

# Formation directeur de formation

• 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 : 2-5 janvier 2018  
Paris : 23-26 avril 2018  
Nantes : 2-5 juillet 2018  
Paris : 8-11 octobre 2018  
Nantes : 17-20 décembre 2018

### LCA Performances Ltd

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

# Formation directeur de formation

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

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

## Le public visé

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

## Le prérequis - conditions d'accès

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

## Objectifs de formation

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

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

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

# Formation directeur de formation

## Programme de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

# Formation directeur de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

# Formation directeur de formation

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

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

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

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

## 6. Manager efficacement le service de formation

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

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

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

# Formation directeur de formation

## 7. Développer son projet de professionnalisation

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

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

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

## Ingénierie de formation

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

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

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

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

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

# Formation directeur de formation

## Organisation de la formation

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

### L'accueil des stagiaires

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

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

La durée est de 4 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 28 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

### Le lieu de la formation :

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

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

## Méthodes pédagogiques et évaluatives de la formation

### 1. Phase préparatoire à la formation

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

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

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



# Formation directeur de formation

## 2. Phase de formation présentielle et son évaluation

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

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

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

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

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

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

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

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



# Formation directeur de formation

## Validation des acquis

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

## Modalités d'inscription

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

## Prix de formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 76,79 €/h	28	2.150,00 €
TOTAL NET	28	2.150,00 €

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

# Formation directeur de formation

## 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)