

Formation devenir manager

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

SOMMAIRE

Contact

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

Dates des sessions

Paris : 26-28 février 2018
Paris : 16-18 avril 2018
Paris : 27-29 juin 2018
Paris : 15-17 octobre 2018
Paris : 19-21 décembre 2018

LCA Performances Ltd

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

Formation devenir manager

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

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

Le public visé

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

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de management ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans le domaine de management des équipes est demandée au candidat. afin de tirer le meilleur profit de la formation. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser en stratégie et d'agir en fédérateur de la performances. 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

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

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

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

Formation devenir manager

Programme de formation

1. Affirmer son leadership de manager

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

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

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

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

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

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

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

Formation devenir manager

3. Organiser la cohérence fonctionnelle de son équipe

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

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

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

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

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

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

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

Formation devenir manager

5. Piloter les projets de changement dans son équipe

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

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

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

6. Déployer son projet professionnel de manager

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

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

Formation devenir manager

Ingénierie de formation

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

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

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

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

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

Organisation de la formation

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

L'accueil des stagiaires

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

Les horaires et la durée de la formation :

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

Le lieu de la formation :

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

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

Formation devenir manager

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation management et performance

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

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

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

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

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

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

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

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

Formation devenir manager

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

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

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

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

Validation des acquis

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

Modalités d'inscription

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

Prix de la formation pour 1 stagiaire

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

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

Formation devenir manager

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 <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