

# Les métiers de la formation et du conseil

CATALOGUE  
**2018-2019**

©LCA PERFORMANCES LTD  
Catalogue enregistré auprès de la SGDL  
sous le N° 2017 03 0150

**LCA**<sup>®</sup>  
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 des 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.

## METIERS DE LA FORMATION ET DU CONSEIL

• Formation de formateur .....	4
• Formation de consultant formateur .....	12
• Formation de consultant .....	21
• Responsable de formation .....	29
• Responsable en ingénierie de formation .....	38
• Conseiller en orientation professionnelle .....	46
• Conseiller en développement des compétences .....	54
• Consultant en management .....	61
• Consultant en ressources humaines .....	70
• Responsable de projets en formation .....	79
• Conditions générales de ventes .....	87

# Formation de formateur

• Contexte de formation .....	5
• Objectifs de compétences .....	5
• Programme de formation .....	6
• Ingénierie de formation .....	8
• Organisation de la formation .....	9
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	9
• 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](mailto:info@lca-performances.com)

### Dates des sessions

Paris : 10-13 décembre 2018  
Paris : 5-8 février 2019  
Paris : 1-4 avril 2019  
Paris : 3-6 juin 2019  
Nantes : 22-25 juillet 2019  
Paris : 1-4 octobre 2019  
Paris : 2-5 décembre 2019

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Formation de formateur

Si votre passion consiste à aider les autres à réussir dans leur métier, alors cette formation est conçue pour vous. Elle met à votre disposition des techniques de formation pour transférer avec efficacité votre savoir-faire et votre expertise aux personnes qui envisagent de créer ou d'étendre leurs compétences ou leurs connaissances. Vous pouvez acquérir ces compétences dans cette formation. Elle vous permettra de développer les supports et les outils pédagogiques qui vont aider vos propres stagiaires à progresser avec un maximum d'efficacité.

## Le public visé

Cette formation s'adresse aux cadres fonctionnels, responsables de formation, conseillers en formation, concepteurs en ingénierie de formation, formateurs internes ou indépendants, ingénieurs, animateurs des réseaux professionnels et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise ou leur expérience professionnelle vers le métier de formateur.

## Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de formateur ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expertise à transmettre aux autres et 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 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

La recherche de l'excellence professionnelle, les impératifs des changements, engendrent une nécessité croissante de formation pour préparer les femmes et les hommes aux évolutions de leur métier. Il s'agit avant tout de leur transférer les nouvelles compétences pour qu'ils puissent découvrir les nouveaux espaces du développement professionnel. Voici les objectifs de cette formation de formateur :

- Modéliser son leadership de formateur pour trouver sa juste place dans un groupe de stagiaires en formation et utiliser son professionnalisme pour les aider à réussir dans leur métier.
- Affirmer sa présence par une posture professionnelle et son talent de communicant pour mieux motiver le public en formation en favorisant son intérêt à progresser.
- Evaluer les besoins en formation à l'aide des méthodes d'analyse et d'évaluation des demandes de formation en les situant dans leur contexte économique, organisationnel et socioprofessionnel des cibles à former.
- Concevoir et développer les dispositifs de l'ingénierie de formation différentielle et construire des sessions de formation destinées aux différents profils socioprofessionnels des populations.
- Traduire les ressources et outils de l'ingénierie de formation en processus d'action pédagogique adapté au contexte professionnel dans lequel il va être appliqué.
- Animer des sessions de formation et développer ses capacités professionnelles de préparation, d'animation et d'évaluation des actions de formation relevant de votre domaine de compétence.
- Maîtriser le processus dynamique de groupes en formation et intervenir de façon adéquate pour soutenir la progression des stagiaires dans leur parcours de formation.
- S'approprier le maniement des outils d'évaluations des sessions de formation et de progression des stagiaires pendant et après le processus présentiel.
- Elaborer son projet de professionnalisation et/ou de progression de formateur avec la mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action post formation.

La formation au métier de formateur professionnel développe un dispositif des méthodes et des outils opérationnels qui permettront au stagiaire d'atteindre ces objectifs. Le stagiaire bénéficie des conseils personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

# Formation de formateur

## Programme de formation

### 1. Modéliser son leadership de formateur

Lors de cette phase de formation, il s'agit d'optimiser son leadership de formateur qui commence par une meilleure connaissance de soi et par un déploiement méthodique d'un dispositif complet des outils et des compétences relationnelles, les bases d'une posture professionnelle.

- Le diagnostic de ses potentialité en matière du leadership de formateur : prendre conscience de la cartographie des zones d'efficacité, d'inefficacité et d'améliorations,
- La découverte de ses potentialités de formateur et réaliser l'inventaire de ses aptitudes à définir positionnement par rapport à un groupe de stagiaires, sa hiérarchie, son organisation,
- L'analyse de son profil professionnel : la perception du profil par son environnement et la synchronisation de sa posture avec les missions du métier de formation,
- Le discernement de son champ de potentialités relationnelles et des capacités communicatives à transmettre ses connaissances, son expertise et ses compétences aux autres,
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences du formateur à déployer et synchroniser avec la spécificité de ses missions, sa clientèle interne ou externe,
- Les entraînements à la modélisation de sa charte professionnelle de formateur, formalisation des missions assorties des plans d'action de leurs mises en œuvre.

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

### 2. Evaluer les besoins en formation

A l'aide d'une méthodologie proposée par le formateur, les stagiaires sont amenés à évaluer, auditer et à positionner la démarche du diagnostic des besoins en formation dans l'entreprise, en s'appuyant sur des méthodes et des outils opérationnels qui leur seront transmis lors de cette séquence :

- La préparation d'un diagnostic des besoins en formation et les principes de construction d'un support méthodologique fondé sur les critères de performance recherchée,
- Les techniques d'évaluation des besoins en formation : les principaux outils d'entretien, les grilles d'analyse par métier, fonction ou activité,
- L'analyse des résultats du diagnostic et la définition des objectifs de formation à la création d'un véritable avantage concurrentiel pour l'entreprise,
- L'entraînement à l'identification et à la définition des besoins en formation des sources ressources humaines concernant l'évolution des métiers, la gestion des carrières et des compétences GPEC,
- Les outils du formateur pour la mise en place d'un dispositif d'identification prévisionnelle des besoins en compétences à partir de la stratégie du développement de l'entreprise,
- La formalisation d'un processus méthodologique consistant à limiter les risques financiers, juridiques et sociaux afférant à un projet de formation,
- La dimension opérationnelle de stratégique de la formation pour l'entreprise et comment définir l'impact recherché d'une action de formation sur la performance des stagiaires formés.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur la qualité de travail en groupe, l'implication des stagiaires et la cohésion du groupe. La synthèse est présentée par le rapporteur de chaque sous groupe ou individuellement et évaluée en commun. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive et démonstrative.

# Formation de formateur

## 3. Concevoir et développer l'ingénierie de formation

Cette séquence permet à chaque stagiaire de s'approprier la maîtrise du développement de l'ingénierie de formation en tenant compte des objectifs de formation, des prérequis, des besoins en matière de compétences des populations à former, ainsi que des contraintes économiques, techniques et organisationnelles des projets de formation.

- L'appropriation des méthodes d'élaboration et de traduction des cahiers des charges en projets de formation en cohérence avec les objectifs de compétences à développer,
- Le positionnement d'un projet de formation selon l'objectifs à atteindre : l'objectif de compétence, l'objectif de connaissances, l'objectif pédagogique, l'objectif de performance,
- L'élaboration d'un programme de formation opérationnel, en adéquation avec le public cible à former, qui débouche sur la conception et le déploiement d'un processus de formation,
- Les différents concepts et outils de pédagogies différentielles telles que : inductive, démonstrative, interrogative, par objectif ou par projet et leurs applications opérationnelles.
- Le cycle d'apprentissage des adultes et approches pédagogiques différentielles en cohérence avec différents profils de stagiaires et la spécificité des objectifs pédagogiques à traiter,
- L'appropriation des méthodes de maniement des supports pédagogiques servant de guide d'animation du formateur et de manuel du participant pendant la session de formation,
- Les modalités d'intégration des technologies numériques dans le processus de formation avant, pendant et après la formation et leur impact sur les performances de stagiaires.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de développer une ingénierie de formation opérationnelle générique à partir d'un cahier des charges fourni par le formateur. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports mis à la disposition des stagiaires. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur la base de travaux réalisés et assortie de préconisations.

## 4. Animer des sessions de formation

Cette séquence de formation permet au stagiaire de s'approprier un dispositif de méthodes et d'outils d'animation afin d'assurer avec efficacité la réalisation des actions de formation dans son domaine d'expertise. Les entraînements pratiques sont centrés sur la maîtrise de techniques et postures d'animation et de la conduite des groupes en situation de formation.

- L'évaluation de ses potentialités d'animateur à partir d'un autodiagnostic de son style d'animateur afin de développer ses points forts et d'améliorer ses points faibles,
- L'élaboration d'un plan de réalisation d'une action de formation incluant la préparation matérielle, logistique, pédagogique et psychologique,
- L'entraînement à la maîtrise des techniques de communication pédagogique au travers d'une articulation méthodique de l'enchaînement de ses idées, de sa voix, ses gestes pour être en phase avec son groupe,
- La maîtrise des techniques pour déjouer les tentatives de déstabilisation en repérant les procédés, parfois tordus et manipulateurs afin de s'imposer par la maîtrise de recadrage,
- La réalisation d'une expérience pratique, avec l'aide de moyens numériques, visant à créer la dynamique du groupe et la progression des stagiaires en formation.
- Le maniement d'un dispositif d'évaluation pour mesurer les effets sur l'atteinte des objectifs de la formation, la pertinence des contenus, l'application des acquis, les compétences acquises.

Au cours de cette séquence, les activités d'animation sont réalisées par chaque stagiaire en situation réelle et font appel aux technologies numériques. Chaque stagiaire est évalué à chaud par ses pairs ainsi que par le formateur. Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive et interrogative. Les préconisations formulées font l'objet de plan d'action de progression.

# Formation de formateur

## 5. Elaborer son projet de professionnalisation et/ou de progression

Chaque stagiaire est chargé de développer son propre projet lui permettant de structurer son processus de professionnalisation dans le métier de formateur. Le stagiaire formalise son projet professionnel, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des missions de formateur, l'identification des offres de formation à partir de son expertise, l'élaboration des programmes de formation et la formalisation de l'ingénierie de formation conduisant à la modélisation des projets professionnels,
- La définition d'une stratégie marketing dans le cadre de son métier de formateur pour chaque offre de formation potentielle, conformément aux choix du développement professionnel,
- 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 associée avec inductive 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, 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 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 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 sous le N° 9 782359 940060.

# Formation de formateur

## 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 4 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 28 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. 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.

## Processus pédagogique et évaluatif

### 1. Phase préparatoire de la formation de formateur

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 ingénierie 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 formateur.
- De réaliser le diagnostic de ses capacités relationnelles et de son habilité de penser et d'agir en mode de projet.
- 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 construire le métier de formateur.
- De transmettre au formateur les grilles d'analyse, des diagnostics et des questionnaires 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 de formateur

## 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 de formateur. 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.

## 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](http://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 de formateur

## 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 : 76,79 €/h	28	2.150, 00 €
TOTAL NET	28	2.150, 00 €

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

# Formation de consultant formateur

• Contexte de formation .....	13
• Objectifs de compétences .....	13
• Programme de formation .....	14
• Ingénierie de formation .....	18
• Organisation de la formation .....	18
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	19
• Validation des acquis .....	20
• Modalités d'inscription .....	20
• Prix de formation .....	20

SOMMAIRE

## Dates des sessions

### Contact

Sylvie LEFEVRE  
Tél. : 01 42 26 07 54  
[info@lca-performances.com](mailto:info@lca-performances.com)

Paris : 26-29 novembre 2018	3-6 décembre 2018
Paris : 14-17 janvier 2019	5-8 février 2019
Paris : 4-7 mars 2019	1-4 avril 2019
Paris : 14-17 mai 2019	3-6 juin 2019
Paris : 23-26 septembre 2019	1-4 octobre 2019
Paris : 25-28 novembre 2019	2-5 décembre 2019

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Formation de consultant formateur

Cette formation de consultant formateur transfère un dispositif opérationnel de compétences à ceux et à celles qui souhaitent se lancer dans le métier de consulting et la formation ainsi que pour les consultants en activité qui veulent découvrir les nouveaux espaces de développement. Ce parcours de formation de consultant formateur propose un ensemble cohérent des méthodes, des pratiques et des outils mis en œuvre par les cabinets de consulting les plus innovants. Il part des principes essentiels de performance dans l'exercice du métier de consultant. Savoir comment décrypter les besoins stratégiques des entreprises en matière de conseil et de la formation permet au consultant de concevoir les offres apportant une valeur ajoutée optimale à l'entreprise. Ces méthodes sont intégrées dans ce processus de formation et constituent un système de consulting opérationnel complet.

Le consultant formateur réalise des interventions de conseil visant à accompagner les directions générales, fonctionnelles ou techniques dans les évolutions stratégiques de l'entreprise, des pratiques managériales et des processus organisationnels. Elaborer des scénarios de changement et préconiser la solution de formation la mieux adaptée à la stratégie de l'entreprise. Les consultants formateurs sont employés par des cabinets ou créent leur propre cabinet de consultant dans leur domaine d'expertise. Ils peuvent également travailler dans des entreprises privées ou des organisations publiques, en tant que consultants fonctionnels.

## Le public visé :

Cette formation s'adresse aux cadres fonctionnels, ingénieurs, managers en reconversion professionnelle, organisateurs, managers commerciaux, responsables des ressources humaines, scientifiques, consultants d'entreprise ou indépendants possédant une expertise ou un métier à transmettre 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 métier de consultant formateur.

## Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de consultant formateur ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de consulting ou de formation, ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expertise à transmettre aux autres ou une expérience professionnelle 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. 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 de conseil par les entreprises pour les aider à se transformer. Il s'agit avant tout de les accompagner pour qu'elles puissent découvrir les nouveaux espaces du développement. Voici les objectifs de cette formation :

- Développer l'impact de son leadership de consultant formateur par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique d'expert à un processus du consulting stratégique.
- Définir son positionnement par rapport au référentiel métier de consultant formateur et à la culture professionnelle en termes de valeurs, missions et prestations pour développer son activité avec un maximum d'efficacité.
- Conceptualiser une stratégie commerciale en cohérence avec son expertise de consulting et élaborer une architecture de projet marketing compatible avec les besoins de clients cibles et le réseau de business partenaires.
- Maîtriser les processus stratégiques d'entreprise en intégrant le maniement des leviers de la performance de l'entreprise et accompagner leurs dirigeants à réussir leurs projets de changement.
- S'approprier des compétences et des outils de l'ingénierie d'intervention en consulting pour concevoir des offres de conseil, réaliser les missions dans l'entreprise et fidéliser le client.
- Finaliser son projet professionnel de consultant et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement commercial.

La formation de consultant formateur 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 personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences et de les déployer dans la construction de son métier de consultant formateur par le redéploiement de son expertise initiale, acquise au cours de son parcours professionnel et/ou académique.

# Formation de consultant formateur

## Programme de formation

### 1. Affirmer son leadership et la culture du métier

Lors de cette phase de formation, il s'agit d'optimiser son leadership de consultant formateur qui commence par une meilleure connaissance de soi et par un déploiement méthodique d'un dispositif complet des compétences relationnelles, méthodologiques, stratégiques et les bases d'une posture qui exprime fidèlement la culture du métier.

- Le diagnostic de ses potentialité en matière du leadership de consultant formateur : prendre conscience de la cartographie des zones d'efficacité, d'inefficacité et d'améliorations.
- La découverte de ses potentialités de consultant et réalisation d'un inventaire de ses capacités à définir son positionnement de leader en situation d'animation d'une équipe de projet.
- L'analyse de son profil de consultant : la perception du profil par l'environnement professionnel et la synchronisation de sa posture avec les missions et la culture du métier de consultant.
- Le discernement de son champ de capacités relationnelles et des talents communicatifs à transmettre son expertise et ses compétences aux clients qui en ont besoin.
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences du consultant à déployer et leur synchronisation avec la spécificité de ses missions, sa clientèle interne ou externe.
- Les entraînements à la modélisation de sa charte professionnelle de consultant, formalisation des missions assorties des plans d'action de leurs mises en œuvre.

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 cette séquence de formation de consultant sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Elle s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

### 2. Définir la stratégie marketing et d'action commerciale

A l'aide d'un dispositif méthodologique proposé par le formateur, les stagiaires sont amenés à analyser et à positionner leur stratégie marketing en cohérence avec les besoins en conseil dans les entreprises. Cette séquence impacte directement sur la réussite professionnelle pour tout consultant, qu'il fonctionne en indépendant ou au sein d'une entreprise.

- L'analyse et définition des attentes tangibles et intangibles des entreprises en matière des prestations immatérielles ainsi que de la part du consultant en tant qu'acteur d'accomplissement de la mission.
- La définition du plan marketing des prestations du consulting et l'identification des entreprises-cibles, leur profil d'achat des prestations de consulting situées dans le périmètre d'expertise du stagiaire.
- L'appropriation des outils de la connaissance du client permettant de réaliser le décodage de son profil professionnel et le discernement de ses besoins et attentes tangibles et intangibles de la part du consultant.
- Le marketing des prestations de conseil et les apports des nouvelles technologies d'information et de communication pour l'optimisation de la visibilité des offres commerciales.
- La conception d'une architecture numérique de présentation de son cabinet ou service et créer un dispositif de documentation commerciale destinée aux clients et aux prospects cibles.
- Le processus de la formalisation des offres commerciales de conseil, d'élaboration des plans d'action de prospection et de négociation des conditions tarifaires.
- Les stratégies d'animation des réseaux professionnels et le développement de partenariats sur les bases pluridisciplinaires, de la complémentarité fonctionnelle et/ou commerciale.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur l'implication du stagiaire aux travaux de la séquence ainsi que sur sa contribution à la cohésion du groupe. La synthèse sur l'élaboration des offres commerciales est présentée par le rapporteur de chaque sous groupe ou individuellement et évaluée en commun. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

# Formation de consultant formateur

## 3. Développer le dispositif de l'ingénierie méthodologique de consultant

Cette séquence permet au stagiaire de s'approprier la maîtrise du développement de l'ingénierie méthodologique et des outils transférés par le formateur, en tenant compte de la spécificité des missions et de l'expertise initiale du stagiaire. L'ensemble de ce dispositif s'articule avec les besoins de clients cibles, internes ou externes ainsi qu'avec des contraintes économiques, techniques et organisationnelles faisant partie intégrante de la réalisation des missions de consultant.

- L'appropriation des méthodes de formalisation d'un modèle de cahier des charges et sa traduction en projets de consulting opérationnels en cohérence avec les objectifs de client.
- L'élaboration des outils de réalisation des diagnostics du système organisationnel de l'entreprise sur la base des référentiels fonctionnels de compétences et formalisation des préconisations opérationnelles.
- Les techniques d'entretien de conseil pour appréhender les réalités du client, définir le processus de l'analyse de la demande et lancer la conception du pré-projet de consulting.
- L'architecture, les principes et les méthodes d'organisation d'un projet de consulting et élaboration des scénarios stratégiques de sa présentation personnalisée au client ou à un comité de décideurs.
- Les 3 niveaux de compétences de consultant : relationnelles, méthodologiques, organisationnelles et leurs impacts sur la performance et contre-performance du consultant en mission.
- Le choix du système d'information pour optimiser son expertise de base du consultant et la définition d'une stratégie relationnelle pour chaque profil socioprofessionnel de client ou prospect.
- Les conditions de réussite d'une opération de lancement d'un service de consultant fonctionnel dans l'entreprise ou d'un cabinet de consultant indépendant : les préconisations pratiques.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de transférer aux stagiaires une ingénierie méthodologique de projet consulting à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'une architecture globale d'un projet de conseil. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur leur capacité à formuler les préconisations opérationnelles en termes du conseil.

## 4. Accompagner les projets de changement dans l'entreprise

Cette séquence de formation permet au stagiaire de s'approprier un dispositif de méthodes et d'outils de pilotage des projets de changement afin d'assurer avec efficacité la réalisation de sa mission dans l'entreprise. Les entraînements pratiques sont centrés sur la maîtrise de techniques d'accompagnement des personnes et des équipes en situation de transition.

- Les méthodes et outils de réalisation des diagnostics des profils socioprofessionnels afin d'effectuer une cartographie de populations directement ou indirectement impactées par le changement issu d'une action de consulting.
- Les caractéristiques spécifiques de la stratégie d'entreprise, de la conduite du changement et de la transition que chaque acteur impliqué doit intégrer pour favoriser la cohésion de l'action commune.
- Les outils d'analyse du changement et évaluation des impacts qu'il produit sur l'organisation, les compétences, le fonctionnement, les relations professionnelles, pendant et après la transition.
- La formalisation des outils de qualification des impacts et des besoins des métiers, des populations ou des personnes impliquées dans le processus du changement.
- Les modalités de cadrage du projet et déploiement des plans d'action visant à maîtriser les impacts découlant du projet de changement afin d'éviter les réactions de résistance et de démotivation.
- L'entraînement à l'appropriation d'un processus méthodologique de la conduite du changement : la transition et ses résonances ainsi que les principes de réussite de toute stratégie du changement.

Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive, mode projet et interrogative. L'évaluation de la séquence est centrée sur la capacité des stagiaires à présenter, de manière professionnelle, un processus méthodologique global de déroulement et de la conduite d'un projet de changement dans l'entreprise à partir d'une étude de cas.

# Formation de consultant formateur

## 5. Evaluer les besoins en formation

A l'aide d'une méthodologie proposée par le formateur, les stagiaires sont amenés à évaluer, auditer et à positionner la démarche du diagnostic des besoins en formation dans l'entreprise, en s'appuyant sur des méthodes et des outils opérationnels qui leur seront transmis lors de cette séquence :

- La préparation d'un diagnostic des besoins en formation et les principes de construction d'un support méthodologique fondé sur les critères de performance recherchée,
- Les techniques d'évaluation des besoins en formation : les principaux outils d'entretien, les grilles d'analyse par métier, fonction ou activité,
- L'analyse des résultats du diagnostic et la définition des objectifs de formation à la création d'un véritable avantage concurrentiel pour l'entreprise,
- L'entraînement à l'identification et à la définition des besoins en formation à partir des sources RH concernant l'évolution des métiers, la gestion des carrières et des compétences GPEC,
- Les outils du formateur pour la mise en place d'un dispositif d'identification prévisionnelle des besoins en compétences à partir de la stratégie du développement de l'entreprise,
- La formalisation d'un processus méthodologique consistant à limiter les risques financiers, juridiques et sociaux afférant à un projet de formation,
- La dimension opérationnelle de stratégie de la formation pour l'entreprise et comment définir l'impact recherché d'une action de formation sur la performance des stagiaires formés.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur la qualité de travail en groupe, l'implication des stagiaires et la cohésion du groupe. La synthèse est présentée par le rapporteur de chaque sous groupe ou individuellement et évaluée en commun. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive et démonstrative.

## 6. Concevoir et développer l'ingénierie de formation

Cette séquence permet à chaque stagiaire de s'approprier la maîtrise du développement de l'ingénierie de formation en tenant compte des objectifs de formation, des prérequis, des besoins en matière de compétences des populations à former, ainsi que des contraintes économiques, techniques et organisationnelles des projets de formation.

- L'appropriation des méthodes d'élaboration et de traduction des cahiers des charges en projets de formation en cohérence avec les objectifs de compétences à développer,
- Le positionnement d'un projet de formation selon l'objectifs à atteindre : l'objectif de compétence, l'objectif de connaissances, l'objectif pédagogique, l'objectif de performance,
- L'élaboration d'un programme de formation opérationnel, en adéquation avec le public cible à former, qui débouche sur la conception et le déploiement d'un processus de formation,
- Les différents concepts et outils de pédagogies différencielles telles que : inductive, démonstrative, interrogative, par objectif ou par projet et leurs applications opérationnelles.
- Le cycle d'apprentissage des adultes et approches pédagogiques différencielles en cohérence avec différents profils de stagiaires et la spécificité des objectifs pédagogiques à traiter,
- L'appropriation des méthodes de maniement des supports pédagogiques servant de guide d'animation du formateur et de manuel du participant pendant la session de formation,
- Les modalités d'intégration des technologies numériques dans le processus de formation avant, pendant et après la formation et leur impact sur les performances de stagiaires.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de développer une ingénierie de formation opérationnelle générique à partir d'un cahier des charges fourni par le formateur. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports mis à la disposition des stagiaires. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur la base de travaux réalisés et assortie de préconisations.

# Formation de consultant formateur

## 7. Animer des sessions de formation

Cette séquence de formation permet au stagiaire de s'approprier un dispositif de méthodes et d'outils d'animation afin d'assurer avec efficacité la réalisation des actions de formation dans son domaine d'expertise. Les entraînements pratiques sont centrés sur la maîtrise de techniques et postures d'animation et de la conduite des groupes en situation de formation.

- L'évaluation de ses potentialités d'animateur à partir d'un autodiagnostic de son style d'animateur afin de développer ses points forts et d'améliorer ses points faibles,
- L'élaboration d'un plan de réalisation d'une action de formation incluant la préparation matérielle, logistique, pédagogique et psychologique,
- L'entraînement à la maîtrise des techniques de communication pédagogique au travers d'une articulation méthodique de l'enchaînement de ses idées, de sa voix, ses gestes pour être en phase avec son groupe,
- La maîtrise des techniques pour déjouer les tentatives de déstabilisation en repérant les procédés, parfois tordus et manipulateurs afin de s'imposer par la maîtrise de recadrage,
- La réalisation d'une expérience pratique, avec l'aide de moyens numériques, visant à créer la dynamique du groupe et la progression des stagiaires en formation.
- Le maniement d'un dispositif d'évaluation pour mesurer les effets sur l'atteinte des objectifs de la formation, la pertinence des contenus, l'application des acquis, les compétences acquises.

Au cours de cette séquence, les activités d'animation sont réalisées par chaque stagiaire en situation réelle et font appel aux technologies numériques. Chaque stagiaire est évalué à chaud par ses pairs ainsi que par le formateur. Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive et interrogative. Les préconisations formulées font l'objet de plan d'action de progression.

## 8. Formaliser et mettre en œuvre son projet professionnel

Chaque stagiaire développe son propre projet de consultant formateur lui permettant de structurer son processus de professionnalisation. Le stagiaire formalise son projet professionnel, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des missions de consultant, l'identification des offres de conseil à partir de son expertise, l'élaboration des fiches de prestations et la formalisation de l'ingénierie de consulting et la formalisation des projets professionnels.
- La définition d'une stratégie marketing dans le cadre de son métier de consultant formateur pour chaque offre de conseil potentielle en cohérence avec son expertise initiale et au choix du développement professionnel.
- 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 du projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, par le stagiaire et apporter les correctifs de progression préconisés par le formateur.
- La mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action post formation par le formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé sur la demande du stagiaire.

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.

# Formation de consultant formateur

## 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 consultant-formateur, 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 consulting. 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 8 jours / 7 heures par jour, soit 56 heures. La formation est organisée en deux sessions de 4 jours chacune à intervalle d'un mois environ. 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

# Formation de consultant formateur

## Méthodes pédagogiques et évaluatives

### 1. Phase préparatoire de la formation de consultant formateur

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 consultant. 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 d'exercer le métier de consultant.
- 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 de consultant-formateur. 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 de consultant 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](http://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 : 74,11 €/h	56	4.150, 00 €
TOTAL NET	56	4.150, 00 €

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

# Formation de consultant

• Contexte de formation .....	22
• Objectifs de compétences .....	22
• Programme de formation .....	23
• Ingénierie de formation .....	25
• Organisation de la formation .....	26
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	26
• Validation des acquis .....	28
• Modalités d'inscription .....	28
• Prix de formation .....	28

## SOMMAIRE

### Contact

Sylvie LEFEVRE  
Tél. : 01 42 26 07 54  
[info@lca-performances.com](mailto:info@lca-performances.com)

### Dates des sessions

Paris : 3-6 décembre 2018  
Paris : 14-17 janvier 2019  
Paris : 4-7 mars 2019  
Nantes : 12-15 mars 2019  
Paris : 14-17 mai 2019  
Paris : 11-14 juin 2019  
Paris : 23-26 septembre 2019  
Paris : 25-28 novembre 2019

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Formation de consultant

Cette formation de consultant transfère un dispositif opérationnel de compétences à ceux et à celles qui souhaitent se lancer dans le métier de consulting ainsi que pour les consultants en activité qui veulent découvrir les nouveaux espaces de développement. Ce parcours de formation de consultant propose un ensemble cohérent des méthodes, des pratiques et des outils mis en œuvre par les cabinets de consulting les plus innovants. Il part des principes essentiels de performance dans l'exercice du métier de consultant. Savoir comment décrypter les besoins stratégiques des entreprises en matière de conseil ou de la formation permet au consultant de concevoir les offres apportant une valeur ajoutée optimale à l'entreprise. Ces méthodes sont intégrées dans ce processus de formation et constituent un système de consulting opérationnel complet.

Le consultant réalise des interventions de conseil visant à accompagner les directions générales, fonctionnelles ou techniques dans les évolutions stratégiques de l'entreprise, des pratiques managériales et des processus organisationnels. Elaborer des scénarios de changement et préconiser la solution la mieux adaptée à la stratégie de l'entreprise. Les consultants sont employés par des cabinets ou créent leur propre cabinet de consultant dans leur domaine d'expertise. Ils peuvent également travailler dans des entreprises privées ou des organisations publiques, en tant que consultants fonctionnels.

## Le public visé :

Cette formation s'adresse aux cadres fonctionnels, ingénieurs, managers en reconversion professionnelle, organisateurs, managers commerciaux, responsables des ressources humaines, scientifiques, 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 métier de consultant.

## Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de consultant ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de consulting ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expertise à transmettre aux autres ou une expérience professionnelle 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. 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 de conseil par les entreprises pour les aider à se transformer. Il s'agit avant tout de les accompagner pour qu'elles puissent découvrir les nouveaux espaces du développement. Voici les objectifs de cette formation :

- Développer l'impact de son leadership de consultant par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique d'expert à un processus du consulting stratégique.
- Définir son positionnement par rapport au référentiel métier de consultant et à la culture professionnelle en termes de valeurs, missions et prestations pour développer son activité avec un maximum d'efficacité.
- Conceptualiser une stratégie commerciale en cohérence avec son expertise de consulting et élaborer une architecture de projet marketing compatible avec les besoins de clients cibles et le réseau de business partenaires.
- Maîtriser les processus stratégiques d'entreprise en intégrant le maniement des leviers de la performance de l'entreprise et accompagner leurs dirigeants à réussir leurs projets de changement.
- S'appropriier des compétences et des outils de l'ingénierie d'intervention en consulting pour concevoir des offres de conseil, réaliser les missions dans l'entreprise et fidéliser le client.
- Finaliser son projet professionnel de consultant et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement commercial.

La formation de consultant 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 personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences et de les déployer dans la construction de son métier de consultant par le redéploiement de son expertise initiale, acquise au cours de son parcours professionnel et/ou académique.

# Formation de consultant

## Programme de formation

### 1. Affirmer son leadership et la culture du métier

Lors de cette phase de formation, il s'agit d'optimiser son leadership de consultant qui commence par une meilleure connaissance de soi et par un déploiement méthodique d'un dispositif complet des compétences relationnelles, méthodologiques, stratégiques et les bases d'une posture qui exprime fidèlement la culture du métier.

- Le diagnostic de ses potentialité en matière du leadership de consultant : prendre conscience de la cartographie des zones d'efficacité, d'inefficacité et d'améliorations.
- La découverte de ses potentialités de consultant et réalisation d'un inventaire de ses capacités à définir son positionnement de leader en situation d'animation d'une équipe de projet.
- L'analyse de son profil de consultant : la perception du profil par l'environnement professionnel et la synchronisation de sa posture avec les missions et la culture du métier de consultant.
- Le discernement de son champ de capacités relationnelles et des talents communicatifs à transmettre son expertise et ses compétences aux clients qui en ont besoin.
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences du consultant à déployer et leur synchronisation avec la spécificité de ses missions, sa clientèle interne ou externe.
- Les entraînements à la modélisation de sa charte professionnelle de consultant, formalisation des missions assorties des plans d'action de leurs mises en œuvre.

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 cette séquence de formation de consultant sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Elle s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

### 2. Définir la stratégie marketing et d'action commerciale de consulting

A l'aide d'un dispositif méthodologique proposé par le formateur, les stagiaires sont amenés à analyser et à positionner leur stratégie marketing en cohérence avec les besoins en conseil dans les entreprises. Cette séquence impacte directement sur la réussite professionnelle pour tout consultant, qu'il fonctionne en indépendant ou au sein d'une entreprise.

- L'analyse et définition des attentes tangibles et intangibles des entreprises en matière des prestations immatérielles ainsi que de la part du consultant en tant qu'acteur d'accomplissement de la mission.
- La définition du plan marketing des prestations du consulting et l'identification des entreprises-cibles, leur profil d'achat des prestations de consulting situées dans le périmètre d'expertise du stagiaire.
- L'appropriation des outils de la connaissance du client permettant de réaliser le décodage de son profil professionnel et le discernement de ses besoins et attentes tangibles et intangibles de la part du consultant.
- Le marketing des prestations de conseil et les apports des nouvelles technologies d'information et de communication pour l'optimisation de la visibilité des offres commerciales.
- La conception d'une architecture numérique de présentation de son cabinet ou service et créer un dispositif de documentation commerciale destinée aux clients et aux prospects cibles.
- Le processus de la formalisation des offres commerciales de conseil, d'élaboration des plans d'action de prospection et de négociation des conditions tarifaires.
- Les stratégies d'animation des réseaux professionnels et le développement de partenariats sur les bases pluridisciplinaires, de la complémentarité fonctionnelle et/ou commerciale.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur l'implication du stagiaire aux travaux de la séquence ainsi que sur sa contribution à la cohésion du groupe. La synthèse sur l'élaboration des offres commerciales est présentée par le rapporteur de chaque sous groupe ou individuellement et évaluée en commun. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

# Formation de consultant

## 3. Développer le dispositif de l'ingénierie méthodologique du consultant

Cette séquence permet au stagiaire de s'approprier la maîtrise du développement de l'ingénierie méthodologique et des outils transférés par le formateur, en tenant compte de la spécificité des missions et de l'expertise initiale du stagiaire. L'ensemble de ce dispositif s'articule avec les besoins de clients cibles, internes ou externes ainsi qu'avec des contraintes économiques, techniques et organisationnelles faisant partie intégrante de la réalisation des missions de consultant.

- L'appropriation des méthodes de formalisation d'un modèle de cahier des charges et sa traduction en projets de consulting opérationnels en cohérence avec les objectifs de client.
- L'élaboration des outils de réalisation des diagnostics du système organisationnel de l'entreprise sur la base des référentiels fonctionnels de compétences et formalisation des préconisations opérationnelles.
- Les techniques d'entretien de conseil pour appréhender les réalités du client, définir le processus de l'analyse de la demande et lancer la conception du pré-projet de consulting.
- L'architecture, les principes et les méthodes d'organisation d'un projet de consulting et élaboration des scénarios stratégiques de sa présentation personnalisée au client ou à un comité de décideurs.
- Les 3 niveaux de compétences de consultant : relationnelles, méthodologiques, organisationnelles et leurs impacts sur la performance et contre-performance du consultant en mission.
- Le choix du système d'information pour optimiser son expertise de base du consultant et la définition d'une stratégie relationnelle pour chaque profil socioprofessionnel de client ou prospect.
- Les conditions de réussite d'une opération de lancement d'un service de consultant fonctionnel dans l'entreprise ou d'un cabinet de consultant indépendant : les préconisations pratiques.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de transférer aux stagiaires une ingénierie méthodologique de projet consulting à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'une architecture globale d'un projet de conseil. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur leur capacité à formuler les préconisations opérationnelles en termes du conseil.

## 4. Accompagner les projets de changement dans l'entreprise

Cette séquence de formation permet au stagiaire de s'approprier un dispositif de méthodes et d'outils de pilotage des projets de changement afin d'assurer avec efficacité la réalisation de sa mission dans l'entreprise. Les entraînements pratiques sont centrés sur la maîtrise de techniques d'accompagnement des personnes et des équipes en situation de transition.

- Les méthodes et outils de réalisation des diagnostics des profils socioprofessionnels afin d'effectuer une cartographie de populations directement ou indirectement impactées par le changement issu d'une action de consulting.
- Les caractéristiques spécifiques de la stratégie d'entreprise, de la conduite du changement et de la transition que chaque acteur impliqué doit intégrer pour favoriser la cohésion de l'action commune.
- Les outils d'analyse du changement et évaluation des impacts qu'il produit sur l'organisation, les compétences, le fonctionnement, les relations professionnelles, pendant et après la transition.
- La formalisation des outils de qualification des impacts et des besoins des métiers, des populations ou des personnes impliquées dans le processus du changement.
- Les modalités de cadrage du projet et déploiement des plans d'action visant à maîtriser les impacts découlant du projet de changement afin d'éviter les réactions de résistance et de démotivation.
- L'entraînement à l'appropriation d'un processus méthodologique de la conduite du changement : la transition et ses résonances ainsi que les principes de réussite de toute stratégie du changement.

Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive, mode projet et interrogative. L'évaluation de la séquence est centrée sur la capacité des stagiaires à présenter, de manière professionnelle, un processus méthodologique global de déroulement et de la conduite d'un projet de changement dans l'entreprise à partir d'une étude de cas.

# Formation de consultant

## 5. Formaliser et mettre en œuvre son projet professionnel

Chaque stagiaire développe son propre projet de consultant lui permettant de structurer son processus de professionnalisation. Le stagiaire formalise son projet professionnel, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des missions de consultant, l'identification des offres de conseil à partir de son expertise, l'élaboration des fiches de prestations et la formalisation de l'ingénierie de consulting et la formalisation des projets professionnels.
- La définition d'une stratégie marketing dans le cadre de son métier de consultant pour chaque offre de conseil potentielle en cohérence avec son expertise initiale et au choix du développement professionnel.
- 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 du projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, par le stagiaire et apporter les correctifs de progression préconisés par le formateur.
- La mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action post formation par le formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé sur la demande du stagiaire.

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 au consultant, 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 consulting. 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.

# Formation de consultant

## 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 4 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 28 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 de consultant

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 consultant. 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 d'exercer le métier de consultant.
- 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 de consultant

## 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 de consultant. 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.

## 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](http://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 de consultant

## 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	28	2.150, 00 €
TOTAL NET	28	2.150, 00 €

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

# Responsable de formation

• Contexte de formation .....	30
• Objectifs de compétences .....	30
• Programme de formation .....	31
• Ingénierie de formation .....	34
• Organisation de la formation .....	35
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	35
• Validation des acquis .....	37
• Modalités d'inscription .....	37
• Prix de formation .....	37

SOMMAIRE

## Contact

Sylvie LEFEVRE  
Tél. : 01 42 26 07 54  
[info@lca-performances.com](mailto:info@lca-performances.com)

## Dates des sessions

Paris : 8-11 octobre 2018  
Nantes : 17-20 décembre 2018  
Paris : 15-18 janvier 2019  
Paris : 11-14 mars 2019  
Nantes : 27– 29 et 31 mai 2019  
Paris : 17-20 septembre 2019  
Paris : 18-21 novembre 2019

## LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Responsable de formation

En règle générale le responsable de formation est rattaché à la direction générale ou direction des ressources humaines. A partir de cette position fonctionnelle ou hiérarchique, il analyse les besoins en compétences des salariés de l'entreprise et répond à leurs demandes au travers des formations destinées au développement des compétences. Le responsable de formation accompagne également les salariés dans leur démarche d'appropriation des compétences et d'optimisation des performances.

Le responsable de formation peut aussi travailler au sein d'un cabinet de conseil et intervenir en tant que consultant spécialisé dans un domaine de formation, conseiller en développement des compétences ou directeur d'un service ou d'un centre de formation dans une entreprise privée ou publique. Dans la mesure où les métiers de la formation évoluent et nécessitent de nouvelles compétences en matière de l'ingénierie de formation et d'innovation, le responsable de formation a pour mission de répondre aux impératifs de la conduite des changements et des transitions. Le présent programme est en conformité avec la loi du 30 juin 2015.

## 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 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 professionnelle vers le métier de responsable de formation.

## 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

La plupart des succès dans les entreprises proviennent de l'innovation, du management des potentiels humains et de l'optimisation des compétences. Cela explique pourquoi, la fonction du responsable formation a pris autant d'importance dans l'entreprise, depuis ces dernières années.

- Modéliser son leadership et sa posture professionnelle de responsable de formation pour mieux optimiser ses potentialités, ses talents et ses nouvelles compétences.
- Savoir décrypter ce que l'entreprise attend d'un responsable de formation : avoir une vision claire sur son référentiel métier, ses missions et ses objectifs stratégiques et opérationnels.
- Traduire une stratégie d'entreprise en politique de formation et en plan de développement des compétences afin d'anticiper les mutations au niveau économique et technologique.
- Repérer et analyser les besoins en formation de l'entreprise, en cohérence avec la politique des ressources humaines et formaliser le plan de formation annuel.
- Acquérir les bases conceptuelles et pratiques de l'ingénierie de la formation, de la conduite de projets de formation et de la production des compétences dans le cadre GPEC.
- Manager efficacement le service de formation sur le plan logistique, économique, stratégique, réglementaire, pédagogique et évaluer le retour investissement 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.

Pour relever ce défi et répondre de façon cohérente à ce que l'entreprise attend de la formation, le responsable de formation doit doter son dispositif de formation d'une stratégie de formation intégrée au développement de l'entreprise. Cette session dédiée au responsable formation développe un système des méthodes et des outils opérationnels qui permettront, au stagiaire d'atteindre ces objectifs.

# Responsable de formation

## Programme de formation

### 1. Modéliser son leadership de responsable de formation

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire construit son modèle de leadership qui va donner la légitimité à son métier, au travers d'un dispositif des missions et des compétences de responsable de formation, clairement identifiables par tous les acteurs, internes ou externes de l'entreprise .

- Les différentes composantes du métier de responsable de formation et la polyvalence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions qui lui sont confiées dans le cadre de sa fonction.
- La posture professionnelle de responsable de formation : la formalisation de ses missions sur la base de son capital d'expertise et le potentiel de ses ressources, technique et relationnelle.
- L'analyse de son leadership de responsable de formation sur la base d'un référentiel des compétences méthodologiques, relationnelles, informationnelles et organisationnelles.
- Le discernement de son champ de performance potentielle 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 responsable de formation et le synchroniser avec la spécificité de ses missions professionnelles.
- L'entraînement aux pratiques de l'exercice du leadership de responsable de formation pour acquérir les bons réflexes qui vont produire la posture d'un professionnel expérimenté.

Cette séquence de formation permet au stagiaire de modéliser et expérimenter la pratique du leadership de responsable de formation. Les pédagogies appliquées sont, pour l'essentiel, inductive, interrogative et démonstrative. Elles s'appuient sur le dossier préparatoire, l'autodiagnostic du profil de stagiaire, les questionnaires et les référentiels des compétences comportementales, composantes du métier du responsable de formation. L'évaluation des stagiaires est finalisée par une synthèse écrite et présentation orale, de façon individuelle .

### 2. Positionner son métier de responsable de formation dans l'entreprise

A l'aide d'un dispositif méthodologique et pédagogique fourni par le formateur, le stagiaire est amené à évaluer, auditer et à positionner le métier de responsable de formation sur le plan opérationnel, en s'appuyant sur un référentiel d'activités et de compétences de la fonction de formation dans l'entreprise.

- Comment impliquer l'équipe de formation au processus d'autoévaluation des pratiques afin de créer une synergie fonctionnelle, basée sur une vision de l'excellence professionnelle ?
- Les entraînements au maniement des outils d'analyse et d'audit de la fonction de formation dans l'entreprise et formaliser les préconisations pour la faire évoluer.
- L'initiation à l'extrapolation des données du diagnostic et la définition des objectifs de progrès à moyen et à long terme pour donner à son entreprise un véritable avantage concurrentiel.
- La prise de connaissance des référentiels pour évaluer les projets de formation de la conformité du cahier des charges jusqu'à l'évaluation des connaissances avant, pendant et après la formation.
- La responsabilité opérationnelle du responsable de formation dans l'optimisation des impacts des actions de formation sur sa performance opérationnelle des stagiaires formés.
- Le cas pratique : la formulation des indicateurs et formalisation d'un référentiel global d'évaluation des activités et des compétences du responsable de formation dans l'entreprise.

Sur la base de différents référentiels et diagnostics, le stagiaire réalise un travail de synthèse et le présente comme un dispositif de cadrage des missions ou des projets de formation dans l'entreprise. Il est évalué sur la base de ses capacités à traduire, par anticipation, le référentiel métier de responsable de formation, en adoptant une posture de professionnel expérimenté. Les travaux font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative, en mode de projet, démonstrative.

# Responsable de formation

## 3. Traduire la stratégie d'entreprise en plan de développement de compétences

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire s'entraîne au décryptage des enjeux fondamentaux des mutations sociales, technologiques et économiques pour l'entreprise d'aujourd'hui et les traduit en politique de formation et en processus de développement des compétences.

- La clarification des missions du responsable formation et fixer les bases fonctionnelles de l'activité formation en prise directe avec la vision stratégique de l'entreprise.
- La formation en tant que levier stratégique dans la compétitivité de l'entreprise et les nouveaux enjeux de la formation professionnelle sur l'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours professionnels.
- Les outils d'analyse et d'identification des principaux axes de la stratégie de l'entreprise et méthodes pour déterminer les orientations du plan de la formation ainsi que ses contributions aux performances de l'entreprise.
- Les méthodes d'identification des compétences à développer et les scénarios métiers en fonction de la stratégie générale de l'entreprise et les décliner en plan de formation annuel.
- Le processus de la mise en conformité des compétences stratégiques décalées, l'anticipation des nouvelles logiques de formation nécessaires au développement de l'entreprise.
- La mise au point d'une organisation qui va faciliter l'implication de la hiérarchie dans le processus de formation avant, pendant et après la réalisation des actions pour mieux optimiser leur impact sur le terrain.
- Les méthodes et les outils opérationnels du responsable formation pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle des compétences à produire par la formation à partir des orientations stratégiques de l'entreprise.

Au cours de cette séquence, le stagiaire s'entraîne à l'appropriation des principaux outils de l'analyse des métiers stratégiques et effectue la traduction des résultats en politique de formation. L'évaluation du stagiaire s'opère sur sa capacité à structurer et présenter un plan de formation annuel en s'appuyant sur les éléments de base fournis par le formateur. Il s'agit de la mise en situation professionnelle à l'aide de la pédagogie inductive, démonstrative, mode projet et interrogative.

## 4. Evaluer les besoins en formation dans l'entreprise

Lors de cette séquence de formation de responsable de formation, des outils et les modes opératoires sont mis à la disposition de chaque stagiaire. Ils constituent les bases d'un entraînement intensif qui fixe la maîtrise de différents processus de l'évaluation des besoins en formation dans la pratique professionnelle au sein de l'entreprise.

- La formalisation d'un diagnostic des besoins en formation et les principes de construction d'un support méthodologique fondé sur les critères de performance recherchée.
- Les techniques d'évaluation des besoins en formation : les principaux outils d'entretiens avec différents acteurs d'entreprise, les grilles d'analyse par métier, fonction ou activité.
- L'appropriation des outils d'analyse des besoins au niveau des services de l'entreprise, en termes de connaissances et de compétences à développer pour mieux optimiser les performances individuelles et des équipes.
- Les outils d'analyse d'évaluation des besoins et la formulation des cahiers de charges intégrant la création d'un véritable avantage concurrentiel pour l'entreprise.
- Le mode d'exploitation des ressources et réseaux internes de l'entreprise afin d'optimiser la définition des besoins en formation par rapport à l'évolution des métiers et la gestion des carrières GPEC.
- Les outils du responsable de formation pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle des besoins en compétences à partir de la stratégie de l'entreprise.
- L'entraînement pratique à la définition des besoins en formation et à l'anticipation des impacts à produire sur la performance effective des cibles de populations à former à l'issue de la formation.

Sur la base d'un dossier d'évaluation des besoins en formation, communiqué par le formateur, le stagiaire réalise un travail de synthèse. Le stagiaire est évalué sur sa capacité de discernement des besoins en formation et sur la qualité de présentation de son travail de synthèse. La pédagogie utilisée, lors de cette séquence de formation est inductive, démonstrative et interrogative.

# Responsable de formation

## 5. Développer des dispositifs de l'ingénierie de formation

Les travaux de cette séquence de formation au métier de responsable de formation sont focalisés sur la mise en application des méthodes de développement de l'ingénierie de formation permettant de positionner toute action de formation au centre des véritables enjeux de la stratégie de l'entreprise.

- Le mode de différenciation des objectifs stratégiques, opérationnels, pédagogiques afin de pouvoir concevoir et développer les dispositifs de l'ingénierie de formation efficient.
- Le processus de montage de projets de formation à partir d'objectifs stratégiques de l'entreprise, du système de gestion des carrières, des évaluations annuelles, des référentiels métiers.
- Les méthodes de traduction des plans de formation ou d'une politique de gestion des ressources humaines en ingénierie de formation et des compétences.
- L'entraînement au développement d'un dispositif de l'ingénierie de formation adapté à une cible de population à former, sur la base d'objectifs stratégiques de l'entreprise.
- L'appropriation des outils d'analyse méthodologique, pédagogique et organisationnelle de la réalisation d'actions de formation - test pour valider les contenus pédagogiques.
- La mise au point des tableaux synoptiques de l'ingénierie de formation dotés des indicateurs pour piloter les actions de formation, exploiter les contenus et les faire vivre.
- Cas pratique : élaborer un cahier de charges et organiser un processus de formation à partir d'un dispositif complet d'ingénierie de formation sous forme d'étude de cas d'entreprise.

Au cours de cette séquence, le stagiaire s'approprie les principaux concepts et outils du développement de l'ingénierie de formation. L'évaluation du stagiaire s'opère sur sa capacité à structurer et présenter un cahier de charges et une architecture du dispositif de l'ingénierie de formation à partir d'éléments d'étude de cas. Il s'agit de la mise en situation professionnelle du stagiaire à l'aide de la pédagogie inductive, démonstrative, mode projet et interrogative.

## 6. Manager efficacement son service de formation

Les travaux pédagogiques de cette séquence sont centrés sur la gestion générale de l'activité en conformité avec la législation en vigueur et les critères de qualité exigés au travers d'un dispositif organisationnel basé sur l'optimisation des performances de la fonction de formation. Il s'agit de concevoir la formation comme un vecteur de changement et de transition dans l'entreprise.

- La prise de connaissance des obligations des organismes de formation vis à vis de leurs clients et des stagiaires pour mieux négocier les modalités contractuelles.
- Les différentes méthodes et outils d'évaluation d'offres de formation à l'aide de grilles d'analyse pour mesurer leurs performances pédagogiques, économiques et opérationnelles.
- Le processus d'achat, la mise au point des modalités de collaboration, l'entraînement à l'élaboration d'un cahier de charges fournisseur et la définition des conditions ou points à négocier.
- L'identification de différentes sources de financements des projets de formation et mode d'optimisation de la gestion des coûts par projet ou plan de formation annuel de l'entreprise.
- Le plan d'un dispositif collaboratif de communication pour impliquer les managers opérationnels à promouvoir la politique ou les projets de formation auprès de leurs équipes ou services.
- Le dispositif de la gestion générale de la formation, planifier et coordonner l'activité de l'équipe pédagogique et assurer sa formation en conformité avec l'évolution du métier.
- Cas pratique : formaliser et présenter une architecture du plan de formation de l'entreprise .

L'évaluation de cette séquence s'opère par la présentation des travaux de synthèses et les mises en situations professionnelles des stagiaires afin qu'ils puissent démontrer leur capacité à positionner l'activité de formation et le retour sur investissement attendu, au travers d'un plan de formation de l'entreprise. Les méthodes pédagogiques retenues : le mode de projet sur la base d'étude de cas, renforcé par la pédagogie inductive et démonstrative.

# Responsable de formation

## 7. Développer et lancer son projet de professionnalisation

Chaque stagiaire est chargé de développer son propre projet lui permettant de structurer son processus de professionnalisation dans le métier de responsable de formation. Le stagiaire formalise son projet professionnel, 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 ses missions de base qui vont le conduire à la modélisation de son projet professionnel.
- La définition d'une stratégie marketing dans le cadre de son métier de responsable de formation pour chacune des missions, conformément aux axes de projet .
- 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 .

## 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 responsable 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 management 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 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.

# Responsable de formation

## 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 4 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 28 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 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 traduire son expertise ou son expérience professionnelle en métier de responsable 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 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 d'exercer le métier de responsable de formation.
- 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.

# Responsable de formation

## 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 responsable 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.

## 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](http://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>

# Responsable de formation

## 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 : 76,79 €/h	28	2.150,00 €
TOTAL NET	28	2.150,00 €

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

# Responsable en ingénierie de formation

• Contexte de formation .....	39
• Objectifs de compétences .....	39
• Programme de formation .....	40
• Ingénierie de formation .....	43
• Organisation de la formation .....	43
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	44
• Validation des acquis .....	45
• Modalités d'inscription .....	45
• Prix de formation .....	45

SOMMAIRE

## Contact

Sylvie LEFEVRE  
Tél. : 01 42 26 07 54  
[info@lca-performances.com](mailto:info@lca-performances.com)

## Dates des sessions

Paris : 22-25 octobre 2018  
Nantes : 18-21 décembre 2018  
Paris : 15-18 janvier 2019  
Nantes : 26-29 mars 2019  
Paris : 24-27 juin 2019  
Nantes : 9-12 septembre 2019  
Nantes : 17-20 décembre 2019

## LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Responsable en ingénierie de formation

L'optimisation de la productivité, l'émergence des besoins en nouvelles compétences et la multiplication des changements font appel à des aptitudes nouvelles en matière de l'ingénierie formation, de plus en plus pointues qui exigent un repositionnement de la fonction des responsables en ingénierie de formation. Face à ces enjeux stratégiques, l'ingénierie de formation fait partie d'un des principaux leviers pour favoriser le développement des compétences, servant de support de la capitalisation et vecteur de transfert des compétences professionnelles dans l'entreprise.

Cette formation transfère au stagiaire un ensemble cohérent des méthodes, des pratiques et des outils les plus innovants. Savoir comment traduire la stratégie d'entreprise en besoin de formations qui, à son tour, constitue la base de développement de l'ingénierie de formation ayant pour but de produire une valeur ajoutée optimale. Ce dispositif de compétences est intégré dans le processus pédagogique. Il intègre également les mutations économiques et technologiques de l'entreprise et les traduit en ingénierie de formation à tous les niveaux de l'entreprise pour qu'elles deviennent des véritables leviers de développement.

## Le public visé

Cette formation s'adresse aux cadres fonctionnels, responsables de formation, responsables en ressources humaines, conseillers en formation, concepteurs en ingénierie de formation, formateurs internes ou indépendants, ingénieurs, conseillers en orientation professionnelle, animateurs des réseaux professionnels et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer les nouvelles compétences pour faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle vers la fonction de responsable en ingénierie de formation.

## 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 de la formation, du conseil ou proche tel que management des équipes, 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 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

La recherche de l'excellence professionnelle, les impératifs des changements, engendrent une demande croissante en matière du développement des compétences. Cette formation met en perspective les nouveaux enjeux de la formation professionnelle pour les entreprises tout en apportant les solutions opérationnelles en matière de création de nouvelles compétences qui répondent aux exigences d'aujourd'hui. Voici les objectifs de cette formation :

- Développer l'impact de son leadership par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique d'expert à un processus fédérateur de partage des pratiques et de connaissances par le biais de l'ingénierie de formation.
- Définir son positionnement par rapport au référentiel métier de responsable en ingénierie de formation et à la culture du métier en termes de valeurs et missions pour réussir dans sa fonction avec un maximum d'efficacité.
- Evaluer les besoins en compétences dans l'entreprise par rapport aux objectifs stratégiques de l'entreprise, traduire en politique de formation à tous les niveaux de l'organisation pour qu'elles deviennent des véritables leviers de développement.
- Maîtriser le processus de développement de l'ingénierie formation s'inscrivant dans une logique de perfectionnement ou de création des compétences professionnelles des salariés de l'entreprise.
- Concevoir et développer le dispositif de l'ingénierie pédagogique différentielle en incluant des ressources méthodologiques, pédagogiques, organisationnelles et culturelles de l'entreprise.
- Manager efficacement les projets de formation sur le plan logistique, économique, stratégique et pédagogique et évaluer les effets en termes de retour sur investissement des projets de formation.
- Finaliser et déployer son projet professionnel de responsable de l'ingénierie de formation et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement.

La formation de responsable en ingénierie de formation 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.

# Responsable en ingénierie de formation

## Programme de formation

### 1. Modéliser son leadership de responsable en ingénierie de formation

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire construit un modèle de leadership capable d'incarner et de promouvoir les projets stratégiques en matière d'ingénierie de formation dans l'entreprise au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des valeurs et des compétences clairement identifiables par tous les acteurs de l'entreprise.

- Les différentes composantes du métier de responsable en ingénierie de formation et la polyvalence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions qui lui sont confiées dans le cadre de son périmètre de responsabilités.
- La posture professionnelle de responsable en ingénierie de formation : la formalisation de ses missions sur la base de son capital potentiel d'expertise technique et relationnelle.
- L'analyse de son leadership sur la base d'un référentiel des compétences méthodologiques, relationnelles, organisationnelles et informationnelles et modéliser son métier de concepteur en ingénierie de formation.
- 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.
- Le discernement de son champ de performance potentielle et de sa capacité à transmettre aux autres, ses connaissances, ses convictions et ses compétences opérationnelles en ingénierie de formation.
- L'entraînement aux pratiques de l'exercice du métier de responsable en ingénierie de formation pour acquérir les bons réflexes qui vont produire une posture de professionnelle expérimentée.

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

### 2. Evaluer les besoins en compétences dans l'entreprise

Lors de cette séquence de formation de responsable en ingénierie de formation, des outils et les modes opératoires sont mis à la disposition de chaque stagiaire. Ils constituent les bases d'un entraînement intensif qui fixe la maîtrise de différents processus de l'évaluation des besoins en formation dans la pratique professionnelle au sein de l'entreprise.

- La formalisation d'un diagnostic des besoins en compétences et les principes de construction d'un support méthodologique fondé sur les critères de performances recherchées dans l'entreprise.
- Les outils d'évaluation des besoins en formation et de production des compétences : les principaux outils d'entretiens avec différents acteurs d'entreprise, les grilles d'analyse par métier, fonction ou activité.
- L'appropriation des outils d'analyse des besoins au niveau des services de l'entreprise, en termes de connaissances et de compétences à développer pour mieux optimiser les performances individuelles et des équipes.
- Les outils d'analyse d'évaluation des besoins et la formulation des cahiers de charges intégrant la création d'un véritable avantage concurrentiel pour l'entreprise fondé sur le développement des compétences.
- Le mode d'exploitation des ressources internes de l'entreprise afin d'optimiser la définition des besoins en formation à partir de la base de donnée de gestion prévisionnelle d'emploi et des compétences GPEC.
- Les outils du responsable en ingénierie de formation nécessaires pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle des besoins en compétences à partir de la stratégie de l'entreprise et de la politique des ressources humaines.
- L'entraînement pratique à la définition des besoins en compétences et à l'anticipation des impacts à produire sur la performance effective des cibles de populations à former à l'issue de la formation.

Sur la base d'un dossier d'évaluation des besoins en compétences, communiqué par le formateur, le stagiaire réalise un travail de synthèse. Le stagiaire est évalué sur sa capacité de discernement des besoins en compétences de l'entreprise et sur la qualité de présentation de son travail de synthèse. La pédagogie utilisée, lors de cette séquence de formation est inductive, démonstrative et interrogative.

# Responsable en ingénierie de formation

## 3. Maîtriser le processus de développement de l'ingénierie formation

Les travaux de cette séance du cycle responsable en ingénierie de formation sont focalisés sur la mise en application des méthodes de construction de l'ingénierie de formation permettant de positionner toute action de formation au centre des véritables enjeux stratégiques de l'entreprise.

- Les critères spécifiques pour caractériser les objectifs stratégiques, opérationnels, pédagogiques afin de pouvoir concevoir et formaliser avec efficacité le plan de formation annuel de l'entreprise.
- L'entraînement pratique à l'optimisation des ressources de l'ingénierie de formation pour adapter avec précision les méthodes et contenus de formation aux populations à former et aux enjeux stratégiques de l'entreprise.
- La traduction des besoins de formation de l'entreprise, en termes de connaissances disponibles et de compétences à développer pour assurer les performances individuelles et des équipes.
- La construction de l'ingénierie de formation à partir d'objectifs stratégiques de l'entreprise et faire émerger les nouveaux dispositifs de compétences.
- Les techniques d'identification des besoins en formation, arbitrer leurs demandes de formation et répondre aux demandes de formation provenant des responsables opérationnels.
- La construction d'outils méthodologiques et pédagogiques et sur la réalisation d'actions - test permettant la validation des contenus pédagogiques.
- Cas pratique : élaborer un cahier de charges et établir un plan de formation à partir de sa propre problématique de formation interne ou externe à l'entreprise .

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive et en mode de projet et permet de développer une ingénierie de formation opérationnelle générique à partir d'un cahier des charges fourni par le formateur. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports mis à la disposition des stagiaires. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur la base de travaux réalisés et assortie de préconisations.

## 4. Conceptualiser et développer le dispositif de l'ingénierie pédagogique

Cette séquence permet à chaque stagiaire de s'approprier la maîtrise du développement de l'ingénierie pédagogique en tenant compte des objectifs de formation, des prérequis, des besoins en matière de compétences des populations à former, ainsi que des contraintes économiques, techniques et organisationnelles des projets de formation.

- L'appropriation des méthodes d'élaboration et de traduction des cahiers des charges en projets de formation en cohérence avec les objectifs de compétences à développer.
- Le positionnement d'un projet de formation selon l'objectifs à atteindre : l'objectif de connaissances, l'objectif de compétence, l'objectif pédagogique, l'objectif de performance.
- L'élaboration d'un programme de formation opérationnel, en adéquation avec le public cible à former, qui débouche sur la conception et le déploiement d'un processus pédagogique.
- Les différents concepts et outils de pédagogies différentielles telles que : inductive, démonstrative, interrogative, par objectif ou par projet et leurs applications opérationnelles.
- Le cycle d'apprentissage des adultes et approches pédagogiques différentielles en cohérence avec différents profils de stagiaires et la spécificité des objectifs pédagogiques à traiter.
- L'appropriation des méthodes de maniement des supports pédagogiques servant de guide d'animation du formateur et de manuel du participant pendant la session de formation.
- Les modalités d'intégration des technologies numériques dans le processus de formation avant, pendant et après la formation et leur impact sur les performances de stagiaires.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de développer une ingénierie pédagogique générique à partir d'un cahier des charges fourni par le formateur. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports mis à la disposition des stagiaires. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur la base de travaux réalisés et assortie de préconisations.

# Responsable en ingénierie de formation

## 5. Manager efficacement les projets de formation

Les travaux de cette séquence permettent au stagiaire de concevoir et consolider le déploiement des projets de formation par un dispositif couvrant tous les aspects de management de projets sur le plan : organisationnel, méthodologique, financier et humain. Les entraînements pratiques sont centrés sur une approche systémique de management de projets de formation

- Les méthodes d'évaluation d'offres de formation à l'aide des outils d'analyse pour mesurer les performances pédagogiques, économiques et opérationnelles de la formation.
- Le dispositif des obligations réglementaires des organismes de formation vis à vis de leurs clients, des organismes financeurs et des stagiaires pour mieux négocier les modalités contractuelles.
- La maîtrise des techniques, les processus d'achat, la mise au point des modalités de collaboration, l'entraînement à l'élaboration d'un cahier des charges.
- Les dispositifs stratégiques et principales sources de financement de la formation continue : négociation avec les fournisseurs, les organismes de financement, analyse de la valeur, astuces et pièges à éviter.
- Les modalités de mise en place d'un dispositif de communication pour impliquer les managers à promouvoir la politique de la formation dans l'entreprise ou aux projets et/ou aux plans annuels de formation.
- La mise au point d'un système d'évaluation de la pertinence des actions de formation : il s'agit de définir les critères d'évaluation du retour sur investissement pour chaque projet de formation.

La pédagogie déployée lors de cette séquence est démonstrative, inductive et en mode de projet et permet de constituer une ingénierie de management de projets opérationnelle, générique à partir d'un cas pratique fourni par le formateur. Les travaux pédagogiques sont réalisés à partir des ressources et supports mis à la disposition des stagiaires. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur la base de travaux individuels et de groupe.

## 6. Développer et lancer son projet de professionnalisation

Chaque stagiaire est chargé de développer son propre projet lui permettant de structurer son processus de professionnalisation dans le métier de responsable en ingénierie de formation. Le stagiaire formalise son projet professionnel, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux de cette séquence de formation sont centrés sur :

- La formalisation et modélisation collaborative du projet professionnel et sa mise en forme avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel du métier de responsable en ingénierie de formation.
- 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.

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 du projet. 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 et démonstrative.

# Responsable en ingénierie de 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 responsable en 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 d'ingénierie de 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 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 4 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 28 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.

# Responsable en ingénierie de formation

## 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 responsable en ingénierie 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 potentialités en matière de compétences relationnelles et communicatives.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme de formation.
- De traduire son expertise ou son expérience en possibilités d'exercer le métier de responsable en ingénierie de formation.
- 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 responsable en ingénierie 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.

# Responsable en ingénierie de 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](http://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	28	2.150, 00 €
TOTAL NET	28	2.150, 00 €

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

# Conseiller en orientation professionnelle

• Contexte de formation .....	47
• Objectifs de compétences .....	47
• Programme de formation .....	48
• Ingénierie de formation .....	51
• Organisation de la formation .....	51
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	52
• Validation des acquis .....	53
• Modalités d'inscription .....	53
• Prix de formation .....	53

## SOMMAIRE

### Contact

Sylvie LEFEVRE  
Tél. : 01 42 26 07 54  
[info@lca-performances.com](mailto:info@lca-performances.com)

### Dates des sessions

Nantes : 5-8 novembre 2018  
Paris : 11-14 février 2019  
Paris : 20-23 mai 2019  
Nantes : 2-5 septembre 2019  
Paris : 16-19 décembre 2019

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Conseiller en orientation professionnelle

Le métier de conseiller en orientation professionnelle consiste à accompagner des salariés de l'entreprise, qui au cours de leur carrière, doivent se repositionner sur d'autres métiers ou migrer sur d'autres postes ou rechercher un emploi suite à un plan social. Cette formation, dédiée au conseiller en orientation professionnelle, permet d'acquérir les méthodes et de disposer des outils opérationnels pour réussir pleinement dans sa mission.

Cette formation transmet les compétences nécessaires pour devenir un conseiller en orientation professionnelle. Le stagiaire développe une compétence métier de conseiller en orientation professionnelle qui va favoriser une véritable dynamique sociale pour l'entreprise et un progrès dans la sécurisation des emplois pour les salariés concernés par la mobilité professionnelle. Il saura également faire émerger leur motivation pour les inciter à s'investir dans la construction de leurs projets professionnels grâce à un dispositif de compétences et d'outils qui lui seront transférés pendant cette formation.

## Le public visé

Cette formation s'adresse aux responsables des ressources humaines, conseillers de carrière, responsables en développement des compétences, responsables de mobilité professionnelle, d'emploi et de formation, 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 nouvelles compétences pour faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle vers la fonction de conseiller en orientation 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 de la formation, des ressources humaines, du conseil ou proche tel que 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 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

La recherche de l'excellence professionnelle, les impératifs de mobilité professionnelle, engendrent une demande croissante en orientation professionnelle. Alors, il s'agit avant tout d'accompagner les acteurs de l'entreprise afin qu'ils puissent mieux orienter le capital de compétences des salariés, identifier les nouveaux espaces de développement et leur permettre de relever le défi de l'excellence professionnelle. Voici les objectifs de cette formation de conseiller en orientation professionnelle :

- Affirmer son leadership de conseiller en orientation professionnelle par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique d'expert à un métier fédérateur de compétences et des transitions professionnelles.
- S'approprier des compétences et de l'ingénierie méthodologique de conseiller en orientation professionnelle pour aider les salariés d'entreprise ou les demandeurs d'emploi à construire et réussir leurs propres projets professionnalisation.
- Définir son positionnement par rapport au référentiel métier de conseiller en orientation professionnelle et à la culture du métier en termes de valeurs, missions et compétences pour développer son activité avec un maximum d'efficacité.
- Conduire les entretiens d'orientation professionnelle dans l'esprit d'aide au candidat à orienter sa réflexion, à opérer son choix de cap et à optimiser sa progression vers un repositionnement professionnel idéal.
- Maîtriser le processus de réalisation d'un bilan professionnel avec les méthodologies différentielles selon le profil socioprofessionnel des salariés en orientation et évaluer leurs potentialités d'évolution.
- Déployer le processus d'orientation et d'insertion professionnelle en contractualisant la formalisation des projets professionnels des salariés et les faire décliner en plans d'action de mise en œuvre.
- Développer et mettre en œuvre son projet de conseiller en orientation professionnelle et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement.

La formation de conseiller en orientation professionnelle développe un dispositif de méthodes et d'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.

# Conseiller en orientation professionnelle

## Programme de formation

### 1. Affirmer son leadership de conseiller en orientation professionnelle

Le leadership de conseiller en orientation professionnelle constitue une condition décisive qui commence par un discernement de ses capacités au travers d'une posture du métier et par un déploiement méthodique d'un dispositif des expertises, des outils et des compétences compatibles avec le métier de conseiller en orientation professionnelle.

- L'analyse de son leadership sur la base d'un référentiel des compétences méthodologiques, relationnelles, organisationnelles et informationnelles et modéliser son métier de conseiller en orientation professionnelle.
- Le leadership et la culture professionnelle de conseiller en orientation professionnelle : la formalisation de ses missions sur la base de son capital potentiel d'expertise technique et relationnelle.
- Les différentes composantes du métier de conseiller en orientation et la polyvalence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions qui lui sont confiées dans le cadre de son périmètre de responsabilités.
- 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.
- Le discernement de son champ de performance optimale et de sa capacité à orienter et aider les salariés ou les demandeurs d'emploi à progresser, au travers de ses connaissances, ses convictions et ses compétences opérationnelles.
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences du conseiller en orientation professionnelle et le synchroniser avec la spécificité de ses missions et les profils socioprofessionnels des candidats.
- L'intégration des comportements professionnels en situation d'orientation pour recueillir les bonnes informations tout en donnant une image de grand professionnel.

Cette séquence de formation permet d'acquérir une grille d'analyse précise sur ses potentialités de conseiller en orientation professionnelle et d'avoir les outils 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, interrogative et démonstrative.

### 2. S'approprier des compétences de conseiller en orientation professionnelle

Cette séquence de formation est centrée sur l'acquisition des compétences nécessaires pour structurer le métier de responsable en orientation professionnelle en cohérence avec les mutations professionnelles. Il s'agit d'acquérir les compétences, méthodes et outils pratiques pour assurer les missions d'orientation professionnelle adaptées aux enjeux des entreprises et des salariés.

- Les principales composantes du métier de conseiller en orientation professionnelle et les compétences nécessaires pour créer et développer son activité professionnelle dans le cadre d'une charte éthique.
- Les missions de conseiller en orientation professionnelle, son rôle par rapport aux attentes de l'entreprise, des salariés en situation d'orientation, les opportunités et les contraintes à prendre en compte pour réussir.
- Comment construire une projection professionnelle avec le candidat à l'orientation pour induire une dynamique d'action et lui fournir des outils et des pistes d'action pour s'informer et réaliser son projet ?
- Le traitement des écarts entre la projection souhaitée du salarié par rapport à sa situation personnelle actuelle qui prend en compte les opportunités sur le marché de l'emploi ainsi que les capacités professionnelles du candidat.
- La motivation du candidat à devenir acteur de son projet professionnel, proposer des axes de développement en termes de possibilités lui permettant d'être véritablement autonome pour progresser.
- La formulation d'une synthèse et recherche des zones d'accord et contractualiser la décision finale qui comporte les bénéfices de l'évolution professionnelle pour le salarié en orientation.

Avec les compétences acquises, pendant cette séquence de formation, le stagiaire sera en mesure de déployer les compétences de conseiller en orientation professionnelle. Le stagiaire est évalué sur sa capacité de discernement des impacts des changements sur les métiers et sur la qualité de présentation de son travail de synthèse. La pédagogie utilisée est inductive, démonstrative et interrogative.

# Conseiller en orientation professionnelle

## 3. Conduire les entretiens d'orientation professionnelle

Lors de cette étape de formation de conseiller en orientation professionnelle, des outils et des méthodes opérationnelles sont mises à la disposition de chaque stagiaire. Elle est complétée par un entraînement intensif de mise en situation qui fixe la maîtrise de l'entretien d'orientation dans la pratique professionnelle.

- Les simulations et mises en situation permettent de comparer les différents types d'entretiens et de choisir le plus approprié par rapport au stade du processus d'orientation professionnelle.
- Les différentes méthodes de débriefing avec le candidat et choix des méthodes les plus adaptées à l'entretien d'orientation afin d'approfondir la connaissance de l'autre par alternance de la communication verbale et non verbale.
- L'analyse du profil socioprofessionnel et décryptage des différents types d'informations fournies par les candidats en termes de leurs verbalisations descriptive, conceptuelle et imaginaire.
- Les méthodes et les outils d'analyse pour décrypter les motivations qui ont fait émerger l'idée à l'évolution professionnelle des candidats en orientation et dans quel registre de leurs besoins tangibles et intangibles.
- Les simulations et mises en situation professionnelle, avec l'aide des outils et des supports méthodologiques qui permettent l'instauration d'un climat de confiance réciproque entre conseiller et candidat.
- Le traitement des objections ou des résistances réelles ou factices par des techniques de communication qui clarifient les situations antagonistes, créent un ancrage positif et favorisent l'émergence des solutions alternatives.

Cette séquence de formation permet au stagiaire de s'approprier des méthodes pour conduire les entretiens avec empathie, tout au long du parcours d'orientation et accomplir efficacement sa mission. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Une synthèse sur la conduite des entretiens est présentée par chaque stagiaire et évaluée en groupe.

## 4. Maîtriser le processus de réalisation d'un bilan professionnel

A l'issue de cette séquence de formation, le stagiaire saura comment réaliser le bilan professionnel assorti de préconisations, le présenter au candidat en situation d'orientation professionnelle, et fixer en commun un plan d'action de développement des compétences ou des connaissances nécessaires pour permettre au salarié de construire et réussir son projet professionnel.

- L'appropriation d'un processus de réalisation d'un bilan professionnel et de maniement des outils d'analyse d'un bilan professionnel du candidat afin d'identifier ses compétences techniques, relationnelles et organisationnelles.
- Les outils de discernement des aptitudes et attitudes au travail à partir des critères de la personnalité, du sens de l'initiative, de l'organisation personnelle, du mode de comportement professionnel, du profil socioprofessionnel.
- L'analyse des réalisations significatives du candidat au cours de son parcours professionnel : dans quel contexte, grâce à quelles compétences professionnelles, résistances surmontées, quels résultats et qualités révélées.
- L'évaluation des différentes composantes de la personnalité sociale et recherche des capacités professionnelles du candidat en termes de ses capacités personnelles réelles et imaginaires.
- L'évaluation des compétences opérationnelles professionnelles et extra professionnelles du candidat, selon la nature de compétences, durée de pratique, degré d'intérêt, comment et dans quel métier les transposer ou déployer.
- L'identification des compétences transférables vers un nouveau métier, le discernement des potentialités inexploitées et le recensement des facteurs permettant la réalisation d'un projet professionnel par le candidat.
- Identifier les motivations et les intérêts professionnels par rapport aux éléments clés de la personnalité, mesurer des écarts entre le profil du candidat et le projet professionnel adopté.

Cette séquence de formation de conseiller en orientation professionnelle fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de transférer aux stagiaires une ingénierie méthodologique de formalisation d'un bilan professionnel à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'une architecture globale d'un bilan professionnel. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur leur capacité à formuler les préconisations aux candidats en orientation.

# Conseiller en orientation professionnelle

## 5. Déployer le processus d'orientation et d'insertion professionnelle

A partir d'un profil socioprofessionnel d'un candidat à l'orientation, chaque stagiaire réalise une démarche complète de la mise en œuvre d'un processus d'orientation professionnelle. Cette séquence de formation permet au stagiaire de s'approprier un dispositif de méthodes et d'outils de pilotage des parcours d'orientation et/ou d'insertion professionnelle.

- Le discernement du contexte de l'environnement socioprofessionnel dans lequel s'inscrit le projet professionnel du candidat et ses capacités d'insertion dans ce nouveau écosystème.
- L'extrapolation des résultats de recherche et d'analyse pour définir les cibles projet professionnel/domaine d'activité professionnelle et évaluation de la faisabilité de l'insertion professionnelle du candidat.
- Les méthodes d'exploitation des recherches documentaires et d'organisation des contacts avec des professionnels évoluant dans le contexte d'insertion professionnelle du candidat.
- Les outils d'identification des pistes d'insertion par métier, niveau des compétences exigées pour la nouvelle fonction du candidat : définition des axes de changement ou de continuité professionnelle.
- Les grilles d'analyse pour traduire les résultats des recherches en opportunités de professionnalisation/insertion tout en éliminant les freins éventuels à la réalisation du projet par le candidat.
- Le processus méthodologique pour formaliser la projection et déploiement d'un plan de formation, si nécessaire, pour assurer la réussite de projet professionnel par la finalisation de l'insertion du candidat dans l'entreprise.
- La définition d'une stratégie de sécurisation de phase d'insertion du candidat et l'aider à acquérir l'autonomie quant à son intégration dans le nouveau contexte professionnel.

Ce dispositif de conseiller en orientation professionnelle permet de déployer le projet professionnel du candidat, d'optimiser sa position sur le marché de l'emploi, d'élaborer des scénarios de réalisation et de déployer des plans d'action de professionnalisation du candidat. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'une architecture globale d'un processus d'orientation. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur leur capacité à formuler les préconisations pratiques.

## 6. Développer et mettre en œuvre son projet de professionnalisation

Lors de cette phase, chaque conseiller en orientation professionnelle développe son propre projet en conformité avec le référentiel de compétences du métier lui permettant de structurer son processus de professionnalisation. Le stagiaire formalise son projet professionnel, 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 ses missions de base de conseiller qui vont le conduire à la modélisation de son propre projet professionnel.
- La définition d'une stratégie marketing dans le cadre de son expertise de conseiller en orientation professionnelle pour chacune des missions, conformément à sa stratégie de professionnalisation.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel 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 et sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement de projet de professionnalisation post formation sous forme des sessions individualisées 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.

# Conseiller en orientation professionnelle

## 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 conseiller en orientation professionnelle, 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 d'orientation professionnelle. 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 4 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 28 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.

# Conseiller en orientation professionnelle

## 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 conseiller en orientation professionnelle. 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 se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en possibilités d'exercer le métier de conseiller en orientation.
- 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 de conseiller en orientation. 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.

# Conseiller en orientation professionnelle

## 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](http://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 : 76,78 €/h	28	2.150, 00 €
TOTAL NET	28	2.150, 00 €

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

# Conseiller en développement des compétences

• Contexte de formation .....	55
• Objectifs de compétences .....	55
• Programme de formation .....	56
• Ingénierie de formation .....	58
• Organisation de la formation .....	58
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	59
• Validation des acquis .....	60
• Modalités d'inscription .....	60
• Prix de formation .....	60

## SOMMAIRE

### Contact

Sylvie LEFEVRE  
Tél. : 01 42 26 07 54  
[info@lca-performances.com](mailto:info@lca-performances.com)

### Dates des sessions

Paris : 26-29 novembre 2018  
Paris : 21-24 janvier 2019  
Nantes : 9-12 avril 2019  
Nantes : 2-5 juillet 2019  
Paris : 21-24 octobre 2019  
Paris : 2-5 décembre 2019

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Conseiller en développement des compétences

Le conseiller en développement des compétences aide l'entreprise dans ses évolutions organisationnelles, socioéconomiques et technologiques. Il maîtrise les processus de la formation professionnelle et les utilise comme tremplin de développement des compétences. Dans cette démarche, le conseiller en développement des compétences accompagne les salariés de l'entreprise dans la construction ou l'optimisation de leur métier ou parcours de professionnalisation : ce qui débouche sur la formulation des préconisations opérationnelles et de formations innovantes, créatrices de nouvelles compétences.

La mission fondamentale du conseiller en développement des compétences se focalise sur la contribution en termes d'aide au déploiement de la stratégie de l'entreprise privée ou publique. Le conseiller en développement des compétences exerce sa fonction au sein d'entreprises, de cabinets conseil, de sociétés de services ou en indépendant. Il est en relation avec différents acteurs d'entreprise tels que la direction des ressources humaines, les directions de services, les représentants du personnel, les organismes de formation, les organisations institutionnelles.

## Le public visé

Cette formation s'adresse aux responsables des ressources humaines, conseillers de carrière, responsables en développement des compétences, responsables de mobilité professionnelle, d'emploi et de formation, 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 nouvelles compétences pour faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle vers la fonction de conseiller en développement des compétences.

## 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 de la formation, des ressources humaines, du conseil ou proche tel que 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 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. Cette action s'opère de façon collaborative en ligne et permet au stagiaire et/ou son manager d'être informés sur la conformité du dispositif pédagogique adopté.

## Objectifs de développement des compétences

Au travers de ces objectifs de formation, le stagiaire bénéficie d'un transfert complet des compétences nécessaires pour exercer efficacement son futur métier de conseiller en développement des compétences, dans une entreprise ou un cabinet de conseil, qui lui permettront de conduire ou d'accompagner la mise en œuvre de politiques, de pratiques de management des compétences et de sécurisation des emplois. Voici les objectifs de cette formation de conseiller en développement des compétences :

- Positionner sa fonction et son leadership de conseiller en développement des compétences par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique d'expert à un métier producteur de compétences.
- Évaluer les besoins en développement des compétences dans l'entreprise et accompagner l'orientation et la gestion des parcours professionnels dans le cadre de la mobilité professionnelle des salariés de l'entreprise .
- Piloter les projets de développement des compétences en s'appuyant sur un dispositif méthodologique de mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC.
- Articuler et mettre en cohérence le système de management de compétences des ressources humaines avec la stratégie de développement de l'entreprise et de sa culture de l'excellence professionnelle.
- Acquérir la méthodologie pour formaliser des référentiels métiers, des postes de travail ainsi que des emplois stratégiques porteurs du développement de l'entreprise et la maîtrise des outils nécessaires pour leur réalisation.
- Développer et mettre en œuvre son projet de conseiller en développement des compétences et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement.

La formation de conseiller en développement des compétences permet d'anticiper les changements nécessaires à l'entreprise en matière de compétences des ressources humaines afin de favoriser une interaction plus forte entre les salariés et leur entreprise. Elle permet également d'instaurer une politique d'optimisation des compétences pour accroître la performance de l'entreprise.

# Conseiller en développement des compétences

## Programme de formation

### 1. Positionner sa fonction et affirmer son leadership de conseiller

Lors de cette phase de formation, il s'agit de construire un modèle de leadership qui donne la légitimité au plan de formation adoptée au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des missions et des compétences de conseiller en développement des compétences, clairement identifiables par ses business partenaires internes et/ou externes.

- Les différentes composantes du métier de conseiller en développement des compétences et la polyvalence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions qui lui sont confiées.
- La posture et le positionnement du métier du conseiller : la formalisation de ses missions sur la base de son capital potentiel d'expertise technique et relationnelle.
- L'analyse de son leadership de conseiller en développement des compétences sur la base d'un référentiel des compétences méthodologiques, relationnelles, informationnelles.
- L'analyse de son profil en termes de la perception de l'entourage du contexte professionnel du métier et déployer un leadership en cohérence avec ses missions.
- Le discernement de son champ de performance potentielle 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 conseiller et le synchroniser avec la spécificité de ses missions professionnelles.
- L'entraînement aux pratiques de l'exercice du métier de conseiller pour acquérir les bons réflexes qui vont produire une posture de professionnel expérimenté.

Cette séquence de formation permet d'acquérir une grille d'analyse précise sur ses potentialités de conseiller en développement des compétences et d'avoir les outils pour les activer 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, interrogative et démonstrative.

### 2. Évaluer les besoins en développement des compétences dans l'entreprise

A l'aide d'une pédagogie en mode de projet, proposée par le formateur, le stagiaire est amené à intégrer les connaissances pour auditer et à positionner la démarche d'évaluation des besoins en compétences dans l'entreprise et à s'approprier des méthodes et des outils qui lui seront transmis.

- L'entraînement au maniement des outils d'évaluation des besoins en compétences dans l'entreprise ainsi qu'à la construction des grilles d'analyse incluant les critères de performance définis par la politique des ressources humaines.
- Les techniques d'évaluation des besoins en compétences et les principaux outils et méthodes d'entretiens professionnels, les grilles d'analyse par métier, fonction ou activité de l'entreprise.
- Les principaux indicateurs socioprofessionnels servant à la définition des besoins en compétences par rapport à l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières selon les profils socioprofessionnels de salariés.
- L'appropriation des méthodes et des outils permettant de traduire la stratégie d'entreprise en besoins de production de nouvelles compétences et les intégrer dans le système de gestion des compétences existant.
- La définition des processus opérationnels consistant à limiter les impacts à risque financier, juridique et sociaux afférant à l'innovation et au développement des systèmes de gestion des compétences innovants.
- Les outils d'évaluation des impacts du système de gestion de compétences GPEC sur la performance des salariés et sur la création d'un véritable avantage concurrentiel pour l'entreprise.

La gestion du développement des compétences dans l'entreprise est en pleine mutation, et les frontières du métier de conseiller sont à redéfinir de façon régulière. Ici, le stagiaire intègre la fonction d'évaluation des besoins dans le périmètre de son référentiel métier. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à discerner les besoins en développement des compétences de l'entreprise à l'aide d'une grille d'analyse. La pédagogie utilisée est inductive, démonstrative et interrogative.

# Conseiller en développement des compétences

## 3. Piloter les projets de développement des compétences

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire aborde le métier de conseiller en développement des compétences comme un atout stratégique pour la compétitivité de l'entreprise face aux nouveaux enjeux économiques et institutionnels dans une perspective d'optimisation des performances. Elle est complétée par un entraînement de mise en situation qui fixe la maîtrise du pilotage des projets de développement des compétences professionnelles.

- Le dispositif juridique sur la gestion et le développement des compétences dans l'entreprise et les obligations sur la mobilité, gestion des carrières, sécurisation des parcours professionnels.
- La méthode pour élaborer la cartographie des métiers stratégiques de l'entreprise et la formalisation des référentiels des compétences, métiers, postes, fonctions.
- Les principales phases de la mise en œuvre du dispositif de développement des compétences et les modalités d'action pour fédérer l'implication des acteurs de l'entreprise dans la démarche.
- La formulation des objectifs de formation des salariés précisant le type de compétences à acquérir pour mettre sous contrôle les conséquences des impacts du changement.
- Comment faire des managers les premiers développeurs de compétences de l'entreprise en optimisant les connaissances acquises par leurs salariés en compétences opérationnelles ?
- L'entraînement à la conduite d'un projet développement des compétences à l'aide d'une étude de cas qui permet au stagiaire de mobiliser et appliquer les principaux acquis de la formation.

Ici le stagiaire établit un lien méthodologique systémique et découvre comment le développement des compétences, des métiers et des équipes permet à l'entreprise d'agir avant les autres et de créer de nouveaux territoires de croissance. Elle mobilise, par ce biais l'ensemble des acteurs vers une vision de l'entreprise ou l'excellence professionnelle est le principal facteur du succès. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode de projet, inductive, interrogative et démonstrative. Une synthèse sur le pilotage des projets est présentée par chaque stagiaire et évaluée en groupe.

## 4. Développer et mettre en œuvre son projet de professionnalisation

Lors de cette phase, chaque conseiller en développement des compétences développe son propre projet en conformité avec le référentiel de compétences du métier lui permettant de structurer son processus de professionnalisation. Le stagiaire formalise son projet professionnel, 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 ses missions de base de conseiller qui vont le conduire à la modélisation de son propre projet professionnel.
- La définition d'une stratégie métier dans le cadre de son expertise de conseiller en développement de compétences pour chacune de ses missions, conformément à sa stratégie de professionnalisation.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel 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 et sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement de projet de professionnalisation post formation sous forme des sessions individualisées 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.

# Conseiller en développement des compétences

## 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 conseiller en développement des compétences, 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 développement des compétences. 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 4 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 28 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.

# Conseiller en développement des compétences

## 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 conseiller en développement des compétences. 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 d'exercer le métier de conseiller.
- 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 de conseiller en développement des compétences. 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.

# Conseiller en développement des compétences

## 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](http://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 : 76,78 €/h	28	2.150, 00 €
TOTAL NET	28	2.150, 00 €

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

# Formation de consultant en management

• Contexte de formation .....	62
• Objectifs de compétences .....	62
• Programme de formation .....	63
• Ingénierie de formation .....	66
• Organisation de la formation .....	67
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	67
• Validation des acquis .....	69
• Modalités d'inscription .....	69
• Prix de formation .....	69

## SOMMAIRE

### Contact

Sylvie LEFEVRE  
Tél. : 01 42 26 07 54  
[info@lca-performances.com](mailto:info@lca-performances.com)

### Dates des sessions

Session 1	Session 2
Paris : 24-27 septembre 2018	15-17 octobre 2018
Paris : 14-17 janvier 2019	27-29 mars 2019
Paris : 14-17 mai 2019	22-24 mai 2019
Paris : 23-26 septembre 2019	1-3 octobre 2019

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Formation de consultant en management

L'action transformative du consultant en management vise à déplacer le champ des représentations pour accompagner le déploiement des transformations créatrices de valeur au sein des entreprises. Elle porte une forte ambition stratégique, quelle que soit la nature des changements à opérer : transformation des perceptions et des attitudes des salariés, des comportements et usages au sein des équipes, de la culture et du métier de management ou encore du modèle économique de l'entreprise.

Cette vision est portée par le professionnalisme et le leadership du consultant en management afin de favoriser et accompagner des transformations créatrices au sein des entreprises ou institutions publiques. Elle s'emploie à enrichir les compétences en matière de management dans les entreprises, ce qui facilite et rend possible et acceptable, les processus de transformation des métiers et par la même de l'organisation toute entière. Dans cette perspective, le consultant en management est amené à connaître le marché du client, analyser l'existant de son organisation, poser un diagnostic stratégique, rechercher et proposer des solutions opérationnelles.

## Le public visé

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

## Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de consultant en management ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de consulting ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expertise à transformer en métier de consultant ou une expérience professionnelle 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. 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 de passer d'une logique d'expert à une logique de consultant en management capable de concevoir, d'organiser, de piloter et d'animer un processus de changement, d'orientation stratégique ou d'amélioration des pratiques du management des équipes dans l'entreprise :

- Affirmer son leadership du consultant en management par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique de compétences professionnelles d'expert au métier de consultant en management.
- Définir la stratégie commerciale du consultant en management en cohérence avec son expertise et élaborer une architecture de projet marketing compatible avec les besoins de clients cibles et le réseau de business partenaires.
- Développer l'ingénierie de l'intervention de consultant en s'appropriant des compétences et des outils pour concevoir des offres de commerciales de conseil, réaliser les missions dans l'entreprise et fidéliser le client.
- Concevoir les systèmes de management de l'entreprise compétitive en intégrant le maniement des leviers de la performance de l'entreprise et accompagner leurs dirigeants à réussir leurs projets de changement.
- Accompagner la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise, formaliser les processus de transformation managériale en cohérence avec le modèle stratégique et l'interaction entre expertises fonctionnelles et relationnelles.
- 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 dans l'entreprise.
- Déployer son projet professionnel du consultant en management 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 consultant en management sera en mesure de partager sa vision du métier avec l'équipe dirigeante, fédérer les énergies, formaliser une stratégie de transformation managériale et vivre une expérience collective intense. C'est à cette condition que les objectifs des clients seront atteints et associés aux succès significatifs de leur entreprise.

# Formation de consultant en management

## Programme de formation

### 1. Affirmer son leadership du consultant en management

Le leadership de consultant, 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 expertises, des outils et des compétences compatibles avec le référentiel du métier de consultant en management.

- Les différents aspects du métier de consultant en management et la polycompétence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions qui lui sont confiées.
- Les grandes composantes du métier de consultant et les compétences nécessaires pour créer et développer son activité dans le cadre d'une charte éthique.
- L'analyse de son leadership de consultant en management 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 consultant en management et le synchroniser avec la spécificité de ses missions et ses clients.
- L'intégration des comportements en situation de consulting pour recueillir les bonnes informations tout en donnant une image de grand professionnel.

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 cette séquence de formation de consultant en management sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Elle s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

### 2. Définir la stratégie commerciale du consultant en management

C'est par cette séquence où tout commence. Elle impacte directement sur la réussite professionnelle pour tout consultant en management, qu'il fonctionne en indépendant ou au sein d'une entreprise ou d'un cabinet. Alors, pour se différencier et gagner la confiance du client, il s'agit d'appréhender les principaux enjeux stratégiques d'entreprise, identifier les vrais besoins et convaincre par une offre attractive.

- La définition de la stratégie commerciale des prestations du consulting et la mise en place d'un marketing relationnel en cohérence avec les besoins des entreprises.
- Le positionnement de son activité de consultant en management et la segmentation de la clientèle, interne et/ou externe par type de prestations ou des offres de conseil.
- La conception d'une architecture numérique de présentation de son cabinet ou service et créer un dispositif de documentation commerciale destinée aux clients et aux prospects cibles.
- La connaissance du client : décoder son profil socioprofessionnel et discerner avec précision ses besoins et attentes tangibles et intangibles de la part du consultant.
- L'élaboration des offres de conseil en management, réaliser les plans d'action de prospection, négocier les conditions tarifaires et développer le portefeuille client.
- Le marketing des prestations de conseil et les apports des nouvelles technologies d'information et de communication pour l'optimisation de la visibilité des offres commerciales.
- Les stratégies d'animation des réseaux professionnels et le développement de partenariats sur les bases pluridisciplinaires, de la complémentarité fonctionnelle et/ou commerciale.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur l'implication du stagiaire aux travaux ainsi que sur sa contribution à la dynamique du groupe. La synthèse sur l'élaboration des offres commerciales est présentée par le rapporteur de chaque sous groupe ou individuellement et évaluée en commun. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

# Formation de consultant en management

## 3. Développer l'ingénierie de l'intervention de consultant en management

Les compétences développées pendant cette séquence de formation permettent au stagiaire d'effectuer un tour complet sur le pilotage d'une intervention de consulting. Elle traite toutes les composantes méthodologiques du métier de consultant en management et permet à chaque stagiaire de maîtriser le processus stratégique d'intervention dans l'entreprise et d'être efficace dans ses missions.

- L'appropriation de maniement des outils de réalisation des diagnostics du système managérial de l'entreprise sur la base des référentiels fonctionnels et formalisation des préconisations opérationnelles.
- Les techniques d'entretien de conseil pour appréhender les réalités du client, définir le processus de l'analyse de la demande et lancer la conception du pré-projet de consulting.
- L'appropriation d'un dispositif complet d'ingénierie de consultant en management, contenant les outils et les guides méthodologiques en interaction avec les technologies numériques.
- Les principes et méthodes d'organisation de la mise en œuvre d'un projet de consulting et élaboration des scénarios de présentation des recommandations au client.
- Les différents niveaux de conception d'une intervention de consulting et les facteurs clés de performance et contre-performance du consultant en intervention.
- Le système d'information pour optimiser la ressource de base du consultant et la définition d'une stratégie relationnelle pour chaque typologie de client ou prospect.
- Les conditions de réussite pour monter une structure de consultant en management interne ou externe ayant pour objectif de servir d'accélérateur de la performance du système du management de l'entreprise.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de transférer aux stagiaires une ingénierie méthodologique de projet consulting à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'une architecture globale d'un projet de conseil. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur leur capacité à formuler les préconisations opérationnelles en termes du conseil.

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

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

- Les outils d'analyse du contexte d'entreprise et des rapports 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 et/ou sur l'effet d'innovation.
- Les concepts de la vision stratégique du management qui permettent 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 stratégique capables de transformer les contradictions et les conflits internes à l'entreprise en opportunités de changement et de développement.
- Les 3 principales stratégies pour modéliser le système de management de l'entreprise compétitive 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 des stagiaires 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.

# Formation de consultant en management

## 5. Accompagner la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise

Lors de cette séquence de formation, il s'agit d'aborder le métier de consultant en management comme un atout stratégique pour l'entreprise face aux nouveaux enjeux économiques, sociaux et institutionnels dans une perspective d'optimisation du système de management de l'entreprise. Elle traite toutes les composantes méthodologiques de la stratégie d'entreprise.

- L'appropriation des outils d'analyse et d'identification des contextes qui font émerger les opportunités nouvelles et qui s'articulent avec les métiers stratégiques d'entreprise ainsi qu'avec les capacités humaines pour les optimiser.
- L'entraînements au maniement des outils permettant de recueillir des informations indispensables pour nourrir le processus stratégique qui va induire des changements dans l'entreprise.
- La formalisation des modèles de diagnostics stratégiques, s'appuyant sur les outils d'analyse et d'optimisation des indicateurs de performances économiques, technologiques, humaines, financières de l'entreprise.
- Les méthodes pour utiliser les pressions et risques externes, constituant la menace pour l'entreprise, comme un levier du changement et les contradictions internes comme dynamique d'action pour donner sens à l'action stratégique.
- L'élaboration d'un modèle stratégique à partir de simulations de cas réels permettant d'ordonner toutes les actions du management stratégique intégrées au projet d'entreprise.
- Les méthodes d'intégration de nouvelles valeurs et de nouvelles compétences fondées sur les référentiels de dix rôles de management servant de levier dans la stratégie d'entreprise compétitive.
- Les six règles de management pour créer la synergie fonctionnelle et la cohésion des équipes, qui apportent à toute la ligne hiérarchique la posture professionnelle et les compétences qui vont légitimer l'action stratégique.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive en mode de projet et permet de transférer aux stagiaires une ingénierie méthodologique de projet consulting à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation en groupe d'un plan de la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.

## 6. Piloter les projets du changement et de la transition

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 son client 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.

# Formation de consultant en management

## 7. Déployer son projet professionnel du consultant en management

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

- La formalisation collaborative et modélisation du projet et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de son métier de consultant en management.
- La définition d'une stratégie marketing dans le cadre de son projet de consultant en management pour chacune des offres commerciales faisant l'objet du projet professionnel.
- 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 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.

## 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 consultant en 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 consulting en 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 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.

# Formation de consultant en management

## 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 élarger la feuille de présence.

### Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 7 jours / 7 heures par jour, soit 49 heures. La formation est organisée en deux sessions la première de 4 jours et la seconde de 3 jours à intervalle d'un mois environ. 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.

## Méthodes pédagogiques et évaluatives

### 1. Phase préparatoire de la formation de consultant

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 consultant. 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 d'exercer le métier de consultant en management.
- 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 de consultant en management

## 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 de consultant. 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.

## 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](http://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 de consultant en management

## 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 : 84,08 €/h	49	4.120, 00 €
TOTAL NET	49	4.120, 00 €

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

# Consultant en ressources humaines

• Contexte de formation .....	71
• Objectifs de compétences .....	71
• Programme de formation .....	72
• Ingénierie de formation .....	75
• Organisation de la formation .....	76
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	76
• 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](mailto:info@lca-performances.com)

### Dates des sessions

#### Session 1

Paris : 24-27 septembre 2018  
Paris : 14-17 janvier 2019  
Paris : 14-17 mai 2019  
Paris : 23-26 septembre 2019

#### Session 2

29-31 octobre 2018  
25-27 mars 2019  
20-22 mai 2019  
30 sept-2 octobre 2019

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Consultant en ressources humaines

La constance des turbulences économiques que traversent les entreprises impose au consultant en ressources humaines de prendre une distance critique et à penser son métier d'une manière radicalement nouvelle. Cette formation est une synthèse de ces réflexions qui débouchent sur l'action stratégique possible. Il s'agit des fondements d'une nouvelle forme de consulting, créateur de valeurs parce qu'en cohérence avec les enjeux économiques, sociétaux et technologiques qui sont devenus ceux des entreprises. Un nouveau métier de consultant en ressources humaines qui accompagne l'entreprise et lui insuffle la force pour se transformer.

Alors que les acteurs de l'entreprise ont plus que jamais besoin d'être accompagnés pour maîtriser et mettre en œuvre une stratégie du changement auquel ils sont confrontés, le consultant en ressources humaines conçoit les dispositifs qui redonnent une valeur nouvelle au capital humain, nourrit une relation durable avec les partenaires internes ou externes, rend la transformation sociale possible et le changement humain acceptable.

## 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, conseillers en orientation, 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 métier de consultant en ressources humaines.

## Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de consultant en ressources humaines ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de consulting ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expertise à transformer en métier de consultant ou une expérience professionnelle 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. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil professionnel du candidat et ses attentes.

## Objectifs de développement des compétences

Les objectifs de cette formation visent à maîtriser les mécanismes intellectuels et méthodologiques qui permettent au stagiaire de passer d'une logique d'expert à une logique de consultant en ressources humaines capable de concevoir, d'organiser, de piloter et d'animer un processus de changement, d'orientation stratégique ou d'amélioration des pratiques du management des ressources humaines dans l'entreprise :

- Affirmer son leadership du consultant par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique de compétences professionnelles d'expert au métier de consultant en ressources humaines.
- Définir la stratégie commerciale du consultant en management en cohérence avec son expertise et élaborer une architecture de projet marketing compatible avec les besoins de clients cibles et le réseau de business partenaires.
- Développer l'ingénierie de l'intervention de consultant en s'appropriant des compétences et des outils pour concevoir des offres commerciales, réaliser les missions dans l'entreprise et fidéliser le client.
- Concevoir les systèmes de management de l'entreprise compétitive en intégrant le maniement des leviers de la performance de l'entreprise et accompagner leurs dirigeants à réussir leurs projets de changement.
- Accompagner la mise en œuvre de la politique des ressources humaines, 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, animer les équipes de pilotage en assurant le suivi, l'évaluation et la pérennisation transformatrice du management des ressources humaines dans l'entreprise.
- Déployer son projet professionnel du consultant en ressources humaines et valider le positionnement de son cabinet de consultant en cohérence avec le capital de son expertise.

Au travers de ces objectifs de formation, le consultant en 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 des clients seront atteints et associés aux succès significatifs de leur entreprise.

# Consultant en ressources humaines

## Programme de formation

### 1. Affirmer son leadership du consultant en ressources humaines

Le leadership de consultant, 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 expertises, des outils et des compétences compatibles avec le référentiel du métier de consultant en ressources humaines.

- Les différents aspects du métier de consultant en ressources humaines et la polycompétence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions qui lui sont confiées.
- Les grandes composantes du métier de consultant et les compétences nécessaires pour créer et développer son activité dans le cadre d'une charte éthique servant de référentiel à la culture du métier.
- L'analyse de son leadership de consultant en ressources humaines sur la base d'un référentiel des compétences relationnelles, méthodologiques, informationnelles et communicatives.
- Le discernement de son champ de performance optimale et de sa capacité à transmettre aux entreprises, ses connaissances, ses convictions et ses compétences opérationnelles.
- Le travail de mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences du consultant en ressources humaines et le synchroniser avec la spécificité de ses missions et les profils socioprofessionnels de ses clients.
- L'intégration des comportements en situation de consulting pour recueillir les bonnes informations tout en donnant une image de grand professionnel.

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 cette séquence de formation de consultant en ressources humaines sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive et démonstrative. Elle s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

### 2. Définir la stratégie commerciale du consultant en ressources humaines

C'est par cette séquence où tout commence. Elle impacte directement sur la réussite professionnelle pour tout consultant, qu'il fonctionne en indépendant ou au sein d'une entreprise ou d'un cabinet. Alors, pour se différencier et gagner la confiance du client, il s'agit d'appréhender les principaux enjeux de la politique des ressources humaines de l'entreprise, identifier les vrais besoins et convaincre les décideurs par une offre commerciale attractive.

- La définition de la stratégie commerciale des prestations de conseil en ressources humaines et la mise en place d'un plan de marketing en cohérence avec les besoins des entreprises.
- Le positionnement de son activité de consultant en ressources humaines et la segmentation de la clientèle, interne et/ou externe à l'entreprise par type de prestations ou des offres de conseil.
- La conception d'une architecture numérique de présentation de son cabinet ou service et créer un dispositif des outils marketing, de documentation commerciale destinée aux clients et aux prospects cibles.
- Les outils de la connaissance du client pour décoder son profil socioprofessionnel et discerner avec précision ses besoins et attentes tangibles et intangibles de la part du consultant.
- L'élaboration des offres de conseil en ressources humaines, réaliser les plans d'action de prospection, négocier les conditions tarifaires et développer le portefeuille client.
- Le marketing des prestations de conseil et les apports des nouvelles technologies d'information et de communication pour l'optimisation de la visibilité des offres commerciales.
- Les stratégies d'animation des réseaux professionnels et le développement de partenariats sur les bases pluridisciplinaires, de la complémentarité fonctionnelle et/ou commerciale.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur l'implication du stagiaire aux travaux individuels et collectifs ainsi que sur sa contribution à la dynamique du groupe. La synthèse des offres commerciales et les fiches techniques sont présentées par le stagiaire et évaluées en groupe. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

# Consultant en ressources humaines

## 3. Développer l'ingénierie de l'intervention de consultant

Les compétences développées pendant cette séquence de formation permettent au stagiaire d'effectuer un tour complet sur le pilotage d'une intervention de consulting. Elle traite toutes les composantes méthodologiques du métier de consultant et permet au stagiaire de maîtriser le processus stratégique d'intervention dans l'entreprise et de réaliser efficacement ses missions.

- L'appropriation de maniement des outils de réalisation des diagnostics du système de gestion des ressources humaines de l'entreprise sur la base des référentiels fonctionnels et formalisation des préconisations opérationnelles.
- Les techniques d'entretien de conseil pour appréhender les réalités du client, définir le processus de l'analyse de la demande et lancer la conception du pré-projet de conseil en ressources humaines.
- L'appropriation d'un dispositif complet d'ingénierie de consultant en ressources humaines, contenant les outils et les guides méthodologiques en interaction avec les technologies numériques.
- Les principes et méthodes d'organisation de la mise en œuvre d'un projet de consulting et élaboration des scénarios de présentation des recommandations au client.
- Les différentes méthodes de conception d'une intervention de conseil en ressources humaines et les facteurs clés de performance et contre-performance du consultant en intervention.
- Le système d'information pour optimiser la ressource de base du consultant et la définition d'une stratégie relationnelle pour chaque typologie de client ou prospect.
- Les conditions de réussite pour monter une structure de consultant en ressources humaines interne ou externe ayant pour objectif de servir d'accélérateur de la performance du système de gestion RH de l'entreprise.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive et permet de transférer au stagiaire une ingénierie méthodologique de conseil à partir d'un dispositif d'outils fournis par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'une synthèse fonctionnelle de l'ingénierie de conseil en ressources humaines. La synthèse présentée par le stagiaire est évaluée sur sa capacité d'appropriation opérationnelle de l'ingénierie mise à disposition.

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

Le système de management de l'entreprise et le métier de consultant en ressources humaines sont en pleine mutation, et le périmètre d'action est à définir pour chaque entreprise. Cela clarifie le positionnement du consultant 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 3 principales stratégies pour modéliser le système de management de l'entreprise compétitive 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 des stagiaires 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.

# Consultant en ressources humaines

## 5. Accompagner la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise

Lors de cette séquence de formation, il s'agit d'aborder le métier de consultant en ressources humaines comme un atout pour l'entreprise face aux nouveaux enjeux économiques, sociaux et institutionnels dans une perspective d'optimisation de la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise. Elle traite toutes les composantes méthodologiques de la stratégie d'entreprise.

- L'appropriation des outils d'analyse et d'identification des contextes qui font émerger les opportunités nouvelles et qui s'articulent avec les métiers stratégiques d'entreprise ainsi qu'avec les capacités humaines pour les optimiser.
- L'entraînements au maniement des outils permettant de recueillir des informations indispensables pour nourrir le processus stratégique qui va induire des changements dans l'entreprise.
- La formalisation des modèles de diagnostics stratégiques, s'appuyant sur les outils d'analyse et d'optimisation des indicateurs de performances économiques, technologiques, humaines, financières de l'entreprise.
- Les méthodes pour utiliser les pressions et risques externes, constituant la menace pour l'entreprise, comme un levier du changement et les contradictions internes comme dynamique d'action pour donner sens à l'action stratégique.
- L'élaboration d'un modèle stratégique à partir de simulations de cas réels permettant d'ordonner toutes les actions du management stratégique intégrées au projet d'entreprise.
- Les méthodes d'intégration de nouvelles valeurs et de nouvelles compétences fondées sur les référentiels de dix rôles de management servant de levier dans la stratégie d'entreprise compétitive.
- Les six règles de management pour créer la synergie fonctionnelle et la cohésion des équipes, qui apportent à toute la ligne hiérarchique la posture professionnelle et les compétences qui vont légitimer l'action stratégique.

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 la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.

## 6. Piloter les projets du changement et de la transition

La présente séquence de formation dédiée à la conduite du changement et de la transition permet au stagiaire de s'approprier la maîtrise des compétences de consultant en ressources humaines, pour aider l'entreprise à réussir son 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 plans d'action stratégique 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 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 de l'entreprise 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 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 transition et ses résonances en tant que facteur de réussite de la stratégie du changement dans le périmètre de la direction des ressources humaines.

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.

# Consultant en ressources humaines

## 7. Déployer son projet professionnel du consultant en ressources humaines

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

- La formalisation collaborative et modélisation du projet et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de son métier de consultant en ressources humaines.
- La définition d'une stratégie marketing dans le cadre de son projet de consultant en ressources humaines pour chacune des offres commerciales faisant l'objet du projet professionnel.
- 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 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 ressources humaines 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 au consultant en ressources humaines, 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 conseil en 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 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.

# Consultant en ressources humaines

## 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 7 jours / 7 heures par jour, soit 49 heures. La formation est organisée en deux sessions la première de 4 jours et la seconde de 3 jours à intervalle d'un mois environ. 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 de consultant

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 consultant en 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.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en possibilités d'exercer le métier de consultant en 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.

# Consultant en ressources humaines

## 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 de consultant. 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.

## 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](http://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>

# Consultant en ressources humaines

## 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 : 84,08 €/h	49	4.120, 00 €
TOTAL NET	49	4.120, 00 €

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

# Responsable de projets de formation

• Contexte de formation .....	80
• Objectifs de compétences .....	80
• Programme de formation .....	81
• Ingénierie de formation .....	84
• Organisation de la formation .....	84
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	85
• Validation des acquis .....	86
• Modalités d'inscription .....	86
• Prix de formation .....	86

## SOMMAIRE

### Contact

Sylvie LEFEVRE  
Tél. : 01 42 26 07 54  
[info@lca-performances.com](mailto:info@lca-performances.com)

### Dates des sessions

Nantes : 3-6 décembre 2018  
Nantes : 25-28 février 2019  
Paris : 23-26 avril 2019  
Paris : 25-28 juin 2019  
Nantes : 16-19 septembre 2019  
Paris : 19-22 novembre 2019

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
[www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com)

# Responsable de projets de formation

En règle générale, le responsable de projets de formation est rattaché à la direction des ressources humaines. A partir de cette position fonctionnelle ou hiérarchique, il analyse les besoins en compétences des salariés de l'entreprise et répond à leurs demandes par le renforcement ou la production de compétences nouvelles au travers de la mise en œuvre des actions de formation dans le cadre du dispositif juridique, réglementaire ou institutionnel en vigueur. Avec les compétences, techniques et méthodologiques acquises lors de cette formation, il sera en capacité d'accompagner tous les changements de l'entreprise quelle que soit leur origine interne ou externe.

Le responsable de projets de formation peut aussi travailler au sein d'un cabinet de conseil et intervenir en tant que consultant spécialisé dans un domaine de formation tel que e-formateur, conseiller en développement des compétences ou responsable de formation dans une entreprise privée ou publique. Dans la mesure où les métiers de la formation évoluent et nécessitent de nouvelles compétences en matière de l'ingénierie de formation et d'innovation pédagogique, tous les outils, que le stagiaire s'approprie durant la formation sont transférables directement dans l'entreprise.

## Le public visé

Ce cycle de formation s'adresse aux responsables de projets de formation, responsables de formation en prise de fonction, les chargés du développement des ressources humaines, responsables du 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 expertise ou expérience professionnelle vers le métier de responsable de projets de formation.

## Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de formation ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expertise à transformer en métier de responsable de projets de formation ou une expérience professionnelle dans les fonctions proches 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. 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

Ces objectifs de formation s'inscrivent dans une chaîne de valeur du métier de responsable de projets de formation. Ils couvrent la totalité des compétences du métier et permettent, au stagiaire d'effectuer l'appropriation d'un dispositif complet des méthodes assurant le pilotage de projets de formation. Il s'agit notamment de :

- Modéliser son leadership et sa posture professionnelle de responsable de projets de formation pour mieux optimiser ses potentialités, ses talents et ses nouvelles compétences.
- Positionner son métier de responsable de projets de formation en sachant décrypter les attentes de l'entreprise, avoir une vision claire sur son référentiel métier, ses missions et ses objectifs stratégiques et opérationnels.
- Évaluer les besoins en formation dans l'entreprise, en cohérence avec la stratégie d'entreprise ainsi qu'avec la politique des ressources humaines et formaliser le plan de formation annuel.
- Développer les dispositifs de l'ingénierie de formation et acquérir les bases conceptuelles et pratiques de la conduite de projets de formation et de la production des compétences dans le cadre GPEC.
- Manager efficacement les projets de formation sur le plan logistique, économique, stratégique, réglementaire, pédagogique et évaluer le retour sur investissement de la formation.
- Concevoir, développer et lancer son projet de professionnalisation du responsable de projets de formation avec la mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action post formation.

La formation au métier de responsable de projets de formation développe un dispositif des méthodes et des outils opérationnels complet qui permettent au stagiaire d'atteindre ces objectifs. Le stagiaire bénéficie également, tout au long de cette formation, des conseils personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

# Responsable de projets de formation

## Programme de formation

### 1. Modéliser son leadership de responsable de projets de formation

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire construit son modèle de leadership qui va donner la légitimité à son métier, au travers d'un dispositif des missions et des compétences de responsable de projets de formation, clairement identifiables par tous les acteurs, internes ou externes de l'entreprise.

- Les différentes composantes du métier de responsable de projets de formation et la polyvalence nécessaire pour assurer avec efficacité les missions dans le cadre du référentiel de la fonction.
- La posture professionnelle de responsable de projets de formation : la formalisation de ses missions sur la base de son capital d'expertise et le potentiel de ses ressources, technique et relationnelle.
- L'analyse de son leadership de responsable de projet de formation sur la base d'un référentiel des compétences relationnelles, méthodologiques, informationnelles et organisationnelles.
- Le discernement de son champ de performance potentielle 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 responsable de projets de formation et le synchroniser avec la spécificité de ses missions professionnelles.
- L'entraînement aux pratiques de l'exercice du leadership de responsable de projets de formation pour acquérir les bons réflexes qui vont produire la posture d'un professionnel expérimenté.

Cette séquence de formation permet au stagiaire de modéliser et expérimenter la pratique du leadership de responsable de projets de formation. Les pédagogies appliquées sont, pour l'essentiel, inductive et démonstrative. Elles s'appuient sur le dossier préparatoire, l'autodiagnostic du profil de stagiaire, les questionnaires et les diagnostics des compétences relationnelles. L'évaluation des stagiaires est finalisée par une synthèse orale de sa propre charte de leadership, de façon individuelle.

### 2. Positionner son métier de responsable de projets de formation

A l'aide d'un dispositif méthodologique et pédagogique fourni par le formateur, le stagiaire est amené à évaluer, auditer et à positionner le métier de responsable de projets de formation sur le plan opérationnel, en s'appuyant sur un référentiel d'activités et de compétences de la fonction de formation dans l'entreprise.

- Comment impliquer l'équipe de formation au processus d'évaluation des pratiques afin de créer une synergie fonctionnelle, basée sur une vision de l'excellence professionnelle ?
- Les entraînements au maniement des outils d'analyse et d'audit de la fonction de formation dans l'entreprise et formaliser les préconisations pour la faire évoluer.
- L'initiation à l'extrapolation des données du diagnostic et la définition des objectifs de progrès à moyen et à long terme pour donner à son entreprise un véritable avantage concurrentiel.
- La prise de connaissance des référentiels pour évaluer les projets de formation de la conformité du cahier des charges jusqu'à l'évaluation des connaissances avant, pendant et après la formation.
- La responsabilité opérationnelle du responsable de projets de formation dans l'optimisation des impacts des actions de formation sur sa performance opérationnelle des stagiaires formés.
- Le cas pratique : la formulation des indicateurs et formalisation d'un référentiel global d'évaluation des activités et des compétences du responsable de projets de formation dans l'entreprise.

Sur la base de différents référentiels et diagnostics, le stagiaire réalise un travail de synthèse et le présente comme un dispositif de cadrage des missions ou des projets de formation dans l'entreprise. Il est évalué sur la base de ses capacités à traduire, par anticipation, le référentiel métier de responsable de projets de formation, en adoptant une posture de professionnel expérimenté. Les travaux font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative, en mode de projet, démonstrative.

# Responsable de projets de formation

## 3. Evaluer les besoins en formation dans l'entreprise

Lors de cette séquence de formation de responsable de projets de formation, des outils et les modes opératoires sont mis à la disposition du stagiaire. Ils constituent les bases d'un entraînement intensif qui fixe la maîtrise de différents processus de l'évaluation des besoins en formation dans la pratique professionnelle des salariés de l'entreprise.

- La formalisation d'un diagnostic des besoins en formation et les principes de construction d'un support méthodologique fondé sur les critères de performance recherchée.
- Les techniques d'évaluation des besoins en formation : l'appropriation des principaux outils d'entretiens avec différents acteurs d'entreprise, les grilles d'analyse par métier, fonction et/ou activité.
- L'appropriation des outils d'analyse des besoins au niveau des services de l'entreprise, en termes de connaissances et de compétences à développer pour mieux optimiser les performances individuelles et des équipes.
- Les outils d'analyse d'évaluation des besoins et la formulation des cahiers de charges intégrant la création d'un véritable avantage concurrentiel pour l'entreprise.
- Le mode d'exploitation des ressources et réseaux internes de l'entreprise afin d'optimiser la définition des besoins en formation par rapport à l'évolution des métiers et la gestion des carrières GPEC.
- Les outils du responsable de projets de formation pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle des besoins en compétences à partir de la stratégie de l'entreprise et la politique des ressources humaines.
- L'entraînement pratique à la définition des besoins en formation et à l'anticipation des impacts à produire sur la performance effective des cibles de populations à former à l'issue de la formation.

Sur la base d'un dossier d'évaluation des besoins en formation, communiqué par le formateur, le stagiaire réalise un travail de synthèse. Le stagiaire est évalué sur sa capacité de discernement des besoins en formation et sur la qualité de présentation de son travail de synthèse à l'aide d'une grille d'analyse et d'un cahier des charges communiqué par le formateur. La pédagogie utilisée, lors de cette séquence de formation est inductive, démonstrative et interrogative.

## 4. Développer des dispositifs de l'ingénierie de formation

Les travaux de cette séquence de formation au métier de responsable de projets de formation sont focalisés sur la mise en application des méthodes de développement de l'ingénierie de formation permettant de positionner toute action de formation au centre des véritables enjeux de la stratégie de l'entreprise.

- Le mode de différenciation des objectifs stratégiques, opérationnels, pédagogiques afin de pouvoir concevoir et développer les dispositifs de l'ingénierie de formation efficient.
- Le processus de montage de projets de formation à partir d'objectifs stratégiques de l'entreprise, du système de gestion des carrières, des évaluations annuelles, des référentiels métiers.
- Les méthodes de traduction des plans de formation ou d'une politique de gestion des ressources humaines en ingénierie de formation et des compétences.
- L'entraînement au développement d'un dispositif de l'ingénierie de formation adapté à une cible de population à former, sur la base d'objectifs stratégiques de l'entreprise.
- L'appropriation des outils d'analyse méthodologique, pédagogique et organisationnelle de la réalisation d'actions de formation et grilles d'évaluation - test pour valider les contenus pédagogiques.
- La mise au point des tableaux synoptiques de l'ingénierie de formation dotés des indicateurs pour piloter les actions de formation, exploiter les contenus et les faire vivre.
- Cas pratique : élaborer un cahier de charges et organiser un processus de formation à partir d'un dispositif complet d'ingénierie de formation à partir des bases de données professionnelles fournies par le formateur.

Au cours de cette séquence, le stagiaire s'approprie les principaux concepts et outils du développement de l'ingénierie de formation. L'évaluation du stagiaire s'opère sur sa capacité à structurer et présenter une architecture du dispositif de l'ingénierie de formation à partir d'un dispositif complet des sources fournies par le formateur. Il s'agit de la mise en situation professionnelle du stagiaire à l'aide de la pédagogie inductive, démonstrative, mode projet et interrogative.

# Responsable de projets de formation

## 5. Manager efficacement les projets de formation

Les travaux de cette séquence permettent au stagiaire de concevoir et consolider le déploiement des projets de formation par un dispositif couvrant tous les aspects de management de projets sur le plan : organisationnel, méthodologique, financier et humain. Il s'agit de concevoir la formation comme un vecteur de changement et de transition dans l'entreprise.

- La prise de connaissance des obligations juridiques et réglementaires en matière de la formation professionnelle vis à vis des clients et des stagiaires pour mieux gérer et maîtriser les modalités contractuelles.
- Les différentes méthodes et outils d'évaluation d'offres de formation à l'aide de grilles d'analyse pour mesurer leurs performances pédagogiques, économiques et opérationnelles.
- Le processus d'achat, la mise au point des modalités de collaboration, l'entraînement à l'élaboration d'un cahier des charges fournisseur et la définition des conditions ou points à négocier.
- L'identification de différentes sources de financements des projets de formation et mode d'optimisation de la gestion des coûts par projet ou plan de formation annuel de l'entreprise.
- Le plan d'un dispositif collaboratif de communication pour impliquer les managers opérationnels à promouvoir la politique ou les projets de formation auprès des équipes ou services de l'entreprise.
- Le dispositif de la gestion générale de la formation, planifier et coordonner l'activité de l'équipe pédagogique et assurer sa formation en conformité avec l'évolution du métier.
- Cas pratique : formaliser et présenter une architecture du plan de formation annuel de l'entreprise .

L'évaluation de cette séquence s'opère par la présentation des travaux de synthèses et les mises en situations professionnelles des stagiaires afin qu'ils puissent démontrer leur capacité à positionner l'activité de formation et le retour sur investissement attendu, au travers d'un plan de formation de l'entreprise. Les méthodes pédagogiques retenues : le mode de projet sur la base d'étude de cas, renforcé par la pédagogie inductive et démonstrative.

## 6. Développer et lancer son projet de professionnalisation

Chaque stagiaire est chargé de développer son propre projet lui permettant de structurer son processus de professionnalisation dans le métier de responsable de projets de formation. Le stagiaire formalise son projet professionnel, 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 ses missions de base qui vont le conduire à la modélisation de son projet professionnel.
- La définition d'une stratégie marketing ou de positionnement professionnel dans le cadre de son métier de responsable de projets de formation pour chacune des missions, conformément aux axes de projet.
- 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 le stagiaire et apporter les correctifs préconisés par son formateur.
- La mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action de professionnalisation post formation par son formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé en ligne.

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.

# Responsable de projets de 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 responsable de projets 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 de projets de 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 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 4 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 28 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.

# Responsable de projets de 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 traduire son expertise ou son expérience professionnelle en métier de responsable de 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 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 d'exercer le métier de responsable de projets de formation.
- 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 responsable de 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.

# Responsable de projets de 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](http://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 : 76,79 €/h	28	2.150, 00 €
TOTAL NET	28	2.150, 00 €

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

# CONDITIONS GENERALES DE VENTE LCA PERFORMANCES LTD

## 1. PRESENTATION

LCA Performances Ltd est un organisme de formation professionnelle dont l'établissement principal est établi 37 rue d'Amsterdam – 75008 PARIS France. LCA Performances Ltd développe, commercialise et dispense des actions de formation en présentiel inter et intra entreprises.

## 2. DEFINITIONS

Client : cocontractant de LCA Performances Ltd.

## 3. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Toute commande de formation implique l'acceptation sans réserve par le client et son adhésion pleine et entière aux présentes conditions générales de vente qui prévalent sur tout autre document du client, et notamment sur toutes conditions générales d'achat. Le client se porte garant du respect des présentes CGV par l'ensemble de ses salariés, préposés et agents. Le client reconnaît également que, préalablement à toute commande, il a bénéficié des informations et conseils suffisants de la part de LCA Performances Ltd, lui permettant de s'assurer de l'adéquation de l'offre de services à ses besoins.

## 4. DISPOSITIONS COMMUNES POUR LES FORMATIONS

4.1 Formation interentreprises : formation sur catalogue réalisée dans des locaux mis à disposition par LCA Performances Ltd. Formation sur mesure : composée de plusieurs sessions interentreprises issues du catalogue au libre choix du client.

4.2 Formation intra-entreprise : formation réalisée sur mesure pour le compte d'un Client. Le lieu de son déroulement est dans des locaux mis à la disposition du client par LCA Performances Ltd.

## 5. DOCUMENTS CONTRACTUELS

LCA Performances Ltd fait parvenir au client, une convention de formation professionnelle continue en 2 exemplaires établie selon les articles L6353-1 et L6353-2 du Code du travail. Le client s'engage à retourner dans les plus brefs délais à LCA Performances Ltd un exemplaire, paraphé signé et tamponné. Les formations sont également ouvertes aux participants qui s'inscrivent à titre personnel ou d'une entreprise basée à l'étranger. Une feuille de présence, copies de l'attestation d'assiduité en formation, attestation individuelle de formation et évaluation pédagogique réalisée à chaud sont adressées au client après la formation.

## 6. CONDITIONS FINANCIERES

6.1 Pour une formation en interentreprises : pour les entreprises publiques et privées : la facture transmise après la formation est à régler sous 30 jours, sauf si la formation est prise en charge par un OPCA avec subrogation de paiement. L'accord de prise en charge par l'OPCA doit nous parvenir avant le début de la formation. Dans le cas contraire, nous facturons au client qui pourra ensuite se faire rembourser par son OPCA. Exception faite pour les inscriptions 15 jours avant le début de la session de formation choisie. Pour les particuliers et les entreprises basées à l'étranger : la facture est transmise avec le contrat de formation professionnelle ou la convention de formation professionnelle continue lors de la validation de l'inscription. Le règlement est effectué avant le début de la formation, par chèque ou virement bancaire.

6.2. Pour une formation intra-entreprise : une proposition commerciale et financière sera préalablement établie par LCA Performances Ltd. Un acompte de 30% sera versé par le client à la signature de la convention de formation professionnelle continue, sauf si la formation est prise en charge par un OPCA avec subrogation de paiement.

L'accord de prise en charge par l'OPCA doit nous parvenir avant le début de la formation. Le solde est dû à 30 jours à réception de la facture établie après la formation et à régler à réception.

### 6.3 Annulation d'une formation

6.3.1 annulation d'une formation interentreprises par le client : en raison des frais fixes inhérents à la préparation et à l'organisation de la formation, pour toute annulation faite moins de 14 jours avant le début du stage, l'organisme de formation facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation. Cependant, l'Entreprise pourra substituer au participant absent, un autre participant avec l'accord d'LCA Performances Ltd. En cas d'abandon en cours de session du participant, LCA Performances Ltd facturera le coût de la formation dans son intégralité. Dans ce cas, il ne peut pas y avoir de prise en charge par l'OPCA.

6.3.2 annulation d'une formation intra-entreprise par le client : pour toute annulation faite moins de 14 jours avant le début de la formation, LCA Performances Ltd facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation. En cas d'absence ou d'abandon d'un participant du groupe en cours de formation, celle-ci sera facturée en totalité. Dans ce cas, il ne peut pas y avoir de prise en charge par l'OPCA.

6.3.3 annulation d'une formation interentreprises par LCA Performances Ltd : dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'annuler la formation, au plus tard une semaine avant la date prévue. Dans cette hypothèse, le montant des droits d'inscription sera intégralement remboursé. En cas d'interruption de la formation durant son déroulement, par l'organisme de formation, celui-ci s'engage à rembourser le client, au prorata des heures non effectuées.

### 6.4 Facturation – règlement

Tous les prix sont exprimés en euros et Net. Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux. Sauf convention contraire, le règlement est effectué par chèque ou virement bancaire dans les 30 jours à réception de la facture. Nos informations bancaires sont indiquées sur la facture et un IBAN est joint au dossier d'inscription. En cas de non-paiement intégral d'une facture venue à échéance, après une mise en demeure restée sans effet dans les 8 jours ouvrables, une pénalité de retard de paiement, sera appliquée. Pénalité de 10% conformément aux modalités précisées dans l'Article L. 441-6 du code de commerce. Pour les professionnels, une indemnité minimum forfaitaire de 40 € pour frais de recouvrement sera exigible (Décret du 2012-1115 du 9 octobre 2012). Si la mise en demeure est restée sans effet, le dossier est transféré à notre avocat, Maître Cyrille GUILLOU, Avocat au barreau d'Angers, afin qu'il engage toute voie de droit en vue de recouvrement de la facture impayée. Les frais de procédure sont à la charge du client.

## 7. PROPRIETE INTELLECTUELLE ET MARQUES

Tous les éléments de ce site, notamment les textes, logos, images, programmes de formation, livres, articles, manuels pédagogiques ou toute autre publication sont la propriété de LCA Performances Ltd, et sont protégés à ce titre par la législation relative aux droits de propriété intellectuelle et aux bases de données. L'utilisateur ne peut en aucun cas utiliser, distribuer, copier, reproduire, modifier, dénaturer ou transmettre le site ou des éléments du site sans l'autorisation écrite et préalable de LCA Performances Ltd ou des titulaires des droits. Les modules de formation, les diagnostics et tous documents annexes papier ou sur clé USB remis aux stagiaires/clients lors de la formation sont exclusivement à usage personnel.

Le client s'interdit toute reproduction ou modification même partielle, de transmission ou distribution du module de formation et documents annexes remis sur clé USB ou papier, les documents divers remis au stagiaire durant sa formation. En outre, le Client s'interdit d'utiliser le contenu des formations pour former d'autres personnes que son propre personnel et engage sa responsabilité sur le fondement des articles L. 122-4 et L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle en cas de cession ou de communication des contenus non autorisée.

Les droits d'utilisation de tout matériel technique utilisé pour la réalisation de la mission, ainsi que les droits d'auteur restent la propriété de LCA Performances Ltd. LCA Performances Ltd est déclarée à l'AFNIL sous le N° 978-2-35994 et les modules de formation ont fait l'objet de dépôt à la BNF ou à la SGDL. Tout contrevenant à cette protection fera l'objet de poursuites. Le site web [www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com) est archivé à la BNF et déposé à la Société Des Gens de Lettres (SGDL). Tous les programmes de formation sont déposés à la Société Des Gens de Lettres ainsi que les catalogues. Les modules de formation transmis aux stagiaires sont protégés par les droits d'auteur et déclarés à la BNF ou à la Société Des Gens de Lettres.

## 8. CONFIDENTIALITES

Les parties s'engagent à garder confidentiels les informations et documents concernant l'autre partie de quelle que nature qu'ils soient, économiques, techniques ou commerciaux, auxquels elles pourraient avoir accès au cours de l'exécution du contrat ou à l'occasion des échanges intervenus antérieurement à la conclusion du contrat, notamment l'ensemble des informations figurant dans la proposition commerciale et financière transmise par LCA Performances Ltd au client. LCA Performances Ltd s'engage à ne pas communiquer à des tiers, les informations transmises par le client, y compris les informations concernant leurs salariés.

## 9. PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

En tant que responsable du traitement du fichier de son personnel, le Client s'engage à informer chaque stagiaire que des données à caractère personnel le concernant sont collectées et traitées par LCA Performances Ltd aux fins de réalisation et de suivi de la formation :

- envoi des dossiers inhérents aux conditions d'accès à une formation,
- questionnaire individuel évaluatif du niveau de savoir avant la formation et en fin de formation,
- suivi de formation,
- conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, l'utilisateur dispose d'un droit d'accès, de modification, de rectification des données à caractère personnel le concernant et qu'à cette fin, une demande en ligne précisant l'identité et l'adresse électronique du demandeur peut être adressée à LCA Performances Ltd.

Le client est responsable de la conservation et de la confidentialité de toutes les données qui concernent son salariés/stagiaire et auxquelles il aura eu accès. LCA Performances Ltd conservera, pour sa part, les données liées à l'évaluation des acquis par le stagiaire, pour une période n'excédant pas la durée nécessaire à l'appréciation de la formation.

## 10. LITIGE ET CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPETENCE TERRITORIALE

Les présentes conditions générales sont régies par le droit français. En cas de litige entre le CLIENT et LCA Performances Ltd, le règlement sera du ressort du Tribunal de Commerce d'ANGERS, France