

# Formation leadership et performance

• Contexte de formation .....	2
• Objectifs de formation .....	2
• Programme de formation .....	3
• Ingénierie de formation .....	5
• Organisation de la formation .....	6
• Méthodes pédagogiques et évaluatives .....	6
• 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 20-22 novembre 2017  
Paris : 19-21 février 2018  
Nantes : 23-25 avril 2018  
Paris : 9-11 juillet 2018  
Paris : 29-31 octobre 2018  
Nantes : 12-14 décembre 2018

### LCA Performances Ltd

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

# Formation leadership et performance

Dans un contexte riche d'incertitudes, le leadership devient un métier à part entière où il ne s'agit plus de faire un peu plus ou un peu moins de la même chose, ou de faire mieux quelque chose que l'on faisait déjà. Il s'agit de saisir les nouvelles opportunités de progression qui font appel à ceux et à celles, capables de les discerner. Cet enchaînement produit à son tour l'émergence de nouveaux profils de leaders à fort pouvoir d'entraînement de ses coéquipiers, y compris dans les moments les plus difficiles. Traduire une vision en résultats tangibles, cette formation apporte sa contribution pour rendre cela possible.

Au cours de cette formation, le stagiaire découvre les multiples façons de déployer les stratégies de développement au sein de son organisation. Ces stratégies lui permettent d'opérer des changements qui rendent son organisation ou équipe encore plus performante. En appliquant les méthodes de leadership, vous améliorez la productivité et l'excellence. Cette formation leadership apporte une aide efficace pour encourager ses collaborateurs à grandir et à développer leurs propres performances. Rien ne résiste devant un leader qui possède une confiance en soi, capable de maintenir sous contrôle les situations de crise.

## Le public visé

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

## Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation leadership et performance ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans l'animation et/ou entraînement des équipes est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en mode de projet. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [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, d'organiser, de piloter et d'animer les processus d'orientation stratégique ou d'amélioration des pratiques professionnelles dans son périmètre socioprofessionnel. 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 relationnelles.

- Découvrir son profil de leader par la prise de conscience de ses potentialités, de ses propres démarches mentales en matière de la stratégie, de la dynamisation des équipes et de l'émergence de la cohésion.
- Donner du sens à son charisme au travers du développement d'une infrastructure professionnelle, un environnement et une culture nécessaires pour relever les défis individuels et collectifs.
- Encourager l'excellence professionnelle 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.
- Inspirer la vision d'une culture de la performance permettant d'investir les nouveaux espaces de développement entraînant la modification des mentalités et la montée en puissance des résultats.
- Déployer son projet d'accomplissement professionnel et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en compétences ainsi qu'à son potentiel de développement.

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

# Formation leadership et performance

## Programme de formation

### 1. Découvrir son profil et ses potentialités de leader

Le leadership est moins souvent qu'on le croit un acquis naturel. En réalité, l'accession à un leadership performant commence par une meilleure connaissance de soi, l'intégration des méthodes propres à développer ses capacités d'action et un talent inscrit dans ses prédispositions au leadership. Une telle approche permet au stagiaire un déploiement plus facile de ses potentialités de leader.

- Le diagnostic de son leadership et prise de conscience de ses propres démarches mentales en matière de stratégie, de dynamisation des équipes et des organisations humaines.
- La découverte de ses potentialités, l'inventaire de ses aptitudes au leadership et de son positionnement par rapport à son équipe, ses collègues, son environnement socioprofessionnel.
- L'analyse comparative de son leadership par rapport au référentiel des compétences méthodologiques, relationnelles, informationnelles et communicatives du leadership.
- 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 définition de nouveaux territoires à investir par les capacités à transférer avec conviction sa vision et ses compétences vers ceux qui en ont le plus besoin pour progresser.
- L'intégration des compétences comportementales pour recueillir les bonnes informations au bon moment tout en donnant une image d'un professionnel qui sait de quoi il parle.

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 au leadership 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. Donner du sens à son charisme

Savoir imaginer et communiquer une vision, définir un cap, proposer une trajectoire et fixer des objectifs motivants dans lesquels ses coéquipiers ont véritablement envie de s'engager, à investir leurs efforts et leurs talents. Ces effets reflètent les principales qualités de leader mobilisateur, autour d'un objectif, d'un projet, d'une mission, ce qui suppose impulser et donner du souffle.

- Les principes méthodologiques d'appropriation des compétences, des outils et des grilles de lecture pour traduire une vision en 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 et à l'éthique du charisme :
  - responsabiliser par l'éthique du courage en valorisant davantage l'effort que le résultat,
  - sécuriser par l'art de la maîtrise de soi et l'éthique de la rectitude,
  - rassembler par l'éthique de l'empathie et les symboles de ralliement,
  - valoriser par l'éthique de reconnaissance et par les messages mobilisateurs,
  - faire progresser par l'éthique de motivation qui transforme les régressions en progressions.
- La définition des principes, des règles, et des processus de communication pour créer la cohésion entre tous les coéquipiers impliqués dans l'action, de façon collaborative autour des objectifs communs.
- La mise au point de méthodes opératoires permettant de cultiver et d'utiliser efficacement l'intelligence émotionnelle pour gagner en charisme et servir de guide à travers des comportements quotidiens.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur l'implication du stagiaire aux travaux de la présente séquence qui se traduit par sa capacité à modéliser et de présenter une synthèse sur l'éthique du charisme. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

# Formation leadership et performance

## 3. Encourager l'excellence professionnelle

Lors de cette séquence de formation, des outils et des méthodes opérationnels sont mis à la disposition du stagiaire qui lui permettront de transférer ces compétences dans le système d'animation de son équipe. Les entraînements pratiques sont centrés sur l'appropriation et l'application des compétences de l'excellence professionnelle dans le fonctionnement de son équipe.

- Les différents modèles de l'excellence professionnelle qui incluent la manière d'agir, le type de comportement exemplaire à produire des succès, les actions pour engager son équipe dans une performance durable.
- Le système de l'excellence fondé sur 10 principaux rôles de leadership permettant de faire levier sur les performances à chaque phase de l'engagement des collaborateurs pour 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 compétences et la culture du métier.
- La formalisation des processus et des référentiels méthodologiques fondés sur l'éthique de la pratique d'accompagnement de ses coéquipiers vers leur réussite professionnelle.
- Les fondamentaux des règles et techniques d'optimisation de la performance en situation de travail 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 leadership à pratiquer avec chacun d'eux et obtenir une efficacité optimale.
- Le mode d'intégration des compétences et des outils de performance dans son 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 capacités productives 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. Inspirer la vision d'une culture de la performance

Cette séquence de formation consiste à explorer les postures, les méthodes, les pratiques de leadership de performance dans un mode de fonctionnement des équipes engageant. Ce processus permet de déployer un style de leadership auquel les coéquipiers auront envie de se rallier. Il s'agit d'une culture de la performance qui applique l'excellence professionnelle au quotidien.

- 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 des entretiens de progrès 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 leadership et performance

## 5. Déployer son projet d'accomplissement professionnel

Le stagiaire formalise son projet de progrès au travers d'une approche collaborative, avec le formateur qui l'accompagne dans la construction de ses plans d'action pour qu'il puisse conquérir les 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 leader.
- 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 de 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.

## 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 leadership 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 leadership. 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.

# Formation leadership et performance

## 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.

## 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 expérience professionnelle en matière leadership. 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 capacités communicatives en situation de leadership.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expérience professionnelle en capacité de progression professionnelle.
- 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 leadership et performance

## 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 efficacement son métier et faire évoluer sa position de leader. 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 de performance atteints.

# Formation leadership et performance

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

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

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

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

## Validation des acquis

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

## Modalités d'inscription

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

## Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/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 leadership et performance

## Conditions générales

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

En cas d'empêchement pour un participant d'assister effectivement à la session à laquelle il est inscrit, l'entreprise peut lui substituer un autre collaborateur avec l'accord de l'organisme de formation. Sauf cas de force majeure, pour toute annulation faite moins de 14 jours avant le début de la formation, LCA Performances Ltd facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation. En cas d'absence ou d'abandon d'un participant en cours de formation, celle-ci sera facturée en totalité. Dans ce cas, il ne peut pas y avoir de prise en charge par l'OPCA.

Dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'annuler la formation, au plus tard une semaine avant la date prévue. Dans cette hypothèse, le montant des droits d'inscription sera intégralement remboursé. En cas d'interruption de la formation durant son déroulement, par l'organisme de formation, celui-ci s'engage à rembourser le client, au prorata des heures non effectuées. Ce versement ne peut faire l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'OPCA. Le règlement de la formation doit être effectué à réception de la facture, sauf dans le cas où la formation est prise en charge directement par un OPCA ou financeur public.

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

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