

# Consultant en ressources humaines

• 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 .....	9
• 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 : 12-15 juin 2018	9-11 juillet 2018
Paris : 24-27 septembre 2018	29-31 octobre 2018

### LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam  
75008 - Paris  
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 formation

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

Le stagiaire formalise 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 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.
- 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 la 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.

# 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