

Plan de formation annuel

• 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

LCA Performances Ltd

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

Plan de formation annuel

Le plan de formation est un outil stratégique pour le développement des compétences de l'entreprise. Il est la traduction opérationnelle de la stratégie de l'entreprise en processus de formation. Ainsi, le plan de formation annuel devient un dispositif contractuel qui lie les différents acteurs concernés : la direction, les concepteurs du plan de formation, le service formation, les futurs stagiaires et les représentants du personnel. Lors de cette formation, le stagiaire découvrira un dispositif complet des méthodes pour définir les objectifs de compétences à produire, concevoir une ingénierie de financement, planifier le processus d'intervention et optimiser le retour sur investissement.

La définition d'un plan de formation annuel requiert à la fois une maîtrise des dispositions légales et conventionnelles, et un processus rigoureux de son déploiement, avec des méthodes adaptées au contexte de l'entreprise. Avec une telle démarche, le stagiaire sera en mesure, à l'issue de cette formation, de formaliser et de mettre en œuvre un plan de formation annuel dans son entreprise.

Le public visé

Ce cycle de formation s'adresse aux managers PMI/PME, responsables de projets de formation, responsables de formation en prise de fonction, les chargés du développement des ressources humaines, chefs de projet de l'ingénierie de formation ainsi que les managers opérationnels ou fonctionnels, consultants et formateurs et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise en matière de conception et de mise en œuvre des plans de formation annuels.

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de formation ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expertise à transformer en métier de responsable de projets de formation ou une expérience professionnelle dans les fonctions précitées est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser en stratège et d'agir en mode de projet. Dès la validation de la candidature, le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de formation

Le plan de formation annuel constitue l'élément clé du dispositif de management de la formation dans l'entreprise. Le plan de formation annuel permet de piloter l'ensemble des activités de formation de l'organisation. Cette formation permet au stagiaire d'effectuer l'appropriation d'un dispositif complet des compétences pour assurer le pilotage de projets de formation.

- Décrypter de la politique de formation de l'entreprise en s'appuyant sur les facteurs d'évolution stratégique, technologique et sociaux et les traduire en objectifs de production des compétences par métiers ou fonctions.
- Évaluer et formuler les besoins de formation individuels et collectifs en termes d'objectifs de compétences à produire conformément aux critères inducteurs des orientations stratégiques de l'entreprise.
- Élaborer le plan de formation annuel en conformité avec les aspects juridiques intégrant les éléments de la réforme de la formation professionnelle et optimiser leur impact sur la performance du plan de formation.
- Déployer le dispositif de financement du plan de formation et maîtriser les différentes formules de montage des dossiers et optimiser efficacement les différents dispositifs de financement de la formation.
- Maîtriser le processus d'achat de formation professionnelle sur la base d'un cahier des charges fournisseur, des conditions à négocier et la mise au point des modalités de collaboration avec les organismes de formation.
- Formaliser et mettre en œuvre le plan de formation annuel et planifier le processus de réalisation dans une logique de retour sur investissement et évaluer les actions de formation ainsi que les prestataires internes et/ou externes.
- Concevoir et déployer l'architecture de son projet professionnel de progrès avec la mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action post formation.

Pour atteindre ces objectifs et répondre de façon cohérente à ce que l'entreprise attend du plan de formation annuel, le stagiaire sera invité à construire un dispositif complet de formation intégré à la stratégie de l'entreprise. Ainsi, le plan de formation annuel devient le référentiel stratégique de l'optimisation des actions de formation dans l'entreprise.

Plan de formation annuel

Programme de formation

1. Décrypter de la politique de formation de l'entreprise

A partir des orientations stratégiques de l'entreprise le stagiaire définit les principes qui vont le guider dans sa démarche de formalisation d'un plan de formation annuel de l'entreprise. Cette séquence positionne la formation au centre des enjeux de l'entreprise en lui apportant sa contribution au travers du développement des compétences.

- La dimension stratégique de la formation pour l'entreprise et l'impact recherché sur la performance.
- La définition des objectifs que l'entreprise souhaite atteindre par la formation.
- L'analyse de l'évolution du contexte juridique et organisationnel.
- L'analyse des changements auxquels est confrontée l'organisation.
- Les responsabilités des différents acteurs impliqués dans le processus d'un plan de formation.
- Les conditions de réussite d'un plan de formation annuel.
- L'identification des besoins individuels et collectifs prioritaires du plan de formation.
- Comment valoriser le potentiel de performance par un plus grand professionnalisme ?

Au cours de cette séquence, le stagiaire s'entraîne à l'appropriation des outils de décryptage de la politique de formation de l'entreprise. L'évaluation du stagiaire s'opère sur sa capacité à structurer et présenter la synthèse sur la politique de formation en s'appuyant sur les éléments de base fournis par le formateur. Il s'agit de la mise en situation professionnelle à l'aide de la pédagogie inductive, démonstrative, mode projet et interrogative.

2. Évaluer et formuler les besoins de formation

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire s'approprie des outils et des modes opératoires pour évaluer et formuler les besoins de formation. Les outils mis à sa disposition du stagiaire constituent les bases d'un entraînement qui fixe la maîtrise de différents processus et phases d'évaluation des besoins en formation des salariés, en fonction des impératifs du développement de l'entreprise.

- L'appropriation des outils d'analyse des besoins de formation à partir des facteurs inducteurs des besoins objectivés.
- L'identification des besoins en formation par rapport à l'évolution des métiers.
- La formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- L'expression des attentes des salariés et les objectifs de production des compétences de l'entreprise.
- Les trois niveaux d'analyse des besoins : individuel, entreprise et stratégique.
- Les outils d'analyse : les questionnaires, les entretiens, les dossiers individuels.
- La formalisation des conclusions et du cahier des charges.

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

Plan de formation annuel

3. Élaborer le plan de formation annuel

Le plan de formation annuel est un instrument de management des actions de formation qui seront suivies par les collaborateurs de l'entreprise. Il constitue également un élément de preuve que l'entreprise remplit ses obligations en matière de formation professionnelle conformément à l'article L. 6321-1 du Code du Travail. Dans le cas où les effectifs de l'entreprise dépassent 50 salariés, elle est dans l'obligation de consulter le comité d'entreprise.

- Les méthodes d'élaboration des trois catégories du plan de formation selon le régime juridique :
 - les actions d'adaptation au poste de travail,
 - les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien de et/ou dans l'emploi,
 - les actions de développement des compétences stratégiques nouvelles.
- Les modalités d'organisation du plan de formation : salariés-cibles, contenu pédagogique, calendrier, planification, budget.
- La définition des orientations de formation et le pilotage des arbitrages en fonction des priorités.
- Le processus de mise en forme du plan de formation pour la validation auprès de la direction.
- Comment articuler le CPF et la formation hors du temps de travail avec le plan de formation ?
- La démarche de consultation du comité d'entreprise et/ou de la commission formation.

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

4. Déployer le dispositif de financement du plan de formation

Le budget du plan de formation est annuel et si l'entreprise ne l'utilise pas en totalité, le solde n'est pas reporté sur l'année suivante. Cependant, il n'est pas nécessaire de couvrir intégralement toutes les dépenses en formation de l'année, l'entreprise peut demander le complément de financement à son OPCA.

- Les sources de financement sur la mutualisation des fonds collectés au titre de la formation continue.
- La cartographie des projets de formation ouverts à un financement public.
- Le panorama de différents acteurs du financement et l'optimisation des relations de partenariat.
- Comment obtenir le financement pour un plan de formation annuel auprès :
 - des OPCA,
 - du FNE-formation,
 - les régions : les EDEC Engagements de Développement des Emplois et des Compétences,
 - de l'Europe : PAC, PIC, FSE.
- Le chiffrage du budget plan de formation nécessaire et sa négociation.
- Comment bien monter et présenter un dossier de financement du projet de formation ?
- Les tableaux de bord : indicateurs, méthodes de suivi et de traitement des informations .
- Les méthodes de l'évaluation des effets des actions de formation en termes de retour sur l'investissement.

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

Plan de formation annuel

5. Maîtriser le processus d'achat de formation

Les travaux de cette séquence permettent au stagiaire de concevoir et de consolider le déploiement des processus d'achat de formation à l'aide d'un dispositif méthodologique couvrant tous les critères de qualité issus du décret n°2015-790 du 30 juin 2015. Les entraînements pratiques sont centrés sur une approche de négociation stratégique avec les organismes partenaires.

- Les enjeux de l'achat de prestations en matière de la formation professionnelle.
- La veille du marché et fixation des critères de qualité des offres de formation.
- Le processus d'achat de formation selon les critères des standards de qualité en vigueur.
- Les sources d'information disponibles pour sélectionner les organismes de formation.
- Les conditions à respecter au cours des différentes étapes de l'achat de la formation.
- Les méthodes de rédaction du cahier des charges-achat d'un plan de formation annuel.
- Les critères d'analyse des réponses aux appels d'offres des organismes de formation.
- L'évaluation des prestataires et leur référencement dans le catalogue de l'entreprise.
- La mise en œuvre d'une stratégie de partenariat fondé sur l'excellence professionnelle.

La pédagogie déployée lors de cette séquence est démonstrative, inductive et en mode de projet et permet de constituer un ensemble d'outils et des méthodes d'achat de formation à partir d'un cas pratique fourni par le formateur. Les travaux pédagogiques sont réalisés à partir des ressources et supports mis à la disposition des stagiaires. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur la base de sa capacité à formaliser la préparation d'un dossier de négociation d'achat de formation.

6. Formaliser et mettre en œuvre le plan de formation annuel

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

- Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports mis à la disposition des stagiaires.
- La construction d'un planning associé au management des actions du plan de formation.
- La mise au point des processus et outils pour la mise en œuvre du plan de formation.
- Les méthodes de mise en œuvre et du suivi des actions intégrées au niveau du plan de formation.
- La réalisation des tableaux de bord de suivi budgétaire du plan de formation annuel.
- La mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation : le bilan des actions de formation en cours.
- Les outils informatiques de gestion du plan de formation annuel.

L'évaluation de cette séquence s'opère par la présentation des travaux de synthèses et les mises en situations professionnelles des stagiaires afin qu'ils puissent démontrer leur capacité à mettre en œuvre un plan de formation. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports mis à la disposition des stagiaires. Les méthodes pédagogiques retenues : le mode de projet sur la base d'étude de cas, renforcé par la pédagogie inductive et démonstrative.

Plan de formation annuel

7. Concevoir et déployer son projet professionnel

Chaque stagiaire développe son propre projet lui permettant de structurer son processus d'élaboration et de financement du plan de formation et formalise ses plans d'action de progrès, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

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

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

Ingénierie de formation

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

L'ingénierie de formation dédiée au responsable de projets 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 de projets de formation. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes 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.

Plan de formation annuel

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 élarger 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 :

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

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

Méthodes pédagogiques et évaluatives de la formation

1. Phase préparatoire à la formation

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

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

Dès la validation de la candidature, 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.

Plan de formation annuel

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour exercer la fonction de responsable de plan de formation. 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.

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

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

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

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

Plan de formation annuel

Validation des acquis

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

Modalités d'inscription

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

Prix de formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 102,38 €/h	21	2.150, 00 €
TOTAL NET	21	2.150, 00 €

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

Plan de formation annuel

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 attestation de fin de formation, une attestation de présence, une feuille de présence et une copie de l'évaluation pédagogique. Évaluation pédagogique à remplir le dernier jour de la formation par le stagiaire.

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

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

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

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

CONTACT

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