

Formation stratégie d'entreprise

• 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

Dates des sessions

Contact

Yves JAUCYER
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Nantes : nous consulter

LCA Performances Ltd

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

Formation stratégie d'entreprise

L'action transformative de la stratégie d'entreprise vise à déplacer le champ des représentations pour accompagner le déploiement des transformations créatrices de valeur au sein de l'entreprise. Elle offre des opportunités de développement innovantes et dynamiques des marchés, des métiers et des équipes permettant d'agir avant les autres et de créer de nouveaux territoires de croissance à forte valeur ajoutée. Le processus de déploiement d'une stratégie d'entreprise se caractérise par un changement dans la continuité qui se traduit dans les gestes quotidiens de chacun.

Le succès d'une stratégie d'entreprise dépend, pour l'essentiel, de la compréhension des décisions stratégiques qui en découlent par le plus grand nombre d'hommes et de femmes de l'entreprise et de la manière dont elles sont mises en œuvre. Deux éléments sont à cet égard essentiels : la création d'une vision partagée sur les enjeux de la stratégie d'entreprise et la capacité d'obtenir un réel engagement d'acteurs opérant de façon cohérente, à différents niveaux de l'entreprise, dans la réalisation d'un ensemble d'actions opérationnelles.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux consultants en stratégie, dirigeants d'entreprise, aux directeurs des ressources humaines et aux managers vecteurs des changements, organisateurs, managers commerciaux, responsables des ressources humaines, cadres fonctionnels, consultants d'entreprise ou indépendants et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expertise professionnelle dans le domaine de la stratégie d'entreprise.

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation ne nécessite pas de connaissances spécifiques en matière de la stratégie d'entreprise ni d'un diplôme particulier. Cependant, la maîtrise d'une expérience professionnelle dans les métiers précités ou proches sont demandées au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser en stratégie et d'agir en mode de projet opérationnel. 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 développement des compétences

Les objectifs de cette formation visent à maîtriser les mécanismes conceptuels et méthodologiques qui permettent au stagiaire de passer d'une logique de gestion à une logique de management stratégique de l'entreprise capable de concevoir, d'organiser, de piloter et d'intégrer un processus d'orientation vers une stratégie de l'entreprise compétitive. Le stagiaire modélise les options stratégiques pour son entreprise et les complète par des apports méthodologiques en cohérence avec les objectifs de formation.

- Affirmer un leadership qui légitime l'action stratégique de l'entreprise par la maîtrise des mécanismes de réflexion et d'action permettant d'être en phase avec les principes éthiques assurant la crédibilité de la stratégie.
- Animer le processus de la réflexion stratégique et faire émerger les approches les plus prometteuses aboutissant à une véritable intégration des compétences stratégiques dans le management de l'entreprise.
- Concevoir un modèle stratégique de l'entreprise compétitive en intégrant le maniement des leviers de la performance de l'entreprise et accompagner les collaborateurs de l'entreprise à réussir leurs propres changements.
- Mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise, formaliser les processus de transformation fonctionnelle en cohérence avec le modèle stratégique et assurer les interactions entre les 6 segments systémiques de la stratégie.
- Piloter les projets du changement stratégique, animer les équipes de pilotage en assurant le suivi, l'évaluation et la pérennisation transformatrice directement impactée par la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.
- Déployer son projet de progression professionnelle et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel de développement.

Au travers de ces objectifs de formation, le stagiaire sera en mesure de partager sa vision stratégique avec l'équipe dirigeante, fédérer les énergies, formaliser une stratégie de transformation de l'entreprise et vivre une expérience collective intense. C'est à cette condition que les objectifs opérationnels seront atteints et associés aux succès de l'entreprise. [Yves JAUCYER](#), le consultant et le concepteur de cette formation transmet au stagiaire un dispositif complet des méthodes et des outils de la démarche stratégique qui lui permettront d'atteindre ces objectifs.

Formation stratégie d'entreprise

Programme de formation

1. Affirmer son leadership fédérateur de la légitimité stratégique

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

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

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

2. Animer le processus de la réflexion stratégique

C'est par cette séquence où tout commence. Elle impacte directement sur la réussite de toute stratégie d'entreprise au travers du décryptage des courants les plus prometteurs de l'intelligence stratégique appliquée à l'entreprise compétitive. Il s'agit de découvrir les différentes approches et les concepts clés pour enrichir la réflexion sur le développement des compétences stratégiques.

- Les principes fondamentaux de la stratégie d'entreprise inspirés de grands stratèges militaires appliqués à l'entreprise et aux modèles économiques émergents.
- Les modèles stratégiques allant de la stratégie défensive à la stratégie d'anticipation appuyés sur des exemples opérationnels, applicables au contexte économique d'aujourd'hui.
- Les notions de vision stratégique qui permettent d'éviter les risques de confusion pouvant découler d'interprétations aléatoires ou émotionnelles aussi bien de la part des managers que des partenaires sociaux.
- Les fondements de la pensée stratégique paradoxale capable de transformer les contradictions et les conflits internes ou les pressions externes en opportunités de changement et de développement.
- Les critères de décryptage de l'évolution d'organisation hiérarchique et/ou matricielle vers un fonctionnement en réseau ou vers une extension de la sphère d'influence du management stratégique.
- Les méthodes pour identifier comment une finalité stratégique émerge et la façon dont cette finalité détermine la dynamique d'action, ou au contraire, comment elle peut créer des obstacles majeurs à l'action stratégique.
- Les modalités d'animation des réseaux professionnels et le développement de partenariats de réflexion stratégique sur les bases pluridisciplinaires, de la complémentarité fonctionnelle et/ou opérationnelle.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur la capacité du stagiaire à animer le processus de réflexion stratégique. Les exercices pratiques et mises en situation font appel à la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Il s'agit d'acquérir les bases conceptuelles pour créer des contextes dans lesquels vont émerger les compétences nouvelles aboutissant à une véritable intégration de la pensée stratégique dans le comportement professionnel des stagiaires.

Formation stratégie d'entreprise

3. Concevoir un modèle stratégique de l'entreprise compétitive

Les compétences développées pendant cette séquence de formation permettent au stagiaire d'effectuer un tour complet sur le mode opératoire de conception d'un modèle stratégique de l'entreprise. Elle traite toutes les composantes méthodologiques et les principaux outils favorisant l'émergence d'une vision autour de laquelle va s'articuler la construction d'un modèle stratégique.

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

Cette séquence de formation fait appel à la pédagogie démonstrative et inductive et permet de transférer aux stagiaires une méthodologie de modélisation stratégique à partir d'un dossier fourni par le formateur. L'évaluation de la séquence s'opère sur la présentation d'un modèle stratégique. La synthèse présentée par les stagiaires est évaluée sur leur capacité à formuler les avantages et les points faibles des 3 principaux modèles stratégiques.

4. Mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise

Tout au long de cette séquence de formation, les stagiaires vont s'entraîner à l'élaboration des processus de la mise en œuvre de la stratégie à partir des axes de développement ouvrant la possibilité de transfert des compétences dans leur propre entreprise. Les stagiaires apportent à ce travail leurs connaissances du métier et de l'entreprise, le formateur leur transfère le dispositif des compétences stratégiques les plus innovantes.

- L'identification des contextes économiques dans lesquels émergent les opportunités nouvelles qui vont s'articuler avec les métiers stratégiques d'entreprise, aboutissant à l'optimisation des potentiels du développement.
- La mise au point des outils permettant en temps réel de recueillir des informations indispensables pour nourrir le processus stratégique qui va induire des changements et anticiper les prises de décisions.
- La définition des modèles stratégiques, s'appuyant sur les grilles d'analyse optimisant les performances économiques, technologiques, humaines, financières de l'entreprise.
- La recherche de sphères d'appui en utilisant les menaces externes comme nécessité de changement et les contradictions internes comme dynamique d'action pour donner sens à l'action stratégique.
- L'élaboration d'un plan stratégique de la mise en œuvre à partir du contexte de son entreprise ou à partir de simulations de cas réels permettant d'ordonner toutes les dimensions de la stratégie d'entreprise compétitive.
- La définition d'un plan de communication placé au centre de la démarche stratégique pour créer la cohérence, entre différents acteurs impliqués dans la stratégie d'entreprise.

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

Formation stratégie d'entreprise

5. Piloter les projets du changement stratégique

La présente séquence de formation permet à chaque stagiaire de s'approprier la maîtrise des compétences nécessaires pour accompagner la stratégie d'entreprise à réaliser ses objectifs de transformation organisationnelle et/ou managériale que l'entreprise va traverser pendant la période de la mise en œuvre de son projet stratégique.

- Les méthodes pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modèles d'action stratégique et enclencher le processus sur le projet de changement.
- La définition des modalités de mobilisation différenciée, selon le profil des acteurs, 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 acteur doit traverser de façon autonome, mais en cohésion avec l'action commune.
- L'intégration des outils d'analyse des caractéristiques du changement et évaluation de leurs impacts sur l'organisation, les compétences, le fonctionnement, les relations professionnelles, pendant et après la transition.
- Les modalités d'utilisation des tableaux de qualification des impacts du changement et des besoins d'accompagnement des métiers, des populations ou des personnes impliquées, directement ou indirectement dans le processus du changement.
- La formulation des objectifs de formation des salariés impactés par le changement, 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 de la stratégie du changement.

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 dans l'entreprise.

6. Déployer son projet de progrès professionnel

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

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

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

Formation stratégie d'entreprise

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 stratégie d'entreprise, 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 la stratégie d'entreprise. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

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

Organisation de la formation

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

L'accueil des stagiaires

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

Les horaires et la durée de la formation :

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

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à 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 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.

Formation stratégie d'entreprise

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'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 action stratégique. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication stratégique.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en capacités de l'action stratégique.
- 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 concevoir et piloter la stratégie d'entreprise. 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 de la pédagogie différencielle de mises en situation.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

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

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

Formation stratégie d'entreprise

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.

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 : 111,90 €/h	21	2.350, 00 €
TOTAL NET	21	2.350, 00 €

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