

# Management de la performance

• Contexte de formation .....	2
• Objectifs de compétences.....	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 : 15-17 octobre 2018  
Paris : 19-21 décembre 2018  
Paris : 16-18 janvier 2019  
Nantes : 27-29 mars 2019  
Paris : 22-24 mai 2019  
Paris : 1-3 octobre 2019  
Nantes : 18-20 décembre 2019

### LCA Performances Ltd

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

# Management de la performance

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

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

## **Le public visé**

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

## **Le prérequis - conditions d'accès**

En matière de prérequis, cette formation de management ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans le domaine de management des équipes est demandée au candidat. afin de tirer le meilleur profit de la formation. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser en stratégie et d'agir en fédérateur de la performances. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

## **Objectifs de formation**

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

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

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

# Management de la performance

## Programme de formation

### 1. Affirmer son leadership de manager

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

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

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

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

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

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

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

# Management de la performance

## 3. Organiser la cohérence fonctionnelle de son équipe

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

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

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

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

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

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

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

# Management de la performance

## 5. Piloter les projets de changement dans son équipe

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

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

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

## 6. Déployer son projet professionnel de manager

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

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

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

# Management de la performance

## Ingénierie de formation

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

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

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

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

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

## Organisation de la formation

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

### L'accueil des stagiaires

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

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

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

### Le lieu de la formation :

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

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

# Management de la performance

## Méthodes pédagogiques et évaluatives

### 1. Phase préparatoire de la formation management et performance

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

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

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

### 2. Phase de formation présentielle et son évaluation

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

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

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

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

# Management de la 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 : 93,80 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

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

# CONDITIONS GENERALES DE VENTE LCA PERFORMANCES LTD

## 1. PRESENTATION

LCA Performances Ltd est un organisme de formation professionnelle dont l'établissement principal est établi 37 rue d'Amsterdam – 75008 PARIS France. LCA Performances Ltd développe, commercialise et dispense des actions de formation en présentiel inter et intra entreprises.

## 2. DEFINITIONS

Client : cocontractant de LCA Performances Ltd.

## 3. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Toute commande de formation implique l'acceptation sans réserve par le client et son adhésion pleine et entière aux présentes conditions générales de vente qui prévalent sur tout autre document du client, et notamment sur toutes conditions générales d'achat. Le client se porte garant du respect des présentes CGV par l'ensemble de ses salariés, préposés et agents. Le client reconnaît également que, préalablement à toute commande, il a bénéficié des informations et conseils suffisants de la part de LCA Performances Ltd, lui permettant de s'assurer de l'adéquation de l'offre de services à ses besoins.

## 4. DISPOSITIONS COMMUNES POUR LES FORMATIONS

4.1 Formation interentreprises : formation sur catalogue réalisée dans des locaux mis à disposition par LCA Performances Ltd. Formation sur mesure : composée de plusieurs sessions interentreprises issues du catalogue au libre choix du client.

4.2 Formation intra-entreprise : formation réalisée sur mesure pour le compte d'un Client. Le lieu de son déroulement est dans des locaux mis à la disposition du client par LCA Performances Ltd.

## 5. DOCUMENTS CONTRACTUELS

LCA Performances Ltd fait parvenir au client, une convention de formation professionnelle continue en 2 exemplaires établie selon les articles L6353-1 et L6353-2 du Code du travail. Le client s'engage à retourner dans les plus brefs délais à LCA Performances Ltd un exemplaire, paraphé signé et tamponné. Les formations sont également ouvertes aux participants qui s'inscrivent à titre personnel ou d'une entreprise basée à l'étranger. Une feuille de présence, copies de l'attestation d'assiduité en formation, attestation individuelle de formation et évaluation pédagogique réalisée à chaud sont adressées au client après la formation.

## 6. CONDITIONS FINANCIERES

6.1 Pour une formation en interentreprises : pour les entreprises publiques et privées : la facture transmise après la formation est à régler sous 30 jours, sauf si la formation est prise en charge par un OPCA avec subrogation de paiement. L'accord de prise en charge par l'OPCA doit nous parvenir avant le début de la formation. Dans le cas contraire, nous facturons au client qui pourra ensuite se faire rembourser par son OPCA. Exception faite pour les inscriptions 15 jours avant le début de la session de formation choisie. Pour les particuliers et les entreprises basées à l'étranger : la facture est transmise avec le contrat de formation professionnelle ou la convention de formation professionnelle continue lors de la validation de l'inscription. Le règlement est effectué avant le début de la formation, par chèque ou virement bancaire.

6.2. Pour une formation intra-entreprise : une proposition commerciale et financière sera préalablement établie par LCA Performances Ltd. Un acompte de 30% sera versé par le client à la signature de la convention de formation professionnelle continue, sauf si la formation est prise en charge par un OPCA avec subrogation de paiement.

L'accord de prise en charge par l'OPCA doit nous parvenir avant le début de la formation. Le solde est dû à 30 jours à réception de la facture établie après la formation et à régler à réception.

### 6.3 Annulation d'une formation

6.3.1 annulation d'une formation interentreprises par le client : en raison des frais fixes inhérents à la préparation et à l'organisation de la formation, pour toute annulation faite moins de 14 jours avant le début du stage, l'organisme de formation facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation. Cependant, l'Entreprise pourra substituer au participant absent, un autre participant avec l'accord d'LCA Performances Ltd. En cas d'abandon en cours de session du participant, LCA Performances Ltd facturera le coût de la formation dans son intégralité. Dans ce cas, il ne peut pas y avoir de prise en charge par l'OPCA.

6.3.2 annulation d'une formation intra-entreprise par le client : pour toute annulation faite moins de 14 jours avant le début de la formation, LCA Performances Ltd facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation. En cas d'absence ou d'abandon d'un participant du groupe en cours de formation, celle-ci sera facturée en totalité. Dans ce cas, il ne peut pas y avoir de prise en charge par l'OPCA.

6.3.3 annulation d'une formation interentreprises par LCA Performances Ltd : dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'annuler la formation, au plus tard une semaine avant la date prévue. Dans cette hypothèse, le montant des droits d'inscription sera intégralement remboursé. En cas d'interruption de la formation durant son déroulement, par l'organisme de formation, celui-ci s'engage à rembourser le client, au prorata des heures non effectuées.

### 6.4 Facturation – règlement

Tous les prix sont exprimés en euros et Net. Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux. Sauf convention contraire, le règlement est effectué par chèque ou virement bancaire dans les 30 jours à réception de la facture. Nos informations bancaires sont indiquées sur la facture et un IBAN est joint au dossier d'inscription. En cas de non-paiement intégral d'une facture venue à échéance, après une mise en demeure restée sans effet dans les 8 jours ouvrables, une pénalité de retard de paiement, sera appliquée. Pénalité de 10% conformément aux modalités précisées dans l'Article L. 441-6 du code de commerce. Pour les professionnels, une indemnité minimum forfaitaire de 40 € pour frais de recouvrement sera exigible (Décret du 2012-1115 du 9 octobre 2012). Si la mise en demeure est restée sans effet, le dossier est transféré à notre avocat, Maître Cyrille GUILLOU, Avocat au barreau d'Angers, afin qu'il engage toute voie de droit en vue de recouvrement de la facture impayée. Les frais de procédure sont à la charge du client.

## 7. PROPRIETE INTELLECTUELLE ET MARQUES

Tous les éléments de ce site, notamment les textes, logos, images, programmes de formation, livres, articles, manuels pédagogiques ou toute autre publication sont la propriété de LCA Performances Ltd, et sont protégés à ce titre par la législation relative aux droits de propriété intellectuelle et aux bases de données. L'utilisateur ne peut en aucun cas utiliser, distribuer, copier, reproduire, modifier, dénaturer ou transmettre le site ou des éléments du site sans l'autorisation écrite et préalable de LCA Performances Ltd ou des titulaires des droits. Les modules de formation, les diagnostics et tous documents annexes papier ou sur clé USB remis aux stagiaires/clients lors de la formation sont exclusivement à usage personnel.

Le client s'interdit toute reproduction ou modification même partielle, de transmission ou distribution du module de formation et documents annexes remis sur clé USB ou papier, les documents divers remis au stagiaire durant sa formation. En outre, le Client s'interdit d'utiliser le contenu des formations pour former d'autres personnes que son propre personnel et engage sa responsabilité sur le fondement des articles L. 122-4 et L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle en cas de cession ou de communication des contenus non autorisée.

Les droits d'utilisation de tout matériel technique utilisé pour la réalisation de la mission, ainsi que les droits d'auteur restent la propriété de LCA Performances Ltd. LCA Performances Ltd est déclarée à l'AFNIL sous le N° 978-2-35994 et les modules de formation ont fait l'objet de dépôt à la BNF ou à la SGDL. Tout contrevenant à cette protection fera l'objet de poursuites. Le site web [www.lca-performances.com](http://www.lca-performances.com) est archivé à la BNF et déposé à la Société Des Gens de Lettres (SGDL). Tous les programmes de formation sont déposés à la Société Des Gens de Lettres ainsi que les catalogues. Les modules de formation transmis aux stagiaires sont protégés par les droits d'auteur et déclarés à la BNF ou à la Société Des Gens de Lettres.

## 8. CONFIDENTIALITES

Les parties s'engagent à garder confidentiels les informations et documents concernant l'autre partie de quelle que nature qu'ils soient, économiques, techniques ou commerciaux, auxquels elles pourraient avoir accès au cours de l'exécution du contrat ou à l'occasion des échanges intervenus antérieurement à la conclusion du contrat, notamment l'ensemble des informations figurant dans la proposition commerciale et financière transmise par LCA Performances Ltd au client. LCA Performances Ltd s'engage à ne pas communiquer à des tiers, les informations transmises par le client, y compris les informations concernant leurs salariés.

## 9. PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

En tant que responsable du traitement du fichier de son personnel, le Client s'engage à informer chaque stagiaire que des données à caractère personnel le concernant sont collectées et traitées par LCA Performances Ltd aux fins de réalisation et de suivi de la formation :

- envoi des dossiers inhérents aux conditions d'accès à une formation,
- questionnaire individuel évaluatif du niveau de savoir avant la formation et en fin de formation,
- suivi de formation,
- conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, l'utilisateur dispose d'un droit d'accès, de modification, de rectification des données à caractère personnel le concernant et qu'à cette fin, une demande en ligne précisant l'identité et l'adresse électronique du demandeur peut être adressée à LCA Performances Ltd.

Le client est responsable de la conservation et de la confidentialité de toutes les données qui concernent son salariés/stagiaire et auxquelles il aura eu accès. LCA Performances Ltd conservera, pour sa part, les données liées à l'évaluation des acquis par le stagiaire, pour une période n'excédant pas la durée nécessaire à l'appréciation de la formation.

## 10. LITIGE ET CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPETENCE TERRITORIALE

Les présentes conditions générales sont régies par le droit français. En cas de litige entre le CLIENT et LCA Performances Ltd, le règlement sera du ressort du Tribunal de Commerce d'ANGERS, France