

# Coaching de performance

• Contexte de formation .....	2
• Objectifs de formation .....	2
• Programme de formation .....	3
• Ingénierie de formation .....	6
• Organisation de la formation .....	7
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	7
• Validation des acquis .....	8
• Modalités d'inscription .....	9
• Prix de formation .....	9
• Conditions générales .....	10

## SOMMAIRE

### Contact

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

### Dates des sessions

Paris : 26-28 février 2018  
Paris : 25-27 avril 2018  
Nantes : 25-27 juin 2018  
Nantes : 29-31 août 2018  
Paris les : 15-17 octobre 2018  
Paris : 10-12 décembre 2018

### LCA Performances Ltd

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

# Coaching de performance

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

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

## Le public visé

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

## Le prérequis - conditions d'accès

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

## Objectifs de formation

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

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

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

# Coaching de performance

## Programme de formation

### 1. Affirmer son leadership de manager coach

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

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

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

### 2. Maîtriser les techniques de coaching de performance

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

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

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

# Coaching de performance

## 3. Intégrer le coaching de performance dans son équipe

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

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

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

## 4. Déployer son projet de progrès professionnel de manager coach

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

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

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

# Coaching de performance

## Ingénierie de formation

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

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

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

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

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

## Organisation de la formation

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

### L'accueil des stagiaires

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

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

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

### Le lieu de la formation :

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

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

# Coaching de performance

## Méthodes pédagogiques et évaluatives

### 1. Phase préparatoire de la formation

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

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en capacité d'accomplir la mission de manager coach.
- 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 de coaching de performance au management d'équipe. 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.

# Coaching de performance

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

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

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

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par [www.avis-verifies.com](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 : 102,38 €/h	21	2.150, 00 €
<b>TOTAL NET</b>	<b>21</b>	<b>2.150, 00 €</b>

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

# Coaching de performance

## Conditions générales

Une convention de formation est établie par l'organisme de formation LCA Performances, enregistré auprès de la DIRECCTE d'Ile de France sous le numéro : N°11753415275. SIRET 43314097700037 NAF 7022Z. Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux. Après la formation, vous recevez une facture en 2 exemplaires, une copie de l'attestation d'assiduité, une copie de l'attestation individuelle de formation, une feuille de présence et une copie de l'évaluation pédagogique. Evaluation pédagogique à remplir le dernier jour de la formation par le stagiaire. L'attestation d'assiduité en formation et l'attestation individuelle de formation, en original, sont remises au stagiaire le dernier de la formation.

En cas d'empêchement pour un participant d'assister effectivement à la session à laquelle il est inscrit, l'entreprise peut lui substituer un autre collaborateur avec l'accord de l'organisme de formation. Sauf cas de force majeure, 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 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.

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. Ce versement ne peut faire l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'OPCA. Le règlement de la formation doit être effectué à réception de la facture, sauf dans le cas où la formation est prise en charge directement par un OPCA ou financeur public.

L'organisme de formation déclare être assuré en responsabilité civile professionnelle auprès de la compagnie MAAF sous le numéro 175641915 C 001. L'organisme de formation limite sa responsabilité résultant de l'exécution ou de l'inexécution des obligations décrites au présent contrat, à un montant égal au plafond de la garantie définie par la police en vigueur à la date de la souscription du contrat. En conséquence, le Client renonce à l'exercice de tout recours contre l'organisme de formation et son assureur au-delà de la limite des sommes assurées et s'engage à y faire renoncer son assureur dans les mêmes conditions.

Ce programme de formation est la propriété de l'Institut de formation, LCA Performances Ltd, conformément à la législation française et internationale sur le droit d'auteur et la propriété intellectuelle, tous les droits de reproduction sont réservés. L'affichage du contenu sans comme référence LCA Performances Ltd, la modification de ce programme de formation sur un support électronique ou sur un support papier sont interdits, sauf autorisation écrite de la société LCA Performances Ltd. 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).

## CONTACT

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