

# Directeur des ressources humaines

• 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 : 19-21 février 2018  
Paris : 23-25 avril 2018  
Paris : 9-11 juillet 2018  
Paris : 29-31 octobre 2018  
Paris : 12-14 décembre 2018

### LCA Performances Ltd

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

# Directeur des ressources humaines

La constance des turbulences économiques que traversent les entreprises impose au directeur des ressources humaines de prendre une distance critique et à penser son métier d'une manière radicalement nouvelle. Cette formation est une synthèse qui propose de faire le point sur la manière dont la mission des ressources humaines évolue, sur la perception que les autres acteurs de l'entreprise ont d'elle et sur les défis présents et futurs que cette même fonction a pour objectif de relever. Dans sa dimension stratégique, cette formation permet au stagiaire de déterminer le champ et les principes de cohérence de la politique des ressources humaines dans l'entreprise.

Dans cette perspective, il s'agit de construire une politique des ressources humaines qui touche la totalité des processus d'entreprise, jusqu'à faire promouvoir les nouveaux styles de management, plus compatibles avec la révolution numérique et les nouveaux modes de travail. Plus le directeur des ressources humaines maîtrisera toutes ces compétences stratégiques, plus il produira des avantages compétitifs pour son entreprise.

## Le public visé

Cette formation s'adresse aux dirigeants d'entreprises, directeurs des ressources humaines, aux consultants en ressources humaines, managers en reconversion professionnelle, responsables de formation, responsables en développement des compétences, responsables des ressources humaines, 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 dans le domaine de management des ressources humaines.

## Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation de directeur des ressources humaines ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans les métiers ou fonctions précitées est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser en stratégie et d'agir en fédérateur de la politique des ressources humaines de l'entreprise. 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 conceptuels et méthodologiques qui permettent au stagiaire de passer d'une logique de gestion à une logique de management stratégique des ressources humaines capable de concevoir, d'organiser, de piloter et d'animer un processus de changement, d'orientation politique de faire le point sur la manière dont la mission de gestion des ressources humaines évolue et sur les défis présents et futurs qu'elle a pour mission de relever.

- Affirmer son leadership du directeur des ressources humaines par la maîtrise des mécanismes permettant de passer d'une logique fonctionnelle à l'optimisation des performances des ressources humaines.
- Définir la politique des ressources humaines de l'entreprise et faire émerger les approches novatrices aboutissant à une véritable intégration de la culture de l'excellence professionnelle dans l'entreprise.
- Mettre en œuvre la politique des ressources humaines en cohérence avec la culture de management des équipes et assurer les interactions entre les 6 segments systémiques de la stratégie de l'entreprise.
- Concevoir les systèmes de management de l'entreprise compétitive et 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 en assurant la pérennisation transformatrice directement impactée par la mise en œuvre de la politique des ressources humaines.
- Déployer son projet de progression professionnelle et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement.

Au travers de ces objectifs de formation, le directeur des 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 stratégiques de l'entreprise seront atteints et associés aux succès significatifs de l'entreprise.

# Directeur des ressources humaines

## Programme de formation

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

Lors de cette séquence de formation, il s'agit de construire un modèle de leadership fédérateur qui donne la légitimité à la politique des ressources humaines de l'entreprise, déployée au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des valeurs et la stratégie d'entreprise clairement identifiables par tous les collaborateurs impliqués dans le processus de sa mise en œuvre.

- Le diagnostic de son profil de leader et le discernement de ses capacités à transmettre ses convictions, sa vision et à piloter les projets stratégiques impliquant la préparation des ressources humaines pour les hisser à la hauteur des enjeux.
- Le repositionnement de son profil de leader en le déplaçant de la sphère du maintien de système du management actuel des ressources humaines vers la sphère transformative en cohérence avec la stratégie d'entreprise.
- L'acquisition des outils pour modéliser et perfectionner en permanence ses capacités de leader, son talent de stratège et son pouvoir d'influence pour faire grandir son charisme et réussir dans son action stratégique.
- Les méthodes pour discerner les profils d'acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modes d'action différenciés avec chacun d'eux pour mieux optimiser la dynamique fonctionnelle des ressources humaines.
- L'appropriation des méthodes qui font émerger l'adhésion individuelle et collective à la stratégie d'entreprise afin que chacun devienne l'acteur à part entière de son propre développement professionnel.
- La synchronisation de son profil de leader avec le référentiel de compétences stratégiques et relationnelles et des principaux profils socioprofessionnels des acteurs d'entreprise y compris des partenaires sociaux.

L'évaluation de cette séquence de formation s'opère par le biais de présentations des synthèses orales des stagiaires en mode individuel. Les travaux de mise en situation lors de cette séquence sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Le processus pédagogique s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels, questionnaires.

### 2. Définir la politique des ressources humaines de l'entreprise

Les compétences développées pendant cette séquence de formation permettent au stagiaire d'effectuer un tour complet sur la définition d'une politique des ressources humaines. Elle traite toutes les composantes méthodologiques et transfère au stagiaire les compétences pour définir une vision autour de laquelle s'articule la nouvelle mission du directeur des ressources humaines.

- L'appropriation de maniement des outils de réalisation des diagnostics stratégiques de ressources humaines de l'entreprise à l'aide des référentiels fonctionnels et la formalisation des préconisations opérationnelles.
- La clarification et l'analyse du contexte social de l'entreprise et le repositionnement des rapports entre les principaux acteurs : les acteurs internes d'entreprise, les acteurs externes, les actionnaires.
- Le changement de méthodes et de processus dans le travail et leurs impacts sur l'intégration d'une compétitivité basée sur l'effet d'excellence professionnelle et sur l'effet d'innovation dans l'entreprise.
- Les mutations culturelles nécessitant une modification profonde des comportements permettant d'assurer le passage d'une économie de la demande à une économie de l'offre et de la croissance compétitive.
- Les six principes de management stratégique pour créer la synergie fonctionnelle et la cohésion relationnelle des équipes et qui apportent à toute la ligne hiérarchique une véritable légitimité d'acteur du changement.
- L'intégration de nouvelles valeurs et compétences assorties de nouveaux rôles de management stratégique intervenant dans la stratégie d'entreprise : étude de cas 10 rôles de management de l'excellence.
- Les 3 principales stratégies d'entreprise et les modes opératoires de leur mise en œuvre, dans les contextes socioéconomiques spécifiques et leurs impacts sur la politique des ressources humaines.

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive et permet de transférer aux stagiaires une méthodologie de définition de la politique des ressources humaines. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation, par le stagiaire d'un plan de politique des ressources humaines. La synthèse présentée par le stagiaire est évaluée sur sa capacité à différencier la politique des RH selon 3 principaux modèles stratégiques de l'entreprise.

# Directeur des ressources humaines

## 3. Mettre en œuvre la politique des ressources humaines

Tout au long de cette séquence de formation, le stagiaire s'entraîne à l'élaboration des processus de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines en cohérence avec la stratégie d'entreprise dont les compétences acquises sont transférables dans sa propre entreprise. Le stagiaire apporte à ce travail la connaissance du métier et de l'entreprise, le formateur lui transfère le dispositif de compétences les plus avancées.

- L'identification des contextes économiques dans lesquels émergent les opportunités nouvelles qui vont s'articuler avec les métiers stratégiques d'entreprise, aboutissant à l'optimisation des potentiels du développement.
- La mise au point des outils permettant en temps réel de recueillir des informations indispensables pour nourrir la politique des ressources humaines et induire des changements et anticiper la prises de décisions stratégiques.
- L'analyse comparative de différents modèles de politiques des ressources humaines, sur la base des critères de performances économiques, technologiques, humaines, financières de l'entreprise.
- La recherche de sphères d'appui en utilisant les menaces externes comme nécessité de changement interne de l'entreprise et les contradictions internes comme dynamique d'action pour donner sens à l'action politique.
- L'élaboration d'un plan de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines à partir du contexte de son entreprise et en cohérence avec la vision d'une entreprise compétitive.
- La définition d'un plan de communication placé au centre de la démarche de mise en œuvre de la politique des ressources humaines pour créer la cohésion, entre tous les acteurs de l'entreprise.

Cette séquence fait appel à la pédagogie démonstrative, inductive, mode projet et interrogative. L'évaluation de la séquence est centrée sur la capacité du stagiaire à concevoir et présenter, de manière professionnelle, une architecture d'un plan global de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines de l'entreprise compétitive.

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

Le système de management de l'entreprise et le métier de manager des ressources humaines sont en pleine mutation, et le périmètre d'action est à définir pour chaque entreprise. Cela clarifie le positionnement du stagiaire 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 principales stratégies pour modéliser le système de management des ressources humaines assorties des processus opératoires en fonction des contextes socioéconomiques 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 de stagiaire 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. Ce travail est réalisé sur la base d'un dossier méthodologique et les bases de données, communiqués au stagiaire par le formateur.

# Directeur des ressources humaines

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

La présente séquence de formation dédiée à la conduite des changements, découlant de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines, permet au stagiaire de s'approprier la maîtrise des compétences nécessaires pour accompagner les collaborateurs de l'entreprise à réussir leurs propres projets de transformation organisationnelle et/ou managériale qu'ils vont traverser pendant la période de transition.

- Les méthodes pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les plans d'action 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 à la politique des ressources humaines comme un moyen pour faire progresser leur métier et leur entreprise.
- Le mode clarification des critères de différenciation entre la politique RH et la conduite du changement que chaque collaborateur de l'entreprise 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 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 politique des ressources humaines en tant que facteur de réussite de la stratégie d'entreprise.

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 d'un projet du changement à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation individuelle sous forme d'une architecture d'un projet du changement découlant d'un axe de la politique des ressources humaines.

## 6. Déployer son projet de progrès professionnel

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

- La formalisation collaborative et modélisation du projet de progrès et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de compétences stratégiques.
- La formalisation des plans d'action de progrès 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 de progression 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.

# Directeur des ressources humaines

## Ingénierie de formation

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

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

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

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de management des 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 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

## Organisation de la formation

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

### L'accueil des stagiaires

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

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

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

### Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris 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.

# Directeur des ressources humaines

## Méthodes pédagogiques et évaluatives

### 1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en métier de directeur des 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 stratégique.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise en capacité de développement des 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.

### 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 exceller dans le métier de manager des ressources humaines. 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.

# Directeur des ressources humaines

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

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

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

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

## Validation des acquis

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

## Modalités d'inscription

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

## Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 76,79 €/h	21	1.970, 00 €
<b>TOTAL NET</b>	<b>21</b>	<b>1.970, 00 €</b>

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



# Directeur des ressources humaines

## 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](mailto:info@lca-performances.com)