

Management et ressources humaines

CATALOGUE
2018-2019

©LCA PERFORMANCES LTD
Catalogue enregistré auprès de la SGDL
sous le N° 2017 04 0165

LCA[®]
PERFORMANCES LTD

LES FORMATIONS

LCA PERFORMANCES LTD

Aider les entreprises à répondre aux nouveaux défis, renforcer leurs capacités d'adaptation en développant la créativité, l'efficacité, la motivation de leurs équipes, les compétences, la créativité de chacun, tels sont les objectifs de formations LCA Performances Ltd.

L'organisme de formation LCA Performances Ltd est constitué de fondateurs salariés et d'un réseau de partenaires formateurs, consultants et enseignants chercheurs indépendants autour d'une même mission : aider les entreprises à faire progresser leurs ressources humaines afin de leur permettre d'atteindre les performances optimales. Ils se distinguent par leur capacité à innover et à mettre en pratique leurs compétences opérationnelles et en assurer le transfert vers ceux et celles qui en ont besoin. Ce défi consiste à appréhender les mouvements économiques, technologiques et sociaux qui conditionnent la production de nouvelles compétences professionnelles dont la formation constitue l'un des principaux moyens.

LCA Performances Ltd développe un dispositif de l'ingénierie de formations sur les métiers de la formation et du conseil, le management et ressources humaines, le marketing et action commerciale et le développement de l'efficacité personnelle. LCA Performances Ltd concède aux partenaires le droit d'exploiter l'utilisation de sa marque et des outils pédagogiques dans les domaines précités. Il s'agit d'un transfert de l'ingénierie de formation et des compétences méthodologiques. Les partenaires agissent en leur nom et sous leur seule responsabilité avec les tiers au contrat tout en apportant leur contribution au conseil de veille et ont la capacité, en cas de besoin, d'intervenir dans le cadre des programmes de formation LCA Performance Ltd.

A la fois synthétiques et denses, ces formations font l'objet [d'innovation permanente](#). Elles s'inspirent des nouvelles orientations professionnelles et constituent une véritable référence dans les principaux domaines d'optimisation des ressources humaines. Mais pour l'essentiel, l'efficacité de nos actions de formation est caractérisée par le strict respect des engagements constitutifs de la garantie de qualité qui se traduit par :

La pratique d'une pédagogie de l'excellence

Pour en faire la meilleure optimisation des talents et de des compétences des stagiaires, nos formations offrent un contenu dense, orienté essentiellement vers le développement des performances professionnelles et l'évolution professionnelle de chaque stagiaire. Il s'agit des programmes et des méthodes pédagogiques constamment actualisés et améliorés par des recherches et les expériences les plus avancées. Tout au long de différents parcours de formation, notre principale mission consiste à favoriser le développement de l'excellence professionnelle.

L'ingénierie de transfert de compétences

La fourniture d'une ingénierie complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences aux stagiaires, fait partie intégrante de la prestation de formations LCA Performances Ltd. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de formation. Il constitue également un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire. Il s'agit des fondements méthodologiques de la formation, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

L'organisation des sessions formation

Compte tenu du caractère intensif de nos formations, nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements pratiques, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires.

L'évaluation des parcours de formation

Le processus de formation est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon par le stagiaire et son formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son expérience professionnelle.

Quant à la phase de formation présentielle, elle se traduit par le déploiement de l'évaluation des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situations professionnelles des stagiaires. La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques qui fera l'objet d'un suivi évaluatif en ligne 3 mois après la formation.

Le sommaire des formations

Les formations LCA Performances Ltd relevant des typologies d'actions définies selon article L 6313-1 du code du travail :

- Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés.
- Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

• Manager en ressources humaines	4
• Stratégie de l'entreprise compétitive	12
• Management de la performance	20
• Gestion de projets stratégiques	28
• Conduite du changement et de transition	36
• Knowledge management	44
• Formation négociation collective	51
• Coaching de performance	58
• Gestion des conflits	65
• Financement de la formation	72
• Conditions générales de vente	79

Manager des ressources humaines

• Contexte de formation	5
• Objectifs de compétences.....	5
• Programme de formation	6
• Ingénierie de formation	9
• Organisation de la formation	9
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	10
• Validation des acquis	11
• Modalités d'inscription	11
• Prix de formation	11

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 29-31 octobre 2018
Paris : 12-14 décembre 2018
Paris : 14-16 janvier 2019
Paris : 25-27 mars 2019
Paris : 20-22 mai 2019
Paris : 30 septembre-2 octobre 2019
Nantes : 16-18 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Manager des ressources humaines

La constance des turbulences économiques que traversent les entreprises impose au manager des ressources humaines de prendre une distance critique et à penser son métier d'une manière radicalement nouvelle. Cette formation est une synthèse qui propose de faire le point sur la manière dont la mission des ressources humaines évolue, sur la perception que les autres acteurs de l'entreprise ont d'elle et sur les défis présents et futurs que cette même fonction a pour objectif de relever. Dans sa dimension stratégique, cette formation permet au stagiaire de déterminer le champ et les principes de cohérence de la politique des ressources humaines dans l'entreprise.

Dans cette perspective, il s'agit de construire une politique des ressources humaines qui touche la totalité des processus d'entreprise, jusqu'à faire promouvoir les nouveaux styles de management, plus compatibles avec la révolution numérique et les nouveaux modes de travail. Plus le manager des ressources humaines maîtrisera toutes ces compétences stratégiques, plus il produira des avantages compétitifs pour son entreprise.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux dirigeants d'entreprises, directeurs des ressources humaines, aux consultants en ressources humaines, managers en reconversion professionnelle, responsables de formation, responsables en développement des compétences, responsables des ressources humaines, consultants d'entreprise ou indépendants et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle dans le domaine de management des ressources humaines.

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de manager des ressources humaines ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans les métiers ou fonctions précitées est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser en stratège et d'agir en fédérateur de la politique des ressources humaines de l'entreprise. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Les objectifs de cette formation visent à maîtriser les mécanismes conceptuels et méthodologiques qui permettent au stagiaire de passer d'une logique de gestion à une logique de management stratégique des ressources humaines capable de concevoir, d'organiser, de piloter et d'animer un processus de changement, d'orientation politique de faire le point sur la manière dont la mission de gestion des ressources humaines évolue et sur les défis présents et futurs qu'elle a pour mission de relever.

- Affirmer son leadership du manager des ressources humaines par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique fonctionnelle à l'optimisation des performances des ressources humaines.
- Définir la politique des ressources humaines de l'entreprise et faire émerger les approches novatrices aboutissant à une véritable intégration de la culture de l'excellence professionnelle dans l'entreprise.
- Mettre en œuvre la politique des ressources humaines en cohérence avec la culture de management des équipes et assurer les interactions entre les 6 segments systémiques de la stratégie de l'entreprise.
- Concevoir les systèmes de management de l'entreprise compétitive et formaliser les processus de transformation des relations sociales de l'entreprise en cohérence avec le modèle stratégique de l'entreprise.
- Piloter les projets du changement et de la transition en assurant la pérennisation transformatrice directement impactée par la mise en œuvre de la politique des ressources humaines.
- Déployer son projet de progression professionnelle et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement.

Au travers de ces objectifs de formation, le manager des ressources humaines sera en mesure de partager sa vision du métier avec l'équipe dirigeante, fédérer les énergies, formaliser une stratégie de transformation de l'entreprise et vivre une expérience collective intense. C'est à cette condition que les objectifs stratégiques de l'entreprise seront atteints et associés aux succès significatifs de l'entreprise.

Manager des ressources humaines

Programme de formation

1. Affirmer son leadership du manager en ressources humaines

Lors de cette séquence de formation, il s'agit de construire un modèle de leadership fédérateur qui donne la légitimité à la politique des ressources humaines de l'entreprise, déployée au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des valeurs et la stratégie d'entreprise clairement identifiables par tous les collaborateurs impliqués dans le processus de sa mise en œuvre.

- Le diagnostic de son profil de leader et le discernement de ses capacités à transmettre ses convictions, sa vision et à piloter les projets stratégiques impliquant la préparation des ressources humaines pour les hisser à la hauteur des enjeux.
- Le repositionnement de son profil de leader en le déplaçant de la sphère du maintien de système du management actuel des ressources humaines vers la sphère transformatrice en cohérence avec la stratégie d'entreprise.
- L'acquisition des outils pour modéliser et perfectionner en permanence ses capacités de leader, son talent de stratège et son pouvoir d'influence pour faire grandir son charisme et réussir dans son action stratégique.
- Les méthodes pour discerner les profils d'acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modes d'action différenciés avec chacun d'eux pour mieux optimiser la dynamique fonctionnelle des ressources humaines.
- L'appropriation des méthodes qui font émerger l'adhésion individuelle et collective à la stratégie d'entreprise afin que chacun devienne l'acteur à part entière de son propre développement professionnel.
- La synchronisation de son profil de leader avec le référentiel de compétences stratégiques et relationnelles et des principaux profils socioprofessionnels des acteurs d'entreprise y compris des partenaires sociaux.

L'évaluation de cette séquence de formation s'opère par le biais de présentations des synthèses orales des stagiaires en mode individuel. Les travaux de mise en situation lors de cette séquence sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Le processus pédagogique s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

2. Définir la politique des ressources humaines de l'entreprise

Les compétences développées pendant cette séquence de formation permettent au stagiaire d'effectuer un tour complet sur la définition d'une politique des ressources humaines. Elle traite toutes les composantes méthodologiques et transfère au stagiaire les compétences pour définir une vision autour de laquelle s'articule la nouvelle mission du manager des ressources humaines.

- L'appropriation de maniement des outils de réalisation des diagnostics stratégiques de ressources humaines de l'entreprise à l'aide des référentiels fonctionnels et la formalisation des préconisations opérationnelles.
- La clarification et l'analyse du contexte social de l'entreprise et le repositionnement des rapports entre les principaux acteurs : les acteurs internes d'entreprise, les acteurs externes, les actionnaires.
- Le changement de méthodes et de processus dans le travail et leurs impacts sur l'intégration d'une compétitivité basée sur l'effet d'excellence professionnelle et sur l'effet d'innovation dans l'entreprise.
- Les mutations culturelles nécessitant une modification profonde des comportements permettant d'assurer le passage d'une économie de la demande à une économie de l'offre et de la croissance compétitive.
- Les six principes de management stratégique pour créer la synergie fonctionnelle et la cohésion relationnelle des équipes et qui apportent à toute la ligne hiérarchique une véritable légitimité d'acteur du changement.
- L'intégration de nouvelles valeurs et compétences assorties de nouveaux rôles de management stratégique intervenant dans la stratégie d'entreprise : étude de cas 10 rôles de management de l'excellence.
- Les 3 principales stratégies d'entreprise et les modes opératoires de leur mise en œuvre, dans les contextes socioéconomiques spécifiques et leurs impacts sur la politique des ressources humaines.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive et permet de transférer aux stagiaires une méthodologie de définition de la politique des ressources humaines. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation, par le stagiaire d'un plan de politique des ressources humaines. La synthèse présentée par le stagiaire est évaluée sur sa capacité à différencier la politique des RH selon 3 principaux modèles stratégiques de l'entreprise.

Manager des ressources humaines

3. Mettre en œuvre la politique des ressources humaines

Tout au long de cette séquence de formation, le stagiaire s'entraîne à l'élaboration des processus de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines en cohérence avec la stratégie d'entreprise dont les compétences acquises sont transférables dans sa propre entreprise. Le stagiaire apporte à ce travail la connaissance du métier et de l'entreprise, le formateur lui transfère le dispositif de compétences les plus avancées.

- L'identification des contextes économiques dans lesquels émergent les opportunités nouvelles qui vont s'articuler avec les métiers stratégiques d'entreprise, aboutissant à l'optimisation des potentiels du développement.
- La mise au point des outils permettant en temps réel de recueillir des informations indispensables pour nourrir la politique des ressources humaines et induire des changements et anticiper la prises de décisions stratégiques.
- L'analyse comparative de différents modèles de politiques des ressources humaines, sur la base des critères de performances économiques, technologiques, humaines, financières de l'entreprise.
- La recherche de sphères d'appui en utilisant les menaces externes comme nécessité de changement interne de l'entreprise et les contradictions internes comme dynamique d'action pour donner sens à l'action politique.
- L'élaboration d'un plan de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines à partir du contexte de son entreprise et en cohérence avec la vision d'une entreprise compétitive.
- La définition d'un plan de communication placé au centre de la démarche de mise en œuvre de la politique des ressources humaines pour créer la cohésion, entre tous les acteurs de l'entreprise.

Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive, mode projet et interrogative. L'évaluation de la séquence est centrée sur la capacité du stagiaire à concevoir et présenter, de manière professionnelle, une architecture d'un plan global de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines de l'entreprise compétitive.

4. Concevoir les systèmes de management de l'entreprise compétitive

Le système de management de l'entreprise et le métier de manager des ressources humaines sont en pleine mutation, et le périmètre d'action est à définir pour chaque entreprise. Cela clarifie le positionnement du stagiaire dans l'exercice de sa mission et crée la cohérence avec la politique des ressources humaines de l'entreprise.

- L'appropriation des outils d'analyse du contexte d'entreprise et des liens fonctionnels entre les principaux acteurs d'entreprise, leur position dans l'organigramme et leurs interactions fonctionnelles ou hiérarchiques.
- Les critères de décryptage de l'évolution d'organisation hiérarchique et/ou matricielle vers un fonctionnement en réseau ou vers une extension de la sphère d'influence du management stratégique.
- Les outils d'analyse de méthodes de management et d'optimisation des processus par intégration des critères d'une compétitivité basée sur l'effet d'expérience, de l'excellence des ressources humaines et/ou sur l'effet d'innovation.
- La vision stratégique sur la politique des ressources humaines qui permet d'éviter le risque de confusion ou d'interprétations aléatoires ou émotionnelles de la part des acteurs de l'entreprise.
- Les principes fondamentaux de la pensée et de l'action du management capables de transformer les contradictions et les conflits internes à l'entreprise en opportunités de changement et de développement.
- Les principales stratégies pour modéliser le système de management des ressources humaines assorties des processus opératoires en fonction des contextes socio-économiques de l'organisation.
- Le processus pour faire émerger une vision stratégique et la façon d'orienter cette vision pour qu'elle détermine la dynamique de la cohérence fonctionnelle du système de management tout en évitant les blocages majeurs.

Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive, mode projet et interrogative. L'évaluation de la séquence est centrée sur la capacité de stagiaire à concevoir et présenter, de manière professionnelle, un processus méthodologique global de conception d'un management de l'entreprise compétitive à partir d'une approche systémique de l'organisation. Ce travail est réalisé sur la base d'un dossier méthodologique et les bases de données, communiqués au stagiaire par le formateur.

Manager des ressources humaines

5. Piloter les projets du changement et de la transition

La présente séquence de formation dédiée à la conduite des changements, découlant de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines, permet au stagiaire de s'approprier la maîtrise des compétences nécessaires pour accompagner les collaborateurs de l'entreprise à réussir leurs propres projets de transformation organisationnelle et/ou managériale qu'ils vont traverser pendant la période de transition.

- Les méthodes pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les plans d'action et enclencher le processus réflexif sur le processus du changement.
- La définition des modalités de mobilisation différenciée, selon le profil socioprofessionnel des acteurs, à l'adhésion à la politique des ressources humaines comme un moyen pour faire progresser leur métier et leur entreprise.
- Le mode clarification des critères de différenciation entre la politique RH et la conduite du changement que chaque collaborateur de l'entreprise doit traverser de façon autonome, mais en cohérence avec l'action commune.
- L'intégration des outils d'analyse des caractéristiques du changement et évaluation de leurs impacts sur l'organisation, les compétences, le fonctionnement, les relations professionnelles, pendant et après la transition.
- Les modalités d'utilisation des tableaux de qualification des impacts du changement et des besoins d'accompagnement des métiers, des populations ou des personnes impliquées, directement ou indirectement dans le processus du changement.
- La formulation des objectifs de formation des salariés impactés par le changement en précisant le type de compétences à acquérir pour mettre sous contrôle les conséquences des impacts du changement.
- L'entraînement à la conduite d'un projet du changement fondé sur une étude de cas : la politique des ressources humaines en tant que facteur de réussite de la stratégie d'entreprise.

Dans cette séquence, la pédagogie utilisée est démonstrative, inductive et en mode de projet et permet d'opérer le transfert des compétences nécessaires pour assurer le pilotage d'un projet du changement à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation individuelle sous forme d'une architecture d'un projet du changement découlant d'un axe de la politique des ressources humaines.

6. Déployer son projet de progrès professionnel

Chaque stagiaire est chargé de déployer son projet de progression professionnel et de le rendre opérationnel. Il s'agit d'une approche collaborative et créative qui accompagne le stagiaire dans la construction de son projet de progrès et la découverte de nouveaux espaces du développement professionnel, et qui se traduit par :

- La formalisation collaborative et modélisation du projet de progrès et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de compétences stratégiques.
- La formalisation des plans d'action de progrès pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de progression post formation sous forme des sessions individualisées en ligne, selon rythme d'avancement du stagiaire et à sa demande.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet de progression devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Manager des ressources humaines

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le **Comité de Veille** composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de management des ressources humaines. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur **Yves JAUCYER**, autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre **Sylvie LEFEVRE**, notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Manager des ressources humaines

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en métier de manager des ressources humaines. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication stratégique.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise en capacité de développement des ressources humaines.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour exceller dans le métier de manager des ressources humaines. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Manager des ressources humaines

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 76,79 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Formation stratégie d'entreprise

• Contexte de formation	13
• Objectifs de compétences.....	13
• Programme de formation	14
• Ingénierie de formation	17
• Organisation de la formation	17
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	18
• Validation des acquis	19
• Modalités d'inscription	19
• Prix de formation	19

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Nantes : 15-17 octobre 2018
Nantes : 26-28 décembre 2018
Nantes : 11-13 février 2019
Paris : 15-17 avril 2019
Paris : 18-21 juin 2019
Nantes : 4-6 septembre 2019
Paris : 18-20 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Formation stratégie d'entreprise

L'action transformative de la stratégie d'entreprise vise à déplacer le champ des représentations pour accompagner le déploiement des transformations créatrices de valeur au sein de l'entreprise. Elle offre des opportunités de développement innovantes et dynamiques des marchés, des métiers et des équipes permettant d'agir avant les autres et de créer de nouveaux territoires de croissance à forte valeur ajoutée. Le processus de déploiement d'une stratégie d'entreprise se caractérise par un changement dans la continuité qui se traduit dans les gestes quotidiens de chacun.

Le succès d'une stratégie d'entreprise dépend, pour l'essentiel, de la compréhension des décisions stratégiques qui en découlent par le plus grand nombre d'hommes et de femmes de l'entreprise et de la manière dont elles sont mises en œuvre. Deux éléments sont à cet égard essentiels : la création d'une vision partagée sur les enjeux de la stratégie d'entreprise et la capacité d'obtenir un réel engagement d'acteurs opérant de façon cohérente, à différents niveaux de l'entreprise, dans la réalisation d'un ensemble d'actions opérationnelles.

Le public visé :

Cette formation s'adresse aux consultants en stratégie, dirigeants d'entreprise, aux directeurs des ressources humaines et aux managers vecteurs des changements, organisateurs, managers commerciaux, responsables des ressources humaines, cadres fonctionnels, consultants d'entreprise ou indépendants et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise professionnelle dans le domaine de la stratégie d'entreprise.

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de la stratégie d'entreprise ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expérience professionnelle dans les métiers précités ou proches sont demandées au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser en stratégie et d'agir en mode de projet opérationnel. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Les objectifs de cette formation visent à maîtriser les mécanismes conceptuels et méthodologiques qui permettent au stagiaire de passer d'une logique de gestion à une logique de management stratégique de l'entreprise capable de concevoir, d'organiser, de piloter et d'intégrer un processus d'orientation vers une stratégie de l'entreprise compétitive. Le stagiaire modélise les options stratégiques pour son entreprise et les complète par des apports méthodologiques en cohérence avec les objectifs de formation.

- Affirmer un leadership qui légitime l'action stratégique de l'entreprise par la maîtrise des mécanismes de réflexion et d'action permettant d'être en phase avec les principes éthiques assurant la crédibilité de stratégie.
- Animer le processus de la réflexion stratégique et faire émerger les approches les plus prometteuses aboutissant à une véritable intégration des compétences stratégiques dans le management de l'entreprise.
- Concevoir un modèle stratégique de l'entreprise compétitive en intégrant le maniement des leviers de la performance de l'entreprise et accompagner les collaborateurs de l'entreprise à réussir leurs propres changements.
- Mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise, formaliser les processus de transformation fonctionnelle en cohérence avec le modèle stratégique et assurer les interactions entre les 6 segments systémiques de la stratégie.
- Piloter les projets du changement stratégique, animer les équipes de pilotage en assurant le suivi, l'évaluation et la pérennisation transformatrice directement impactée par la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.
- Déployer son projet de progression professionnelle et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement.

Au travers de ces objectifs de formation, le stagiaire sera en mesure de partager sa vision stratégique avec l'équipe dirigeante, fédérer les énergies, formaliser une stratégie de transformation de l'entreprise et vivre une expérience collective intense. C'est à cette condition que les objectifs opérationnels seront atteints et associés aux succès de l'entreprise. [Yves JAUCYER](#), le consultant et le concepteur de cette formation transmet au stagiaire un dispositif complet des méthodes et des outils de la démarche stratégique qui lui permettront d'atteindre ces objectifs.

Formation stratégie d'entreprise

Programme de formation

1. Affirmer son leadership fédérateur de la légitimité stratégique

Lors de cette séquence de formation, il s'agit de construire un modèle de leadership fédérateur qui donne la légitimité à la stratégie d'entreprise déployée au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des valeurs et des compétences clairement identifiables par tous les acteurs impliqués dans le processus de sa mise en œuvre.

- Le diagnostic de son profil de leader et la définition de ses potentialités à relever les défis par ses capacités à transmettre ses convictions, sa vision et à piloter les projets stratégiques dans le cadre d'une charte éthique.
- Le repositionnement de son profil de leader en le déplaçant de la sphère du maintien de système du management actuel vers la sphère transformative en cohérence avec chaque phase de la stratégie d'entreprise.
- L'acquisition des outils pour modéliser et perfectionner en permanence ses capacités de leader, son talent de stratège et son pouvoir d'influence pour faire grandir son charisme et réussir dans son action stratégique.
- Les méthodes pour discerner les profils d'acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modes d'action différenciés avec chacun d'eux pour mieux optimiser la dynamique de l'action stratégique.
- L'appropriation des méthodes qui font émerger l'adhésion individuelle et collective à la stratégie d'entreprise afin que chacun devienne l'acteur à part entière de son propre développement professionnel.
- La synchronisation de son profil de leader avec le référentiel de compétences stratégiques et relationnelles et des principaux profils socioprofessionnels des acteurs impliqués dans la stratégie d'entreprise.

L'évaluation de cette séquence de formation s'opère par le biais de présentations des synthèses orales des stagiaires en mode individuel et en groupe. Les travaux de mise en situation lors de cette séquence sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Le processus pédagogique s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

2. Animer le processus de la réflexion stratégique

C'est par cette séquence où tout commence. Elle impacte directement sur la réussite de toute stratégie d'entreprise au travers du décryptage des courants les plus prometteurs de l'intelligence stratégique appliquée à l'entreprise compétitive. Il s'agit de découvrir les différentes approches et les concepts clés pour enrichir la réflexion sur le développement des compétences stratégiques.

- Les principes fondamentaux de la stratégie d'entreprise inspirés de grands stratèges militaires appliqués à l'entreprise et aux modèles économiques émergents.
- Les modèles stratégiques allant de la stratégie défensive à la stratégie d'anticipation appuyés sur des exemples opérationnels, applicables au contexte économique d'aujourd'hui.
- Les notions de vision stratégique qui permettent d'éviter les risques de confusion pouvant découler d'interprétations aléatoires ou émotionnelles aussi bien de la part des managers que des partenaires sociaux.
- Les fondements de la pensée stratégique paradoxale capable de transformer les contradictions et les conflits internes ou les pressions externes en opportunités de changement et de développement.
- Les critères de décryptage de l'évolution d'organisation hiérarchique et/ou matricielle vers un fonctionnement en réseau ou vers une extension de la sphère d'influence du management stratégique.
- Les méthodes pour identifier comment une finalité stratégique émerge et la façon dont cette finalité détermine la dynamique d'action, ou au contraire, comment elle peut créer des obstacles majeurs à l'action stratégique.
- Les modalités d'animation des réseaux professionnels et le développement de partenariats de réflexion stratégique sur les bases pluridisciplinaires, de la complémentarité fonctionnelle et/ou opérationnelle.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur la capacité du stagiaire à animer le processus de réflexion stratégique. Les exercices pratiques et mises en situation font appel à la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Il s'agit d'acquérir les bases conceptuelles pour créer des contextes dans lesquels vont émerger les compétences nouvelles aboutissant à une véritable intégration de la pensée stratégique dans le comportement professionnel des stagiaires.

Formation stratégie d'entreprise

3. Concevoir un modèle stratégique de l'entreprise compétitive

Les compétences développées pendant cette séquence de formation permettent au stagiaire d'effectuer un tour complet sur le mode opératoire de conception d'un modèle stratégique de l'entreprise. Elle traite toutes les composantes méthodologiques et les principaux outils favorisant l'émergence d'une vision autour de laquelle va s'articuler la construction d'un modèle stratégique.

- L'appropriation de maniement des outils de réalisation des diagnostics stratégiques de l'entreprise sur la base des référentiels fonctionnels et formalisation des préconisations opérationnelles.
- La clarification et l'analyse du contexte d'entreprise et le repositionnement des rapports entre les principaux acteurs : les acteurs internes d'entreprise, les acteurs externes, les actionnaires.
- Le changement de méthodes et de processus dans le travail par intégration d'une compétitivité basée sur l'effet d'excellence professionnelle et sur l'effet d'innovation à tous les niveaux de l'entreprise.
- Les mutations culturelles nécessitant une modification profonde des comportements permettant d'assurer le passage d'une économie de la demande à une stratégie de l'offre et de la croissance compétitive.
- Les six règles de management stratégique pour créer la synergie fonctionnelle et la cohésion relationnelle des équipes et qui apportent à toute la ligne hiérarchique une véritable légitimité d'acteur du changement.
- L'intégration de nouvelles valeurs et compétences assorties de nouveaux rôles de management stratégique intervenant dans la stratégie d'entreprise : étude de cas 10 rôles de management stratégique.
- Les 3 principales stratégies d'entreprise et les modes opératoires de leur mise en œuvre, dans les contextes socioéconomiques spécifiques pour la réussite de chacune d'elles.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive et permet de transférer aux stagiaires une méthodologie de modélisation stratégique à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'un modèle stratégique. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur leur capacité à formuler les avantages et les points faibles des 3 principaux modèles stratégiques.

4. Mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise

Tout au long de cette séquence de formation, les stagiaires vont s'entraîner à l'élaboration des processus de la mise en œuvre de la stratégie à partir des axes de développement ouvrant la possibilité de transfert des compétences dans leur propre entreprise. Les stagiaires apportent à ce travail leurs connaissances du métier et de l'entreprise, le formateur leur transfère le dispositif des compétences stratégiques les plus innovantes.

- L'identification des contextes économiques dans lesquels émergent les opportunités nouvelles qui vont s'articuler avec les métiers stratégiques d'entreprise, aboutissant à l'optimisation des potentiels du développement.
- La mise au point des outils permettant en temps réel de recueillir des informations indispensables pour nourrir le processus stratégique qui va induire des changements et anticiper les prises de décisions.
- La définition des modèles stratégiques, s'appuyant sur les grilles d'analyse optimisant les performances économiques, technologiques, humaines, financières de l'entreprise.
- La recherche de sphères d'appui en utilisant les menaces externes comme nécessité de changement et les contradictions internes comme dynamique d'action pour donner sens à l'action stratégique.
- L'élaboration d'un plan stratégique de la mise en œuvre à partir du contexte de son entreprise ou à partir de simulations de cas réels permettant d'ordonner toutes les dimensions de la stratégie d'entreprise compétitive.
- La définition d'un plan de communication placé au centre de la démarche stratégique pour créer la cohérence, entre différents acteurs impliqués dans la stratégie d'entreprise.

Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive, mode projet et interrogative. L'évaluation de la séquence est centrée sur la capacité du stagiaire à concevoir et présenter, de manière professionnelle, un plan méthodologique global de la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise compétitive.

Formation stratégie d'entreprise

5. Piloter les projets du changement stratégique

La présente séquence de formation permet à chaque stagiaire de s'approprier la maîtrise des compétences nécessaires pour accompagner la stratégie d'entreprise à réaliser ses objectifs de transformation organisationnelle et/ou managériale que l'entreprise va traverser pendant la période de la mise en œuvre de son projet stratégique.

- Les méthodes pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modèles d'action stratégique et enclencher le processus sur le projet de changement.
- La définition des modalités de mobilisation différenciée, selon le profil des acteurs, à l'adhésion au projet comme un moyen pour faire progresser son métier, son entreprise, ses clients.
- Le mode clarification des critères de différenciation entre la stratégie, la conduite du changement et de la transition que chaque acteur doit traverser de façon autonome, mais en cohésion avec l'action commune.
- L'intégration des outils d'analyse des caractéristiques du changement et évaluation de leurs impacts sur l'organisation, les compétences, le fonctionnement, les relations professionnelles, pendant et après la transition.
- Les modalités d'utilisation des tableaux de qualification des impacts du changement et des besoins d'accompagnement des métiers, des populations ou des personnes impliquées, directement ou indirectement dans le processus du changement.
- La formulation des objectifs de formation des salariés impactés par le changement, précisant le type de compétences à acquérir pour mettre sous contrôle les conséquences des impacts du changement.
- L'entraînement à la conduite d'un projet du changement fondé sur une étude de cas : la transition et ses résonances en tant que facteur de réussite de la stratégie du changement.

Dans cette séquence, la pédagogie utilisée est démonstrative, inductive et en mode de projet et permet d'opérer le transfert des compétences nécessaires pour assurer le pilotage de projet du changement à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation individuelle d'un plan d'action de pilotage d'un projet du changement dans l'entreprise.

6. Déployer son projet de progrès professionnel

Chaque stagiaire est chargé de déployer son projet de progression professionnel et de le rendre opérationnel. Il s'agit d'une approche collaborative et créative qui accompagne le stagiaire dans la construction de son projet de progrès et la découverte de nouveaux espaces du développement professionnel, et qui se traduit par :

- La formalisation collaborative et modélisation du projet de progrès et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de compétences stratégiques.
- La formalisation des plans d'action de progrès pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de progression post formation sous forme des sessions individualisées en ligne, selon rythme d'avancement du stagiaire et à sa demande.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet de progression devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Formation stratégie d'entreprise

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation stratégie d'entreprise, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de la stratégie d'entreprise. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émerger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Formation stratégie d'entreprise

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en action stratégique. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication stratégique.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en capacités de l'action stratégique.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour concevoir et piloter la stratégie d'entreprise. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Formation stratégie d'entreprise

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 111,90 €/h	21	2.350, 00 €
TOTAL NET	21	2.350, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Management de la performance

• Contexte de formation	21
• Objectifs de compétences.....	21
• Programme de formation	22
• Ingénierie de formation	25
• Organisation de la formation	25
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	26
• Validation des acquis	27
• Modalités d'inscription	27
• Prix de formation	27

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 15-17 octobre 2018
Paris : 19-21 décembre 2018
Paris : 16-18 janvier 2019
Nantes : 27-29 mars 2019
Paris : 22-24 mai 2019
Paris : 1-3 octobre 2019
Nantes : 18-20 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Management de la performance

La qualité du management génère la performance d'une équipe. Dans ce sens, le management est un véritable métier avec ses outils, ses méthodes, ses règles et ses principes qui rappellent que le destin de l'entreprise se construit toujours à l'intérieur d'elle-même. Cette formation permet au stagiaire de renforcer la performance de ses pratiques professionnelles de manager pour mieux concilier les attentes des collaborateurs, les besoins des clients et les exigences des actionnaires.

Lors de cette formation le stagiaire acquiert les compétences nécessaires pour répondre à ces attentes. Il saura quel style de leadership va lui apporter une efficacité optimale et quelles méthodes de management auront meilleurs effets sur son efficacité. Chaque concept, chaque méthode, chaque outil de management qui lui seront livrés lors de cette action de formation, résultent des applications concrètes. Même si son efficacité actuelle de manager est excellente, mais en appliquant ces méthode et en optimisant pleinement ses potentialités, il pourra la rendre encore plus performante

Le public visé

Cette formation s'adresse aux dirigeants, managers des équipes, managers en reconversion professionnelle, managers commerciaux, responsables des ressources humaines, consultants d'entreprise ou indépendants et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer leurs compétences en management et faire évoluer leur performance professionnelle ainsi que celle de leurs équipes.

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de management ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans le domaine de management des équipes est demandée au candidat. afin de tirer le meilleur profit de la formation. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser en stratège et d'agir en fédérateur de la performances. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectuera l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Les objectifs de cette formation visent à maîtriser les mécanismes méthodologiques qui permettent au stagiaire de concevoir un modèle de leadership de manager, d'organiser, de piloter et d'animer les processus de transition, d'orientation stratégique ou d'amélioration des pratiques du management de son équipe. Il s'agit de modéliser son leadership qui commence par une meilleure connaissance de soi et par un déploiement méthodique d'un dispositif complet des compétences comportementales.

- Affirmer son leadership de manager par la prise de conscience de ses potentialités afin de mieux optimiser ses talents et aller plus loin dans l'exercice de leadership au travers la maîtrise des compétences comportementales.
- Concevoir un système de management de l'excellence qui donne sens à l'action en créant un lien de cohérence dynamique entre les objectifs opérationnels, son équipe et les priorités stratégiques de l'entreprise.
- Animer et entraîner son équipe vers la performance en encourageant la motivation de ses coéquipiers à progresser vers l'excellence professionnelle qui va impacter directement et efficacement sur leurs résultats.
- Organiser la cohérence fonctionnelle d'équipe autour des 10 principaux rôles du management de l'excellence permettant de faire levier sur les performances à chaque phase de l'engagement des collaborateurs dans leur progression.
- Intégrer la culture de la performance dans le management de l'équipe et assurer le pilotage des actions de performance au sein de son équipe sur le plan humain, managérial, méthodologique et éthique.
- Piloter les projets du changement et de la transition dans son équipe en assurant le suivi, l'évaluation et la pérennisation transformatrice des progrès accomplis au sein d'équipe, de service ou de direction.
- Déployer son projet professionnel de manager et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en compétences ainsi qu'à son potentiel de développement professionnel de manager.

Au travers de ces objectifs de formation, le manager sera en mesure de partager sa vision du métier avec son équipe, fédérer les énergies, formaliser une stratégie de transformation managériale et vivre une expérience collective intense. C'est à cette condition que les objectifs seront atteints et associés aux succès significatifs de l'entreprise. Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficiera des conseils et du soutien pédagogique personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

Management de la performance

Programme de formation

1. Affirmer son leadership de manager

Le leadership de manager, c'est avant tout de savoir que faire avec son équipe, un acte décisif qui commence par un discernement de ses capacités et par un déploiement méthodique d'un dispositif des compétences, des outils et des comportements compatibles avec le référentiel du métier de manager.

- Les différents aspects du métier ou de la fonction de manager et la polycompétence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions qui lui sont confiées.
- Les grandes composantes de la fonction de manager et les compétences nécessaires pour créer et développer son système de management dans le cadre d'une charte éthique.
- L'analyse de son leadership de manager sur la base d'un référentiel des compétences méthodologiques, relationnelles, informationnelles et communicatives.
- Le discernement de son champ de performance optimale et de sa capacité à transmettre aux autres, ses connaissances, ses convictions et ses compétences opérationnelles.
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences du management opérationnel et le synchroniser avec la spécificité de ses missions et les profils de ses coéquipiers.
- L'intégration des comportements en situation de management pour recueillir les bonnes informations tout en donnant constamment une image d'un professionnel expérimenté.

L'évaluation de cette séquence de formation s'opère par le biais de présentations des synthèses orales par les stagiaires en mode individuel et en groupe. Les travaux de cette séquence de formation en management sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Elle s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels compétences, questionnaires.

2. Concevoir un système de management qui donne sens à l'action

Savoir imaginer et communiquer une vision, définir un cap, proposer une trajectoire et fixer des objectifs motivants dans lesquels les collaborateurs de l'entreprise ont véritablement envie à s'engager, à investir leurs efforts et leurs talents est l'une des principales qualités de manager mobilisateur.

- Les principes méthodologiques d'appropriation des compétences, des outils et des grilles de lecture pour traduire la stratégie d'entreprise en objectifs opérationnels de direction, de service ou d'équipe.
- La définition des objectifs opérationnels individuels et d'équipe fondés sur les critères de performance qui les rendent motivants et qui créent l'adhésion aux enjeux stratégiques de l'entreprise et à l'éthique de leadership du manager.
- Les méthodes d'identification des principes qui donnent sens à l'action : les éléments fédérateurs tels que vision, stratégie et représentation de système des valeurs dans lesquelles chaque collaborateur trouvera sa raison d'adhérer.
- L'appropriation des référentiels de clarification des missions, des rôles et des compétences au sein de l'équipe pour établir des liens fonctionnels entre les coéquipiers, créer la cohésion, définir les axes de progrès.
- La définition des principes, des règles, et des processus de communication au sein d'équipe pour créer la cohésion entre tous les membres d'équipe impliqués dans l'action de façon participative autour des objectifs communs.
- L'appropriation des outils d'organisation individuelle et d'équipe : diagnostic de son temps, fiches plans d'action, matrice de gestion des priorités, guides de planification pour optimiser son action et ses ressources.
- Les principes de la mise en œuvre d'un système d'information permettant de déclencher les actions correctives, d'anticiper les prises de décision sur l'optimisation des ressources humaines, financières et organisationnelles.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur la capacité du stagiaire à formaliser et à présenter une synthèse sur le système de management qui donne sens à l'action. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

Management de la performance

3. Organiser la cohérence fonctionnelle d'équipe

Lors de cette séquence de formation, des outils et des méthodes opérationnelles sont mis à la disposition du stagiaire qui lui permettront de transférer ces compétences dans le système de management de son équipe. Les entraînements pratiques sont centrés sur l'appropriation de techniques d'organisation de la cohérence de son équipe.

- Le système de management de l'excellence fondé sur 10 principaux rôles permettant de faire levier sur les performances à chaque phase de l'engagement des collaborateurs et les faire progresser.
- L'appropriation des méthodes qui permettent de décrypter le profil socioprofessionnel du collaborateur et de définir ses besoins de progression par rapport au référentiel de la culture du métier.
- La formalisation des processus et des référentiels méthodologiques fondés sur l'éthique de la pratique d'accompagnement managérial de ses propres coéquipiers vers leur réussite professionnelle.
- Les fondamentaux des règles et techniques d'optimisation de la performance en situation de management qui font émerger les principes d'action, d'engagement et de motivation des collaborateurs.
- Les méthodes d'identification des profils relationnels et des compétences comportementales de ses coéquipiers pour déterminer quel style de management à pratiquer avec chacun d'eux et obtenir une efficacité optimale.
- Les simulations des applications pratiques de la conduite des différents types d'entretiens en situation de management et de choisir le plus adapté aux objectifs de développement professionnels du collaborateur.
- Le mode d'intégration des compétences et des outils de performance dans le management d'équipe pour mieux optimiser les opportunités de progression de chacun de ses collaborateurs.

Le stagiaire s'approprie un dispositif complet de méthodes d'organisation de la cohérence fonctionnelle qui lui permettent de libérer les ressources de son équipe. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode inductive et démonstrative. Une synthèse sur la conduite des entretiens en situation de management est présentée par chaque stagiaire et évaluée en commun.

4. Intégrer la culture de la performance dans le management de l'équipe

Cette séquence de formation consiste à explorer les postures, les méthodes, les pratiques du coaching de performance et dans un mode de fonctionnement, manager-collaborateur engageant. Ce processus permet de déployer un style de management auquel les coéquipiers auront envie de se rallier. Il s'agit d'une culture de la performance qui applique le management de l'excellence.

- Le diagnostic des compétences du collaborateur par rapport à son référentiel métier, sa capacité à progresser pour mettre à jour ses ressources existantes, ses ressources potentielles ainsi que ses axes de progrès.
- La mise en corrélation des ressources professionnelles du collaborateur avec ses capacités opérationnelles et les options du projet professionnel envisagées et définies dans le contrat de progrès.
- La définition des indicateurs permettant de mesurer l'avancement des différentes étapes du plan d'action de progrès et organiser avec le collaborateur la lecture des résultats de chaque indicateur.
- L'évaluation de la faisabilité des différentes étapes du plan d'action de progrès, mesurer les écarts, engager les actions correctives et restituer l'analyse objective du parcours et des évolutions du collaborateur.
- Les modalités de définition, de manière collaborative, d'une démarche, visant à atteindre l'objectif de performance, en tenant compte de la motivation et du potentiel de progression du collaborateur.
- L'entraînement à la conduite d'un entretien de progrès de la performance en utilisant les bases de données de l'évaluation annuelle jusqu'à la réalisation des contrats de progrès avec le collaborateur.
- Les principes d'organisation et de pilotage des plans d'action de progrès visant à développer la performance individuelle et/ou d'équipe des compétences techniques et comportementales des collaborateurs de l'entreprise.

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire s'approprie un dispositif complet d'outils et des compétences pour assurer le pilotage des plans d'action de progrès au sein de son équipe. La démarche s'inscrit dans un processus d'entraînements et d'analyse de pratiques. Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Management de la performance

5. Piloter les projets de changement dans son équipe

La présente séquence de formation dédiée à la conduite du changement et de la transition permet à chaque stagiaire de s'approprier la maîtrise des compétences nécessaires pour aider ses coéquipiers à réussir leur propre projet de transformation que l'équipe toute entière va traverser pendant la période des changements qui se succèdent dans l'entreprise.

- Les méthodes pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modèles d'action stratégique et enclencher le processus réflexif sur le projet de changement dans l'équipe.
- La définition des modalités de mobilisation différenciée, selon le profil de chaque collaborateur, à l'adhésion au projet comme un moyen pour faire progresser son métier, son entreprise, ses clients.
- Le mode clarification des critères de différenciation entre la stratégie, la conduite du changement et de la transition que chaque collaborateur doit traverser de façon autonome, mais en cohérence avec l'action commune.
- L'intégration des outils d'analyse des caractéristiques du changement et évaluation de leurs impacts sur l'organisation, les compétences, le fonctionnement, les relations professionnelles, pendant et après la transition.
- Les modalités d'utilisation des tableaux de qualification des impacts du changement et des besoins d'accompagnement des métiers, des collaborateurs impliqués, directement ou indirectement dans le processus du changement.
- La formulation des objectifs de formation des collaborateurs impactés par le changement, précisant le type de compétences à acquérir pour mettre sous contrôle les conséquences des impacts du changement.
- L'entraînement à la conduite d'un projet du changement fondé sur une étude de cas : la transition et ses résonances en tant que facteur de réussite du changement dans une équipe.

Dans cette séquence, la pédagogie utilisée est démonstrative, inductive et en mode de projet et permet d'opérer le transfert des compétences nécessaires pour assurer le pilotage de projet du changement à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation individuelle d'un plan d'action de pilotage d'un projet du changement au sein d'une équipe, d'un service ou d'une direction. Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec inductive et démonstrative.

6. Déployer son projet professionnel de manager

Chaque stagiaire est chargé de la formalisation de son projet de progrès de manager et de le rendre opérationnel. Il s'agit d'une approche collaborative et créative qui accompagne le stagiaire dans la construction de ses plans d'action et la découverte de nouveaux espaces du développement professionnel :

- La formalisation collaborative et modélisation du projet de progrès et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de son métier ou de sa fonction de manager.
- La définition d'une stratégie de communication dans le cadre de son projet professionnel de manager pour chacun des plans d'action faisant l'objet de son plan de développement.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de progression post formation sous forme de sessions individualisées en ligne, selon rythme d'avancement du stagiaire et à sa demande.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel de consultant en management devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Management de la performance

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée au management de la performance, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences méthodologiques, organisationnelles et comportementales en matière de management. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 200 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émerger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Management de la performance

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation management et performance

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son expérience professionnelle en matière du management. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication en situation de management.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expérience professionnelle en potentialités de progression managériale.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour exercer le métier ou la fonction de manager opérationnel. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Management de la performance

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,80 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Formation gestion de projet

• Contexte de formation	29
• Objectifs de compétences.....	29
• Programme de formation	30
• Ingénierie de formation	32
• Organisation de la formation	33
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	33
• Validation des acquis	35
• Modalités d'inscription	35
• Prix de formation	35

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 19-21 septembre 2018
Paris : 21-23 novembre 2018
Paris : 16-18 janvier 2019
Nantes : 4-6 mars 2019
Paris : 27-29 mai 2019
Paris : 2-4 septembre 2019
Nantes : 20-22 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Formation gestion de projet

Cette formation gestion de projets permet au stagiaire de s'approprier des méthodes et des outils pour conceptualiser et maîtriser les phases clés du déroulement d'un projet. Ce parcours de formation permet au stagiaire de s'approprier un ensemble cohérent des méthodes, des pratiques et des outils les plus innovants en matière de la gestion de projet. Les compétences pour manager avec efficacité une équipe de projet et gérer l'engagement des acteurs impliqués afin de produire une performance optimale sont intégrées dans ce processus de formation et transmises au stagiaire.

Toutes les phases de la gestion de projet y sont développées : la définition du périmètre du projet, la formalisation des objectifs, la construction d'architecture du projet, l'étude de faisabilité, la gestion et suivi du budget, le choix des prestataires, la formalisation du cahier des charges, l'organisation des étapes du projet, la réalisation du projet et sa finalisation fonctionnelle par la clôture. De plus, les occasions sont multiples où l'entreprise fait appel au management par projet pour optimiser ses performances.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux chefs de projets, aux managers, aux chefs de produits, aux responsables de communication, aux ingénieurs de projet, aux cadres fonctionnels, managers en reconversion professionnelle, organisateurs, consultants d'entreprise ou indépendants, documentalistes, responsables de la recherche et du développement et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle dans le domaine de gestion de projet.

Le prérequis - conditions d'accès

Cette formation ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de gestion de projet ni d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle en management ou en animation des équipes, fonctionnelle ou opérationnelle est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en stratège. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

La recherche de la performance, les impératifs des changements, engendrent une émergence croissante de projets. Cette formation permet d'acquérir des techniques d'organisation et de management pour manager avec efficacité les projets qui vous sont confiés en respectant les délais, le budget imparti et la performance attendue par l'entreprise. Voici les objectifs de cette formation gestion de projet :

- Maîtriser les principes de base de la gestion de projet, réaliser un diagnostic de faisabilité et concevoir les principales étapes du projet en accord avec les objectifs stratégiques et les objectifs opérationnels définis par l'entreprise.
- Concevoir l'architecture du projet et assurer sa promotion. Optimiser les ressources financières, matérielles et humaines disponibles et prendre en compte les contraintes de l'organisation dans laquelle elles vont se déployer.
- Planifier le déroulement opérationnel du projet en déployant ses capacités d'organisation, d'évaluation des actions mises en place et déployer les méthodes d'appréciation des enjeux et de prise de décisions.
- Gérer et résoudre les conflits en équipe projet en identifiant les causes, en cernant les enjeux, en communiquant et en gérant le stress tout en ne cédant pas aux provocations.
- Manager l'équipe de projet et intervenir de façon optimale en choisissant des bons intervenants et soutenir la progression du projet en fonction des impératifs de coût, de délais et de qualité.
- Construire un système d'évaluation pour mesurer le résultat des actions mises en place et effectuer un reporting pour les collaborateurs impliqués au projet et la hiérarchie.
- Déployer une stratégie de positionnement pour trouver sa juste place de manager de projet dans le programme à réaliser et renforcer son leadership auprès des différents intervenants.

La formation gestion de projet développe un dispositif des méthodes et des outils opérationnels qui permettront au stagiaire d'atteindre ces objectifs. Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils et d'accompagnement pédagogique personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

Formation gestion de projet

Programme de formation

1. Maîtriser les principes de base de la gestion de projet

Lors de cette séquence de formation, il s'agit de concevoir les différentes étapes du projet en incluant les outils nécessaires pour sa réalisation. A l'issue de cette séquence, le stagiaire sera en mesure de déterminer le périmètre dans lequel s'inscrit le projet, les impacts qu'il va produire et la dimension stratégique du projet et les enjeux pour l'entreprise. Il s'agit notamment de réaliser :

- La définition de la notion stratégique de gestion projet au sein de l'entreprise, face à des enjeux de réactivité, de flexibilité, d'optimisation des ressources, en un mot de performance générale.
- Le rappel des principes fondamentaux de gestion projet, en termes de contribution au développement et à l'optimisation des compétences, relationnelles, méthodologiques et organisationnelles au sein de l'entreprise.
- L'appropriation des outils d'analyse des forces et des faiblesses recensées par rapport aux conditions de réussite du projet et analyse des opportunités stratégiques de son déploiement.
- Les outils pour opérer les choix des solutions ou options stratégiques de cadrage du projet : grille d'analyse stratégique, grille d'analyse systémique, contraintes, ressources disponibles.
- Le recensement des moyens disponibles par rapport aux enjeux stratégiques du projet, cahier des charges, analyse des risques et des opportunités pour l'entreprise.
- La définition de profil de compétences de collaborateurs impliqués dans le projet et déterminer les savoir-faire manquant à acquérir, choisir les modalités de leur acquisition.
- L'analyse de ses potentialités de responsable de projet sur la base d'un référentiel des compétences méthodologiques, relationnelles, informationnelles et organisationnelles .

Au cours de cette séquence de formation gestion projet, le participant travaille autour des étapes clés dans la conduite de projet. Cette séquence permet de développer les compétences méthodologiques adaptées à la gestion de projet. L'évaluation s'opère sur la présentation des principes de base de la gestion de projet. La synthèse présentée par le stagiaire est évaluée sur leur capacité à structurer et formuler les principes de base d'un projet.

2. Concevoir l'architecture du projet et assurer sa promotion

A l'aide d'un dispositif méthodologique proposé par le formateur, le stagiaire est amené à concevoir une architecture de projet en cohérence avec les référentiels techniques relatifs à la conception d'un projet. Cette séquence peut également s'appuyer sur un projet professionnel du stagiaire. Le processus pédagogique est centré sur le transfert des techniques de conception des projets.

- La définition d'un projet : il s'agit de formuler les objectifs en termes de résultats attendus, la traduction du cahier des charges en prestation souhaitée et dégager les grands axes du projet en mode de sous-projets.
- Le positionnement de responsable du projet, de ses atouts personnels en faisant le point sur son rôle et ses compétences et en procédant à une définition précise de sa mission et/ou de son mandat.
- L'utilisation du cahier des charges comme support de communication pour mieux impliquer les différents acteurs du projet dès sa phase de conception pour fixer des objectifs cohérents et donner ainsi toutes les chances de réussite à l'ouvrage .
- La réalisation d'étude de faisabilité en utilisant les techniques d'analyse des contraintes internes et externes avec le concours d'outils d'aide à la validation des opportunités économique et stratégiques du projet.
- L'appropriation des méthodes d'estimation globale des coûts permettant de réajuster le périmètre du projet en fonction du budget initial, avant d'entamer le processus de planification opérationnelle.
- L'entraînement pratique à la maîtrise des techniques d'élaboration de présentation professionnelle des projets devant un comité de validation, un commanditaire ou bien auprès de son responsable hiérarchique.

Le dispositif d'évaluation de la séquence porte sur la capacité du stagiaire à formaliser une architecture de projet ainsi que sur la qualité et aisance communicative de sa présentation. Les travaux de la séquence font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

Formation gestion de projet

3. Planifier le déroulement opérationnel du projet

Cette séquence de formation à la gestion de projet permet aux stagiaires d'acquérir la maîtrise des techniques de planification et d'organisation du déroulement des projets et les appliquer de façon opérationnelle qui permet à l'équipe de projet de se mettre au travail. Les stagiaires s'approprient des outils et méthodes de planification, présentés et mis à disposition par le formateur.

- La conception d'une approche rationnelle d'élaboration des projets basés sur cinq critères fondamentaux de performance : qualité, coûts, délais, compétences, synergie au sein d'équipe de projet.
- La transformation du cahier des charges et des grands axes du projet en sous-projets puis en étapes, ressources, chemin critique, calcul des prévisions en termes de coûts, de délais et de performances.
- La méthodologie de planification et de suivi de l'avancement physique des actions en cours en s'appuyant sur les outils de l'analyse des écarts : de délais et de lancement des actions correctives.
- L'appropriation des outils et des méthodes de gestion des risques relatifs au projet et anticipation d'un plan de contingence à la fois réactif et proactif.
- Les différentes méthodes de traitement des dérapages : l'analyse multicritères, la matrice de pondération des risques, concernant les phases sensibles de la gestion de projet.
- L'élaboration d'un tableau de bord de suivi des consommations de ressources, des coûts et du contrôle de qualité des opérations, basé sur les indicateurs de performance optimale.
- La mise au point et le déploiement d'un dispositif de communication tout au long de projet permettent à l'ensemble des parties prenantes et de l'équipe d'avoir une même vision des objectifs et de la réalisation du projet.

Le système d'organisation de l'entreprise doit permettre un fonctionnement fluide et efficace de la gestion de projet afin de permettre l'émergence des comportements propices au travail en équipe. L'action pédagogique est centrée sur le transfert des outils, des méthodes et des compétences aux stagiaires. Elle s'effectue en mode pédagogique de projet, inductif et démonstratif. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'une planification globale d'un projet par le stagiaire.

4. Gérer et résoudre les conflits en équipe projet

La présente séquence de formation se focalise sur la maîtrise des techniques de gestion des conflits au sein d'équipe de projet, en cas de contestation des objectifs, de remise en cause du manager du projet, de l'émergence des problèmes organisationnels ou des tensions interpersonnelles entre les coéquipiers.

- Le processus de la naissance d'un conflit en équipe de projet et les signes précurseurs, son importance par rapport à soi et aux autres, appréhender la relation du conflit avec les représentations mentales de chacun.
- Le fonctionnement mental des 4 typologies de collaborateurs, décryptage de leurs attitudes face au conflit, les attitudes positives et les comportements négatifs qui engendrent des conflits et les modalités du traitement.
- Le mode d'identification des différents registres de relations interpersonnelles et utiliser le canal de communication le plus adapté à son interlocuteur pour désamorcer l'agressivité.
- L'entraînement aux techniques consistant à annoncer positivement les mauvaises nouvelles, à maîtriser les émotions d'équipe, à acquérir les méthodes pour oser et aller droit au but.
- L'apprentissage des méthodes qui vont permettre à chacun de surmonter les situations difficiles : distinguer rapidement et avec précision un problème de personnes, d'un problème de fond.
- La maîtrise des situations conflictuelles pour oser défendre ses positions sans agresser autrui, de construire les solutions acceptables pour soi, ses interlocuteurs internes et externes.
- L'entraînement à répondre aux critiques justifiées ou non, avec sérénité et méthode, pour être apte à transformer une critique en information utile, pour anticiper les pièges de façon ferme mais positive.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur la qualité de travail en groupe, l'implication du stagiaire et la cohésion du groupe. La synthèse méthodologique sur le processus de gestion des conflits est présentée par le stagiaire et évaluée en commun. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie la pédagogie inductive et démonstrative.

Formation gestion de projet

5. Manager l'équipe de projet

Cette séquence de formation de gestion de projet permet au stagiaire de s'approprier un dispositif de méthodes et d'outils de management afin d'assurer avec efficacité la réalisation de chaque étape de projet. Les entraînements pratiques sont centrés sur la maîtrise de techniques et postures de management et de la conduite des équipes en situation de gestion de projet.

- L'entraînement intensif axé sur l'affirmation de son leadership de manager de projet, sous forme positive et constructive.
- L'analyse de ses attitudes, ses comportements, ses réflexes dans les situations à risque lors d'évaluation de performances, lors du contrôle des activités individuelles, du traitement des erreurs.
- L'entraînement aux techniques consistant à annoncer positivement les mauvaises nouvelles, à maîtriser les émotions d'équipe, à acquérir les méthodes pour oser et aller droit au but.
- La préparation à la maîtrise des rencontres difficiles dont les cas pratiques les plus significatifs proviennent du contexte de la gestion projet.
- L'apprentissage des méthodes qui vont permettre à chacun de surmonter les situations de crise : distinguer rapidement et avec précision un problème de personnes, d'un problème de fond.
- La maîtrise des situations conflictuelles pour oser défendre ses positions sans agresser autrui, de construire les solutions acceptables pour soi, ses interlocuteurs internes et externes.
- L'entraînement à répondre aux critiques justifiées ou non, avec sérénité et méthode, pour être apte à transformer une critique en information utile, pour anticiper les pièges de façon ferme mais positive.

Lors de cette séquence, le stagiaire modélise et expérimente la pratique du leadership de responsable de projets. Les pédagogies appliquées sont, pour l'essentiel, inductive et démonstrative. Elles s'appuient sur le dossier préparatoire, l'autodiagnostic du profil du stagiaire, les questionnaires et les diagnostics des compétences relationnelles. L'évaluation du stagiaire est finalisée par une synthèse orale de sa propre charte du manager de l'équipe de projet.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences aux stagiaires, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet aux stagiaires de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation gestion de projet, mise à disposition des stagiaires, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera les stagiaires dans l'acquisition de compétences en matière de gestion de projet. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise aux stagiaires lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques de la formation, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Formation gestion de projet

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation au gestion de projet

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en gestion de projet. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Formation gestion de projet

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour la gestion de projet. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers d'études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Formation gestion de projet

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Conduite du changement

• Contexte de formation	37
• Objectifs de compétences.....	37
• Programme de formation.....	38
• Ingénierie de formation	40
• Organisation de la formation	41
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	41
• Validation des acquis	43
• Modalités d'inscription	43
• Prix de formation	43

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 29-31 octobre 2018
Paris : 19-21 décembre 2018
Nantes : 28-30 janvier 2019
Paris : 18-20 mars 2019
Nantes : 2-4 mai 2019
Paris : 15-17 juillet 2019
Paris : 21-23 octobre 2019
Nantes : 2-4 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Conduite du changement

La culture d'entreprise joue le rôle central dans la pérennité de l'entreprise, la transmission de ses valeurs et la conduite du changement. La culture propre à l'entreprise fédère les salariés autour d'objectifs collectifs, renforce leur confiance dans la légitimité et la crédibilité des dirigeants et donne du sens aux actions communes. C'est pourquoi, la culture d'entreprise, lorsqu'elle n'est pas intégrée dans la conduite du changement peut devenir un obstacle majeur aux nouvelles orientations stratégiques de l'entreprise. Alors, cette formation sur la conduite du changement insufflé à l'entreprise la force pour se transformer.

Ainsi, la maîtrise de la conduite du changement devient-elle un véritable défi managérial, l'élément primordial d'une organisation et le gage de sa réussite qui se répercute inexorablement jusqu'au niveau individuel. L'exigence d'un changement, c'est avant tout l'acquisition de compétences nouvelles orientées vers une nouvelle vision du monde d'entreprise en transformation. Cette formation permet au stagiaire d'acquérir une maîtrise des différentes stratégies appliquées à la conduite du changement fondées sur la rigueur d'une approche systémique et sur la souplesse d'un leadership mobilisateur.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux consultants en ressources humaines, cadres fonctionnels, managers en reconversion professionnelle, responsables de formation, responsables en développement des compétences, responsables des ressources humaines, consultants d'entreprise ou indépendants et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle vers le management des changements et de la transition.

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation sur la conduite du changement ne nécessite pas de connaissances spécifiques ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expertise ou la possession d'une expérience professionnelle dans les fonctions précitées ou proches est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en stratège. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Les objectifs de cette formation visent à maîtriser les mécanismes intellectuels et méthodologiques qui permettent au stagiaire, du secteur privé ou public, de passer d'une logique de manager à une logique de leader capable de concevoir, d'organiser, de piloter et d'animer un processus de changement dans l'entreprise. La démarche adoptée pour atteindre ces objectifs est fondée sur le développement de compétences méthodologiques pour agir avec aisance et performance.

- Affirmer son leadership par la maîtrise des mécanismes permettant d'identifier les enjeux fondamentaux des mutations au sein de l'entreprise et d'agir en tant que leader du changement.
- Fédérer une dynamique mobilisatrice d'adhésion au changement autour de la vision stratégique d'entreprise et accompagner les collaborateurs vers la réussite de leurs propres changements.
- Piloter les projets du changement et de la transition, animer les équipes de pilotage en assurant le suivi, l'évaluation et la pérennisation transformatrice du management des ressources humaines dans l'entreprise.
- Accompagner le changement par une communication mobilisatrice tout au long de la période de transition et élaborer une charte de communication permettant d'assurer une cohérence stratégique au changement.
- Concevoir les actions de formation comme un cadre unificateur des efforts, à chaque étape de la conduite du changement qui permet la mise en phase des actions des managers et de leurs équipes.
- Déployer son projet de progrès en matière de la conduite du changement.

Au travers de ces objectifs de formation, le stagiaire sera en mesure de partager sa vision du changement avec l'équipe dirigeante, fédérer les énergies, formaliser une stratégie de transformation de l'entreprise et vivre une expérience collective intense. C'est à cette condition que les objectifs seront atteints et associés aux succès significatifs de son entreprise. Ainsi, les managers et leurs collaborateurs qui sont préparés aux changements trouvent, en eux, l'énergie et la motivation pour agir avec efficacité.

Conduite du changement

Programme de formation

1. Affirmer son leadership du manager du changement

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire construit un modèle de leadership de manager du changement qui donne la légitimité au projet au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des valeurs et sur des compétences clairement identifiables par tous les acteurs impliqués dans processus du changement.

- Les différents aspects de la fonction du manager des projets du changement et la polycompétence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions qui lui sont confiées.
- Le diagnostic de son profil de leadership de manager, la prise de conscience de ses compétences relationnelles en matière de motivation et de mobilisation des équipes en situation du changement.
- La synchronisation de son profil de leader, des caractéristiques de sa personnalité et de ses compétences de façon la plus appropriée avec le choix de la stratégie du changement adoptée.
- L'optimisation de ses capacités d'influence indispensables pour déclencher l'enthousiasme de ses coéquipiers et les mobiliser, y compris dans les phases du changement les plus difficiles.
- Les valeurs et les missions du manager du changement pour transférer avec conviction sa vision et ses compétences vers ceux qui en ont le plus besoin pour progresser.
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel des quatre principaux styles de leadership, synchronisé avec ses missions de leader et son environnement humain et organisationnel.
- L'intégration des comportements en situation de la conduite du changement pour recueillir les bonnes informations tout en donnant une image de professionnel expérimenté.

L'évaluation de cette séquence de formation s'opère par le biais de présentations des synthèses orales du stagiaire en mode individuel et en groupe. Les travaux de cette séquence de formation sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive et démonstrative. Elle s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

2. Fédérer une dynamique mobilisatrice d'adhésion au changement

Pendant cette séquence de formation, le stagiaire découvre comment préparer et enclencher la dynamique de processus humain pour faire émerger de nouveaux comportements qui incarnent le changement et développent de nouvelles capacités d'action. Elle traite toutes les composantes méthodologiques pour fédérer une dynamique mobilisatrice des collaborateurs de l'entreprise.

- La réalisation d'un diagnostic socio-dynamique et formaliser une cartographie de profils de populations directement et indirectement impactées par le projet de changement et de transition.
- Les méthodes pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modèles d'action stratégique, et enclencher le processus réflexif sur le projet de changement.
- La définition des modalités de sensibilisation différenciée, selon le profil des acteurs impliqués, à l'adhésion au projet comme un moyen pour faire progresser les métiers, l'entreprise et ses clients.
- L'expérimentation des techniques qui font émerger l'adhésion individuelle et collective au projet du changement afin que chacun devienne un acteur à part entière de son propre changement.
- L'inventaire de nouvelles valeurs et compétences à développer et la mise en œuvre des rôles de management intervenant dans la conduite du changement : exercices pratiques sur l'application des 10 rôles de management.
- Les six règles de management pour créer la synergie fonctionnelle et la cohésion relationnelle des équipes et qui apportent à toute la ligne hiérarchique une véritable légitimité d'acteur du changement.
- Les principales stratégies appliquées à la conduite de projets de changements, des concepts opératoires de chacune d'elles ainsi que les contextes socio-économique de leurs applications.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de transférer au stagiaire une ingénierie méthodologique pour fédérer la dynamique mobilisatrice de plus grand nombre. Quant à l'évaluation de la séquence, elle s'opère sur la présentation individuelle d'un plan du dispositif des conditions à réunir pour réussir un changement.

Conduite du changement

3. Piloter les projets du changement et de la transition

La présente séquence de formation dédiée au pilotage des projets du changement et de la transition permet au stagiaire de s'approprier la maîtrise des compétences nécessaires pour aider les équipes à réussir le projet de transformation organisationnelle et/ou managériale que l'entreprise va traverser pendant la période de sa transformation.

- Les méthodes pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modèles d'action stratégique et enclencher le processus réflexif sur le projet de changement.
- La définition des modalités de mobilisation différenciée, selon le profil des acteurs, à l'adhésion au projet comme un moyen pour faire progresser son métier, son entreprise, ses clients.
- Le mode clarification des critères de différenciation entre la stratégie, la conduite du changement et de la transition que chaque acteur doit traverser de façon autonome, mais en cohésion avec l'action commune.
- L'intégration des outils d'analyse des caractéristiques du changement et évaluation de leurs impacts sur l'organisation, les compétences, le fonctionnement, les relations professionnelles, pendant et après la transition.
- Les modalités d'utilisation des tableaux de qualification des impacts du changement et des besoins d'accompagnement des métiers, des populations ou des personnes impliquées, directement ou indirectement dans le processus du changement.
- La formulation des objectifs de formation des salariés impactés par le changement, précisant le type de compétences à acquérir pour mettre sous contrôle les conséquences des impacts du changement.
- L'entraînement à la conduite d'un projet du changement fondé sur une étude de cas : la transition et ses résonances en tant que facteur de réussite de la stratégie du changement.

Dans cette séquence, la pédagogie utilisée est démonstrative, inductive et en mode de projet et permet d'opérer le transfert des compétences nécessaires pour assurer le pilotage de projet du changement à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation individuelle d'un plan d'action de pilotage d'un projet du changement dans l'entreprise.

4. Accompagner le changement par une communication mobilisatrice

Lors de cette séquence de formation, il s'agit d'aborder le changement comme un atout stratégique pour l'entreprise face aux nouveaux enjeux économiques, sociaux et institutionnels dans une perspective d'optimisation de la mise en œuvre du projet d'entreprise. Elle traite les aspects méthodologiques de la stratégie de communication appliquée aux changements.

- L'entraînement à la maîtrise des enjeux relatifs à l'état de résistance, la prise en compte de la stratégie des acteurs sociaux, de l'imprévisibilité réactive du facteur humain, des interactions du pouvoir.
- La définition des besoins et des contenus de la communication qui vont accompagner le changement, en précisant qui a besoin de l'information, avec quel mode de transmission.
- L'élaboration du processus de communication appliqué au changement pour enclencher une prise de conscience des acteurs impliqués, favoriser l'adhésion au changement, créer un engagement.
- La mise au point des règles de transmission des informations dans la cohérence à tous les niveaux hiérarchiques, pour alimenter la conduite du changement dans les équipes.
- Le développement d'un plan de contingence pour éviter les pièges liés à l'association de l'information et de technologies de communication susceptibles de produire des effets contradictoires.
- Le développement d'un plan de communication intégré aux projets du changement et aux applications des méthodes de management d'un plan de communication : travaux pratiques d'application.
- L'entraînement à la maîtrise des techniques de communication en situations difficiles : comment agir efficacement face aux arguments, réels ou imaginaires, pour résister au changement.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de transférer au stagiaire une ingénierie méthodologique d'accompagnement de la stratégie d'entreprise. Quant à l'évaluation de la séquence, elle s'opère sur la présentation individuelle et en groupe d'un plan de communication appliqué au changement.

Conduite du changement

5. Déployer son projet professionnel de manager des changements

Chaque stagiaire élabore son projet professionnel de manager des projets du changement dans un périmètre opérationnel. Il s'agit d'une approche collaborative et créative qui accompagne le stagiaire dans la construction de son projet et qui se traduit par :

- La formalisation participative et modélisation du projet et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de compétences qui lui ont été transmis pendant la formation.
- La définition d'un processus stratégique de mise en œuvre du projet dans le cadre de son contexte professionnel pour chacune des actions à engager.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de progression post formation sous forme de sessions individualisées en ligne, selon rythme d'avancement du stagiaire et à sa demande.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée à la conduite du changement, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de la conduite du changement. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 200 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques de la formation, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Conduite du changement

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en capacité à manager les projets du changement. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en capacité de piloter les projets du changement.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Conduite du changement

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour manager les projets du changement. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Conduite du changement

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,80 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Knowledge management

• Contexte de formation	45
• Objectifs de compétences.....	45
• Programme de formation	46
• Ingénierie de formation	48
• Organisation de la formation	48
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	49
• Validation des acquis	50
• Modalités d'inscription	50
• Prix de formation	50

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Nantes : 10-12 décembre 2018
Paris : 23-25 janvier 2019
Paris : 27-29 mars 2019
Paris : 27-29 mai 2019
Paris : 9-11 septembre 2019
Paris : 7-9 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Knowledge management

Knowledge management constitue l'un des principaux avantages concurrentiels pour aider les entreprises à créer et à apprendre les connaissances stratégiques, plus rapidement que les concurrents. Face à cet enjeu stratégique, cette formation knowledge management fait partie d'un levier pour favoriser le développement de l'intelligence collective, l'innovation, la capitalisation et le transfert des compétences. Le knowledge manager assure le pilotage de projets de gestion des connaissances au sein d'organisations privées et publiques. Il conseille les directions générales, fonctionnelles ou techniques sur les évolutions des métiers de l'entreprise, des pratiques managériales et des processus organisationnels.

Cette formation transfère un dispositif opérationnel de compétences destiné à ceux et à celles qui souhaitent se lancer dans le métier de knowledge management et découvrir les nouveaux espaces de développement. Ce parcours de formation knowledge management propose un ensemble cohérent des méthodes, des pratiques et des outils mis en œuvre par les entreprises plus innovantes. Savoir comment décrypter les besoins de l'entreprise en matière de gestion des connaissances afin de produire une valeur ajoutée optimale. Ces méthodes sont intégrées dans ce processus de formation opérationnel complet.

Le public visé :

Cette formation s'adresse aux cadres fonctionnels, ingénieurs, managers en reconversion professionnelle, organisateurs, managers commerciaux, responsables des ressources humaines, consultants d'entreprise ou indépendants, documentalistes, responsables de la recherche et du développement et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle vers la fonction de knowledge manager.

Le prérequis - conditions d'accès

Cette formation ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de knowledge management ni d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle en management des équipes, fonctionnelle ou opérationnelle est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en mode de projet stratégique. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

La recherche de l'excellence professionnelle, les impératifs des changements, engendrent une demande croissante en informations stratégiques et en compétences opérationnelles. Alors, il s'agit avant tout de fédérer les acteurs de l'entreprise afin qu'ils puissent mieux optimiser le capital de connaissances disponibles dans l'entreprise, identifier les nouveaux espaces du développement et relever le défi de l'excellence professionnelle. Voici les objectifs de cette formation knowledge management :

- Développer l'impact de son leadership par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique d'expert en knowledge management à un processus fédérateur de partage des pratiques et de connaissances.
- Définir son positionnement par rapport au référentiel métier de knowledge manager et à la culture professionnelle en termes de valeurs, missions et prestations pour développer son activité avec un maximum d'efficacité.
- Acquérir les méthodes d'identification et de gestion des impacts de mutation des pratiques professionnelles, générées par l'instauration de knowledge management sur les différents profils socioprofessionnels des acteurs de l'entreprise.
- Conceptualiser une architecture fonctionnelle de gestion et de diffusion des contenus en cohérence avec la stratégie d'entreprise et synchronisée avec les besoins professionnels des collaborateurs.
- Modéliser un système d'exploitation des ressources intellectuelles, méthodologiques, pédagogiques, organisationnelles et culturelles servant de levier de la stratégie d'entreprise.
- S'approprier des compétences et des outils de l'ingénierie méthodologique de knowledge management pour piloter les projets collaboratifs en matière de diffusion des connaissances vers les acteurs de l'entreprise qui en ont besoin.
- Finaliser son projet professionnel de knowledge manager et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement.

La formation au knowledge management développe un dispositif des méthodes et des outils opérationnels qui permettront au stagiaire d'atteindre ces objectifs. Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils et d'accompagnement pédagogique personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

Knowledge management

Programme de formation

1. Affirmer son leadership du knowledge manager

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire construit un modèle de leadership qui donne la légitimité au métier de knowledge manager dans l'entreprise au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des valeurs et des compétences clairement identifiables par tous les business partenaires de l'entreprise.

- Le diagnostic de son leadership du knowledge manager : la découverte de son profil.
- L'analyse de son profil : identifier comment vous êtes perçu par votre entourage professionnel.
- Le référentiel des compétences du knowledge manager et la description détaillée de la fonction.
- La synchronisation de son profil de leader avec les 10 principaux rôles de knowledge manager.
- L'optimisation de ses capacités d'influence pour mobiliser et convaincre.
- Les valeurs et les missions du leadership du knowledge manager.
- La mise en phase de sa personnalité avec les principaux business partenaires de l'entreprise.
- Comment animer un réseau de knowledge management dans l'entreprise ?

Ce travail sur soi permet au stagiaire d'acquérir un ensemble de méthodes et pratiques de leadership du knowledge manager, nécessaires pour réussir la mise en œuvre d'un projet de knowledge management qu'il aura pour mission de réaliser.

2. Identifier et gérer les impacts de mutation des pratiques professionnelles

Cette séquence de formation est centrée sur la mobilisation des équipes pour faire émerger de nouveaux comportements professionnels qui incarnent le changement et développent de nouvelles capacités d'action grâce au knowledge management.

- Le diagnostic socio-dynamique de profils professionnels des acteurs impliqués dans le projet.
- Les résistances et les aspirations par typologie d'acteur : direction, management, experts.
- Les outils pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes au knowledge management.
- La définition des modalités de sensibilisation différenciée, selon le profil des acteurs.
- Pourquoi certains profils de managers s'opposent-ils au knowledge management ?
- Les six règles du management : les leviers pour transformer le KM en un projet fédérateur.
- Les techniques qui font émerger l'adhésion individuelle et collective au projet.

L'action pédagogique de la séquence s'appuie sur les travaux préparatoires qui favorisent l'émergence d'une dynamique mobilisatrice des acteurs de l'entreprise et conditionnent son maintien dès le lancement du projet du knowledge management.

3. Modéliser un système d'exploitation des connaissances au sein d'entreprise

Cette séquence de formation au knowledge management permet de repositionner les enjeux stratégiques de l'entreprise et oriente les managers vers la recherche d'une vision stratégique ayant pour objectif le développement d'une organisation compétitive.

- L'analyse du nouvel environnement économique et les opportunités émergentes.
- La clarification des liens entre la stratégie d'entreprise, conduite du changement et knowledge management.
- La construction d'un modèle de knowledge management aligné sur la stratégie de l'entreprise.
- Les impacts de la culture d'entreprise et de ses valeurs sur le knowledge management.
- La définition des métiers, des compétences et des connaissances stratégiques de l'entreprise.
- Les six principes fondamentaux de l'excellence professionnelle d'une entreprise compétitive.
- Le knowledge management, veille stratégique et intelligence économique.

A l'issue de cette séquence de formation knowledge management, le stagiaire acquiert un dispositif des méthodes opérationnelles qui lui permettent d'évaluer les savoirs stratégiques, développés au fil des années, par les personnes et les équipes représentant un capital immatériel significatif, investi par l'entreprise.

Knowledge management

4. Maîtriser le processus méthodologique du knowledge management

Lors de cette séquence de formation, focalisée sur le processus méthodologique du knowledge management, le stagiaire intègre les mécanismes de différentes approches clés pour enrichir sa réflexion stratégique sur les métiers, les compétences, les connaissances de l'entreprise.

- Le modèle du knowledge management intégré dans la stratégie d'entreprise compétitive.
- Les concepts et méthodes de knowledge management des entreprises innovantes.
- L'évaluation des impacts de la fuite des savoirs sur l'organisation et ses performances.
- L'intégration du knowledge management dans le processus de gestion par segment de métier.
- Comment identifier et optimiser les connaissances critiques ou sensibles pour l'entreprise ?
- La synchronisation des connaissances académiques, les savoir-faire et le retour d'expérience.
- La cohérence fonctionnelle entre knowledge management, la gestion de documentation et la veille.

A l'issue de la séquence, le stagiaire s'approprie des méthodes pour gérer avec efficacité les impacts émergents pendant la conduite d'un projet knowledge management. Le choix des outils méthodologiques sont compatibles avec la spécificité de son organisation. Il pourra utiliser son propre projet de knowledge management comme base pour cette séquence de formation.

5. Concevoir une architecture fonctionnelle de gestion des contenus

Cette séquence de formation permet au stagiaire de s'affranchir des contraintes et de disposer d'un effet de levier sur l'information, la structurer, la sécuriser, et la conduire au moment et à l'endroit où elle sert, valoriser les équipes et les processus du knowledge management.

- L'identification et gestion des sources d'information internes et externes vitales pour l'entreprise.
- Le business intelligence : informations, connaissances, compétences, utilisateurs.
- Les outils de diffusion et d'exploitation des contenus des bases de données.
- Le panorama des outils du web pour optimiser une démarche du knowledge management.
- Les méthodes d'animation de la communauté knowledge management dans l'entreprise.
- Quelles sont les informations externes qui peuvent faire l'objet d'une collecte ?
- Les applications à votre système d'information et aux outils existant dans l'entreprise.

Dans cette séquence de formation knowledge management, le stagiaire s'approprie des outils de gestion des contenus et des bases de données. Il trouvera des réponses concrètes aux questions techniques qui lui permettront de maîtriser les applications techniques, productrices de gains et de valeur.

6. Déployer son projet professionnel du knowledge manager

Chaque stagiaire est chargé de déployer son projet professionnel de knowledge manager et de le rendre opérationnel. Il s'agit d'une approche collaborative et créative qui accompagne le stagiaire dans son développement professionnel et qui se traduit par :

- La formalisation collaborative et modélisation du projet professionnel et sa mise en forme avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de son métier de knowledge manager.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de professionnalisation post formation sous forme des sessions de télécoaching individualisé.

Cette séquence de formation constitue l'ancrage des compétences acquises par le stagiaire capable de réaliser les missions de knowledge manager au sein de son entreprise ou de commercialiser ses prestations de conseil en knowledge management dans le cadre de son propre cabinet de consultant .

Knowledge management

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée au knowledge management, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le **Comité de Veille** composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de knowledge management. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur **Yves JAUCYER**, autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre **Sylvie LEFEVRE**, notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Knowledge management

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation au knowledge management

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en métier de knowledge manager. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De commencer à traduire ses compétences actuelles en métier de knowledge manager.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour exercer la fonction de knowledge manager. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Knowledge management

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Formation négociation collective

• Contexte de formation	52
• Objectifs de compétences.....	52
• Programme de formation	53
• Ingénierie de formation	55
• Organisation de la formation	55
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	56
• Validation des acquis	57
• Modalités d'inscription	57
• Prix de formation	57

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 29-31 octobre 2018
Nantes : 26-28 décembre 2018
Paris : 25-27 février 2019
Paris : 24-26 avril 2019
Nantes : 26-28 juin 2019
Nantes : 28-30 août 2019
Paris : 29-31 octobre 2019
Paris : 4-6 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Formation négociation collective

La négociation collective constitue un levier stratégique de premier ordre pour trouver des réponses aux enjeux tels que : la mise en place de la GPEC, la gestion des séniors, la sécurisation des parcours professionnels, la dénonciation des accords ou bien RSE. Dans cette formation négociation collective, vous trouverez les méthodes pour décrypter les véritables positions et les attentes des syndicats et des représentants des salariés afin de bien préparer la négociation collective et d'arriver à un résultat positif pour l'ensemble des partenaires.

Cette formation développe de façon intégrée des compétences juridiques, des compétences communicatives, des stratégies de négociation collective, les compétences de la rhétorique argumentative ainsi que des compétences comportementales. La formation négociation collective se positionne au centre des évolutions du cadre juridique et social de l'entreprise. Elle permet d'identifier et de mettre en œuvre les meilleures méthodes de la négociation collective.

Le public visé

Cette formation négociation collective s'adresse aux directeurs des ressources humaines, responsables des relations sociales, juristes en droit social, présidents du comité d'entreprise et de CHSCT, aux consultants en ressources humaines, responsables en développement des compétences, responsables des ressources humaines, et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle en matière de négociation collective.

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de négociation collective ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de négociation collective ni d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans les fonctions précitées et des connaissances de base en droit du travail est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en stratège qui agit dans l'intérêt général de l'entreprise. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Les objectifs de cette formation visent à maîtriser les mécanismes conceptuels et méthodologiques en négociation collective qui permettent au stagiaire de passer d'une logique d'expert à une logique de négociateur capable de concevoir, d'organiser, de piloter un processus de négociation :

- Modéliser son leadership et sa posture de négociateur pour mieux optimiser ses potentialités, ses talents et ses nouvelles compétences, avant, pendant et après une action de négociation.
- Positionner la négociation collective dans le cadre juridique qui constitue un levier stratégique de premier ordre pour trouver des réponses fiables aux enjeux sociaux de l'entreprise.
- Préparer la négociation collective à partir de décryptage de véritables positions et les attentes des partenaires sociaux afin d'arriver à un résultat positif pour l'ensemble des acteurs impliqués.
- Maîtriser les techniques d'une négociation collective, découvrir les véritables pouvoirs des partenaires en présence et utiliser les méthodes les plus performantes pour faire avancer les objectifs stratégiques de l'entreprise.
- Mener une négociation collective en s'appuyant sur les méthodes permettant de décoder les stratégies des partenaires et les utiliser, avec efficacité, comme points d'appui dans la conduite de négociation.
- Concevoir et développer son projet de progrès professionnel du négociateur avec la mise au point des modalités de suivi des plans d'action post formation.

Au travers de ces objectifs de formation, le stagiaire sera en mesure de partager sa vision de négociation collective avec l'équipe dirigeante, fédérer les énergies, formaliser une stratégie de transformation de l'entreprise et vivre une expérience collective intense. C'est à cette condition que les objectifs de l'entreprise seront atteints et associés aux succès significatifs de la politique sociale.

Formation négociation collective

Programme de formation

1. Modéliser son leadership et sa posture de négociateur

Le leadership de négociateur, c'est avant tout de savoir décider de sa stratégie, un acte décisif qui commence par un discernement de ses capacités et par un déploiement méthodique d'un dispositif des compétences compatibles avec l'enjeu de la négociation.

- Les éléments de la crédibilité en termes de stabilité émotionnelle et la résistance au stress.
- Les méthodes et les outils pour exprimer pleinement son potentiel de négociateur.
- Les principes d'optimisation de ses qualités de leader qui agit par enthousiasme pour mobiliser celles des autres.
- L'appropriation des méthodes pour inspirer une vision partagée : imaginer et provoquer l'adhésion.
- Les techniques pour retrouver de l'énergie et pour la communiquer aux autres en situation de négociation.
- Les méthodes pour mobiliser et engager ses partenaires dans la conclusion des accords durables.
- Les principes d'inspiration pour donner confiance et responsabiliser pour faire progresser ses partenaires.

L'évaluation de cette séquence de formation s'opère par les mises en situation. Les travaux de cette séquence sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive et démonstrative. Elle s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

2. Positionner la négociation collective dans son cadre juridique

Cette séquence de formation permet au stagiaire de positionner la négociation collective dans la conformité juridique et en lien avec les réalités économiques, culturelles et sociales de l'entreprise. En raison de son encadrement juridique, la négociation collective constitue un outil de régulation sociale mais aussi un vecteur du changement.

- Le cadre juridique de la négociation collective : la définition générale.
- La négociation des conventions et accords collectifs, les conditions de validité des accords.
- Le décryptage des positions, des attributions et des pouvoirs de partenaires sociaux : DRH, CE, DP, CHSCT.
- Les différents types de négociations.
- Les positions des syndicats et des entreprises sur les principaux thèmes de négociation collective.
- Les différents domaines de négociation : accords de branche et d'entreprise.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur le positionnement de différents types de négociations dans leur cadre juridique. La synthèse est présentée par le stagiaire et évaluée en groupe. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive et démonstrative.

3. Préparer la négociation collective

Les compétences développées pendant cette séquence de formation permettent au stagiaire d'effectuer un tour complet sur la préparation d'une négociation collective. Elle traite toutes les composantes méthodologiques et permet au stagiaire de constituer un capital de confiance optimal.

- Le processus de définition des objectifs stratégiques d'une négociation collective.
- L'appropriation des grilles d'analyse et des check-lists de préparation du dossier.
- Le mode de décryptage des stratégies des partenaires impliqués dans le processus de négociation collective.
- Les modalités de constitution d'une équipe de négociation et processus d'organisation de son déroulement.
- Les méthodes de décryptage des profils des partenaires impliqués : synergiques, antagonistes, suiveurs.
- La mise en place d'un système de communication et de mobilisation du personnel impacté par la négociation.
- Le récapitulatif des méthodes d'organisation et de préparation d'une négociation collective.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive et permet de transférer au stagiaire un dispositif méthodologique de préparation des négociations. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'une synthèse fonctionnelle sur la maîtrise préparatoire de la négociation collective par le stagiaire.

Formation négociation collective

4. Maîtriser les techniques de négociation collective

Cette séquence de formation à la négociation collective s'appuie essentiellement sur des processus d'action et implique de ce fait une approche stratégique fondée sur la réalité du contexte socioprofessionnel dans lequel évolue l'entreprise. Elle prend également en compte l'ensemble des objectifs poursuivis par les partenaires en présence.

- L'entraînement à la pratique d'argumentation factuelle et dialectique en situation de négociation.
- Les solutions lorsque les partenaires décident de revoir leurs positions, d'annoncer la rupture, de revenir sur l'accord conclu.
- Les techniques de négociation permettant de renverser le rapport de force à son avantage.
- Les méthodes pour faire face aux situations de bluff, de fausses revendications, de chantages de tactiques déloyales.
- L'entraînement à l'application pratique des règles fondamentales d'une négociation collective.
- Les simulations des différentes négociations par la mise en situation pour stimuler ses capacités réactives.
- Les méthodes pour identifier les points négociables ou non négociables et évaluer les incidences des concessions.

Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive et interrogative. L'évaluation de la séquence est centrée sur la capacité des stagiaires à concevoir et présenter un processus méthodologique de négociation collective à l'aide d'un dispositif pédagogique de mise en situation, transmis par le formateur.

5. Mener une négociation collective avec efficacité

La présente séquence de formation permet au stagiaire de s'approprier la maîtrise de la conduite des négociations. Il s'agit de maîtriser les techniques de négociation, découvrir les véritables pouvoirs des partenaires en présence et utiliser les méthodes les plus performantes pour faire avancer ses objectifs stratégiques.

- Les critères d'une négociation réussie : les règles, les pièges à éviter, les blocages à dépasser.
- L'appropriation des techniques de conduite de négociation collective.
- Le décryptage des signaux qui caractérisent les positions d'acceptation des différents partenaires.
- La finalisation d'une négociation : la signature et les conditions de validité d'un accord.
- Les méthodes de gestion de droit d'opposition et les formalisations des procès verbaux de désaccord.
- La communication autour de l'accord ou de désaccord au niveau interne et externe de l'entreprise.

Dans cette séquence, la pédagogie utilisée est démonstrative, inductive et en mode de projet et permet d'opérer le transfert des compétences nécessaires pour assurer le pilotage des négociations à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation individuelle d'un plan de conduite de négociation.

6. Concevoir et développer son projet de progrès professionnel

Chaque stagiaire est chargé de déployer son projet de progrès et de le rendre opérationnel. Il s'agit d'une approche collaborative et créative qui accompagne le stagiaire dans la construction de ses plans d'action de développement professionnel :

- La formalisation collaborative et modélisation du projet de progrès et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de progression post formation.
- L'organisation des sessions individualisées en ligne, selon rythme d'avancement du stagiaire et à sa demande.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet de progrès devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Formation négociation collective

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation de négociation collective, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet de progrès post formation.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de la négociation collective. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 200 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Formation négociation collective

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation négociation collective

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à la conduite de négociation collective. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience professionnelle en capacité de mener la négociation collective.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour conduire les négociations collectives. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Formation négociation collective

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 100,00 €/h	21	2.100, 00 €
TOTAL NET	21	2.100, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Coaching de performance

• Contexte de formation	59
• Objectifs de compétences.....	59
• Programme de formation	60
• Ingénierie de formation	62
• Organisation de la formation	62
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	63
• Validation des acquis	64
• Modalités d'inscription	64
• Prix de formation	64

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 15-17 octobre 2018
Paris : 10-12 décembre 2018
Nantes : 2- 4 janvier 2019
Paris : 8-10 avril 2019
Paris : 22-24 juillet 2019
Nantes : 18-20 septembre 2019
Paris : 12-14 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Coaching de performance

C'est en mobilisant les ressources humaines autour d'une vision commune, de l'excellence professionnelle, que l'entreprise pourra investir les nouveaux espaces de développement. Le coaching de performance est un excellent moyen pour y parvenir dans le périmètre d'action du management de l'entreprise. Le stagiaire acquiert les compétences nécessaires à son accomplissement, dans cette formation coaching de performance. Et face aux défis lancés, il saura comment entraîner ses coéquipiers et partager avec eux les plaisirs de la réussite professionnelle. Lors de cette formation, le stagiaire s'approprie également des compétences pour détecter dans son équipe, les talents, leurs potentialités et les propulser à leur niveau de performance optimale.

Le coaching de performance a pour vocation de mobiliser les ressources intellectuelles, méthodologiques, organisationnelles et relationnelles au sein des équipes, autour d'un projet stratégique et promouvoir une culture d'entreprise transformative. Lors de cette formation, le stagiaire bénéficie d'un transfert de compétences au travers d'un dispositif méthodologique complet, un système de coaching de performance des équipes et d'entreprise. Chaque concept, chaque phase, chaque facteur clé, chaque outil de coaching, le stagiaire les intégrera dans sa pratique professionnelle pendant cette formation coaching de performance.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux dirigeants et managers opérationnels et fonctionnels des organisations, privées, publiques ou associatives, aux responsables des ressources humaines, conseillers de carrière, responsables en développement des compétences, responsables de mobilité professionnelle, responsables d'insertion professionnelle, consultants d'entreprise ou indépendants, responsables de formation et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer les compétences de manager coach pour faire évoluer leur expertise et performance professionnelle.

Le prérequis - conditions d'accès

Cette formation ne nécessite pas de diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans l'un des métiers de la formation, des ressources humaines, du conseil ou du management fonctionnel ou opérationnel est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en fédérateur de l'excellence professionnelle. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

La formation de coaching de performance se concrétise par le transfert de compétences, des méthodes et des outils opérationnels, qui répondent aux besoins du stagiaire et intègrent les règles de l'art professionnel fondées sur des pratiques les plus avancées. Le processus de formation est structuré autour des objectifs suivants :

- Affirmer son leadership au travers du coaching de performance mobilisateur des équipes qui va aider les équipes à progresser et à l'entreprise de réussir ses changements transformationnels.
- Mettre en œuvre le système de management de l'excellence fondé sur 10 principaux rôles permettant de faire levier sur les performances à chaque phase de l'engagement des collaborateurs dans leur progression.
- Maîtriser les techniques de coaching de performance pour réaliser le diagnostic du profil socioprofessionnel du collaborateur, évaluer ses potentialités et définir ses objectifs du développement professionnel.
- Intégrer le coaching de performance dans le management de l'équipe et assurer le pilotage des actions de progression individuelle de la performance au sein de son équipe.
- Réaliser les actions de coaching de performance en maîtrisant les outils et les compétences opératoires sur le plan humain, managérial, méthodologique et éthique.
- Déployer son propre projet de coaching de performance et opérer l'ancrage des compétences acquises dans une dynamique opérationnelle rendant le stagiaire capable de coacher les collaborateurs et les équipes pour les faire progresser.

Le professionnalisme de l'approche pédagogique et relationnelle est constamment mis en exergue dans tout au long de ce cycle de formation coaching de performance. De plus, le stagiaire bénéficie des conseils et du soutien pédagogique personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

Coaching de performance

Programme de formation

1. Affirmer son leadership de manager coach

Lors de cette séquence, le stagiaire construit un modèle de leadership qui donne la légitimité à sa fonction de manager au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des valeurs et des compétences clairement identifiables. Il commence par la capacité du manager à déployer un dispositif de compétences en cohérence avec ses missions qui consistent à aider les autres à progresser.

- L'analyse de son leadership de manager sur la base d'un référentiel des compétences du métier et des missions : relationnelles, méthodologiques, informationnelles et communicatives.
- La posture et la culture du métier constituant le positionnement du manager coach : la conformité de ses missions par rapport à son capital d'expertise technique, relationnelle ainsi que son registre éthique.
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences de coaching de performance et le synchroniser avec la spécificité de ses missions et la spécificité socioprofessionnelle de son équipe.
- Les grands principes de la fonction de manager coach et les compétences nécessaires pour la traduire dans l'action au sein des équipes dans le cadre d'une charte éthique qui la légitime.
- L'analyse de son profil de manager en termes de la perception par son entourage professionnel et le synchroniser avec son écosystème et ses principales missions opérationnelles et /ou fonctionnelles.
- L'intégration des comportements professionnels en situation de coaching de performance pour transmettre à ses coéquipiers les compétences, les connaissances et la motivation pour développer leurs performances.

Cette séquence de formation permet au stagiaire d'acquérir une grille d'analyse précise sur ses potentialités de manager coach et de disposer des outils pour les activer, au bon moment dans l'exercice de sa fonction de manager au quotidien. Le processus pédagogique s'appuie sur des diagnostics, questionnaires et fait appel à la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

2. Maîtriser les techniques de coaching de performance

Lors de cette séquence de formation, des outils et des méthodes opérationnelles sont mis à la disposition du stagiaire qui lui permettront de transférer ces compétences de coaching de performance dans le système de management de son équipe. Les entraînements pratiques sont centrés sur l'appropriation de techniques de coaching en situation de l'écart professionnel.

- Le système de management de l'excellence fondé sur 10 principaux rôles permettant de faire levier sur les performances à chaque phase de l'engagement des collaborateurs et les faire progresser.
- La formalisation des processus et des référentiels méthodologiques fondés sur l'éthique de la pratique d'accompagnement managérial de ses propres coéquipiers vers leur réussite professionnelle.
- Les fondamentaux des règles et techniques de coaching de performance en situation de management qui font émerger les principes d'engagement et de motivation du collaborateur à progresser.
- Les simulations pratiques permettent d'expérimenter les différents types d'entretiens en situation de coaching et de choisir le plus adapté aux objectifs de développement professionnels et au profil du collaborateur.
- L'appropriation des méthodes de coaching de performance qui permettent de décrypter le profil socioprofessionnel du collaborateur et de définir ses besoins de progression par rapport au référentiel de la culture du métier.
- Les méthodes pour aider le collaborateur à la prise de conscience, de sa situation actuelle en cherchant à discerner ses valeurs, limites, besoins et croyances pour définir ses objectifs du développement professionnel.
- Le mode d'intégration des compétences et des outils du coaching de performance dans le management d'équipe pour mieux optimiser les opportunités de progression de chacun de ses collaborateurs.

Le stagiaire s'approprie un dispositif complet de méthodes d'entretiens en situation de coaching qui lui permettent de libérer les ressources de son client. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode inductive, interrogative et démonstrative. Une synthèse sur la conduite des entretiens en situation de coaching est présentée par chaque stagiaire et évaluée en formation.

Coaching de performance

3. Intégrer le coaching de performance dans son équipe

Cette séquence de formation consiste à explorer les postures, les méthodes, les pratiques du coaching de performance et dans un mode de fonctionnement, manager-collaborateur engageant. Ce processus fait appel de façon synchronisée, à la pédagogie inductive et démonstrative afin de favoriser la mise en situation professionnelle.

- Le diagnostic des compétences du collaborateur par rapport à son référentiel métier, sa capacité à progresser pour mettre à jour ses ressources existantes, ses ressources potentielles ainsi que ses axes de progrès.
- La mise en corrélation des ressources professionnelles du collaborateur avec ses capacités opérationnelles et les options du projet professionnel envisagées et définies dans le contrat de progrès.
- La définition des indicateurs permettant de mesurer l'avancement des différentes étapes du plan d'action de progrès et organiser avec le collaborateur la lecture des résultats de chaque indicateur.
- L'évaluation de la faisabilité des différentes étapes du plan d'action de progrès, mesurer les écarts, engager les actions correctives et restituer l'analyse objective du parcours et des évolutions du collaborateur.
- Les modalités de définition, de manière collaborative, d'une démarche, visant à atteindre l'objectif de coaching de performance, en tenant compte de la motivation et du potentiel de progression du collaborateur.
- L'entraînement à la conduite d'une séance de coaching de performance en utilisant les bases de données de l'évaluation annuelle jusqu'à la réalisation des contrats de progrès avec le collaborateur.
- Les principes d'organisation et de pilotage des plans d'action de progrès visant à développer la performance individuelle et/ou d'équipe des compétences techniques et comportementales des collaborateurs de l'entreprise.

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire s'approprie un dispositif complet d'outils et des compétences pour assurer le pilotage des actions de coaching de performance au sein de son équipe. Elle traite toutes les composantes méthodologiques, techniques et comportementales. La démarche s'inscrit dans un processus d'entraînements et d'analyse de pratiques. Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

4. Déployer son projet de progrès professionnel de manager coach

La présente séquence de formation permet au stagiaire de révéler à lui même la maîtrise des modes opératoires de l'ingénierie de coaching opérationnel. Les travaux, dans un cadre associant les applications et des analyses, permettent au stagiaire de mettre en place des processus nécessaires pour aider ses collaborateurs à se mettre en phase avec les objectifs de performance qui relèvent de leur responsabilité.

- La formalisation collaborative et modélisation du projet professionnel et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de son métier de manager coach.
- La définition d'une stratégie de management d'équipe qui va faciliter l'intégration du coaching de performance dans le système organisationnel et culturel du management existant.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de professionnalisation post formation sous forme des sessions de suivi individualisé en ligne.

La présentation du projet de professionnalisation est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Coaching de performance

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation coaching de performance, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de coaching de performance. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un suivi de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#) ou [Evelyne MASCLAUX](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait élarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Coaching de performance

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en dispositif de compétences de coaching de performance. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en capacité d'accomplir le rôle de manager coach.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, par le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences de coaching de performance au management d'équipe. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Coaching de performance

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 102,38 €/h	21	2.150, 00 €
TOTAL NET	21	2.150, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Gestion des conflits

• Contexte de formation	66
• Objectifs de compétences.....	66
• Programme de formation	67
• Ingénierie de formation	69
• Organisation de la formation	69
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	70
• Validation des acquis	71
• Modalités d'inscription	71
• Prix de formation	71

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Nantes : 3-5 septembre 2018
Paris : 5-7 novembre 2018
Paris : 31 janvier-2 février 2019
Nantes : 13-15 mars 2019
Nantes : 27-29 juin 2019
Nantes : 28-30 août 2019
Paris : 28-30 octobre 2019
Nantes : 16-18 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Gestion des conflits

Si votre travail consiste à manager une équipe, à optimiser les relations clients, à gérer les relations sociales ou à trancher et à arbitrer des décisions importantes dans l'activité professionnelle, cette formation gestion de conflits correspond parfaitement à ces enjeux. Elle vous permet d'acquérir des méthodes et des techniques pour gérer les conflits qui peuvent naître de divergences de vue, d'incompatibilité apparente d'intérêt ou d'opinion. Cette formation permet également, de mieux se connaître pour détecter et gérer efficacement ses émotions, bien souvent à l'origine des interactions relationnelles dégradées.

La présente formation transmet au stagiaire les compétences nécessaires pour réguler, gérer et résoudre les situations conflictuelles en s'appuyant sur un dispositif de méthodes lui permettant d'identifier et traiter les signaux avant-coureurs des conflits latents au niveau individuel, collectif et organisationnel. Il saura comment décrypter les comportements symptomatiques des conflits et résoudre les difficultés dès la perception des signaux précurseurs. Conçue pour optimiser les compétences en matière de gestion de conflit et développer ses potentialités, cette formation alterne des apports conceptuels avec des exercices pratiques permettant l'appropriation des méthodes opératoires et leur mise en pratique dans son contexte professionnel et/ou personnel.

Le public visé :

Cette formation s'adresse aux responsables des ressources humaines, aux managers opérationnels ou fonctionnels, aux formateurs, aux responsables commerciaux, aux agents de maîtrise, aux fonctionnaires exposés au public, aux consultants d'entreprise ou indépendants, responsables de formation et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer les nouvelles compétences en matière de gestion de conflits pour faire évoluer leur expertise, leur carrière professionnelle ou tout simplement accroître leur efficacité professionnelle.

Le prérequis - conditions d'accès

Cette formation ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans l'un des métiers précités, à forte fréquence et/ou intensité relationnelle, est souhaitée afin de tirer le meilleur profit de la formation. Le candidat doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité d'analyse et de discernement du facteur humain. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

La présente formation est abordée dans une optique technique et psychologique. Ici, le stagiaire acquiert une nouvelle perception de lui-même et de son environnement professionnel. Il passera de la logique de gestion des impacts de conflits à une logique stratégique de la résolution des conflits en éliminant leurs causes. Voici les objectifs que cette formation vise à atteindre :

- Mieux se connaître pour mieux agir sur ses comportements en situation de conflits et déployer des attitudes favorables à l'instauration des relations synergiques avec son environnement professionnel.
- Comprendre en quoi les conflits sont inévitables dans toute activité humaine et comment ils peuvent être facteurs de progrès et d'amélioration de maturité professionnelle
- Optimiser ses ressources méthodologiques et psychologiques pour mieux adapter sa communication et son relationnel à la typologie des conflits et aux profils socioprofessionnels des personnes impliquées.
- Décrypter les différents types de conflits et développer les capacités d'évaluation des tensions pour déterminer la meilleure méthode à appliquer dans le respect de chaque personne impactée directement ou indirectement.
- Gérer et résoudre les conflits avec efficacité au niveau individuel, collectif ou organisationnel en identifiant ses causes réelles, leurs enjeux et en déployant les techniques de gestion de conflits et des émotions.
- Développer et mettre en œuvre son plan d'action de progrès et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel à faire face aux conflits.

La formation gestion de conflits peut être adaptée aux besoins spécifiques des stagiaires. Les thèmes de mises en situation sont élaborés et choisis en fonction des besoins de chacun. Il s'agit d'un dispositif d'outils et des méthodes pour prévenir et anticiper les conflits, les maîtriser dans le cas où ils n'auraient pas pu être évités. Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils et d'accompagnement pédagogique personnalisés.

Gestion des conflits

Programme de formation

1. Mieux se connaître pour mieux agir en situation des conflits

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire commence par le discernement juste de ses capacités de gestion des conflits et des tensions au travers d'un déploiement méthodique des analyses et d'outils compatibles avec son profil socioprofessionnel.

- L'évaluation de son profil professionnel en termes de la perception de l'entourage professionnel et de l'exigence de la culture du métier et opérer la modélisation de son leadership en cohérence avec ses missions.
- Les typologies de comportements physiques et des expressions de langage qui font émerger les tensions relationnelles et l'appropriation des attitudes qui induisent un mode relationnel fluide.
- Les différences entre les profils ou les styles de personnes et leurs modes de fonctionnement les plus courants dans les relations interpersonnelles en situation de conflits.
- La mise en phase de son comportement en situation de conflit avec le référentiel méthodologique et le synchroniser avec la spécificité de ses missions et la spécificité de son environnement professionnel.
- Les entraînements de simulation des feedback positifs et négatifs en exprimant ses sentiments et ses émotions sans générer de conflit : communiquer positivement des informations négatives.
- L'intégration des mécanismes comportements professionnels en situation de conflits permettant de recueillir les informations pour agir avec discernement tout en donnant une image professionnelle authentique.

Cette séquence de formation permet d'acquérir une grille d'analyse précise sur ses agissements en situation de conflits, ainsi que sur ceux des autres, et d'avoir les méthodes pour les optimiser dans l'exercice de son métier. Le processus pédagogique et évaluatif s'appuie sur des diagnostics, questionnaires, applications pratiques et soutenu par la pédagogie inductive et démonstrative.

2. Décrypter les différents types de conflits

Cette séquence de formation est centrée sur l'acquisition des compétences nécessaires au décodage des différents types de conflits et d'intégrer les mécanismes nécessaires pour maîtriser la genèse des conflits les plus fréquents. Il s'agit d'appréhension de la violence qu'ils déclenchent et qui passe par une prise de conscience des émotions nourries par des représentations mentales provenant des expériences précédentes.

- Les différents types de conflit : interpersonnels, collectifs, sociaux et/ou d'organisation et moyens évaluer les enjeux et les risques qu'ils comportent pour mieux le traiter.
- Les conflits et leur cause sociologique : de pouvoir ou de position, de valeur, de territoire et de principe, de culture et déploiement des réponses méthodologiques pour y faire face.
- Le processus de la naissance d'un conflit et les signes précurseurs, son impact par rapport à soi et aux autres, appréhender la relation du conflit avec ses propres représentations mentales ainsi qu'avec celles des autres.
- La découverte des mécanismes de l'agressivité, l'analyse de la transition entre conflit et agressivité et les capacités de chacun de modifier sa façon d'appréhension des réalités conflictuelles.
- Le référentiel fonctionnel de 4 profils socioprofessionnels de base, le décodage de ses propres attitudes face au conflit et le discernement des attitudes comportementales génératrices des conflits.

Avec les compétences acquises, pendant cette séquence de formation, le stagiaire sera en mesure de déployer les compétences pour structurer les bases d'un mode opératoire spécifique à la gestion des conflits. Le stagiaire est évalué sur sa capacité de discernement et de décodage des conflits et sur la qualité de présentation de son travail de synthèse. La pédagogie utilisée est inductive, démonstrative et interrogative.

Gestion des conflits

3. Gérer et résoudre les conflits avec efficacité

Lors de cette étape de formation, des outils et des méthodes opérationnelles sont mis à la disposition de chaque stagiaire. Elle est complétée par un entraînement de mise en situation qui fixe la maîtrise de gestion des conflits en fonction de leur typologie et de leurs causes fondamentales. A ce stade, le stagiaire est en capacité de résoudre les différents types de conflits.

- L'instauration d'un nouveau mode relationnel avec les autres tout en étant constamment conscient de la notion de sauveur, de bouc émissaire et de l'existence du processus rationnel de résolution de conflit.
- Les méthodes d'identification des différents modes de relations interpersonnelles et l'utilisation de canal de communication le plus synchronisé avec le registre fonctionnel de son interlocuteur pour désamorcer toute agressivité.
- Le processus de gestion de conflit entre personnes et services, au sein des équipes, inter personnel, organisationnel et les différentes méthodes de diagnostic des causes de dysfonctionnements.
- Les principes méthodologiques d'intégration des points de vue antagonistes en s'appuyant sur les zones d'accord, négocier par les valeurs et les zones de convergence, minimiser les antagonismes et rechercher les bénéfices de l'accord.
- Diagnostiquer son mode d'intervention et élaborer une démarche gagnant-gagnant pour sortir du conflit par la négociation, l'arbitrage ou la médiation, de façon différenciée selon la typologie de conflit.

Cette séquence de formation permet au stagiaire de travailler sur tous les niveaux des conflits à partir d'études de cas, et de valider son dispositif des méthodes et des compétences opérationnel. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Une synthèse sur la gestion des conflits est présentée par chaque stagiaire et évaluée en groupe.

4. Développer et mettre en œuvre son plan d'action de progrès

Lors de cette phase, le stagiaire développe son propre projet de progrès en conformité avec le référentiel méthodologique de la gestion des conflits. Le stagiaire formalise son projet, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des axes de projet par chaque stagiaire dans le cadre de son métier qui vont le conduire à la modélisation de son propre projet de progression en matière de la gestion des conflits.
- La définition d'une stratégie relationnelle et de communication, dans le périmètre de sa fonction pour réduire les fréquences d'émergence des conflits et d'optimiser les synergies interpersonnelles.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet de progression dans les conditions optimales.
- La validation de son projet de progression sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité et sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement de projet de progression post formation sous forme des sessions individualisées en ligne.

La présentation du projet de progression est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet de progression devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Gestion des conflits

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée à la gestion des conflits, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de gestion des conflits. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Gestion des conflits

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en matière de gestion de conflits. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en possibilités de gérer les conflits.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour gérer les conflits. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentes et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Gestion des conflits

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,80 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Financement de la formation

• Contexte de formation	73
• Objectifs de compétences.....	73
• Programme de formation	74
• Ingénierie de formation	76
• Organisation de la formation	76
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	77
• Validation des acquis	78
• Modalités d'inscription	78
• Prix de formation	78

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 17-19 octobre 2018
Nantes : 26-28 janvier 2019
Nantes : 23-25 avril 2019
Paris : 3-5 juin 2019
Nantes : 16-18 septembre 2019
Paris : 25-27 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Financement de la formation

La loi relative à la formation professionnelle a modifié les obligations légales concernant le financement de formation. La présente réforme a également modifié la prise en charge des actions de formation par un OPCA, qui se trouve face à de nouvelles obligations en matière du contrôle et du financement de formation professionnelle.

Le principal objet de cette modification vise à intégrer l'évolution des conditions sociales et les avancées technologiques dans le processus de financement de formation, et de permettre une offre de formation plus adaptée aux besoins réels de l'entreprise, de son personnel et de l'emploi. Dans ce cadre, la mission du responsable de formation consiste à élaborer son budget en intégrant ces évolutions dans l'ingénierie de financement de formation. Ainsi, vous disposerez de nouvelles sources de financement de formation pour optimiser votre projet de formation.

Le public visé :

Ce cycle de formation s'adresse aux responsables formation en prise de fonction ou à ceux qui souhaitent confronter leurs pratiques et évoluer dans leur parcours professionnel comme les chargés du développement des ressources humaines, responsables administratifs et financiers, responsables de recrutement, responsables chargés de mobilité et gestion des carrières, chefs de projet de l'ingénierie de formation ainsi que les managers opérationnels ou fonctionnels, consultants et formateurs et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expérience en matière de financement de la formation professionnelle.

Le prérequis - conditions d'accès

En termes de prérequis, le stagiaire doit posséder une culture juridique ainsi qu'une maîtrise de l'outil informatique pour s'adapter au rythme de l'évolution des systèmes d'information dans l'entreprise. Le candidat doit également disposer d'une bonne culture d'entreprise, acquise au travers de son expérience professionnelle pendant au moins 5 ans afin de pouvoir s'affirmer comme responsable de formation auprès de différents acteurs de l'entreprise et promouvoir efficacement les projets de formation. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en mode de projet. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Quel financement de formation pour réussir un plan de formation ? Le financement de formation professionnelle constitue un facteur clé du développement de l'entreprise. Elle permet de développer les compétences des salariés et de relever les défis de demain. Voici les objectifs que cette formation permet d'atteindre :

- Intégrer la fonction de formation dans la stratégie d'entreprise afin qu'elle devienne un vecteur de la progression des principes, des modèles et des pratiques innovants en matière de gestion des compétences.
- Développer et optimiser les connaissances du marché de la formation et rechercher les perspectives du développement des nouvelles sources de financement.
- Assurer le suivi budgétaire des projets de formation sur le plan logistique, économique, stratégique, réglementaire, pédagogique et évaluer le retour investissement de la formation.
- Optimiser l'achat de formation professionnelle sur la base d'un cahier des charges fournisseur, des conditions à négocier et la mise au point des modalités de collaboration.
- Maîtriser les processus de décision des organismes de financement et identifier les différentes formules de montage des dossiers et optimiser efficacement les différents dispositifs de financement de la formation.
- Concevoir et développer l'architecture de son projet professionnel du responsable de formation avec la mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action post formation.

Cette session sur le financement de formation professionnelle transfère au stagiaire les méthodes, développe sa capacité de créer les partenariats institutionnels et lui permet de concevoir un véritable dispositif de financement de projets de formation intra entreprise. Cette session développe un système des méthodes et des outils opérationnels qui permettront, au stagiaire d'atteindre ces objectifs.

Financement de la formation

Programme de formation

1. Intégrer la fonction de formation dans la stratégie d'entreprise

L'optimisation de la productivité, l'émergence des compétences nouvelles et la multiplication des changements législatifs font appel à des compétences nouvelles en matière de la formation, devenue de plus en plus stratégique pour l'entreprise.

- Les obligations légales et financières de l'entreprise en matière de la formation professionnelle.
- L'obligation de formation : la modification du taux de participation des employeurs.
- La nouvelle répartition des fonds de formation et ses incidences sur l'entreprise.
- Les allocations et le hors temps de travail et leurs impacts sur les salariés et l'entreprise.
- Le contrôle de la formation professionnelle continue dans le cadre de la mise en œuvre du décret qualité.
- Les nouvelles conditions d'imputation des actions de formation et de financement de formation.

Les pédagogies appliquées sont, pour l'essentiel, inductive, interrogative et démonstrative. L'évaluation des stagiaires est finalisée par une synthèse orale, de façon individuelle sur la capacité de la formation à jouer un rôle stratégique dans l'entreprise.

2. Développer et optimiser les connaissances du marché de la formation

A l'aide d'un dispositif méthodologique et pédagogique fourni par le formateur, le stagiaire est amené à analyser l'évolution du marché de la formation sur le plan fonctionnel, financier et réglementaire afin de fiabiliser les processus de formation.

- Les caractéristiques et rôles des acteurs intervenant dans le financement de formation : OPCA, État, Région, Europe.
- L'offre de formation sur le marché national et leur compatibilité opérationnelle pour l'entreprise.
- L'analyse d'évolution des prix et optimisation des coûts directs et indirects de la formation.
- Le recours au marché de la formation : les cahiers de charges, sélectionner et contractualiser.
- L'optimisation du retour sur l'investissement du budget de la formation investi dans le cadre du plan annuel.
- L'articulation des dispositifs de financement avec le plan de formation, professionnalisation, CIF, VAE...

Sur la base de différents documents, le stagiaire réalise un travail de synthèse et le présente comme un dispositif de cadrage des connaissances du marché de la formation. Les travaux font appel aux pédagogies telles que : inductive et démonstrative.

3. Assurer le suivi budgétaire des projets de formation

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire s'entraîne à la mise au point des tableaux de bords de suivi budgétaire d'un projet de formation et des outils de suivi, dotés des indicateurs pour piloter les actions de formation et exploiter les données.

- La participation des employeurs au développement de la formation continue.
- Les frais annexes d'un plan de formation annuel.
- Les tableaux de bord : indicateurs, méthodes de suivi, de captage et de traitement des informations.
- Les outils de gestion d'un projet de formation.
- Les présentations des plans de formation aux partenaires sociaux.
- La définition d'un dispositif de suivi budgétaire spécifique au plan de formation annuel du stagiaire.

L'évaluation s'opère sur la capacité du stagiaire à structurer et présenter un plan de formation annuel accompagné d'une évaluation budgétaire, à l'aide des éléments de base fournis par le formateur. Il s'agit de la mise en situation professionnelle réelle s'appuyant sur la pédagogie inductive, démonstrative, mode projet et interrogative.

Financement de la formation

4. Optimiser l'achat de formation professionnelle

Lors de cette séquence de formation, des outils et modes opératoires sont mis à la disposition du stagiaire pour qu'il puisse évaluer les offres de formation et mesurer les performances pédagogiques, économiques et opérationnelles d'un plan de formation.

- Le mode de décryptage d'une offre de formation et identification de sa qualité pédagogique.
- Le référentiel du processus d'achat de formation professionnelle.
- L'appropriation des méthodes de rédaction d'un cahier des charges d'un projet de formation.
- Les outils d'analyse des réponses aux appels d'offres et la négociation avec les organismes retenus.
- L'appropriation de référentiel d'évaluation des prestataires et leurs référencements.
- Les modalités de création et d'optimisation des relations avec les organismes retenus.

Sur la base d'un référentiel d'optimisation d'achat de formation, le stagiaire réalise un travail de synthèse. Le stagiaire est évalué sur sa capacité de présentation de ce même travail de synthèse. La pédagogie utilisée est inductive, démonstrative et interrogative.

5. Maîtriser les processus de décision des organismes de financement

Les travaux de cette séquence de formation sont focalisés sur le discernement des processus de décision concernant les demandes de financement, indispensables pour assurer la réalisation des plans annuels de formation ou des projets individuels des salariés.

- La cartographie des projets ouverts à un financement de formation.
- Les nouvelles missions des institutionnels intervenant dans le financement de formation.
- L'identification des différents acteurs du financement de formation et optimiser ses relations avec eux.
- Les conditions pour obtenir le financement de formation auprès des : OPCA, FNE, EDEC, PAC, PIC, FSE...
- Les spécificités fonctionnelles, opérationnelles et financières de chaque organisme de financement.
- Les méthodes de montage et de présentation des dossiers de financement de formation qui réussissent.

Au cours de cette séquence, le stagiaire s'approprie des méthodes pour décrypter les circuits de décision de différents organismes financeurs. La pédagogie utilisée est inductive, démonstrative et interrogative.

6. Concevoir et développer l'architecture de son projet professionnel

Chaque stagiaire développe son propre projet lui permettant de structurer son processus de financement de la formation et formalise ses plans d'action de progrès, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des axes de projet de progrès par chaque stagiaire dans le cadre de ses missions de base qui vont le conduire à la modélisation de son plan d'action de progression.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel et qui feront l'objet de suivi et d'évaluation post-formation.
- La validation des projets individuels sur le plan de la maîtrise opératoire de leur mise en œuvre, par les stagiaires et apporter les correctifs préconisés par leur formateur.
- La mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action de professionnalisation post formation par leur formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation opérationnelle post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec la pédagogie inductive et démonstrative.

Financement de la formation

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée au financement de formation, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le comité de [Comité de Veille](#) de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de financement de la formation. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulée par le stagiaire.

Financement de la formation

Méthodes pédagogiques et évaluatives de la formation

1. Phase préparatoire à la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à compléter son expertise ou son expérience professionnelle avec les compétences afférentes au financement des projets de formation. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses connaissances déjà existantes en matière de financement de formation.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour assurer le financement des projets de formation. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Financement de la formation

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 100,00 €/h	21	2.100, 00 €
TOTAL NET	21	2.100, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.