

la semaine

La Semaine de
**la Formation
Professionnelle**

Le rendez-vous annuel des
professionnels de la formation

Du 26 au 30 novembre 2018, Paris

18 formations pour accompagner
votre montée en compétences



2018, nouvelle réforme de la formation professionnelle

Madame, Monsieur,

La Loi « pour la liberté de créer son avenir professionnel » publiée le 5 septembre 2018, bouleverse de nouveau l'univers de la formation professionnelle, et ce 4 ans après celle de 2014. Individualisation, monétisation du CPF, collecte par l'URSSAF, plan de développement des compétences, apprentissage... une centaine de décrets d'application sont attendus d'ici fin de l'année.

Face aux nouveaux enjeux qui se dessinent autour de la formation, Comundi organise son congrès annuel : **la Semaine de la Formation Professionnelle**.

Une semaine consacrée à **l'actualité réglementaire et technologique, à l'ingénierie et aux innovations pédagogiques** mais également au **pilotage de la stratégie de formation** au sein des entreprises.

Profitez de cette semaine de la formation pour vous immerger dans l'univers de la réforme, découvrir des solutions innovantes et assurer vos pratiques envers vos équipes et la direction.

Venez échanger entre pairs à l'occasion de nos **18 formations pratico-pratiques**.

Nos experts seront là pour vous conseiller sur les bonnes pratiques à adopter !

Découvrez dès à présent le programme de la Semaine et contactez-nous pour tout conseil sur le choix de votre formation.

Au plaisir de vous accueillir lors de cet événement



Marie-Cécile BARDET - Chef de Marché
mcbardet@comundi.fr - 01 84 03 05 16

NB : Contactez-nous pour bénéficier de tarifs avantageux en cas d'inscriptions multiples.

*" Former les Hommes, ce n'est pas remplir un vase,
c'est allumer un feu."*

ARISTOPHANE



La Semaine de la Formation Professionnelle

Du 26 au 30 novembre 2018, à Paris

Nos formations se déroulent de 9h à 17h30

Réforme de la formation
 Programmes actualisés

	lundi 26 nov.	mardi 27 nov.	mercredi 28 nov.	jeudi 29 nov.	vendredi 30 nov.
Droit et financement de la formation	Journée d'Actu : Réforme de la formation p 5	Maîtriser les obligations de la formation p 6	Construire et financer un plan de formation agile et innovant p 7		
	CPF et stratégie d'entreprise p 5	Entretiens professionnels : efficacité et opportunités p 6	Le Conseil en Evolution Professionnelle p 7		
			Optimiser le financement de ses formations p 8		
Ingénierie et innovation pédagogique	Innovation et ingénierie pédagogique Niveau 1 p 8		Innovation et ingénierie pédagogique Niveau 2 4 ateliers pour former autrement p 9		
			Piloter un projet de digital learning de A à Z p 9		
			Maîtriser les bases de l'ingénierie pédagogique p 10		
Management et pilotage de la formation	Le chargé de formation performant p 10				
				Evaluer l'apport des formations : mesurer le ROI p 11	
	Manager une équipe de tuteurs et de formateurs p 11		Relancer une démarche GPEC stratégique et responsable p 12		Valoriser ses actions de formations p 13
				Stratégie de communication du Responsable Formation p 12	
				GPEC : mode d'emploi p 13	

Décryptage de la réforme de la formation



ALAIN-FRÉDÉRIC FERNANDEZ,

expert en ingénierie de la formation

4 ans après, la formation professionnelle se voit de nouveau au centre des préoccupations. Même si la réforme 2018 est une continuité de celle de 2014, de nombreux changements sont à prévoir.

Quel est l'esprit de la réforme ?

« Loi pour la liberté de choisir son projet professionnel » : le gouvernement annonce ainsi la couleur. La réforme est entièrement tournée vers chacun des actifs, salariés ou demandeurs d'emploi. L'ensemble des mesures sont orientées vers ce challenge et les lois sur la formation professionnelle échappent de fait à l'entreprise. Le droit de la formation définit deux domaines distincts :

La réalisation du projet professionnel du salarié ainsi que les dispositifs qui permettent cette réalisation : CPF, transition professionnelle, CEP, contrats en alternance, entretien professionnel et bilan de parcours à 6 ans.

Toutes les contributions obligatoires sont affectées au financement de ce premier domaine. Les euros remplacent les heures comme unité de mesure des droits à la formation.

La compétitivité des entreprises. Il n'est plus question d'une contribution obligatoire à la charge des entreprises mais d'une définition plus large de l'action de formation et la possibilité de développer des modalités nouvelles de formation dont toutes les technologies digitales.

Le plan de formation est-il encore obligatoire après la réforme ?

Formellement le plan de formation n'est pas obligatoire. En effet, il n'y a pas de cotisations obligatoires de l'entreprise sur le plan de formation. En revanche il y a un certain nombre d'obligations

d'accompagnement des salariés, comme par exemple : s'assurer qu'un salarié soit adapté à son poste de travail, qu'il soit employable, que son parcours à 6 ans soit respecté (celui mis en place avec l'entretien professionnel), que s'il recrute il soit bien formé au recrutement non discriminant, que s'il gère des bases de données il ait bien suivi une formation RGD.

Quel calendrier prévoir ?

La réforme ne sera pas applicable avant 2019 car elle est assujettie à la prochaine collecte de cotisations. Cette dernière est prévue en février 2019. Donc jusqu'à fin 2018 rien ne change. A partir de 2019, une nouvelle collecte est prévue avec de nouvelles contributions. En 2020, le collecteur changera et deviendra l'URSSAF.

Il faut également prévoir un grand nombre de décrets afin qu'elle puisse démarrer.

La réforme sera donc progressive et s'étalera au minimum sur 3 ans.

Le CPF peut-il se dérouler pendant le temps de travail ?

Le CPF d'après la loi se déroule hors temps de travail. Il est possible qu'un accord de branche ou d'entreprise prévoit qu'un certain nombre de formations CPF, soit abondées et donc qu'elles se déroulent dans le temps de travail. Ce type d'accord se négocie avec les partenaires sociaux. Il est même possible d'aller plus loin en prévoyant un abondement financier de la part de l'entreprise pour accompagner certains projets individuels.

OBJECTIFS

- Décrypter les changements issus de la réforme 2018 de la formation professionnelle
- Mesurer les conséquences pratiques de la nouvelle réglementation pour les acteurs de la formation professionnelle
- Comprendre le rôle de chacun et les objectifs visés par la nouvelle politique formation

ANIMÉE PAR



Alain-Frédéric FERNANDEZ,
Expert en ingénierie
de la formation

.....
PRIX : 895 €HT
.....

Le calendrier de la réforme : connaître les différentes échéances

Une redistribution des rôles entre les acteurs de la formation

- La spécialisation des OPCA en matière de TPE et d'alternance. Leur mobilisation envers les PME
- Les Régions : un rôle recadré sur l'orientation professionnelle
- Quels impacts pour les organismes de formation et les formateurs ?
- La fusion des différentes instances de gouvernance avec France Compétences. Quelles seront ses pouvoirs ?
- Un nouvel interlocuteur : l'URSSAF

La mise à plat du financement de la formation

- Comprendre la dissociation entre l'organisme collecteur (l'Urssaf) et la gestion du budget (par la Caisse des dépôts)
- Focus sur les taux de cotisations en fonction de la taille de l'entreprise
- Le principe de redistribution des richesses
- Les abondements continueront-ils d'exister et à qui les demander ?
- Focus sur le plan d'investissement envers les chercheurs d'emplois et les moins diplômés
- Un financement plus simple d'accès avec les chèques formation « digitaux »

La mise en avant du Compte Personnel de Formation (CPF)

- La monétisation du CPF et sa meilleure accessibilité par la création d'une « appli »
- La question du solde du CPF et/du DIF
- La fin de la liste des formations « CPFable » et l'ouverture du CPF au catalogue RNCP
- Le rôle des entreprises en matière d'abondement
- L'ouverture du CPF aux nouvelles technologies digitales

Une gestion de plus en plus stratégique de la formation par les entreprises

- Les grands changements en matière de contrats d'apprentissage
- Plan de formation et plan des compétences : une vraie transformation ou un simple changement de nom ?
- Le rôle des représentants du personnel en matière de plan des compétences.
- La nouvelle posture à adopter pour le Responsable Formation.

Un accompagnement renforcé de l'individu

- La priorité donnée à la « prospective des métiers » et à l'évolution des compétences
- Bilan de compétences : qui le financera dorénavant ?
- Le développement du Conseil en Evolution Professionnel : des financements dédiés, de nouveaux opérateurs, l'ouverture de nouveaux postes et leur gestion par les Régions

Intégrer le CPF dans sa stratégie de formation

Ainsi que les autres comptes : CPA, CEC, C2P

OBJECTIFS

- Maîtriser le fonctionnement et le financement du CPF depuis la réforme de la formation
- Optimiser votre stratégie de développement des compétences en utilisant tous les outils : CEP, CPA, CEC, C2P
- Assurer son rôle de conseiller carrière auprès de ses collaborateurs

ANIMÉE PAR



Marie-Hélène SNEYERS MICHAL, consultante formatrice en droit de la formation

.....
PRIX : 895 €HT
.....

Réforme de la formation

- Du plan des compétences à l'individualisation de la formation : cerner les différents impacts en entreprise

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

A. Maîtriser le fonctionnement du CPF et repérer les formations disponibles

- S'approprier le dispositif :
- Passer du répertoire et des listes RNCP à une autre évolution
- Maîtriser les modes d'acquisition et d'utilisation des heures, puis la monétisation
- Comment chercher une formation finançable CPF ?
- Ajuster sa recherche en fonction de sa politique de branche et politique d'entreprise
- Comment gagner du temps dans vos recherches ?
- Savoir accéder à des formations extérieures à sa branche et à son domaine d'expertise
- Focus sur les formations éligibles au CPF
- Focus sur le nouveau CPF long : le CPF de transition professionnelle

B. Repérer les financements possibles du CPF et profiter des abondements

- Les versements obligatoires et optionnels des entreprises dans le cadre de la formation
- Identifier et connaître les abondements en heures possibles. Savoir à qui s'adresser
- Savoir articuler plusieurs modes de financement complémentaires

- Suivre les heures de CPF (lien DSN) et optimiser la gestion des fonds du CPF

C. Optimiser la mise en place du CPF dans son entreprise

- S'appuyer sur les outils RH comme l'entretien professionnel, la GPEC
- Articuler le CPF avec le plan de développement des compétences, le bilan de compétences, la VAE...
- Adopter un plan de communication à propos du CPF dans l'entreprise
- Mettre en avant les opportunités qu'offrent le CPF
- Intégrer l'information à l'entretien professionnel

2. LES « BONS AMIS » DU CPF : CEP, CPA, C2P, CEC

A. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

- Comprendre le nouveau positionnement du CEP dans la politique de formation en France
- Où le trouver ?
- En quoi le CEP peut-il vous aider dans votre stratégie de formation ?
- Comment peut-il débloquer un dossier ?

B. Suivre les différents comptes personnels et guider les salariés

- Comprendre la structure du CPA et son objectif
- Savoir regrouper et conserver ses droits
- Gérer les autres comptes personnels : prévention professionnelle (ex-pénibilité), engagement citoyen : qui est concerné ? Comment s'en servir ?
- Identifier les impacts et opportunités de ces comptes pour l'entreprise

OBJECTIFS

- Connaître ses obligations et saisir toutes les opportunités de financement et de partenariat
- Sécuriser ses pratiques et éviter les sanctions
- Maîtriser l'actualité du droit de la formation professionnelle

ANIMÉE PAR



Marie-Hélène SNYERS MICHAL, Consultante formatrice en droit de la formation

PRIX : 895 €HT

S'APPROPRIER LE CADRE RÉGLEMENTAIRE ET LA RÉFORME DE LA FORMATION

Décryptage de l'actualité : Réforme de la formation version 2018

- Individualisation de la formation avec le CPF : monétisation, désintermédiation, accessibilité aux titres RNCP... quels sont les changements ?
- La mise à plat du financement de la formation
- Du plan de formation au plan de développement des compétences ?
- Une redistribution des rôles entre les acteurs de la formation : qui va gérer quoi ?

Cerner vos obligations

- Qu'est-ce que l'« obligation » à former ?
- Cerner vos obligations en matière d'entretien professionnel. Quels allègements avec la loi du 5/9/2018 ?
- Mieux informer les salariés sur le CPF : listes, mise en œuvre, conditions d'utilisation, compte et compteur
- Délimiter le rôle de l'employeur à propos du CPF
- Du CIF au CPF de Transition Professionnelle

Vers une gestion de plus en plus encadrée des CDD, stagiaires, apprentis

- Connaître et respecter le quota de stagiaires
- S'assurer de la conformité des conventions de stage, du versement de la gratification
- Remplir ses obligations en termes de CDD : BIAF, cotisation formation...

MAÎTRISER LES ASPECTS FINANCIERS DE LA FORMATION

- Assurer les versements obligatoires de la formation et de l'apprentissage
- Connaître et éviter les sanctions encourues en cas de versements insuffisants
- Adopter une stratégie efficace concernant l'alternance
- Qu'attendre des futurs OPCO ?
- Repérer les divers abondements du CPF et les couplages possibles

MIEUX TRAVAILLER AVEC LES PARTENAIRES DE LA FORMATION : CSE, OF, CEP

CSE : simple consultation ou véritable partenaire?

- S'appuyer sur la BDES pour échanger avec les membres du CSE
- Choisir les périodes de consultation du CSE et comprendre les évolutions de contenu

OF : établir des relations contractuelles claires

- Vérifier la bonne contractualisation
- Garantir le tripartisme du plan de formation : bilan de compétences, validation des acquis, formation à distance

CEP : bénéficier d'un service sur mesure d'orientation

- S'appuyer sur le CEP dans sa politique formation
- Orienter les collaborateurs vers le CEP

Entretien professionnel

En saisir toutes les opportunités

OBJECTIFS

- Préparer et structurer ses entretiens professionnels
- Améliorer ses techniques d'entretien : écoute, questionnement, posture
- Se servir de l'entretien professionnel comme d'un vrai outil, support de sa politique de formation

ANIMÉE PAR



Alain-Frédéric FERNANDEZ, Expert en ingénierie de la formation

PRIX : 895 €HT

L'entretien professionnel : cadre et opportunité pour la GRH

- Connaître le contexte légal de l'entretien professionnel : rappel sur les points clés, les échéances et la responsabilité de l'employeur
- Focus Réforme de la formation : quels impacts pour l'entretien pro ? Y a-t-il des changements ?
- Comprendre le rôle des différents acteurs (Managers, RH, collaborateurs)
- Communiquer auprès des collaborateurs sur le sens et les objectifs de l'entretien professionnel
- Distinguer l'entretien professionnel de l'entretien d'évaluation

Améliorer son guide d'entretien

- Connaître les évolutions prévisibles de l'entreprise en termes d'activité, de technologie, de marché..., les dispositifs et outils d'orientation professionnelle (VAE, CEP, CPF...)
- Maîtriser le vocabulaire des compétences (connaissances, aptitudes, aptitudes professionnelles...)
- Mettre en place des grilles de compétences

Conduire un entretien professionnel

- Appréhender les 4 étapes de l'entretien professionnel
- Favoriser le dialogue par les techniques d'écoute active, de questionnement et de reformulation
- Identifier les compétences potentielles et les sources de motivation du collaborateur. L'aider à clarifier son projet professionnel
- Définir des actions de développement pertinentes au regard des objectifs

Réaliser l'entretien professionnel récapitulatif tous les 6 ans

- Clarifier les notions d'action de formation, progression salariale ou professionnelle
- Analyser le parcours professionnel du salarié
- Examiner et vérifier le respect des nouvelles obligations de l'entreprise
- Construire et élaborer la copie à remettre au salarié

■ Après-midi de mise en pratique

Élaborer un guide pour conduire l'entretien professionnel

Les participants travaillent avec le formateur à l'élaboration de leur grille d'entretien. Les participants sont mis en situation de faire passer un entretien - en adoptant la bonne posture et en répondant aux objections principales.

OBJECTIFS

- Acquérir outils et méthodologie pour construire et mettre en œuvre son plan des compétences
- Intégrer les nouveautés de la réforme 2018 et optimiser l'ingénierie financière
- Faire de son plan des compétences un outil stratégique au sein de l'entreprise

ANIMÉE PAR



Nathalie MAIRE,
Consultante en développement RH et DRH à temps partagé - Finaxim

.....
PRIX : 1495 €HT
.....

CERNER LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

S'approprier les éléments de la réforme 2018

- Monétarisation du CPF, changement d'interlocuteurs, prédominance du CEP... : les grands axes stratégiques de la réforme
- Mapping des différents dispositifs de la formation à horizon 2019

Intégrer la stratégie de l'entreprise dans l'élaboration des orientations formation

- Anticiper les évolutions métier, changements environnementaux et les futurs projets de l'entreprise
- Faire le bilan du précédent plan « de formation »

CONSTRUIRE LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : LES ÉTAPES CLEFS POUR NE RIEN OUBLIER

Recenser et qualifier les besoins

- Comprendre la demande, les besoins
- Impliquer les managers
- Distinguer demande, envie et besoin de formation

Construire son plan avec des nouveaux dispositifs

- Intégrer les nouveaux formats digitaux (MOOC, SPOC, COOC...)
- Identifier les acteurs du plan et les impliquer
- Mettre en forme le plan : supports et présentations possibles
- Déterminer la communication (PPT, mails, rendez-vous...) et les canaux appropriés

Consulter les IRP

- Informer et consulter le CSE : respecter le calendrier de consultation
- Accord d'entreprise sur la formation : quelles opportunités, avec qui, pour qui ? comment ?
- Identifier et optimiser les financements disponibles depuis la réforme

Présenter, faire arbitrer et valider son plan auprès de la direction

PILOTER LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Mettre en place les actions et gérer la relation avec les prestataires et partenaires

- Programmer la réalisation des actions en interne
- Concevoir des cahiers des charges pour identifier les prestataires externes
- Comment développer le partenariat avec les CEP, les régions ? OPCA ?

Suivre le déroulement du plan et savoir présenter un bilan

- Se construire des outils de suivi et maîtriser son budget
- Savoir réajuster en cours d'année le plan de formation
- Construire un bilan de la formation : structure type, éléments à inclure...

Le Conseil en Evolution Professionnelle

OBJECTIFS

- Définir son rôle et ses missions en fonction de son contexte et de son environnement
- Positionner et acquérir la bonne posture
- Acquérir les outils et méthodologies du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

ANIMÉE PAR



Bénédicte DUSSY SACHS,
Consultante en Evolution Professionnelle - Formatrice en Développement Personnel

.....
PRIX : 1495 €HT
.....

Réforme de la formation : prendre conscience des enjeux et attentes autour de la fonction de CEP

- La prédominance du CEP dans la politique formation en France. Pourquoi ? Dans quels domaines ? Avec quels moyens ?
- Maîtriser les points clés de la réforme de la formation
- Appréhender les aspects réglementaires et législatifs de la fonction de CEP

Avoir la bonne posture de CEP : installer la fonction

- Savoir poser le cadre : déontologie et bonnes pratiques
- Créer le rapport à l'autre et instaurer le cadre de confiance
- Trouver la bonne distance : de la logique d'aide à la logique de co-construction
- Savoir se positionner entre le coaching, les ressources humaines, la formation et le conseil en bilan de compétence
- Les risques à éviter
- Maintenir une position positive
- Déjouer les pièges de la manipulation (triangle de Karpman)

Outils et techniques pour conduire un entretien de projet professionnel

- Renforcer les techniques et outils de conduite d'entretiens afin de prendre en compte l'individu dans sa globalité : ressources, limites, motivations et sens

- Maîtriser les techniques de questionnement pour découvrir les motivations
- Développer son écoute active pour aller au-delà du besoin exprimé (évolution de poste, formation, reconversion...)
- Être capable de mettre en perspective CV, parcours, savoirs, savoir-faire et motivations

Co-construire un projet professionnel

- Définir ce qu'est un projet professionnel et acquérir une méthodologie pour le co-construire
- Mettre en perspective le projet de sorte qu'il soit réaliste, réalisable et motivant
- Faire le point sur les dispositifs d'accompagnement : VAE, tutorat, formation, mobilité...
- Accompagner dans la durée l'individu dans l'élaboration de son projet

Gagner en légitimité et se positionner comme partenaire carrière

- Renforcer son réseau et devenir un partenaire incontournable des autres acteurs de l'organisation : cadre de la GPEC, responsables formation, responsables recrutement...
- Savoir relayer l'information utile et écouter les signaux faibles
- Devenir un business partner
- Enrichir ses pratiques et organiser sa veille
- Renforcer son impact personnel et faire du CEP une fonction stratégique

OBJECTIFS

- Diagnostiquer et optimiser ligne par ligne le financement de son plan de développement des compétences
- Saisir toutes les opportunités de financement : CPF, abondement, couplage, co-financement
- Economiser jusqu'à 25 % du financement de son plan de formation

ANIMÉ PAR



Alain-Frédéric FERNANDEZ,
Expert en ingénierie
de la formation

.....
PRIX : 895 €HT
.....

MATIN :

LES OPPORTUNITÉS À SAISIR EN MATIÈRE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES

A. La Réforme de la formation

- Présentation des moyens de financement.
Particularités, avantages, inconvénients de chacun
- Compte personnel de formation (CPF)
- Période de professionnalisation
- Contrat de professionnalisation
- Plan de développement des compétences
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Le CPF de transition
- Bilan de compétences
- Les spécificités de la collecte par l'URSSAF

B. Articuler les différents moyens de financement pour optimiser son budget

- Plan de développement des compétences : point sur son financement
- Comment articuler CPF et Plan de développement des compétences ? Les opportunités d'un accord d'entreprise.
- Le cofinancement de la formation avec le salarié
- Comment récupérer du budget résiduel ?

APRÈS-MIDI :

DIAGNOSTIC PERSONNALISÉ ET PLAN D'ACTION

- Le plan de formation de chaque participant sera analysé ligne par ligne.
- Notre expert financement vous conseillera sur le(s) moyen(s) de financement les plus adaptés à votre problématique.
- Une structure type de plan vous sera transmise et vous permettra de calculer la somme et le % d'argent économisé suite à cette analyse.

NB : l'atelier est limité à 6 participants pour permettre une étude personnalisée des cas de chaque stagiaire au cours de la formation.

Ingénierie de la formation et innovation pédagogique

OBJECTIFS

- Connaître les nouveaux outils pédagogiques et les utiliser à bon escient
- Apprendre à rédiger des cahiers des charges de formation
- Intégrer la créativité à sa conception pédagogique pour optimiser son ROI

ANIMÉ PAR



Stéphane DIEBOLD,
Expert de l'innovation de
la formation, Président
Fondateur de l'AFFEN

.....
PRIX : 1500 €HT
.....

- **Autodiagnostic** : Pédagogie et Ingénierie pédagogique... et vous, où en êtes-vous ?

Enrichir sa panoplie pédagogique : le point sur les tendances et innovations de la formation

- Outils participatifs, Mooc, serious games, classe virtuelle... quelles sont les dernières innovations pédagogiques ?
- Anticiper le coût, les avantages, les inconvénients et les conditions de succès de chaque modalité
- Les évolutions du cadre légal de la formation et impacts de la réforme sur l'ingénierie de formation
- Rappel sur les principes d'apprentissage des adultes
- Benchmark des outils pédagogiques à votre disposition : les grands acteurs du marché, les coûts, les avantages et les inconvénients

Concevoir des dispositifs pédagogiques innovants

- Revisiter les principes clés de conception d'un programme de formation
- Identifier le besoin de formation et déterminer les objectifs pédagogiques
- Concevoir le scénario pédagogique et définir la ligne éditoriale
- Identifier et sélectionner les différentes modalités de formation (inter, intra, coaching, e-learning, Mooc...)
- Savoir marketer la formation

Elaborer un cahier des charges, lancer un appel d'offres et sélectionner un prestataire

- Quand, pourquoi et comment rédiger un cahier des charges ?
- Acquérir les méthodes pour bien construire son cahier des charges : structure, éléments à inclure
- Savoir intégrer l'innovation pédagogique
- Définir des critères objectifs et pertinents de sélection du prestataire (coût, suivi, accompagnement)
- Mettre en place des modalités de travail et de coopération

Valider une conception pédagogique

- Définir les livrables attendus de la conception
- Analyser une réponse à un appel d'offres : savoir lire une proposition pédagogique
- Utiliser les divers outils d'évaluation pour mesurer les performances des actions de formation : évaluation à chaud, à froid, quizz
- Connaître les nouveaux outils de validation : small data, big data, quantified self

Innovier en formation : 4 ateliers pour former « autrement »

4745

28-29 NOV. 2018

OBJECTIFS

- Intégrer de nouvelles formes d'apprentissage dans son offre de formation
- S'appropriier l'ingénierie pédagogique des MOOC, social learning, pédagogie inversée...
- Intégrer des modalités digitales dans ses actions de formation

ANIMÉE PAR



Stéphane DIEBOLD,
Expert de l'innovation de la formation, Président Fondateur de l'AFFEN

.....
PRIX : 1495 €HT
.....

Structure type d'un atelier : 1 h de méthodologie et 3 h de pratique

■ Atelier 1 : Construire un MOOC de A à Z

A. La méthode

- MOOC 1.0 ou MOOC 2.0 : différences, avantages, inconvénients de chacun
- Séquencer un MOOC et créer sa structure type
- Cadrer les ressources nécessaires et définir la ligne éditoriale
- Créer l'effet « Waouh » du MOOC

B. La pratique

- Les stagiaires s'exerceront pendant 3h sur la construction d'un MOOC de leur choix
- Ils élaboreront les supports, le contenu ainsi que les éléments d'analyse et de suivi

■ Atelier 2 : Construire un Social-learning : animer un réseau d'apprenants

A. La méthode

- Pré-requis : identifier les points communs au sein de la communauté
- Définir une politique de contenu (écrit, image, audio, vidéo) et choisir la ligne éditoriale
- Construire une politique vidéo : formats, concept, timing...
- Focus sur le rôle et l'importance de l'animateur

B. La pratique

- Les stagiaires s'exerceront pendant 3 h sur la construction d'un modèle de social learning.
- Ils définiront l'axe pédagogique, la ligne éditoriale et iconographique

■ Atelier 3 : Construire une Pédagogie inversée : animer une plateforme LMS

A. La méthode

- Comprendre le principe de la pédagogie inversée
- Construire la partie numérique de l'auto-apprentissage et évaluer son efficacité
- Dynamiser l'apprentissage en intégrant un webinar, une classe virtuelle, un social learning...
- Assurer « l'après-formation » en y intégrant du blended learning, un hackathon...

B. La pratique

- Les stagiaires s'exerceront pendant 3h sur la construction d'un modèle de pédagogie inversée sur une plateforme LMS de leur choix.

■ Atelier 4 : Réinventer le présentiel

A. La méthode

- Redonner la main aux apprenants : comment ? par quels moyens ?
- Favoriser l'expression des apprenants et l'intelligence collective
- Construire une learning expedition
- Intégrer du gaming pour augmenter l'impact émotionnel de la formation

B. La pratique

- Les stagiaires s'exerceront pendant 3h sur la construction d'un module de formation en présentiel en y intégrant des nouveaux outils et animations innovants.

Piloter un projet de digital learning de A à Z

2778

28-29 NOV. 2018

OBJECTIFS

- Identifier la bonne solution digitale pour répondre à un besoin de formation
- Maîtriser les étapes clefs de mise en place du digital learning
- Choisir et manager son prestataire de digital learning

ANIMÉE PAR



Véronique CHAPPELLE,
Digital Learning Manager - Manager et chef de projet spécialiste de la formation digitale

.....
PRIX : 1495 €HT
.....

Intégrer le digital learning dans sa pédagogie et son plan de développement des compétences

- Mooc, Spoc, classes virtuelles, serious game, social learning... : de quoi parle-t-on ?
- Identifier les particularités et intérêts pédagogiques de chaque solution digitale
- Approche multi-modales, externalisation / internalisation de digital learning : comment choisir ? quels écueils éviter ?

Elaborer un cahier des charges pour une solution de digital learning

- Recueillir le besoin et le décliner en objectifs pédagogiques
- Définir le contexte et les paramètres pédagogiques
- Identifier les conditions de réussites : contexte, acteurs à impliquer, actions à prévoir
- Se poser les questions techniques inhérentes à l'entreprise (capacité informatique, qualité du réseau...)
- Définir le scénario (durée, méthodologie) et constituer son équipe projet
- Définir le plan de communication du projet (rythme, supports...)

Sélectionner son prestataire de service et valider un parcours pédagogique de digital learning

- Passer du cahier des charges à l'appel d'offre : préciser les modalités de réponses
- Délimiter les contenus à aborder et construire une séquence de formation
- Définir les critères de sélection du prestataire
- Valider la pertinence pédagogique d'une proposition : livrables, ligne éditoriale etc.
- Cadrer la mise en place d'un module digital learning : planification, essais

Analyser le ROI de son action de digital learning

- Créer son propre tableau de bord et ses outils d'évaluation
- Définir des indicateurs de suivis : quizz intégré, suivi de la participation...
- Savoir présenter les résultats à sa direction

S'approprier son rôle de Responsable Digital Learning

- Communiquer et motiver les collaborateurs : les faire adhérer à une formation digitale
- Vaincre les résistances
- Entretenir la dynamique de formation et créer des communautés d'apprenants

OBJECTIFS

- Analyser une demande de formation afin de définir les objectifs pédagogiques
- Créer et organiser un contenu pédagogique complet et adapté au contexte
- Structurer un dispositif pédagogique cohérent et performant

ANIMÉE PAR



Cédric BOUCHET, Consultant Formateur - Expert en ingénierie de formation

PRIX : 1495 €HT

LES BONS RÉFLEXES POUR ANALYSER UNE DEMANDE DE FORMATION

- Décrypter le cahier des charges et identifier les attentes du client
- Détecter les besoins formulés
- Repérer les mots clés qui serviront de base à la définition des objectifs
- Se renseigner sur l'environnement, le contexte, la conjoncture de la demande
- Etudier les caractéristiques du public cible pour adapter le contenu et la pédagogie
- Quelles questions poser pour repréciser le besoin sans influencer ?

DÉTERMINER LE CADRE DU TRAVAIL D'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE

Définir les objectifs pédagogiques et en déduire les objectifs opérationnels

- Qu'est ce qu'un objectif pédagogique ?
- Un objectif pédagogique opérationnel ?
- Décliner les objectifs pédagogiques en objectifs pédagogiques opérationnels : ce qu'il faut faire et ne pas faire

Identifier les connaissances indispensables à transmettre lors de la formation

- Cerner les points essentiels à traiter. Les messages clés à faire passer
- Choisir le niveau de finesse du dispositif : nombre de modules, de séquences et sous-séquences
- Evaluer le temps nécessaire pour formaliser le contenu et respecter ainsi les délais

CONCEPTUALISER LE CONTENU PÉDAGOGIQUE

Nourrir le contenu et choisir ses méthodes pédagogiques

- Réaliser un travail de recherche, d'analyse et de synthèse de la thématique
- Cours magistral, pédagogie active, auto-formation... quelles sont leurs spécificités ?
- Leurs avantages et complémentarité ?
- Identifier la bonne méthode en fonction du thème traité et des objectifs à atteindre

Créer les éléments d'apport théorique et calibrer l'activité pratique

- Identifier les cas où un apport théorique est indispensable et où une mise en pratique est nécessaire
- Rendre la partie théorique plus attrayante et facile à mémoriser
- Exercice écrit, mise en situation, jeu de rôle, quiz, créativité... Quelles sont vos options ?
- Comment choisir ?

Créer et structurer un dispositif pédagogique performant

- Découper le contenu en séquence. Adapter le volume aux modalités d'apprentissage
- Elaborer le déroulé et attribuer à chaque séquence la bonne méthode pédagogique
- Etablir l'ordre des différentes séquences
- Savoir à quels moments de la formation intégrer une activité pratique
- Construire une méthode d'évaluation

Chargé(e) de Formation performant(e)

OBJECTIFS

- Acquérir et développer les compétences du métier de responsable de la formation
- Donner une nouvelle dimension à votre poste
- Développer votre propre efficacité et celle du service formation

ANIMÉE PAR



Bernadette CLAUSTRÉS, Consultante RH - Ober & Claustres Compétence

PRIX : 2 195 €HT

ACQUÉRIR LES COMPÉTENCES CLÉS DU MÉTIER DE RESPONSABLE DE LA FORMATION

Maîtriser les nouvelles exigences de la réforme de la formation

- Faire le point sur la réforme et en comprendre les objectifs
- Mapping des différents dispositifs de la formation à horizon 2019
- Comment la transition va-t-elle s'effectuer pour les années à venir ?
- Comprendre le "nouveau" positionnement du RF : les opportunités et les risques liés à votre poste

Construire un plan de développement des compétences orienté GPEC

- Identifier les étapes clés de la construction
- Savoir rédiger un cahier des charges
- Budgéter les coûts des actions de formation
- Cerner les différentes modalités de financement
- Saisir les opportunités d'un accord d'entreprise

Construire un programme de formation « zéro défaut »

- Recenser les besoins
- Comment les analyser et les traduire en objectifs pédagogiques ?
- Structurer l'architecture d'une formation

Acheter une prestation de formation : l'art de la négociation

- Rechercher ses prestataires de formation : comment analyser et évaluer leur offre
- Comparer les différentes propositions et choisir les plus pertinentes

Evaluer les retours pour contribuer à l'amélioration des actions de formation

DÉVELOPPER SA PROPRE EFFICACITÉ ET CELLE DU SERVICE FORMATION

Piloter un projet de formation en vrai chef de projet

- Obtenir l'adhésion de ses interlocuteurs
- Quel circuit de communication mettre en place ?
- Savoir anticiper et gérer les désaccords

Développer ses capacités de communication

- Prendre conscience de ses atouts
- Adapter sa communication en fonction de ses interlocuteurs
- Faire passer ses idées avec conviction

S'affirmer comme un interlocuteur clé de la formation et convaincre sa direction

Intervenir lors d'une réunion : les techniques de prise de parole

- Gérer son stress et sa voix
- Savoir évoluer dans l'espace et dynamiser sa gestuelle

OBJECTIFS

- Piloter la transmission des savoirs dans le cadre d'actions de formation ou de tutorat
- Construire, animer et évaluer son réseau de tuteurs et formateurs
- Outiller son réseau de tuteurs et formateurs

ANIMÉE PAR



Evelyne PHILIPPON,
Formatrice et consultante
en Ressources Humaines et
formation - Feel RH

PRIX : 1495 €HT

Piloter la transmission des savoirs dans son entreprise

- Intégrer les nouvelles orientations de la formation au sein de l'entreprise notamment suite à la réforme
- Comprendre les enjeux de la formation : pour l'entreprise, le salarié, le formateur
- Identifier le rôle du formateur et du tuteur par rapport à d'autres intervenants : coach, mentor, parrainage
- Zoom sur la spécificité des missions de tutorat.

Constituer une équipe de tuteurs et de formateurs internes et organiser leur mission

- Détecter les profils potentiels
- Identifier les expertises des candidats en termes de « savoir », « savoir-faire » et « savoir-être »
- Evaluer les compétences pédagogiques : tests, questionnements...
- Susciter l'envie de devenir tuteur / formateur
- Accompagner le formateur/ tuteur dans sa nouvelle activité
- Assurer le juste équilibre entre fonctions classiques et les missions ponctuelles de formation

ATELIERS PRATIQUES : OUTILLER SON ÉQUIPE DE TUTEURS ET DE FORMATEURS INTERNES

Cette partie sera abordée sous forme d'ateliers pratiques en se basant soit sur un cas personnel de stagiaire soit un cas fil rouge.

Atelier A : de l'analyse du besoin à la conception de la formation

- Identifier les différents objectifs d'une formation : stratégiques, opérationnels, pédagogiques.
- Savoir analyser une demande
- Connaître les principaux profils d'identité des apprenants
- Préparer une séquence pédagogique
- Elaborer un déroulé pédagogique : séquencer la formation

Atelier B : les outils d'animation et d'évaluation de la formation

- Utiliser efficacement les outils pédagogiques : tableau et paperboard
- Evaluer la formation : les différents types d'évaluation avant, pendant, après, auto-évaluation
- Développer ses capacités d'animation et utiliser des signes de reconnaissance
- Gérer les situations difficiles
- Savoir identifier les différentes catégories d'apprenants

Animer son réseau interne de formateurs et de tuteurs

- Animer son réseau interne
- Soutenir la préparation des actions opérationnelles et en animation (actions en binôme, supervisions...)
- Motiver son équipe sur la durée

Evaluer l'apport des formations : mesurer le ROI

OBJECTIFS

- Mesurer l'efficacité de ses actions de formation, son Retour sur Investissement (ROI)
- Choisir les bons indicateurs de mesure et de suivi de la formation
- Evaluer à bon escient, au bon moment, et savoir présenter les résultats

ANIMÉE PAR



Alain-Frédéric FERNANDEZ,
Expert en ingénierie
de la formation

PRIX : 895 €HT

Pourquoi évaluer la formation ? Défendez vos actions !

- Ce que vous pouvez évaluer, ce que vous ne pouvez pas évaluer

MESURER L'ACQUISITION DES COMPÉTENCES

- La formation suivie est-elle efficace ?
- Les différents types d'évaluation :
- Avant la formation : le recensement des besoins et les demandes collectives et individuelles
- Pendant la formation
- Post formation : évaluer l'assimilation des connaissances de la formation
- Focus : les 6 indicateurs clés pour s'assurer du bon choix des modalités pédagogiques adoptées
- Focus sur les alternatives digitales de la formation : e-learning, MOOC, COOC, SPOC...

ÉVALUER LES OUTILS DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

La GPEC accompagne-t-elle bien la stratégie de l'entreprise ?

- S'assurer de l'adéquation des orientations formation par rapport aux besoins de l'entreprise
- Evaluer son positionnement au sein de l'entreprise : prenez-vous part aux décisions stratégiques de l'entreprise ?
- Focus : les 6 indicateurs clés pour s'assurer que la stratégie d'entreprise fait partie intégrante des objectifs du service formation

Evaluer la qualité du plan de développement des compétences et son optimisation

- Transcrire les chiffres et statistiques en résultats concrets et parlants : démontrer à quoi et à qui servent les formations proposées
- S'assurer que les orientations du plan sont en lien avec le projet de l'entreprise
- Evaluer si les financements du plan sont optimisés : quelle est votre politique du CPF ?
- Focus : les 6 indicateurs clés pour présenter la formation comme un centre de profit

ÉVALUER LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE FORMATION

Maîtriser la réglementation : les risques juridiques et sociaux sont-ils bien couverts ?

- Entretien professionnel, bilan de parcours à 6 ans, etc... les obligations sont-elles respectées ?
- Evaluer les risques autour de l'adaptation et de l'employabilité
- La consultation des partenaires sociaux et les délais à respecter sont-ils intégrés dans le planning du service formation ?
- Focus : les 6 indicateurs clés pour mesurer votre couverture juridique et sociale

Le fonctionnement du service formation est-il optimum ? Apprécier l'organisation de travail du service

OBJECTIFS

- Diagnostiquer la démarche GPEC actuelle de l'entreprise et identifier les axes d'amélioration
- Replacer la GPEC au coeur de l'entreprise
- Utiliser la formation comme levier au service de la GPEC

ANIMÉE PAR

Marie-Hélène SNYERS MICHAL, Consultante formatrice en droit de la formation

Valérie DUFAYET, Experte en formation professionnelle, consultante RH et développement des compétences

PRIX : 1495 €HT

REPLACER LA GPEC AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Rappel des conditions de réussite et les étapes clés d'une démarche GPEC

- Définir le résultat attendu d'une démarche GPEC
- Croiser la problématique d'entreprise et ses objectifs
- Utiliser tous les outils d'une démarche compétences et les cartes des métiers
- Mettre en oeuvre un plan de communication

Ajuster les compétences actuelles aux évolutions et aux besoins de l'entreprise

- Les outils pour évaluer les compétences
- Réorienter des populations sensibles : redéployer des effectifs vers les métiers émergents, accompagner les reconversions et reclassements

Cerner précisément la place de la GPEC dans votre GRH

- Passer du référentiel des compétences au Plan de développement des compétences
- Valoriser les compétences dans la construction des parcours professionnels

Accompagner les managers et positionner la DRH dans la démarche compétences

- Faire des managers les premiers développeurs des compétences
- Encadrer les missions de management des compétences (entretien annuel, entretien professionnel)
- Passer de « gestionnaire RH » à une posture de consultant interne

Faire évoluer votre SIRH pour répondre aux besoins de la GPEC. Construire son cahier des charges

GPEC ET FORMATION, VERS UNE GESTION DURABLE DES RESSOURCES HUMAINES

Identifier les nouvelles responsabilités des entreprises dans la GPEC

- Associer étroitement formation (plan de développement des compétences), GPEC et responsabilité sociétale de l'entreprise
- Adopter un plan d'action pour développer les compétences nécessaires aux enjeux stratégiques de l'entreprise

Faire de la GPEC un levier de performance au service du changement

- Etude d'un cas concret de gestion des compétences à destination de la filière management
- Identifier les métiers sensibles de l'entreprise
- Elaborer un référentiel des compétences
- Mettre en place des ateliers sur le métier de manager : identification des expertises métier, propositions d'actions et réflexion sur les prospectives
- Mettre en avant les atouts de la démarche compétences : partage des valeurs communes de performance, décloisonnement des métiers, fédération des salariés

Stratégie de communication du Responsable Formation

OBJECTIFS

- Valoriser les initiatives et actions en matière de formation avec une stratégie de communication adaptée
- Optimiser l'impact de sa communication orale et écrite et maîtriser les outils à disposition
- Maîtriser les techniques de négociation avec les partenaires internes et externes

ANIMÉE PAR



CHANTAL BONVALET, Consultante Formatrice RH

PRIX : 1495 €HT

CONSTRUIRE UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION POUR PROMOUVOIR LA FORMATION DANS SON ENTREPRISE

Pourquoi et quand communiquer ?

- Positionner la fonction Responsable Formation au sein de l'entreprise
- Rappels sur les éléments clés de communication autour de la formation
- Faire le lien entre formation, développement des compétences et stratégie RH

Mobiliser chaque acteur autour de la formation

- Savoir expliquer et vendre le processus de construction des compétences
- Impliquer les managers dans le processus de formation. Evacuer les a-prioris
- Motiver les salariés grâce à la formation
- IRP, Direction : comment les rallier à votre cause ?

Réforme de la formation : communiquer autour de l'actualité

- Choisir le bon support et le vocabulaire adapté pour communiquer sur l'actualité juridique
- Expliquer « l'obligation à former »

Construire son plan de communication

- Fixer vos priorités et objectifs. Planifier les différents chantiers
- Identifier les cibles, les circuits de communication
- Saisir le rôle de la formation sur la marque employeur
- (In)Former les managers, vos relais auprès des équipes

1 JOURNÉE SPÉCIALE ATELIERS - COMMUNICATION ÉCRITE, ORALE

Chaque atelier débutera par une présentation de la méthode puis enchaînera avec une mise en pratique des techniques et outils.

Atelier A : Techniques rédactionnelles pour optimiser l'impact de sa communication

- Choisir le bon support de communication
- Acquérir la méthode générale de conception, de rédaction et de présentation des informations
- Astuces pour construire un catalogue de formation attractif

Atelier B : Ecrits professionnels : savoir capter l'attention et convaincre

- Travailler l'accroche du message et choisir le mot juste pour attirer, retenir et informer
- Définir le rythme d'envoi de messages

Atelier C : Savoir négocier ! Budget, accord d'entreprise, prestataires...

- Connaître les grands principes de la négociation. Construire son argumentation
- Savoir parler budget et délais avec sa direction
- Consulter les IRP et négocier les accords

Atelier D : Être réactif et impactant même dans les situations difficiles

- Savoir réagir quand une action de formation se passe mal
- Comment réagir en cas d'échec

OBJECTIFS

- Réaliser un état des lieux exploitable des emplois et des compétences de son entreprise
- Construire une politique GPEC en mobilisant chaque outil
- Financer sa GPEC, la faire vivre et y faire adhérer les équipes
- Anticiper et accompagner l'évolution des besoins en compétences

ANIMÉE PAR

Valérie DUFAYET,

Experte en formation professionnelle, consultante RH et développement des compétences

.....
PRIX : 1495 €HT
.....

Clarifier les principes de la GPEC et la rendre utile pour son entreprise

- Cerner les objectifs principaux de la GPEC
- Comprendre les grandes étapes de la gestion des compétences et identifier les différents outils
- Positionner la GPEC dans sa stratégie RH : organisation, formation, mobilité, gestion des âges, égalité...

Situer le cadre réglementaire de la GPEC et identifier les financements

- Les principaux éléments de la loi GPEC : obligation de mise en place, consultation des RP...
- Intégrer les éléments de la réforme de la formation : outils, nouveaux financements
- Utiliser les aides de financement possibles

Préparer un projet de gestion des compétences

- Anticiper l'évolution de l'environnement externe et interne de l'entreprise (millennials, seniors, turn over), identifier ses besoins et ses projets à court et moyen terme
- Identifier les conséquences de ces évolutions sur les compétences
- Organiser la mise en œuvre d'une démarche GPEC : définir les grandes étapes
- Partager un vocabulaire commun avec les acteurs internes
- Identifier les bénéfices pour chacun des acteurs de l'entreprise
- Communiquer et faire adhérer

Détecter ses besoins en compétences et définir son plan d'action

- Réaliser le diagnostic de l'existant en matière de compétences : outils, processus et management RH
- Analyser vos emplois et vos ressources
- Identifier les outils pour définir l'organisation et les périmètres d'activité/responsabilité : fiche de fonction/poste, quelle vocation ? et quels contenus ?
- Formaliser et organiser les entretiens professionnels
- Analyser votre processus de formation et recenser vos besoins en formation
- Mesurer les compétences clés de son entreprise : outils et critères
- Identifier les éléments de la cartographie des compétences, faire les liens avec la mobilité et la formation

S'assurer des conditions pour une mise en place réussie

- Impliquer le management dans la démarche
- Prévoir les moyens et processus d'accompagnement et de suivi une fois la GPEC mise en place
- Adopter un plan de communication pour valoriser la GPEC : s'en servir pour la marque employeur
- Détecter les dysfonctionnements

Valoriser ses actions de formation

OBJECTIFS

- Marketer les formations pour susciter l'adhésion en interne
- Dynamiser l'avant, le pendant et l'après formation par des outils et solutions innovantes
- Revaloriser la formation pour en faire un levier de changement durable pour l'entreprise

ANIMÉE PAR



Stéphane DIEBOLD,

Expert de l'innovation de la formation, Président Fondateur de l'AFFEN

.....
PRIX : 1495 €HT
.....

Pourquoi marketer la formation ? Comprendre les évolutions externes et internes et les changements de repères

Cerner les enjeux de la Réforme de la formation

- Individualisation de la formation : en comprendre le sens et l'impact en entreprise et pour les salariés
- Quelles questions la nouvelle réglementation posent-elles sur le poste de Responsable/ Chargé Formation ?

Diagnostiquer son offre

- Evaluer ses points forts, ses points faibles
- Comment sont identifiés les besoins, à qui ?
- Comment se passe l'après-formation ?
- A quels publics vous adressez-vous ?
- Identifier et comprendre les freins des collaborateurs/du public

(Re)travailler son offre et ses process de Responsable Formation

- Rappels sur les fondamentaux de l'analyse du besoin : comment comprendre la « cible », écouter les signaux faibles...
- Sortir de la logique d'apprentissage traditionnelle en y intégrant du e-learning, universités internes, World Cafés, tutorat...
- Jouer sur le rythme, les formats, l'intervenant, l'innovation, le ton...
- Repartir de l'expérience de l'apprenant (l'UX-user experience) et construire une relation apprenante
- Comment susciter l'adhésion autour de la formation ?

(Re)construire son catalogue de formation de manière attractive

- Rappels sur les fondamentaux du marketing du 21^{ème} siècle : individualisation, relation, communauté...
- Devenir un « concepteur - rédacteur » : passer de la fiche technique à des programmes attractifs
- « Pitcher la formation » et adopter un style accrocheur
- Donner envie par une communication lisible et attractive : plaquettes, catalogues, brochures...

Communiquer sur ses actions et son offre

- Connaître les medias à votre disposition, leurs atouts et leurs points faibles
- Construire un media planning de la formation
- Monter un réseau d'ambassadeurs de la formation

Gérer l'après-formation

- Créer des communautés apprenantes
- Impliquer les acteurs internes
- Analyser le ROI de son action

BULLETIN D'INSCRIPTION

Un bulletin d'inscription par stage.

INTERNET

Pré-réservation et inscription
www.comundi.fr

E-MAIL

inscription@comundi.fr

COURRIER

COMUNDI
Pôle Inscriptions Formation
Immeuble Pleyad 1
39, boulevard Ornano
93200 Saint-Denis

TÉLÉPHONE/FAX

01 84 03 04 60
suivi de la touche 1
01 84 03 05 58

eBM03_00

Code du stage	Titre du stage	Nbre de jours	Date(s) de la session	Prix Net € HT
TOTAL € HT				
TOTAL € TTC*				

*Taux de TVA en vigueur

PARTICIPANT

M./Mme :
Fonction : Service :
Tél. : Mobile :
Fax : e-mail :

ÉTABLISSEMENT

Société / Établissement :
Adresse :
Code postal : Ville :
Tél : Fax : N° TVA intracommunautaire :
Site web :
Siret : NAF/Activité : Effectif à l'adresse :

Responsable du suivi de l'inscription :

Nom : Prénom :
Fonction : Service :
Tél : Fax : e-mail :

Responsable Formation :

Nom : Prénom :

Adresse de facturation (si différente ou prise en charge par organisme collecteur):

Société / Établissement : Dossier suivi par :
Adresse :
Code postal : Ville :
Tél : Fax : e-mail :
Référence à rappeler sur la facture :

En signant ce bulletin, j'accepte les conditions générales de vente disponibles sur le site internet www.comundi.fr

À.....,
le.....

Cachet et signature

Conformément aux dispositions de la Loi n°2004-801 du 6 août 2004, les informations qui vous sont demandées sont nécessaires au traitement de votre inscription et sont destinées aux services de COMUNDI. Vous pouvez accéder à ces informations et en demander la rectification. Sauf opposition de votre part, ces informations peuvent faire l'objet d'une cession, d'une location ou d'un échange auprès d'autres sociétés partenaires.

