les organisations et pour les ressources humaines ;
- chaque acteur doit bouger et les managers ont tout intérêt à miser sur les complémentarités et les atouts de chacun pour maximiser l'intelligence collective.



Expertise
DIGITAL

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_Une culture digitale davantage partagée au sein de la filière RH.

_50 nouveaux axes de digitalisation ont émané des workshops.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Pédagogie innovante de Cegos, particulièrement adaptée à la transformation digitale.

_Aspect ludique du parcours et notamment le challenge proposé.

_Forte implication de la direction d'Orange.

DIGITAL RH

FAIRE DES RH DES AMBASSADEURS DE LA TRANSFORMATION DIGITALE

Le digital, au sein du Groupe Orange, est une priorité impulsée par la direction générale avec le programme stratégique « Orange digital leadership inside ». Pour embarquer l'ensemble des salariés, les ressources humaines sont placées au cœur de cette transformation digitale. La fonction RH doit d'abord transformer ses pratiques et ses modes de fonctionnement pour pouvoir jouer son rôle d'ambassadeur.

Cegos a conquis la HR Business School pour l'accompagner dans ce projet avec un dispositif innovant, modulable, qui permet d'avancer pas à pas en s'appuyant sur de nouvelles modalités pédagogiques.

Fort de son expertise digitale, Cegos a co-construit le parcours avec Orange et l'anime dans sa totalité. Le parcours pédagogique s'appuie sur une diffusion virale et s'articule autour de 5 briques :

- teaser amont ;
- salon virtuel : appréhender l'impact de la digitalisation sur son métier ;
- workshop : transposer ses acquis dans sa fonction RH et identifier des axes de digitalisation ;
- projet collaboratif : mettre en œuvre la digitalisation ;
- prix Orange : valoriser et capitaliser sur les bonnes pratiques.

La participation repose sur le volontariat, chacun peut choisir son rythme d'apprentissage et faire le parcours seul ou accompagné. Le projet est en continuelle évolution. Les thèmes et les modalités de chaque nouvelle promotion s'enrichissent des bonnes pratiques des précédentes.

L'objectif final est de former les 4 300 professionnels RH.

Témoignage

« Le dispositif proposé par Cegos était innovant, modulable, utilisable pour les salariés de la filière RH à l'international. Il permettait d'y aller pas à pas. Il nous proposait de travailler sur des nouvelles modalités pédagogiques et surtout d'embarquer un axe de travail que je souhaitais développer pour la filière RH qui était : comment j'apprends à apprendre différemment? »

Découvrez ce témoignage en vidéo en cliquant [ici](#)

Tania Dammert,
Directrice RH
Business School



Témoignage

« Nous avons trouvé chez Cegos l'ensemble des compétences nécessaires pour concevoir ce module de formation sur-mesure. L'équipe Cegos a fait preuve de beaucoup d'engagement, de professionnalisme et de disponibilité pour assurer la complète réussite du projet. »

Patrick Antoine,
Manager de la
Digital Academy



TOTAL



Expertise
DIGITAL

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_Satisfaction élevée des collaborateurs due à une bonne adéquation de la formation avec leurs attentes.

_Mise en œuvre homogène du volet digital de la campagne « Committed to Better Energy ».

_Respect du planning très serré imposé par la campagne « Committed to Better Energy ».



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Collaboration : co-conception et co-animation de la formation par les équipes Cegos et Total Digital Academy.

_Pragmatisme : pédagogie très concrète pour favoriser une mise en pratique opérationnelle rapide.

_Disponibilité : déploiement mondial des sessions de formation en 5 semaines.

TOTAL DIGITAL ACADEMY

CONCEVOIR ET DÉPLOYER MONDIALEMENT UN DISPOSITIF DE FORMATION À LA COMMUNICATION DIGITALE

Pour accompagner le déploiement de sa stratégie digitale, Total a créé la « Total Digital Academy » avec pour objectifs :

- former les communicants du Groupe en leur donnant les moyens de développer leurs compétences en matière de communication digitale ;
- accompagner la digitalisation de l'entreprise.

Dans le cadre de la campagne de communication institutionnelle « Committed to Better Energy », et pour aider les communicants à déployer le volet digital de la campagne dans les meilleures conditions, Cegos et la Total Digital Academy ont créé « First steps in corporate digital communication ».

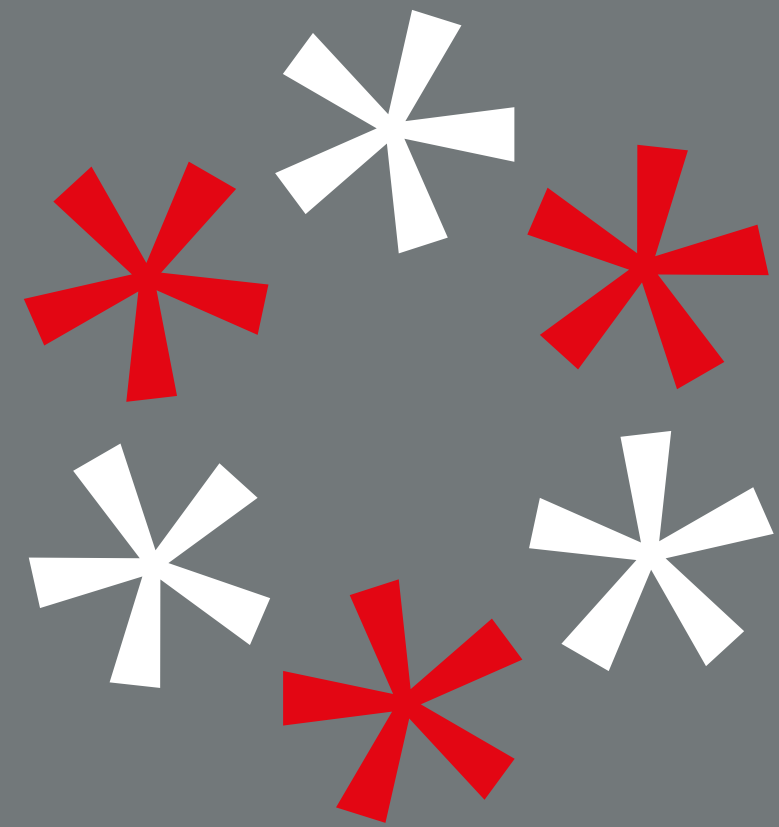
Ce module de 3 jours permet de se familiariser avec :

- la stratégie de communication digitale de Total ;
- les bonnes pratiques de la rédaction d'un contenu digital ;
- l'animation et la modération d'une page Facebook ;
- le management d'un site internet corporate local.

5 semaines seulement ont été nécessaires aux formateurs de Cegos et aux collaborateurs de la Total Digital Academy pour déployer cette formation auprès des équipes de communication de 23 pays en Europe, Amériques, Asie et Afrique.

N°2

MOBILISER
ET FÉDÉRER





Expertise
RESSOURCES HUMAINES



RÉSULTATS

_Extrême richesse des échanges.

_Une centaine de membres inscrits à l'outil collaboratif de la communauté dans la semaine suivant l'événement.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Équipe projet Cegos/ BNP Paribas travaillant main dans la main.

_Session test permettant de caler les modalités d'échanges avec iPad et les séquences pédagogiques.

_Gestion logistique à la hauteur de l'événement.

FÉDÉRER UNE COMMUNAUTÉ

CRÉER UN ÉVÉNEMENT FÉDÉRATEUR POUR 600 COLLABORATEURS

Afin de faciliter les échanges entre ses 600 collaborateurs, la Direction Sécurité Globale a décidé de créer une « Communauté Sécurité ». Pour son lancement, elle souhaite organiser un événement fédérateur : un séminaire de 2 jours en résidentiel rassemblant 210 participants. Afin de marquer les esprits, elle souhaite une pédagogie innovante qui permette également de consolider les échanges pour alimenter l'outil collaboratif de la communauté.

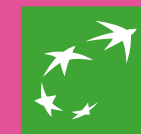
Une mission en plusieurs étapes pour l'équipe Cegos :

- Conseil opérationnel pour définir les objectifs et modalités d'échanges de la Communauté ;
- Ingénierie pédagogique du séminaire avec iPad :
 - _210 participants équipés de 40 iPad et 10 binômes d'animateurs (Cegos / BNP Paribas),
 - _6 types d'ateliers différents, des mini conférences...,
 - _Echanges formalisés en live par MindMap, zones d'influence, nuages de mots... ;
- Organisation logistique de l'événement : site d'inscriptions en ligne, coordinations prestataires (salle, interprètes, réceptif...);
- Conception des supports événements : clip vidéo de sensibilisation, réalisation d'une fresque commune...

Témoignage

« Dans le cadre de l'animation de la filière sécurité de BNP Paribas, nous avons voulu favoriser la rencontre de personnes travaillant sur les mêmes processus, mais dans des métiers et des pays différents. Le séminaire de deux jours co-construit avec Cegos a rencontré un grand succès. Cegos a apporté son expertise pédagogique et a su comprendre et intégrer nos besoins métier spécifiques. La disponibilité et le professionnalisme de Cegos ont permis une collaboration de grande qualité en toute confiance. »

Marie-Françoise Tixier,
Responsable Animation
Sécurité Globale



BNP PARIBAS

Témoignage

« L'opération a été un élément essentiel qui a provoqué l'implication de toute la ligne hiérarchique dans la mise en place de nouvelles habitudes quotidiennes. »

Jean Fabre,
Directeur Général



Expertise
MANAGEMENT

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_ Mise en œuvre immédiate sur le terrain de routines de management.

_ Cohésion de toute la ligne hiérarchique, du DG au chef de poste, autour des challenges d'amélioration.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_ Implication forte du Codir qui est allé sur le terrain implanter et faire vivre la démarche.

_ Formations pragmatiques, basées sur des cas issus du quotidien des participants.

_ Formateurs expérimentés et connaissant parfaitement les milieux industriels et miniers.

AMÉLIORER LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE

FORMER ET MOBILISER L'ENSEMBLE DE LA LIGNE MANAGÉRIALE À L'AMÉLIORATION CONTINUE

Comilog souhaite améliorer la performance opérationnelle de ses activités minières et portuaires.

Fort de sa capacité à intervenir partout dans le monde, le groupe Cegos a été retenu pour former l'ensemble des 250 managers opérationnels et membres du Codir Comilog aux outils de l'amélioration continue et aux routines managériales nécessaires pour les mettre en œuvre.

Afin d'impliquer l'ensemble de la ligne managériale, trois modules de formation ont été conçus.

- 1 journée de séminaire pour le comité de direction : sensibilisation aux démarches et aux outils, validation des routines de management et appropriation des actes de management assurés sur le terrain par les cadres de direction pour lancer et pérenniser la démarche.
- 2 jours en présentiel pour les cadres opérationnels : formation et entraînement aux outils clés du progrès continu et aux routines de management. Appropriation des tableaux de bord de l'unité.
- 2 jours en présentiel + 1 journée de REX pour les cadres intermédiaires afin qu'au-delà de la maîtrise des outils et des méthodes, ils puissent s'approprier les tableaux de bord indispensables et qu'ils soient en capacité d'animer la démarche sur le terrain.



RÉSULTATS

_Tous les managers du Groupe sont formés à la culture de projet.

_Intégration de la journée « Introduction à la Conduite de Projet » dans le parcours des nouveaux arrivants.

_Intégration du programme « Conduite de Projet - niveau 2 » dans le parcours du Manager de l'Institut du Management Groupe Eramet.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Programme commun dédié à l'ensemble des managers et des contributeurs de maîtrise d'ouvrage.

_Groupes de participants mixant les métiers, les divisions et les sites.

_Pédagogie simulation, étude de cas, modules e-learning, podcasts et visios.

RÉUSSIR LES PROJETS

SENSIBILISER ET FORMER L'ENSEMBLE DES MANAGERS À LA GESTION DE PROJET

Dans le cadre de « Leaders », programme destiné au partage et à l'amélioration de ses pratiques de management, le groupe Eramet décide de développer dès 2009 un parcours de formation visant à créer et diffuser une culture commune en management de projet.

Eramet a choisi Cegos pour l'accompagner dès la première étape de ce projet : la finalisation d'un guide des bonnes pratiques de management de projet.

Sur la base de ce nouveau référentiel Projet, 2 formations ont été conçues pour faire partager à l'ensemble des managers des entités et filiales du Groupe, un socle commun de connaissances projet pour assurer la réussite des projets au sein du groupe.

- une journée d'« introduction à la culture projet » a été conçue pour l'ensemble des managers, chefs de projet et contributeurs principaux. L'objectif : unifier le vocabulaire, partager des fondamentaux communs sur le mode projet et faire approprier les principales bonnes pratiques.
- une formation « Conduite de Projet - niveau 2 » est, elle, focalisée sur l'utilisation de la boîte à outils projet, afin de consolider le niveau de maturité de l'ensemble des chefs de projet et contributeurs principaux.

Ce sont environ 1 100 personnes qui ont été formées depuis 2010, en France principalement, mais aussi aux USA, en Afrique et en Nouvelle Calédonie.

Témoignage

« Le Groupe Eramet s'est constitué par une succession d'acquisitions ne partageant pas forcément les mêmes valeurs dans le domaine des projets. Il s'est donc avéré indispensable de créer une culture projet en Chine, en Europe, aux USA, au Gabon ou en Nouvelle Calédonie et faire en sorte que les dimensions essentielles du mode projet soient bien identifiées. Citons le rôle important du sponsor, la distinction MOA/MOË, les étapes clés et les documents indispensables aux jalons. »

Benoit Bied-Charreton,
Directeur du programme
« Leaders »



ERAMET

Témoignage

« Nous tirons 3 conclusions des expériences que l'on a menées. La première, c'est l'importance du diagnostic initial : il faut bien analyser le périmètre sur lequel on veut travailler et les motivations des différents acteurs. La deuxième c'est l'importance de sensibiliser la ligne managériale du haut jusqu'en bas. Et la troisième c'est de choisir avec soin les animateurs de communautés parce que ce sont eux qui vont donner l'impulsion initiale et fixer les axes de travail de la communauté en question. »

Christophe Grosjean
Pilote opérationnel du
projet e-compagnonnage



Expertise
RESSOURCES HUMAINES



RÉSULTATS

_50 contributeurs lors du lancement, 1 000 ingénieurs et techniciens répartis sur 40 sites, 6 mois plus tard.

_Espaces d'échange et de capitalisation dans le réseau social d'entreprise.

_3 ans plus tard :
5 communautés totalisent 2 300 membres et le nombre de connexions mensuelles est en constante augmentation.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Projet qui s'inscrit dans le temps.

_Adaptation des méthodes au contexte de l'entreprise.

_Pilote opérationnel très impliqué et expérimenté.

_Différents profils de compétences au sein de l'équipe Cegos.

E-COMPA-GNONNAGE

TRANSMETTRE ET PARTAGER... AUTREMENT

Avec 25 % de ses salariés partant à la retraite dans les quatre prochaines années et un fort éparpillement géographique, ERDF doit sécuriser le renouvellement des compétences et améliorer le transfert de ses savoirs et savoir-faire.

La Direction des opérations Ouest d'ERDF a choisi Cegos pour l'accompagner dans la mise en place d'un dispositif 2.0 de partage et de diffusion des connaissances. Il s'agit de faciliter et généraliser le principe de compagnonnage, historique dans l'entreprise, grâce aux méthodes et outils de communication collaboratifs.

Au sein du projet « e-compagnonnage », Cegos a eu un rôle essentiel de conseil, pilotage, réalisation et accompagnement du changement :

- repérer les réseaux d'échanges informels, identifier un noyau fondateur de la communauté métier, outiller la communauté, organiser son lancement ;
- réaliser une cartographie des connaissances pour identifier les sujets prioritaires de travail, organiser le lancement, appuyer l'animateur de la communauté et les animateurs thématiques ;
- accompagner les changements, organiser l'élargissement de la communauté et la faire vivre.



Expertise
ACHATS

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_Développement du professionnalisme des acheteurs.

_Processus achat clarifié pour l'ensemble des acheteurs de la filière.

_Vision, outils et méthodologie partagés par tous.

_Gestion administrative des formations simplifiée.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Pédagogie active et principe de formation/action.

_Relation de confiance et vraie synergie entre les chefs de projet Cegos et Hutchinson.

_Force de proposition Cegos pour la conception de nouveaux modules sur les thématiques achats émergentes.

UNIVERSITÉ ACHATS

PROFESSIONNALISER ET FÉDÉRER UN RÉSEAU INTERNATIONAL DE 300 ACHETEURS

La création de l'Université Achats Hutchinson répond à un triple enjeu : disposer des compétences nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins de la fonction et à l'évolution des marchés, professionnaliser la filière internationale Achats et enfin, développer la collaboration entre les achats et les fonctions transverses.

L'objectif est de fédérer le réseau des 300 acheteurs Hutchinson autour d'un référentiel commun et de pérenniser un même niveau de compétences.

Cegos a été chargé de concevoir l'ensemble du cursus de cette Université internationale : dispositif, ingénierie pédagogique, conception sur mesure des contenus de 21 modules proposés en 4 langues (français, anglais, espagnol et portugais).

Originalité de cette Université Achats, certains modules sont ouverts à d'autres fonctions : R&D, qualitateurs, juristes, financiers, commerciaux... indispensables pour favoriser les échanges et développer la collaboration.

Plus de 100 sessions de formation ont été organisées à travers le monde, toutes animées par des formateurs Cegos (Allemagne, Espagne, Grande Bretagne, Italie, Portugal, USA, Brésil, Europe de l'est, Chine et Amérique centrale).

Les formations favorisant les échanges et les retours d'expériences sur les marchés, les fournisseurs et les problématiques achats spécifiques, l'Université a aujourd'hui permis de constituer un vrai réseau achats groupe.

Témoignage

« Dès 2005, nous avons souhaité mettre en place cette Université Achats afin de professionnaliser notre fonction, développer un même référentiel et des outils communs. Nous avons choisi Cegos comme partenaire dans cette démarche. Cela nous permet également de concevoir des nouveaux modules de formation, répondant aux exigences d'un marché en pleine évolution. »

Pascale Garois,
Direction des Achats



HUTCHINSON®

Témoignage

« Nous avons choisi Cegos pour sa capacité à nous accompagner au-delà de la simple expertise de formation. Cette équipe de professionnels, motivée, réactive a su répondre à notre souhait d'aller vers plus d'engagement et d'écoute de nos participants grâce à une approche ludique mais néanmoins efficace de la formation. »

Nadine Vienne,
Section Manager
Network Training
and Sales Methods



Expertise

PERFORMANCE COMMERCIALE

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_Fort niveau d'engagement des apprenants en permanence actifs et impliqués dans les activités.

_Méthodologie utilisée pour la formation particulièrement appréciée (note de 4,6/5).

_Plus de 80 % d'opinion favorable sur les nouveaux véhicules.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Synergie entre les équipes projet Cegos - Nissan.

_Co-construction du dispositif avec l'ensemble des partenaires impliqués sur le projet.

_Pédagogie innovante prenant en compte les contraintes du réseau.

NOTE & MICRA SALES TRAINING

FORMATION-ÉVÉNEMENT POUR LE LANCEMENT DE 2 NOUVEAUX VÉHICULES

La sortie d'un nouveau modèle est un enjeu majeur pour un constructeur automobile : volume des ventes tout d'abord, mais aussi accueil par le marché et capacité du réseau à vendre le véhicule.

La toute nouvelle Nissan Academy a donc retenu le principe d'une formation événement pour mobiliser l'ensemble du réseau de revendeurs Nissan de la zone Europe autour du lancement des 2 nouveaux modèles NOTE et MICRA.

Cette formation devait refléter le positionnement de Nissan, « Innovation and Excitement for Everyone » en faisant ressortir notamment la dimension technologique présente dans les nouveaux modèles.

Nissan a choisi Cegos pour sa pédagogie à la fois ludique et innovante et l'interactivité du parcours de formation proposé, essentielles pour obtenir l'engagement maximal du réseau. Le dispositif s'appuyait sur des modules e-learning et une formation présentielle pour laquelle, activités sur iPads, challenges, jeu, feedback et live voting, ont été imaginés, en partenariat avec un spécialiste de la digitalisation d'événements. Un module de formation « Train the Trainers » a également été conçu et animé pour les acteurs formation impliqués.

Le parc des expositions de Bratislava a été entièrement scénarisé pour l'occasion. 29 sessions de formations (plénières et ateliers) de 2 demi-journées animées en 20 langues, ont permis aux 5 000 participants, vendeurs, conseillers service et chefs de régions du réseau, de vivre, ensemble, une expérience unique.



RÉSULTATS

_Pratiques renforcées et uniformisées pour assurer la croissance pérenne de l'entreprise.

_Étape franchie par les équipes projet vers l'excellence en management de projet.

_Connaissance réciproque des experts et des leaders désormais prêts à collaborer de façon fluide.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Co-conception par les consultants Cegos, les experts et les acteurs concernés de Soletanche Bachy

_Savoir-faire et compétences de Cegos : pédagogie, excellence projet, organisation internationale

_Engagement solide en faveur de la formation de la part de Cegos et de Soletanche Bachy.

L'EXCELLENCE EN MANAGEMENT DE PROJET

UNIFORMISER ET VALORISER

LES PRATIQUES AU NIVEAU MONDIAL

L'excellence en management de projet est la pierre angulaire du chiffre d'affaires et des bénéfices de Soletanche Bachy. Le conseil d'administration a donc décidé de renforcer et d'uniformiser les pratiques de management de projet de 300 managers et acteurs projet.

Cegos a été choisi pour accompagner 8 managers expérimentés de Soletanche Bachy dans la conception et le déploiement d'un programme de formation international. Objectifs :

- s'approprier les bonnes pratiques de la profession et de l'entreprise ;
- répondre aux besoins des ingénieurs et des leaders de projet ;
- contribuer à la création d'un réseau de managers de projet pour continuer à générer et à partager des bonnes pratiques.

Un programme de formation sur mesure de 6 jours (2x3 jours) a été développé, selon le cycle de vie d'un projet et en tenant compte des compétences fondamentales du management de projet : missions et responsabilités, management de contrat, sécurité, planification, budgétisation, comptabilité, etc. ainsi que les compétences en leadership et communication.

La formation est déployée dans 15 pays : France, Royaume-Uni, Pologne, Hongrie, Ukraine, Dubaï, Espagne, États-Unis, Canada, Chili, Argentine, Colombie, Mexique, Hong-Kong et Singapour.

En deux ans, Soletanche Bachy a réussi à valoriser les pratiques de management de projet dans tous ces pays et à créer une puissante communauté de 300 managers de projet.

Témoignage

« Cette initiative a été un succès en grande partie grâce à : une forte mobilisation pour répondre à nos demandes, notamment pour développer des études de cas internes, l'implication de formateurs locaux et internationaux expérimentés et une collaboration quotidienne fluide avec Cegos, de la conception au déploiement des sessions coorganisées par Cegos et Soletanche Bachy. »

Maia-Gaëlle Lacassagne,
Human Resources Manager



SOLETANCHE BACHY

N°3

PROFESSIONNALISER





Expertise
MANAGEMENT



RÉSULTATS

_4 promotions par an, d'une dizaine de participants chacune.

_Montée en compétences rapide des managers de proximité.

_Opportunité pour les N+1 d'incarner leur rôle de managers de managers.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Cohérence du parcours, dans la durée, entre les différentes modalités, présentielle et virtuelle.

_Lien, entre le dispositif de formation et le quotidien des stagiaires, pour une transposition immédiate des apports de la formation.

_Engagement des N+1 dans la réussite de leurs collaborateurs.

CYCLE DE PROFESSIONNALISATION DES MANAGERS DE PROXIMITÉ

ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES NOUVEAUX MANAGERS

Historiquement, AG2R La Mondiale et Réunica disposaient chacun d'un parcours de formation visant à accompagner, dans leur prise de fonction, leurs managers de proximité récemment nommés. Le nouveau groupe a profité du rapprochement pour moderniser ses dispositifs respectifs et créer un « cycle de professionnalisation des managers de proximité ». Cegos a gagné la préférence en intégrant différentes modalités digitales à un parcours reprenant le meilleur de ceux existants précédemment chez Réunica et AG2R La Mondiale. Ce nouveau parcours, conçu et déployé par Cegos, est construit autour d'un projet « fil rouge » axé sur des enjeux business propres à chaque participant.

D'une durée de 8 mois, le parcours comprend :

- mobilisation des participants et de leur N+1 en amont et tout au long du cycle;
- apport de concepts par des modules e-learning, des classes virtuelles et des autodiagnostic réalisés en amont des formations présentielles;
- entraînement et mise en pratique lors de trois formations en présentiel;
- développement de l'entraide entre les stagiaires et standardisation des meilleures pratiques, par la création d'une communauté de pratiques virtuelles;
- soutenance devant un jury composé des N+1 et du parrain de la promotion pour la clôture du parcours.

Les participants sont formés sur : la mobilisation de leur équipe, le pilotage de la performance, le développement des compétences, la conduite du changement, le relai de la stratégie et l'affirmation de soi.

Témoignage

« Le parcours que nous avons construit permet maintenant à chaque nouveau manager de proximité d'aborder sa fonction en confiance, avec le bagage et l'accompagnement dont il a besoin pour réussir. Mais surtout, dans le cadre du rapprochement entre Réunica et AG2R La Mondiale, ce parcours participe à la création d'une culture managériale commune au sein du groupe. »

Philippe de Vaugiraud,
Responsable Formation



AG2R LA MONDIALE

Témoignage

« Alors que le Groupe Arkema communique régulièrement en interne sur ses résultats financiers, le développement d'une formation sur les fondamentaux de la finance répondait à un vrai besoin. L'approche très ludique de Cegos permet de dépasser les aprioris que nous avons souvent au démarrage de ces formations. »

Raphaële Grivel,
Responsable
Formation Groupe

ARKEMA
INNOVATIVE CHEMISTRY



Expertise
FINANCE

LES CLÉS DE LA FINANCE



RÉSULTATS

_Compréhension par les managers des enjeux financiers de leurs actions : « Maintenant je comprends où j'agis dans les chiffres ».



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Forte implication du comité de pilotage Arkema dans la conception de la formation.

_Implication de membres de la direction et des contrôleurs de gestion dans le projet.

_Méthodes pédagogiques de Cegos.

SENSIBILISER TOUS LES NOUVEAUX MANAGERS AUX ENJEUX ÉCONOMIQUES

Arkema souhaite enrichir son parcours de formation « Passeport Managers » d'un module sur la finance.

Objectif : donner aux nouveaux managers et plus largement à tous les salariés, des clés de lecture sur les documents financiers et les aider à comprendre l'impact de leurs actions sur les principaux indicateurs financiers de l'entreprise.

Un module de 2 jours, 100 % présentiel, a alors été conçu sur la base de méthodes pédagogiques participatives et très ludiques : séquences avec des jeux, attributions de points, mise en compétition par équipes.

L'ensemble des supports pédagogiques a été conçu sur mesure pour tenir compte des spécificités de l'entreprise : études de cas spécifiques, apports illustrés avec les éléments du groupe, documentations participants.

Pour donner plus de force aux messages diffusés, c'est un membre de la Direction d'Arkema qui conclut la formation par une séquence de questions / réponses, où les participants mesurent leur progrès dans la compréhension des termes et mécanismes financiers. Le contrôle de gestion interne est également impliqué dans l'animation d'une séquence sur le compte de résultat.

Depuis 3 ans ce sont plus de 20 sessions qui ont été animées dans les différents sites de l'entreprise.



Expertise
MANAGEMENT DE PROJET

PARTAGER UNE MÊME CULTURE PROJET

PERMETTRE À CHAQUE NOUVEL EMBAUCHÉ DE MAÎTRISER LA CULTURE PROJET PROPRE À LA DIN

La Division de l'Ingénierie Nucléaire (DIN) embauche plus de 300 nouveaux collaborateurs par an. Un dispositif de formation « Savoirs Communs de l'Ingénierie Nucléaire » de 5 semaines, permet à chacun d'entre eux de découvrir la culture « DIN », de se créer un réseau et de disposer d'une boîte à outils techniques.

Cegos a conçu le module de formation sur mesure « Management de projets, Méthodes d'Ingénierie et Processus Achats » de ce parcours d'intégration.

À partir des processus, des outils, et des projets de la DIN, un module de 3 jours a été développé en étroite collaboration avec l'UFPI (Unité Formation pour la Production et l'Ingénierie, unité en charge de la maîtrise d'œuvre des formations techniques de la DIN) :

- la première journée de sensibilisation se déroule autour de NPISim®, jeu de rôles où les participants vivent le déroulement d'un projet, particulièrement révélateur du fonctionnement en mode projet et des difficultés rencontrées au quotidien ;
- les 2 journées suivantes sont centrées sur l'organisation, les rôles et responsabilités de chacun au sein de la DIN, ainsi que sur les méthodes et outils du management de projet adaptés à un environnement technique complexe.

43 sessions ont été réalisées depuis fin 2009 avec plus de 1 000 stagiaires accueillis.

Depuis le lancement, le module est régulièrement revisité au fil des changements intervenants dans l'organisation et les projets de la DIN.

Témoignage

« Le module étant situé au début du parcours d'intégration, les attentes stagiaires sont particulièrement fortes.

Le professionnalisme de Cegos a permis de relever le challenge d'un partenariat avec l'UFPI.

Les stagiaires plébiscitent le jeu de rôles ; ils sont unanimes sur les bénéfices de l'interactivité de la simulation projet ;

“l'hélico” reste un repère... »

Jean-Luc Bonnet-Chapatte,
Chef de projet
Professionnalisation
EDF UFPI



RÉSULTATS

_Cohérence des messages et des contenus pour l'ensemble des unités de la DIN.

_Mise en œuvre de moyens pédagogiques innovants : bande dessinée interactive...

_Contenu actualisé au fil des évolutions d'organisation.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Concepts illustrés par des projets concrets en cours : EPR, visites de maintenance...

_Immersion du consultant dans plusieurs unités de la DIN afin de mieux comprendre les métiers, les modes de fonctionnement et les projets.

_Pédagogie active avec simulations projet.



Témoignage

« Depuis 2007, cette formation (la première formation internationale lancée par l'Université Faurecia) a fortement contribué à la réussite de l'intégration de dizaines de nouvelles unités à travers le monde, ainsi qu'au renforcement des performances et de l'engagement de nos équipes. »

Dean Woods,
Corporate Training
Manager
Faurecia University

faurecia



Expertise
MANAGEMENT

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_Accompagnement de l'évolution majeure de la culture de Faurecia.

_Des managers issus de 16 pays partagent un ensemble de compétences communes.

_Près de 1 000 leaders d'équipe se comportent comme des managers de la performance.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Formation sur mesure, animée par des formateurs locaux capables d'apporter une perspective locale.

_Capacité à s'appuyer sur ce qui est en place dans chaque pays et à construire un ensemble de compétences communes.

_Management dynamique des formateurs qui partagent régulièrement leurs expériences.

PERFORMANCE MANAGÉRIALE

DÉVELOPPER LA PERFORMANCE COLLECTIVE EN RENFORÇANT LES COMPÉTENCES DES MANAGERS

L'excellence de ses projets et de ses équipes de production est stratégique pour Faurecia. C'est la raison pour laquelle le Système d'Excellence Faurecia (FES) s'inscrit au cœur de l'ADN de l'entreprise. Fondé sur les principes du TPS (Toyota Production System), le FES repose entièrement sur les collaborateurs du Groupe. Dès lors, les superviseurs et les managers de première ligne ont un rôle clé à jouer dans sa mise en œuvre.

Il y a plusieurs années, Faurecia a choisi Cegos pour concevoir et déployer un programme de formation au management pour les superviseurs et managers de première ligne à travers le monde. Récemment, Faurecia a renouvelé sa confiance en Cegos pour renforcer et élargir le programme. L'objectif est de développer un management d'équipe exceptionnel, fondé sur le « savoir-être », et pas seulement le « savoir-faire » :

- renforcer les performances individuelles et d'équipe ;
- gérer les situations difficiles de manière adéquate ;
- assurer l'amélioration continue.

Développée sur mesure pour répondre aux objectifs et à la culture de Faurecia, la formation est interactive et repose sur une approche pédagogique engageante : jeux de rôle, auto-évaluations, outils pratiques, etc. Désormais, la formation comprend trois modules (de 2 à 5 jours chacun) :

- les fondamentaux du management ;
- la gestion des performances individuelles ;
- la gestion des performances d'équipe.

La formation a été déployée dans 16 pays à travers le monde. Aujourd'hui, une équipe internationale de 30 formateurs certifiés dans chaque pays assure son déroulement. Ces formateurs adhèrent pleinement à l'initiative en accompagnant les apprenants dans le transfert des bonnes pratiques au sein de l'entreprise.



Expertise
RESSOURCES HUMAINES

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_Déploiement du module auprès de 40 formateurs internes assuré par des maîtres formateurs.

_En 2014, plus de 800 ingénieurs et managers ont été formés en interne dans les 14 principaux pays du Groupe.

_100 % des stagiaires recommandent la formation.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Bonne adéquation avec la culture et les besoins de l'entreprise.

_RH et managers associés pour une compréhension commune des enjeux de recrutement, des rôles et des responsabilités de chacun.

_Déploiement par des formateurs internes.

RECRUTER DES TALENTS

RH ET MANAGERS, EXPERTS DE L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Aujourd'hui, l'envergure du Groupe Faurecia est telle qu'il doit recruter de nombreux ingénieurs et collaborateurs. La qualité des recrutements est un enjeu majeur. Il a donc été décidé de renforcer les compétences des collaborateurs RH et des managers dans le domaine des entretiens de recrutement. Objectif : donner les moyens de prendre des décisions avisées en matière d'embauche et de recruter des potentiels qui partagent la culture de Faurecia.

Faurecia souhaitait déployer rapidement une formation d'une journée en présentiel. Le Groupe a choisi l'approche Cegos : un processus de conception simple s'appuyant sur des supports de formation éprouvés et sur le savoir de plusieurs contributeurs de Faurecia. Faurecia a également été séduit par la flexibilité de la solution et la capacité de Cegos à gérer des projets de formation internationaux.

Dans le cadre d'une collaboration étroite avec Faurecia, Cegos a développé les contenus de formation et défini l'approche pédagogique avant d'assurer la certification de 12 maîtres formateurs (responsables de l'acquisition de talents dans un pays).

L'initiative, déployée par des maîtres formateurs et des formateurs internes, a contribué au développement du réseau d'acquisition de talents de Faurecia. Elle a également été une occasion unique de positionner les responsables de l'acquisition de talents en tant que spécialistes de l'entretien de recrutement, capables d'apporter un soutien efficace aux managers directs.

Témoignage

« Le développement et le lancement de ce nouveau module est le fruit d'une très bonne collaboration avec Cegos. Cette initiative a permis de valoriser le modèle de compétences managériales de Faurecia et de doter les participants d'une méthodologie recommandée pour mener des entretiens de recrutement : le résultat est un vrai succès. Ce module de formation répond au besoin du Groupe de mieux recruter des potentiels qui adhèrent à la culture de l'entreprise. »

Anne Foubert,
Group Talent
Acquisition Manager

faurecia

Témoignage

« Ce dispositif est né à la demande des transporteurs et des salariés. Les employeurs ne savent pas toujours comment aborder le sujet de l'illettrisme avec leurs collaborateurs. Cet outil novateur leur permet d'en parler plus facilement et de sensibiliser leurs salariés. Nous avons particulièrement apprécié l'approche innovante de Cegos. Ils ont su créer un jeu à la hauteur de nos ambitions. »

Raphaëlle Franklin,
Directrice Générale



Expertise
EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE

UN SERIOUS GAME POUR LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME

IDENTIFIER SES DIFFICULTÉS ET ÉVOLUER
AU TRAVERS D'UNE MODALITÉ INNOVANTE

L'OPCA Transports et Services accompagne près de 34 000 entreprises adhérentes et 190 000 bénéficiaires d'action de formation. Cette population, moyennement à faiblement qualifiée, ne dispose pas toujours des connaissances de base (lecture, écriture, calcul...) pour être autonome dans la vie courante et professionnelle.

Dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, du développement des compétences et de la sécurisation de l'emploi, l'OPCA Transports et Services a choisi Cegos pour concevoir une modalité pédagogique innovante : un serious game.

Téléchargeable gratuitement depuis www.opca-transport.com, ce serious game, inspiré du jeu vidéo, permet de réaliser un autodiagnostic de manière ludique et pédagogique pour orienter ensuite les salariés vers des formations adaptées.

Cegos a imaginé, scénarisé et développé « Time Explorer », un jeu d'aventure et de découverte en 3D temps réel qui plonge le joueur au cœur d'un monde futuriste où les robots ont pris la place des humains pour de nombreuses tâches. Or, un orage magnétique a causé un dysfonctionnement de ces robots, laissant les habitants démunis face à des tâches simples. Le joueur incarne un personnage de notre époque projeté par accident en 2222. Au fil de missions, le joueur devra aider les habitants à se débrouiller sans l'aide des robots et ainsi pouvoir rentrer chez lui.

En 2h, plusieurs savoirs fondamentaux sont abordés, tels que la lecture et la compréhension, les règles d'écriture, les grandeurs et les mesures, les calculs arithmétiques, le raisonnement logique.

[Découvrez le serious game « Time Explorer » en cliquant ici](#)



RÉSULTATS

_Serious game 3D temps réel, unique sur le marché.

_Accueil très positif par les adhérents et les institutionnels pour ce jeu.

_Qualité, reconnue par le client, de 100 % des livrables produits.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Transparence dans la communication qui a permis une grande confiance entre les parties.

_Réal travail d'équipe entre l'OPCA Transports et Services et Cegos.

_Disponibilité et réactivité des équipes Cegos.



Expertise
MANAGEMENT DE PROJET

PARTAGER UNE MÊME CULTURE PROJET

DOTER L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS DE MÉTHODES ET DE PRATIQUES COMMUNES

Le travail en mode projet se développe fortement au sein du Groupe Pierre Fabre et ce, dans tous les secteurs de l'entreprise. Or les niveaux de connaissance et de maîtrise du management de projet sont fortement hétérogènes selon les départements.

L'Université Pierre Fabre a sollicité Cegos pour concevoir et déployer un cursus de formation Management de projet commun à l'ensemble du groupe avec un triple objectif :

- renforcer la culture projet Pierre Fabre ;
- fournir aux chefs de projets des outils et méthodes homogènes ;
- permettre à chacun de mieux se positionner dans les projets.

Le dispositif mis en place s'articule autour de 5 modules : 3 pour les Chefs de Projet, 1 pour les Équipeurs Projets, 1 pour les Managers.

Les formations abordent l'ensemble des dimensions du management de projet (techniques, comportementales, managériales), proposent plusieurs modalités de formation (présentiel, e-learning) et s'appuient sur une pédagogie participative :

- les chefs de projet travaillent sur des études de cas volontairement déconnectées de leur réalité quotidienne de manière à favoriser une meilleure prise de recul ;
- les acteurs projets découvrent le mode projet via NPISim® (New Product Introduction Simulation, jeu de simulation à base de Lego®), particulièrement révélateur du fonctionnement en mode projet et des difficultés rencontrées au quotidien.

Témoignage

« Ce dispositif nous a permis de former plusieurs dizaines de collaborateurs impliqués dans le mode projet, en particulier les chefs de projet, avec un double impact : une montée en compétences générale et une homogénéisation des bonnes pratiques. Un autre enjeu majeur était d'intégrer les spécificités du Groupe et de nos secteurs d'activité tout en transmettant la transversalité du management de projet. La construction de l'offre avec des experts du groupe, les choix pédagogiques et le profil des intervenants ont grandement permis d'atteindre les buts fixés. »

Gilles Vaillant,
Responsable École
de Management



Pierre Fabre



RÉSULTATS

_95 % des participants satisfaits ou très satisfaits.

_Dispositif reconduit depuis 4 ans.

_Formation véritablement portée par les participants, le succès se construit avant tout grâce au bouche à oreille.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Implication des opérationnels dans la phase de conception du dispositif.

_Pédagogie active avec jeux de rôles et simulation projet.

_Bonne connaissance des secteurs d'activité de l'entreprise par les consultants formateurs.

Témoignage

« Un des objectifs majeurs de Safran est de professionnaliser le management de projet et de programme en s'appuyant sur la formation. Les programmes de formation en place sont portés par la Direction Générale du Groupe et font partie des Orientations Stratégiques de formation. L'objectif final est une amélioration tangible de la performance opérationnelle. L'expertise pédagogique de Cegos dans ces domaines nous permet de concevoir des programmes au meilleur standard mondial, reconnus par nos clients et partenaires. »

Sophie Metais,
Responsable
Domaine Formation
Safran University



Expertise
MANAGEMENT DE PROJET

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

- _60 promotions par an.
- _Programmes et projets désormais en ligne avec les standards du groupe.
- _Taux de satisfaction des participants mesuré à 97 %.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

- _Formation véritablement portée sur l'efficacité opérationnelle.
- _Capacité d'adaptation de Cegos aux spécificités et à la diversité du groupe Safran.
- _Pédagogie variée et interactive alliant e-learning, présentiel, classes virtuelles et retour d'expérience.

EXCELLENCE EN MANAGEMENT DE PROJETS

PARTAGER LES MEILLEURES PRATIQUES OPÉRATIONNELLES ET COMPORTEMENTALES AU NIVEAU MONDIAL

Le Groupe Safran place au centre de sa stratégie l'excellence opérationnelle et technologique et le développement du potentiel humain. Safran University a souhaité mettre en place des dispositifs de formation aux meilleures pratiques managériales dans les projets.

Il était essentiel pour Safran University de pouvoir s'appuyer sur un partenaire formation capable de proposer une approche innovante, multimodale et compatible avec les standards reconnus au niveau mondial tels que ceux du PMI® (Project Management Institute).

Safran University a donc choisi Cegos pour adapter des dispositifs existants aux spécificités du Groupe et les déployer à l'international. Trois modules ont été mis en place : Management de Programmes, Management de Projets, et Design To Cost.

Alliant des compétences techniques et comportementales, les dispositifs permettent aux participants d'acquérir un socle commun de méthodologies et les aptitudes essentielles au management transversal, notamment le leadership, un des comportements types valorisés par le Groupe.

Les dispositifs sont déployés en France et à l'international (USA, Chine, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique...).



Expertise
FORMATION

PROJET INTERNATIONAL



RÉSULTATS

_Constitution d'une équipe de 8 experts-formateurs.

_Premier module commercialisé 4 mois après la formation.

_Compétences complémentaires acquises par les experts Shapers'.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Force de proposition Cegos : modalités de la formation, outils à développer pour la phase pilote, coaching.

_Initiative inscrite dans le cadre d'une GPEC groupe.

_Création d'une équipe d'experts techniques multiculturels qui partagent les bonnes pratiques mises en œuvre dans chaque filiale.

FORMATION DE FORMATEURS

FORMER DES EXPERTS INTERNES POUR DIFFUSER L'EXPERTISE TECHNIQUE AUPRÈS DES CLIENTS ET SOUS-TRAITANTS

Shapers' décide de créer le Shapers' Institute of Toolmaking pour consolider et diffuser son expertise technique auprès de ses clients et sous-traitants. La création de cet institut de formation s'inscrit également dans le cadre d'une GPEC groupe. Il doit permettre d'accompagner les experts techniques Shapers' dans la formalisation de leurs bonnes pratiques et la transmission de leurs savoir-faire.

Pour le lancement de cet institut, Shapers' a fait appel à Cegos pour la mise en place d'un parcours de professionnalisation formation de formateurs. L'objectif, former 8 formateurs internes occasionnels à la conception et l'animation de formations techniques qui pourront être proposées par l'Institut.

Le dispositif construit par Cegos comprend un module de 2 jours sur la conception d'une formation, suivi d'une phase de travail de 2 semaines en sous-groupes, puis 2 jours d'atelier pour finaliser le module de formation.

Le premier module a été co-développé en 1 ½ mois par Cegos et les experts Shapers'. Ces experts, venus de 4 filiales du groupe (Pologne, France, Inde et Allemagne), ont ensuite testé le module dans leurs pays respectifs. Ils ont ainsi pu perfectionner leurs compétences en animation et valider le lancement de ce premier module.

Ce premier module de formation est aujourd'hui disponible et commercialisé par l'Institut.

Témoignage

« L'implication du chef de projet Cegos, dès la phase de consultation, a été une des clés de réussite de notre projet. Elle a très rapidement cerné nos attentes et nos enjeux et a été une vraie force de propositions. L'intervention de deux formatrices s'est finalement révélée être un atout fort : grâce à une bonne coordination entre les intervenantes, nos formateurs ont pu bénéficier de leur complémentarité tant en matière d'apport pédagogique que lors des phases de coaching. »

Véronique Péron,
Responsable
Développement
RH Groupe.

Shapers'
Molds by Sermmo & Zimmermann

Témoignage

« Les formateurs de l'École témoignent d'une reconversion réussie ! On peut gagner en compétences et en reconnaissance en changeant de métier y compris dans des circonstances difficiles, c'est une vraie leçon d'accompagnement du changement ! »

Patricia Costeshubert,
Chef du département
formation de la branche
Raffinage Chimie



TOTAL



Expertise
FORMATION



RÉSULTATS

_École devenue un pôle d'attractivité, de référence, de renouveau.

_Codes de la formation technique bouleversés : 80 % de pédagogie active.

_Identité collective grâce à un savoir-faire pédagogique partagé.

_Reconversion collective réussie.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Formateurs aussi concepteurs pédagogiques.

_Double accompagnement formation et managérial.

_Certification, clé de la réussite du changement : mobilisation de chacun, reconnaissance de l'investissement personnel dans le changement...

DEVENIR FORMATEUR, UNE RECONVERSION RÉUSSIE

FORMER ET CERTIFIER DES TECHNICIENS AU MÉTIER DE FORMATEUR PROFESSIONNEL

L'École Oléum est née de la convergence d'une circonstance, la fermeture de la raffinerie des Flandres, et d'un besoin, la nécessité de renouveler l'offre de formation proposée par la branche.

La reconversion des techniciens Total en formateurs répond elle à un double enjeu : pérenniser le capital compétences de l'entreprise et le réinvestir dans le domaine de la formation et de l'assistance technique.

Total a donc fait le choix de reconvertir ses collaborateurs techniques en formateurs professionnels, non pas des experts qui dispensent des formations, mais de vrais formateurs développeurs de compétences. La création et le déploiement d'un parcours de professionnalisation certifiant ont alors été confiés à Cegos.

5 modules de formation en présentiel ont été développés, 3 ateliers d'accompagnement sur projet et des rendez-vous de suivi individuel sont également proposés.

Une certification professionnelle peut être obtenue suite à une évaluation continue des acquis et de leur transfert sur le terrain (réalisation d'un projet de conception et animation d'une session de formation en situation réelle).

Le déploiement d'un véritable accompagnement du changement a, par ailleurs, permis de rassurer les collaborateurs dans l'apprentissage de tous les aspects de ce nouveau métier : travail de jour en bureau, bureautique, animation de groupe...



Expertise
RELATION CLIENT



RÉSULTATS

_Première étape réussie dans le processus engagé de l'amélioration de l'accueil client.

_Collaborateurs disposant des clés et des outils pour gérer des situations et désamorcer les conflits.

_Extension de la formation, initialement conçue pour les 50 directeurs et adjoints des centres auto.



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

_Adaptation de la formation sur mesure à l'enseigne et aux différentes populations concernées.

_Travail sur des plans d'action collectifs pour les managers et individuels pour les collaborateurs.

_Formateurs aguerris aux problématiques spécifiques de la distribution.

GÉRER LES CLIENTS AGRESSIFS

MÉTHODES, OUTILS ET ATELIERS PRATIQUES POUR DÉSAMORCER LES CONFLITS ET PRÉSERVER LA RELATION CLIENT

Aujourd'hui, les équipes des centres auto sont de plus en plus confrontées à des clients agressifs et menaçants. L'enseigne souhaite donner à ses collaborateurs les clés pour gérer et canaliser ces situations délicates.

La journée de formation conçue sur mesure par Cegos est construite sur :

- une double approche : psychologique, pour mieux se connaître et travailler sur soi, et commerciale pour maintenir voire développer la relation client ;
- un protocole Feu Vert de prise en charge de l'agressivité défini autour de 3 axes : moi (être assertif, gérer son stress...), l'environnement (diminuer la file d'attente, gérer l'attente positivement...) et la relation à l'autre (gérer l'agressivité, éviter la violence physique...).

En une journée, résolument rythmée et ludique, chaque participant est sans cesse dans l'action sur des cas concrets ou des exercices permettant la prise de conscience. « Vis ma vie de client » lui permet de développer son empathie, des jeux de rôles lui permettent de gagner en maîtrise de soi, des jeux de cartes de s'entraîner à avoir les bonnes réactions selon les différentes situations d'agressivité...

Les participants découvrent également des outils concrets pour aller plus loin et progresser au quotidien : auto-diagnostic, méthode d'assertivité, de relaxation et respiration, ateliers de bonnes pratiques pour partager les expériences entre centres...

Témoignage

« Cegos a poussé la réflexion très loin en interrogeant nos propres clients en sortie caisse, et en réalisant des micro-trottoirs projetés en début de session apportant ainsi un témoignage précieux sur le ressenti de nos propres clients.

Cegos a su prendre totalement en compte la dimension relation client du projet tout en apportant de vrais outils pour désamorcer les situations tendues. »

Stéphane Zanolla,
Responsable Ressources
Humaines



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

ET ONT CHOISI LES FORMATIONS
INTRA PACKAGÉES DE CEGOS
POUR PROFESSIONNALISER
LEURS COLLABORATEURS



RTE

Pour mutualiser ses actions de formations et développer les compétences, RTE propose des programmes issus du guide Cegos. 60 sessions en moyenne sont réalisées chaque année depuis 4 ans.



PPG

PPG consulte systématiquement Cegos pour former ses collaborateurs, en particulier sur le management, l'efficacité professionnelle et la performance commerciale. Plus de 90% des stagiaires sont satisfaits à l'issue de la formation.



AUCHAN

Les collaborateurs d'Auchan bénéficient de formations Intra Packagées adaptées au contexte de l'entreprise. 63 sessions ont été programmées en 2015 et 2016.



UGAP

L'UGAP (Union des Groupements d'Achat Public) a référencé Cegos comme unique organisme pour les formations sur étagère.

Index

EXPERTISES

Achats

Hutchinson

Digital

EDF Visionumérique, Orange,
Total Digital Academy

Efficacité professionnelle

OPCA Transports et Services

Finance

Arkema

Formation

Shapers', Total Oleum

Management

AG2R La Mondiale, Carrefour,
Comilog, Faurecia, Merial

Management de projet

EDF DIN, Eramet, Pierre Fabre,
Safran, Soletanche Bachy

Performance commerciale

Cemex, Coface, Nissan

Relation client

Feu Vert

RH

BNP Paribas, ERDF, Faurecia

Systèmes d'information

Clear Channel

PROJETS DÉPLOYÉS À L'INTERNATIONAL

Coface

Comilog

Eramet

Faurecia

Hutshinson

Nissan

Orange

Safran

Shaper's

Soletanche Bachy

Total Digital Academy

Comme eux, vous souhaitez
développer les compétences ou
accompagner les transformations ?

CONTACTEZ-NOUS!

cegos.fr

01 55 00 90 50

**ÉCHANGEZ
AVEC NOS EXPERTS
SUR LEURS BLOGS**

formation-professionnelle.fr

elearning-news.fr

blog-management.fr

blog-projet.fr

management-commercial.fr

**DÉCOUVREZ
NOS SOLUTIONS**

cegos.fr

**ET
SUIVEZ-NOUS**



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*