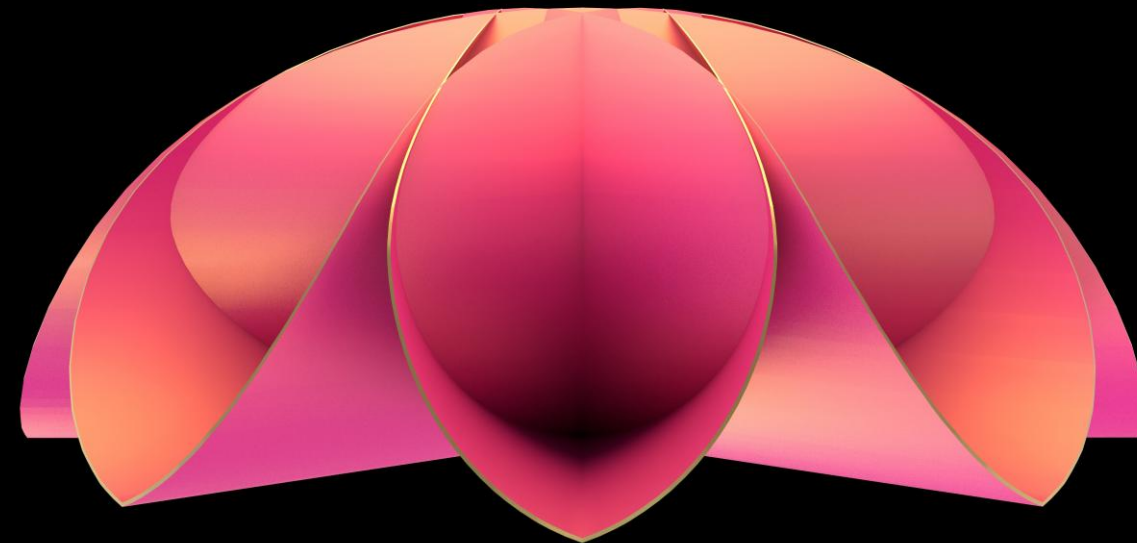


bengS

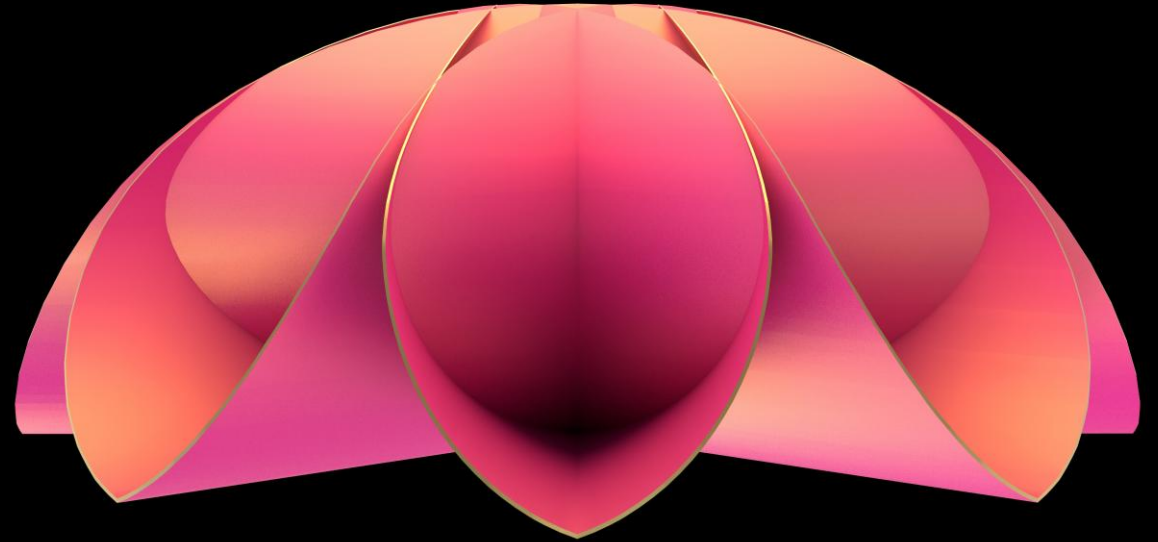
NOTRE CATALOGUE DE
FORMATIONS



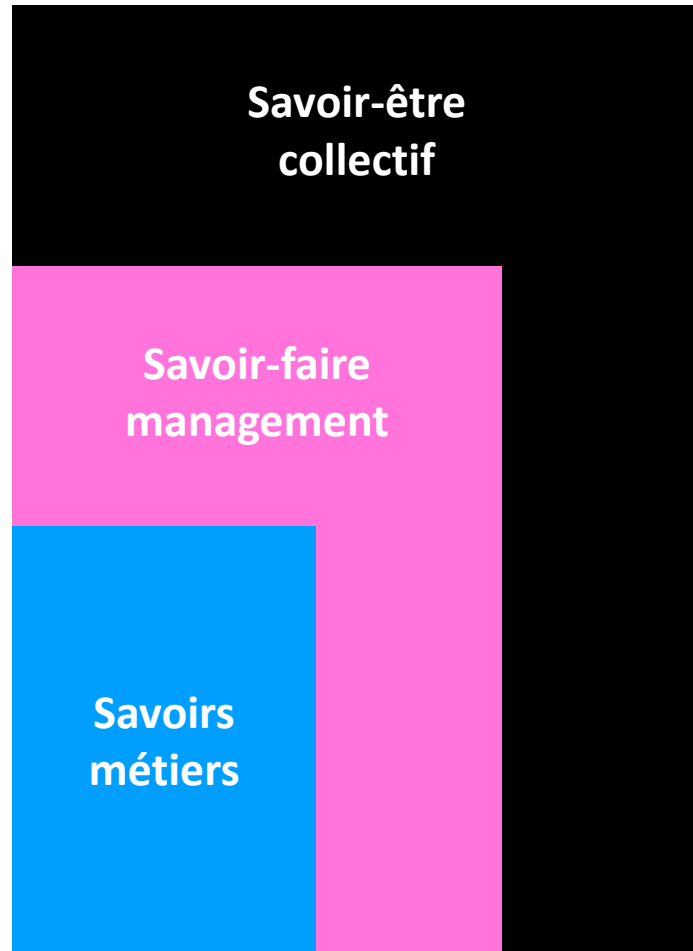
04.02.26

**« SI VOUS PENSEZ
QUE LA FORMATION
COÛTE CHER,
SONGEZ AU PRIX
DE L'IGNORANCE. »**

*Ray Kroc — Entrepreneur, Homme d'affaire
(1902 - 1984)*



ACCÉLÉRER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DE VOS ÉQUIPES



Bengs est la contraction des mots **Business et Énergies** symbole de la contraction du temps que nous faisons vivre à nos clients pour accélérer leurs projets.

Nos formations répondent à ce même besoin d'accélération de la montée en compétences des collaborateurs de nos clients :


- sur des **savoirs métier**, construits autour de l'état de l'art et des best practices,
- sur des **savoir-faire en management**, consolidant méthodes et outils ayant fait leurs preuves dans des entreprises ayant réussi des transformations rapides et durables,
- sur des **savoir être**, en déconstruisant les raccourcis cognitifs individuels pour développer un **système commun d'intelligence collective**.

PAR DES FORMATIONS CERTIFIÉES QUALIOPi

En tant qu'organisme de formation certifié, nous garantissons à nos clients :

- La conformité de nos formations au **niveau de qualité** du référentiel national de formation Qualiopi
- La disponibilité de toutes les **informations** relatives au process, au contenu, aux méthodes d'animation et d'évaluation utilisés pour nos formations
- L'accessibilité de nos formations aux **personnes en situation de handicap**
- **L'amélioration continue** pour adapter nos formations à l'évolution des pratiques et aux besoins de nos clients
- Et surtout, **des budgets non soumis à TVA et l'accessibilité à des financements publics** (OPCO, CPF...)



 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**
La certification qualité a été délivrée au
titre de la catégorie d'action suivante :
Action de formation

1

**SAVOIRS
MÉTIER**



OBJECTIFS



DURÉE

Maîtriser le risque fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre les enjeux du pilotage des risques fournisseurs Savoir quel dispositif d'évaluation des fournisseurs et quelle gouvernance peuvent être mis en place rapidement Apprendre quels sont les leviers à utiliser pour instaurer une culture de transparence dans la mesure des risques en interne 	2 jours
Process S2C (Sourcing to Contract)	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre les différentes phases du process Sourcing to Contract, Identifier les étapes à mettre sous contrôle pour améliorer la performance de la fonction achats Connaître les leviers d'action à retour rapide 	1 jour
Process P2P (Procure to Pay)	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre les différentes phases du process Sourcing to Contract, Identifier les étapes à mettre sous contrôle pour améliorer la performance de la fonction achats Connaître les leviers d'action à retour rapide 	1 jour
Digitaliser le Process S2P (Sourcing to Pay)	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre les différentes phases du process Sourcing to pay, Assimiler la démarche de dématérialisation du process Identifier les facteurs clés de succès d'un projet de digitalisation achats end to end 	2 jours

R&D – INNOVATION (1/2)



OBJECTIFS



DURÉE

Réduire le Time to Market	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre en détail les processus de développement produit et identifier les opportunités d'optimisation « quick win » pour réduire le time to market• Optimiser le planning des ressources pour accélérer les développements• Créer un environnement de travail encourageant la prise de décision rapide	2 jours
Design to cost	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les coûts tout au long du cycle de vie produit, fixer un coût « cible » du produit, et intégrer les données économiques dès les premières étapes de conception• Mettre en place un monitoring et un process d'amélioration permanente des pratiques pour garantir le respect des objectifs de coûts	2 jours
R&D agile	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre comment les méthodes Agile peuvent favoriser la flexibilité et l'innovation, donc améliorer l'efficacité des projets de R&D• Méthodes itératives, management collaboratif d'équipes, réponse rapide aux changements de priorités et aux nouveaux intrants tout au long d'un process de R&D	2 jours
Amélioration du process de manufacturing	<ul style="list-style-type: none">• Comment mener une analyse critique du process de manufacturing en utilisant le modèle de mapping de la chaine de valeur pour identifier les opportunités d'amélioration	2 jours

R&D – INNOVATION (2/2)



OBJECTIFS



DURÉE

Breakthrough thinking	<ul style="list-style-type: none">• Explorer les principes de base du disruptive thinking (identifier les modèles disruptifs, challenger les paradigmes établis et anticiper les changements du marché)• Promouvoir et mener des démarches d'innovation radicale à l'intérieur d'une organisation• Aligner le disruptive thinking avec les objectifs stratégiques de l'entreprise	2 jours
Radical Innovation Design for Business©	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les poches de valeur• Structurer les conditions de succès d'une approche disruptive• Challenger les cas d'usage• Sélectionner les options d'innovation avec une vision 360° (UNPCD)	2 jours
Innovation augmentée par l'IA	<ul style="list-style-type: none">• Développer la connaissance pratique de comment l'IA peut être utilisée stratégiquement pour stimuler la créativité et accroître l'efficacité opérationnelle• Renforcer les compétences en management de l'innovation par l'intégration de l'IA	2 jours
Utiliser la data comme accélérateur du Product Lifecycle Management	<ul style="list-style-type: none">• Assimiler les dispositifs permettant de prendre des décisions stratégiques tout au long du cycle de vie produit grâce à un usage intensif des données• Intégrer les pratiques de management de la qualité basées sur une analyse des données tout au long du cycle de vie produit	1,5 jour

RESSOURCES HUMAINES



OBJECTIFS



DURÉE

Gestion du risque collaborateurs	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre les risques collaborateurs• Savoir élaborer un document unique des risques (DUERP)	1,5 jour
Développement des talents	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer un référentiel de compétences (pour chaque domaine de compétences, identifier le niveau de compétences requis par grade ou poste)• Définir le plan de progression « cible » des collaborateurs (route et temporalité)• Décliner le plan de progression pour chaque collaborateur ou groupe de collaborateurs	2 jours
Savoir élaborer le plan de formation annuel	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre la démarche d'élaboration d'un plan de formation• Mettre en place un dispositif de collecte des besoins de formation (annuel et infra-annuel) auprès des collaborateurs et de leurs managers• Savoir respecter les contraintes budgétaires et opérationnelles• Mettre en place un dispositif de formation flash (formation « instantanée » dès occurrence d'un besoin métier)	2 jours
Marketing de marque employeur	<ul style="list-style-type: none">• Mener une analyse de la marque employeur (SWOT)• Identifier les leviers à activer pour aligner marque employeur, promesse collaborateurs existants et promesse nouvelles recrues• Elaborer le plan marketing pour promouvoir la marque	2 jours

GESTION DE LA RELATION CLIENTS



OBJECTIFS



DURÉE

Process de gestion de la relation clients Développer l'écoute client	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre les enjeux de la relation client• Connaître les objectifs du process de gestion de la relation client• Assimiler les étapes de la mise en place d'une gestion efficace de la relation client au service de l'accélération des ventes	2 jours
	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre les principes généraux de l'écoute client• Appliquer l'écoute client dans des cas pratiques liés au métier des apprenants	1 à 2 jours

CONTRÔLE DE GESTION ET PILOTAGE



OBJECTIFS



DURÉE

Principes du contrôle de gestion	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre les objectifs du contrôle de gestion• Connaître les 7 missions du contrôleur de gestion• Définir un plan du contrôle de gestion au service de la performance business	2 jours
Tableau de bord et KPI	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre l'utilité d'un tableau de bord• Comment construire le tableau de bord de son périmètre d'activité et l'inscrire dans une démarche d'amélioration continue• Comment définir des KPI alignés avec les objectifs business	2 jours
Principes du pilotage à l'affaire	<ul style="list-style-type: none">• Quand et pourquoi recourir au pilotage à l'affaire• Comprendre les liens entre pilotage à l'affaire et performance commerciale• Assimiler les principes du pilotage à l'affaire pour servir l'efficacité du delivery	1,5 jours



OBJECTIFS



DURÉE

Gestion des risques juridiques	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la typologie des risques juridiques (risques de l'entreprise, liés aux actifs, réglementaires, contractuels, liés aux litiges) • Comment réaliser et réviser une cartographie des risques juridiques • Identifier et mettre en œuvre les leviers de prévention des risques 	2 jours
Pilotage contractuel	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre comment mettre en place un contract management adapté aux enjeux de l'entreprise (défense des intérêts entreprise et groupe, gestion des risques de pénalités vs. d'impayés, prévention des actions en contrefaçon...) • Savoir aligner enjeux contractuels et respect des réglementations applicables en vigueur 	1,5 jour

2

SAVOIR-FAIRE MANAGEMENT

MANAGEMENT (1/2)



OBJECTIFS



DURÉE

Développer son leadership	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre la différence entre management et leadership• Savoir analyser les systèmes organisationnels• Développer les compétences d'un leader (vision, écoute, engagement, exemplarité)	1,5 jour
Mindset du manager	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre les traits de caractère indispensables au manager• Savoir engager et motiver ses équipes dans une stratégie de croissance• Mettre en place les dispositifs de collaboration et de travail en équipe• Bien communiquer, soutenir et valoriser les collaborateurs	2 jours
Remise sous contrôle d'un projet en dérive	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre les partis pris de la méthode pour accélérer le développement et le succès• Apprendre à définir des objectifs précis• Garantir un engagement individuel au service du collectif	1,5 jour
Management intergénérationnel	<ul style="list-style-type: none">• Savoir identifier les caractéristiques des générations dans son équipe : boomers, X, Y ou Z, à chacune son crédo• Créer les conditions de la collaboration intergénérationnelle• Adapter sa communication et son management aux différentes générations• Comprendre les leviers de motivation intergénérationnels	2 jours

MANAGEMENT (2/2)



OBJECTIFS



DURÉE

Engagement managérial	<ul style="list-style-type: none">• Devenir un manager dynamique• Opérer un diagnostic de l'engagement des équipes• Adopter les bons comportements• Adopter ses pratiques de communication	2 jours
Comprendre les comportements individuels dans un groupe	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre les comportements individuels types face à un changement• Découvrir la boîte à outils du manager pour engager les collaborateurs• Accélérer la mise en œuvre des leviers d'engagement	1 jour
Management Lean	<ul style="list-style-type: none">• Rappel des 3 principes fondateurs du lean management (qualité maîtrisée, adaptation aux variations de la demande, amélioration continue)• Impact d'une organisation lean sur les collaborateurs• Comprendre comment combiner objectifs court terme et remontée d'informations au service de l'amélioration	2 jours

3

SUR MESURE

DES DÉMARCHES INTERACTIVES DE MICRO-LEARNINGS EN MANAGEMENT DE PROJET, OUTIL D'APPRENTISSAGE FUN & VIRAL



▶ De l'utilité d'une approche "stage and gate"

▶ Appliquer le "stage and gate" au dev. produit

▶ Initier un Projet

▶ Valider une gate

▶ Structurer un Project

▶ Construire un WBS utilisant le PBS

▶ Élaborer un WBS utilisant les phases projet

▶ Établir un planning

▶ Gérer les fondements projet

▶ Définition des coûts et profits

▶ Sur la planification des achats

▶ Sur la planification des ressources

▶ Affiner le plan détaillé coûts et ressources

▶ Budgéter la contribution aux ventes

▶ Revue d'avancement et réprévision

2 heures par module
Cas d'usage adaptés au contexte

TRAINING-ACTION & COACHINGS



COLLECTIF

Coacher une équipe projet pour booster :

- l'alignement sur les objectifs
- l'élaboration du rétro-planning
- la validation des engagements et des principes de réciprocité

INDIVIDUEL

Coaching du chef de projet pour accroître :

- son leadership dans une organisation matricielle
- son aptitude à asseoir une culture positive du management
- sa capacité à libérer les énergies en mode sprint

GESTION DE CRISE

- établir un diagnostic objectif
- éviter la recherche de responsabilités
- engager le collectif vers une ambition commune
- piloter les sprints de résolution

CRÉER UN MOMENTUM DANS LES ÉQUIPES GRÂCE À LA GAMIFICATION



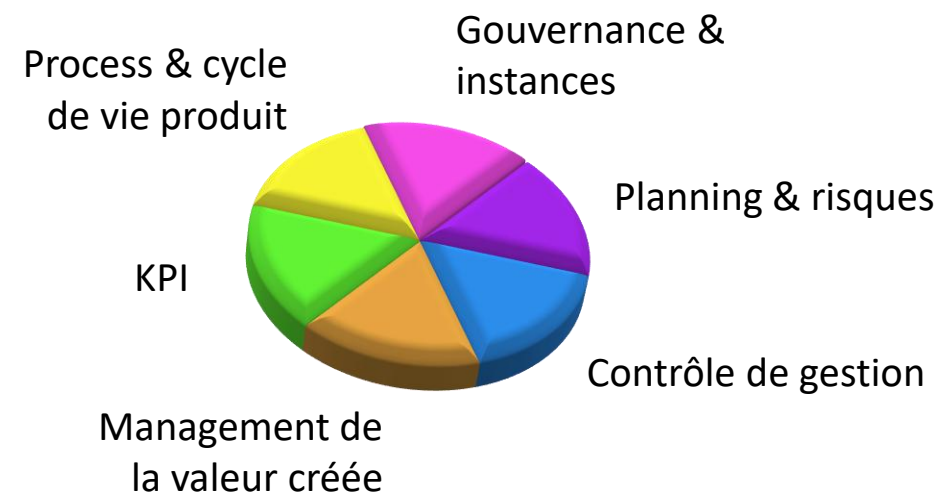
WHAT WE DO

Un challenge de 6 à 12 mois réunissant des équipes cross-compétences pour faciliter la transversalité dans l'entreprise.

Les themes du challenge et les apprentissages sont définis selon les priorités de transformation établies pour l'entreprise.

Chaque équipe participe à des épreuves hebdomadaires aléatoires, animées par un chatbot, dont les résultats sont établis individuellement et collectivement.

EXEMPLE DE SUJETS ADRESSÉS PAR LES ÉPREUVES



bengS

Contact: patrick.sage@bengs-lab.com

16 rue de Vézelay, 75008 Paris, France

www.bengs-lab.com