

L'objectif de cette formation est d'accompagner les managers à développer une communication persuasive dans un climat de confiance. Cette dernière aidera les équipes à appréhender sereinement les enjeux et les mutations en cours (digitalisation, fin du diesel dans la prochaine décennie, soucis environnementaux et crise énergétique).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Mieux communiquer
- Construire la confiance
- Convaincre

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. DÉCOUVRIR SON STYLE SOCIAL

- Les 4 grands styles sociaux
 - o Construire la matrice des styles sociaux
 - o Les différents styles sociaux
 - o Découvrir le style social de son interlocuteur
 - o Résultat et analyse de l'outil comportemental

2. LA CONFIANCE ET L'EMPATHIE

- Aptitudes à construire un climat de confiance
- Les 4 éléments de la confiance
 - o Ouverture
 - o Acceptation
 - o Authenticité
 - o Fiabilité
- L'empathie
 - o Comprendre et manifester sa Compréhension
 - o Les comportements verbaux et non verbaux
- Mise en situation

3. LE CHANGEMENT ET LA DÉFENSIVE

- Saisir le changement comme une opportunité
- Le cadre temps
- Les comportements défensifs
- Le cycle de maintenance

4. L'ENTRETIEN PERSUASIF

- Le processus d'échange persuasif
 - o Savoir établir un dialogue constructif
 - o Ce qui fait réagir chaque style
- Les 7 étapes de l'entretien persuasif
- Mise en situation

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

L'objectif de cette formation est de développer et d'adapter le management de la performance aux mutations en cours liées aux enjeux digitaux, environnementaux et à l'intelligence artificielle dans le quotidien des équipes afin de préparer les équipes aux nouvelles attentes des clients finaux.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Définir des objectifs de performance
- Développer son Feed-back
- Résoudre les problèmes de performances

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 2 jours soit 14 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)

Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).

Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

- 1. LES FONDEMENTS DU LEADERSHIP**
 - Les attentes des collaborateurs
 - Les attentes des managers
 - Le pilotage de la performance

- 2. DÉFINIR LES OBJECTIFS DE PERFORMANCES**
 - Le processus de pilotage
 - Les comportements professionnels optimaux
 - o Cibler les C.P.O
 - o Identifier les C.P.O
 - La démarche de mise en Œuvre des C.P.O
 - o Définir les C.P.O par métier
 - o Déployer les C.P.O
 - Mise en situation

- 3. LE FEEDBACK**
 - Les enjeux et mesures du feedback
 - Les règles d'OR

- 4. LE RENFORCEMENT DE LA PERFORMANCE**
 - Les règles d'un renforcement efficace
 - Les critères d'efficacité du renforcement
 - Mise en situation

- 5. RESOUDRE LES PROBLEMES DE PERFORMANCE**
 - L'analyse des écarts
 - La recherche de solutions
 - L'entretien de résolution
 - La Matrice C/S du coaching

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation permet la fidélisation d'un nouveau collaborateur dans le cadre d'activité ou de métier en cours de mutation par la transition numérique avec la digitalisation du métier de vendeur, nouvelles technologies des véhicules, adaptation aux techniques de vente des générations actuelles et futures, les nouveaux outils collaboratifs afin de fidéliser le nouveau collaborateur.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Intégration d'un nouveau collaborateur
- Former un nouveau collaborateur
- Évaluer et fidéliser un nouveau collaborateur

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. COMMENT ACCUEILLIR ET INTÉGRER UN NOUVEAU COLLABORATEUR

- Les points de vigilance pour réussir l'accueil
- Accueillir le nouveau collaborateur
- Intégrer le nouveau collaborateur
- 7 recommandations

2. COMMENT FORMER UN NOUVEAU COLLABORATEUR

- Les étapes d'un parcours de formation
- Conseils pour former en situation de travail
- Comment prendre en main sa fonction
- Décrire une séquence de travail

3. COMMENT APPRÉCIER UN NOUVEAU COLLABORATEUR

- Apprécier les résultats
- Apprécier le comportement et son savoir être
- Analyser les besoins d'apprentissage
- Le feed-back du collaborateur

4. COMMENT FIDÉLISER UN NOUVEAU COLLABORATEUR

- Fidéliser : un état d'esprit
- Ce qu'il faut faire
- Ce qu'il ne faut pas faire
- Fidéliser la nouvelle génération
- Une implication durable

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation permet aux managers d'accompagner leur équipe à apprivoiser la transition numérique par la digitalisation du parcours client en les animant d'une manière plus proche du coaching que du management descendant auquel elles sont habituées, avec l'aide d'outils numériques et collaboratifs afin de coacher efficacement les collaborateurs.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- La notion de coaching versus management
- Mettre en œuvre un coaching
- Intégrer le coaching dans le management

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accèsion à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accèsion sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)

Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).

Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. LE COACHING

- Le rôle du coach
- Coaching / management
- Les situations de coaching
- La relation de coaching

2. LE DÉROULEMENT D'UNE ACTION DE COACHING

- La démarche
- Identifier le besoin de coaching
- Le diagnostic
- Les phases du coaching

3. LES COMPORTEMENTS À METTRE EN OEUVRE

- Instaurer une relation de confiance
- Se focaliser sur la performance
- Questionner/écouter/observer
- Feedback
- Susciter l'action
- Mise en situation

4. COMMENT INTÉGRER LE COACHING A VOTRE MANAGEMENT

- Le système de management
- Organisation du travail et coaching
- Préparation des actions de coaching
- Quand ne pas faire de coaching
- Mise en situation

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

L'objectif de cette formation est d'aider les managers à mener les entretiens d'évaluation et professionnels. Ils seront ainsi capables de déceler les forces vives des équipes et d'accompagner leurs collaborateurs sur les axes de formation comme la digitalisation des parcours afin d'avoir des effectifs avertis et efficaces sur les véhicules de demain. Il est également important de sensibiliser ses équipes aux nouvelles attentes des clients, pour lesquels l'impact de l'écologie et de la technologie prennent de l'ampleur afin de maintenir la satisfaction clients comme axe principal des entretiens d'évaluation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Identifier la finalité et le cadre légal
- Fixer des objectifs annuels et les évaluer
- Préparer et conduire avec succès ses entretiens
- Les entretiens et la politique RH de l'entreprise

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateur exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans
- Intervention de l'équipe RH de l'entreprise

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION ANNUEL

- Les enjeux de l'entretien annuel
- Les clés d'un bilan constructif
- La fixation des objectifs
- La phase d'accueil et de clôture
- Mise en situation

2. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Cadre légal, enjeux et place au sein du processus RH
- Préparer l'entretien professionnel
- Mettre œuvre et conduire l'entretien professionnel : les étapes clés
- Mise en situation

3. LA POLITIQUE RH DU GROUPE PAR L'ÉQUIPE RH

- Présentation de la politique RH
- Les outils mise à disposition
- Le processus du groupe
- Mise en situation

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation permet de manager les équipes transversales tout en pilotant les changements écologiques et numériques qui impactent chaque cœur de métier mais également les produits issus du secteur de la mobilité (passage du thermique à l'électrique, crise influençant les achats VN/VO) afin de répondre aux nouvelles exigences des clients finaux.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Positionner son management transversal
- Mettre en œuvre un management transversal
- Manager en transversal les projets et son réseau

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)

Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).

Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. LES SPÉCIFICITÉS DU MANAGEMENT TRANSVERSAL

- Les multiples formes du management transversal
- L'animation de groupe de travail
- Les différentes formes d'organisation
- Les spécificités du management transversal

2. LES PRATIQUES DU MANAGEMENT TRANSVERSAL

- L'analyse de la position des acteurs
- Adapter sa stratégie par rapport à l'action
- Mettre en œuvre les contributeurs
- La relation avec la hiérarchie du contributeur
- Favoriser la coopération par rapport au style
- Influencer en position non hiérarchique
- Activer les bons leviers
- Mise en situation

3. QUEL MANAGEMENT TRANSVERSAL POUR LES PROJETS

- Manager un projet
- Construire un cahier des charges
- Exemple de fiches outils
- Le système de coordination, de pilotage et de décision
- Mise en situation

4. COMMENT ANIMER SON RÉSEAU

- Le réseau ou la force des liens faibles
- Cartographie de son réseau informel
- Caractéristiques d'un réseau structuré
- Quelques interrogations pour l'animation d'un réseau
- Mise en situation

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation a pour objectif d'animer de façon concise ses réunions dans un climat serein tout en abordant les mutations sociologiques et écologiques qui risquent de modifier produits et donc les méthodes organisationnelles des concessions et directions.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Mieux gérer son temps de réunion
- Optimiser les échanges et ses présentations
- Optimiser son système de réunion

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)

Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).

Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. LES POINTS DE VIGILANCE POUR ORGANISER UNE RÉUNION

- Décider d'une réunion
- Les types de réunion
- L'ordre du jour
- Faire des réunions à distance
- L'organisation d'une réunion

2. COMMENT FACILITER LES ÉCHANGES

- Rôle de l'animateur
- Gérer les prises de paroles
- Réguler et recadrer les échanges
- Utiliser des supports
- Gérer le temps
- La synthèse
- Mise en situation

3. COMMENT FAIRE UNE PRÉSENTATION QUI ACCROCHE

- Doper vos présentations
- Utiliser les aides visuelles à bon escient
- Faire réagir les participants
- Mise en situation

4. COMMENT OPTIMISER LE SYSTÈME DES RÉUNIONS

- Vos réunions au banc d'essai
- Recommandation pour progresser collectivement

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation permet de comprendre et de développer l'écoute active des managers afin de faciliter les échanges et d'accompagner au mieux les équipes sur les points nécessaires. L'esprit d'équipe sera favorisé et les risques de mutation externe réduits. L'écoute des collaborateurs de nouvelle génération apporte un point de vue technologique et numérique nouveau, et favorise la transition des projets innovants.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Développer une écoute active
- Optimiser son management par l'écoute
- Avoir des entretiens efficaces

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. POURQUOI DÉVELOPPER UNE ÉCOUTE ACTIVE

- Écouter pour mieux décider
- Écouter pour connaître et reconnaître
- Écouter pour mobiliser
- Votre analyse

2. QU'EST-CE QUE L'ÉCOUTE ACTIVE

- Définir l'écoute active
- Respecter la pensée de l'autre en l'écoutant
- Quand je n'écoute pas...
- L'empathie... se mettre à la place de l'autre

3. COMMENT DÉVELOPPER L'ÉCOUTE ACTIVE

- L'écoute en entretien
- Les attitudes favorisant l'écoute
- Développer des méthodes d'écoute active
- Mise en situation

4. COMMENT AVOIR DES ENTRETIENS EFFICACES ?

- La différence entre conversation et entretien
- L'entretien séminaire directif
- Distinguer les faits, opinions et sentiments
- Orienter les échanges pour une communication efficace
- Distinguer le négociable et le non négociable
- Savoir clôturer un échange sur une perspective d'action
- Mise en situation

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation permet d'acquérir les différentes étapes pour manager un projet dans un secteur en pleine mutation (écologique/numérique). Les nouvelles normes techniques et autres items de la matrice PESTEL sont à prendre en compte dans le pilotage des projets.

Cette matrice, outil d'analyse stratégique, intègre notamment les aspects technologiques, numériques et écologiques.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Définir les rôles dans un projet
- Définir et organiser un projet
- Piloter un projet

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)

Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).

Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. LES POINTS CLÉS DU MANAGEMENT DE PROJET

- Les caractéristiques d'un projet
- Management ou gestion de projet
- Optimiser la durée
- Les niveaux de pilotage

2. LES RÔLES D'UN PROJET

- Les différents acteurs
- Le rôle des acteurs
- Le commanditaire
- Le chef de projet
- Le comité de pilotage

3. DÉFINIR ET ORGANISER UN PROJET

- Organisation d'un projet
- Le phasage du projet
- Mise en situation
- Les différentes étapes du cadrage à l'évaluation
- Exemple de planning

4. LE PILOTAGE DE PROJET

- Piloter le projet
- Structurer le système de pilotage
- La réunion de pilotage
- Le système qualité
- La planification
- Les tableaux de bord
- Points clés pour réussir la conduite de projet

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation permet d'identifier les compétences acquises et/ou nécessaires de chaque collaborateur pour être en phase avec la digitalisation du métier et les critères environnementaux liés à la prise de conscience écologique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Comprendre les différentes compétences
- Identifier les compétences nécessaires
- Repérer les compétences à développer
- Développer les compétences

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

- 1. QUEL MANAGEMENT DES COMPÉTENCES ?**
 - La notion de compétence
 - Manager les compétences
 - Compétences de base et compétences distinctives

- 2. COMMENT IDENTIFIER LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES ?**
 - Evaluation des compétences
 - Repérage des compétences
 - Prise en compte des comportements

- 3. COMMENT REPÉRER LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER ?**
 - 3 points d'entrée
 - Exemple d'analyse
 - Lier la formation à la recherche de la performance

- 4. COMMENT DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ?**
 - La formation
 - Le management
 - Le rôle de coach
 - Définir un plan de développement des compétences

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

L'objectif de cette formation est de mettre à profit les forces et méthodes individuelles dans l'intérêt collectif. Il est nécessaire d'utiliser les bons outils et d'anticiper les points bloquants (grâce notamment aux outils technologiques de planification et d'organisation) pour améliorer la performance dans un secteur en perpétuelle mutation (transition écologique et nouveautés techniques).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Identifier un problème
- Suivre une démarche méthodique
- Construire un groupe de réflexion

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)

Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).

Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

- 1. COMMENT BIEN POSER UN PROBLÈME**
 - La fiche de formulation d'un problème
 - Conseils pour formuler un problème
 - Les différents types de problème
 - La méthode de résolution de problème

- 2. LA DÉMARCHE MÉTHODIQUE**
 - Déroulement général pour résoudre un problème
 - Les 7 phases de la méthode de résolution de problème
 - Mise en situation

- 3. LES OUTILS POUR RESOUDRE UN PROBLEME**
 - Le quoi ? Qui ? Où ? Comment ?
 - Remue-méninges
 - Critères de choix
 - Feuilles de relevés
 - Diagrammes 20/80 ou Pareto
 - Diagrammes causes et effets

- 4. COMMENT FAIRE RÉUSSIR UN GROUPE**
 - Le bon groupe pour le bon problème
 - Des réunions efficaces
 - L'implication du management
 - L'appui nécessaire
 - La reconnaissance du travail réalisé

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation a pour objectif de transformer une idée en innovation dans le but de simplifier les process et d'améliorer la rentabilité de l'entreprise malgré un contexte actuel transitoire. Il est important de s'armer des bons outils que la technologie nous met à disposition pour combiner gain de temps et performance.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Définir les comportements qui favorisent l'innovation
- Transformer l'idée en innovation
- Manager l'innovation

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations interne
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

- 1. LES COMPORTEMENTS QUI FAVORISENT L'INNOVATION**
 - Les comportements novateurs
 - Un catalyseur : l'esprit d'équipe

- 2. DE L'IDÉE À L'INNOVATION**
 - Formaliser une idée
 - Faire mûrir une idée
 - Comment transmettre votre innovation

- 3. MANAGER L'INNOVATION**
 - Favoriser l'apparition d'idées
 - Comment partager les idées et les innovations
 - Comment concrétiser les bonnes idées

- 4. COMMENT MANAGER UN PROJET D'INNOVATION**
 - Les spécificités d'un projet d'innovation
 - Les principes clés du management d'innovation
 - Les bons outils pour manager un projet d'innovation
 - Les étapes d'un projet d'innovation
 - Mise en situation

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

L'objectif de cette formation est d'accompagner les managers pour insuffler à leur équipe la direction à prendre afin de réussir les changements difficiles comme les impacts actuels et futurs des modifications de la gamme dûes à la transition écologique légale en France et en Europe (augmentation du nombre de bornes de recharge qui favorisera naturellement la vente des véhicules électriques par exemple).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Mobiliser les hommes dans le changement
- Définir une stratégie de changement
- Déployer un plan d'action de changement

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations interne
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Synchrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. LE CHANGEMENT ?

- Les grands changements
 - o Superficiel
 - o En profondeur
 - o Type 1
 - o Type 2

2. LES DIMENSIONS DU CHANGEMENT

- Les différentes dimensions du changement
- Trois sources du changement
- Les freins affectifs, psychomoteurs, intellectuels
- La justification des réticences

3. LES FONDAMENTAUX DU CHANGEMENT

- Piloter le changement comme un projet
- Les acteurs et la stratégie
- Les actions et le pilotage
- Projet construit : conditions de réussite

4. RÉUSSIR UN CHANGEMENT

- Les stratégies directe, indirecte et sectorielle
- Les leviers qui favorisent le changement
- Les 8 conseils pour réussir un changement
- Mise en situation

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

Cette formation a pour objectif d'identifier les outils usuels mais aussi technologiques qui aideront les managers à améliorer la performance de leur entité grâce au management opérationnel tout en évaluant les écarts potentiels rencontrés sur le terrain, notamment apportés par la transition écologique et sociologique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Définir les objectifs prioritaires
- Construire et suivre des indicateurs de performance
- Réduire les écarts et consolider

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. LES OBJECTIFS PRIORITAIRES

- Définir les objectifs de notre entité
- Décliner les objectifs
- Identifier, prioriser, décliner les objectifs
- Identifié les criticités et bâtir les indicateurs

2. LES OUTILS ET LE MANAGEMENT

- Les outils de pilotage
- Management de terrain
- Accompagnement terrain
- Management collectif

3. LES ÉCARTS

- Organiser la mesure
 - o Exemples d'indicateurs et de consolidation
- Les outils d'analyses
- Consolider le progrès

4. MISE EN PLACE AU QUOTIDIEN

- Le rôle des acteurs
- Schéma directeur de la mise ne place
- Les freins au changement
- Les 4 clés de la démarche
- Mise en situation

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.

L'objectif de cette formation est d'établir un plan d'action et de le mener jusqu'au résultat escompté grâce aux outils opérationnels. Il est important d'identifier les précautions à prendre pour anticiper la digitalisation des parcours et les transitions à venir. Aussi, les nouvelles et futures orientations du secteur (notamment liées à l'écologie) sont à prendre en compte pour ne pas créer de plans d'action qui soient obsolètes avant même leur mise en application par les opérationnels.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Définir un plan d'action opérationnel
- Mettre en place une démarche structurée
- Mobiliser les acteurs

PUBLIC CONCERNÉ :

- Collaborateur de l'entreprise exerçant une fonction managériale directe ou transversale
- Collaborateur en phase d'accession à une fonction managériale directe ou transversale

PRÉ-REQUIS :

- Être collaborateur du groupe
- Exercer ou être en phase d'accession sur une fonction managériale directe ou transversale

POINTS FORTS :

- Formateurs validés pédagogiquement sur le programme
- Formateurs exerçant dans le secteur automobile
- Formateurs ayant exercé des fonctions managériales pendant plus de 10 ans

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT :

- Pendant la formation, les participants acquièrent leurs nouveaux savoirs et savoir-faire à travers des cas pratiques
- Des exercices seront réalisés basés sur des situations internes
- Matrice de synthèse
- Tests comportementaux (selon formation et accord du participant)

METHODES MOBILISEES :

- LMS
- Présentiel, distanciel et mixte
- Sychrone

SUIVI D'EXÉCUTION :

- Les participants évaluent la qualité de l'animation et de son opérationnalité
- Emargement et attestation de fin de formation

EVALUATION :

- Quiz en début et en fin de formation

DURÉE : 1 jour soit 7 heures

MODALITES : Prendre contact avec votre employeur ou votre responsable formation

DELAI : 2 semaines

TARIF : à définir en fonction du nombre de participants (maximum 12 participants par groupe)
Frais de déplacements et d'hébergement en sus (voir annexe frais déplacements et hébergement).
Location de salles équipées et hébergements à la charge du client.

1. LE PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL

- Caractéristiques des différents plans d'action
- Les impacts et prolongements
- La responsabilité d'une action transverse

2. LA DÉMARCHE

- Le fil conducteur
 - o Identifier l'action
 - o Définir et organiser le plan
 - o Réaliser un état des lieux
 - o Mettre en œuvre
 - o Le bilan
 - o Consolider

3. LES OUTILS DU PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL

- Les outils des différentes phases
 - o Note de cadrage et indicateurs
 - o Fonctions et acteurs
 - o Identification et évaluations des actions
 - o Planning à barre
 - o Point d'avancement

4. MOBILISATION ET PRÉCAUTIONS

- Clarifier les rôles
- Constituer une équipe
- Mobiliser son réseau

Au besoin, le contenu peut être adapté aux PSH (Personnes en Situation de Handicap) et aux débutants.