



C.R.C. PRO FORMATION
Organisme de formation certifié Qualiopi



PROGRAMME DE FORMATION / VUCA

Leadership agile VUCA

Piloter le collectif dans l'incertitude et organiser une capacité d'adaptation durable

DURÉE

3 jours / 21 heures

FORMATS

Présentiel • Hybride • Digital

2 800 € HT

Forfait pédagogique pour une personne • hors frais préalablement convenus

**Apprendre. Mettre en pratique.
Rester accompagné.**

Un programme complet, cinq objectifs évalués et des outils concrets.
Après la formation, votre espace de ressources et votre référent restent
accessibles pendant 90 jours, à votre initiative.

Radu-Cristian Creanga • Formateur et référent

06 50 98 78 98 • contact@crcproformation.fr • Royan

Formation non certifiante • Programme à individualiser avant contractualisation





03 • PILOTER & FAIRE ÉVOLUER LE SYSTÈME

Votre proposition en bref

DURÉE PÉDAGOGIQUE	ORGANISATION	APRÈS LA FORMATION
3 jours / 21 heures Pauses exclues	Présentiel • Hybride 100 % digital	90 jours d'accès personnel Appui du formateur à la demande

Une finalité opérationnelle, un parcours personnalisé

Dépasser la seule adaptation personnelle pour organiser l'adaptation du collectif. La participante apprend à relier cap, décisions, responsabilités, indicateurs et apprentissages afin que l'équipe puisse ajuster son action sans attendre systématiquement une instruction du manager.

Le résultat visé

À privilégier lorsque l'enjeu principal porte sur le pilotage, les arbitrages, le changement et la capacité de l'équipe à apprendre et à réagir à un environnement mouvant.

REPÈRE	INFORMATION
Destinataire	APEC - interlocuteur d'Angoulême ; besoin exprimé lors de l'échange téléphonique du vendredi 11 septembre 2026.
Bénéficiaire pressentie	Une collaboratrice ; identité, fonction et niveau initial à préciser lors du cadrage.
Échéance souhaitée	Réalisation de la formation au plus tard le 30 novembre 2026, sous réserve de validation du parcours et du calendrier.
Nature de l'action	Formation professionnelle de développement des compétences, non certifiante ; attestation de fin de formation et justificatif de réalisation.
Budget pédagogique	2 800,00 € HT - Forfait pédagogique proposé pour une personne.

Cette proposition présente une option de formation. Elle ne présume ni du niveau de la participante ni d'une difficulté particulière. Les trois parcours sont complémentaires mais ne constituent pas un achat groupé obligatoire.

C.R.C. Pro Formation • Organisme certifié Qualiopi pour la catégorie « actions de formation ». Le certificat en cours est communiqué séparément.

contact@crcproformation.fr • 06 50 98 78 98 • 4 rue de la Source, 17200 Royan, France



01 • ORIENTATION DU PARCOURS

Choisir le bon point d'entrée

Le choix se fait à partir de la finalité professionnelle recherchée, et non d'un classement de personnes. Une entrée directe dans le parcours adapté est possible après positionnement.

PARCOURS	SITUATION DE DÉPART	FINALITÉ DISTINCTIVE	DURÉE
Fondamentaux du management	Prise de poste ou consolidation des tout premiers réflexes.	Comprendre le rôle, cadrer, communiquer, déléguer et réguler le quotidien.	2 jours • 14 h
Management fonctionnel	Pratique déjà engagée ; coopération et interfaces à améliorer.	Optimiser la posture, influencer, négocier et coordonner sans dépendre du lien hiérarchique.	2 jours • 16 h
Leadership agile VUCA	Responsabilité de pilotage dans le changement et l'incertitude.	Arbitrer, mobiliser, déléguer la décision et installer une adaptation collective mesurée.	3 jours • 21 h

Public concerné

Managers en fonction, responsables d'équipe ou de projet, cadres et pilotes transverses confrontés à des changements de priorités, des interdépendances ou des décisions à prendre avec des informations incomplètes.

Prérequis et adéquation

Une pratique du management ou du pilotage de collectif est recommandée, ainsi qu'une situation réelle de décision ou de changement. Les repères de base utiles sont réactivés. Les deux autres formations ne constituent pas des prérequis obligatoires.

Pour toutes les modalités : compréhension du français permettant les échanges et les productions attendues. Les besoins d'adaptation linguistique, sensorielle, cognitive ou matérielle sont étudiés individuellement ; ils ne sont pas supposés à partir du seul poste occupé.

Bénéfices recherchés

Pour la participante : Prendre du recul sur ses réflexes sous pression, expliciter les arbitrages et faire varier sa posture de leader selon le risque, l'urgence et l'autonomie.

Pour l'entreprise : Disposer d'un cap partagé, d'un circuit de décision lisible et de boucles d'ajustement qui soutiennent la qualité du travail, la coopération et la maîtrise des risques.

Pour le transfert terrain : Repartir avec un système de pilotage testable : responsabilités, rituels, indicateurs, seuils d'alerte et expérimentations, puis bénéficier d'un appui facultatif pendant 90 jours.

Ce qui distingue cette formation

L'agilité est travaillée comme une capacité de décision et d'apprentissage collectif. Ce parcours ne délivre pas une certification à une méthode agile et ne promet pas une transformation automatique de l'organisation.

Les bénéfices décrits sont des effets recherchés, non une garantie chiffrée de performance. La mise en œuvre dépend également du contexte de travail et des marges de manœuvre disponibles.



02 • COMPÉTENCES VISÉES

Objectifs pédagogiques observables

À l'issue du parcours, la participante sera capable de réaliser les actions ci-dessous dans un cas professionnel adapté.

V01 Qualifier un environnement VUCA et cartographier ses zones de fragilité.**Critères observables**

- Distinguer volatilité, incertitude, complexité et ambiguïté avec des faits ou hypothèses propres au cas étudié.
- Identifier acteurs, dépendances, risques, signaux faibles et marges d'action ; distinguer faits et hypothèses.

Traces : Diagnostic VUCA ; module 1. / Carte du système ; module 2.

V02 Donner un cap, hiérarchiser les priorités et décider avec une information incomplète.**Critères observables**

- Exprimer une finalité, trois priorités au maximum, des contraintes non négociables et une marge d'initiative.
- Comparer deux options, expliciter une hypothèse, préciser le risque et définir un signal de réexamen ou d'arrêt.

Traces : Fiche de cap ; module 3. / Journal de décision ; module 4.

V03 Analyser ses réflexes sous pression, adapter sa posture de leader et communiquer un changement crédible.**Critères observables**

- Relier deux tendances observées à leurs effets possibles et tester une réponse alternative dans une simulation.
- Justifier le choix entre cadrage, consultation, facilitation et délégation au regard du contexte et de l'autonomie.
- Distinguer ce qui est connu, incertain et décidé ; accueillir les réactions ; rendre visibles les prochaines étapes.

Traces : Carnet de posture ; modules 1 et 5. / Simulation de leadership ; module 5. / Message de changement et dialogue ; module 6.

V04 Réguler les conflits, arbitrer et restaurer une coopération opérationnelle.**Critères observables**

- Identifier la dimension structurelle ou relationnelle du désaccord ; cadrer l'échange et organiser un accord ou un arbitrage avec suivi.

Traces : Simulation de régulation ; modules 7 et 8.

V05 Installer une boucle d'adaptation, des indicateurs et un pilotage durable.**Critères observables**

- Relier observation, décision, expérimentation, mesure et apprentissage à des rôles, des délais et des seuils de révision.
- Construire un tableau limité d'indicateurs, des rituels et un plan 30/60/90 jours comprenant critères de réussite et de révision.

Traces : Système d'adaptation ; module 9. / Dispositif de pilotage et cas final ; modules 10 à 12.

La finalité décrit l'usage professionnel de la formation ; les objectifs ci-dessus décrivent ce qui sera appris et évalué. Les critères portent sur des productions et des comportements, jamais sur une catégorie de personnalité.

Individualisation sans dilution

Les exemples, le niveau de difficulté et le temps de remédiation sont ajustés après positionnement. Une modification substantielle des objectifs, de la durée ou du prix est formalisée avant mise en œuvre. Les acquis déjà démontrés ne sont pas refaits à l'identique.



03 • POSITIONNEMENT ET CONNAISSANCE DE SOI

Comprendre sa posture, élargir sa palette

Les trois formations comportent un socle commun d'autopositionnement, exploité différemment selon leur finalité. Les autotests sont intégrés au temps de formation, principalement dans le premier module, puis revisités dans les simulations et le bilan final.

OUTIL PÉDAGOGIQUE	DIMENSIONS EXPLORÉES	UTILISATION DANS LE PARCOURS
Autotest de posture managériale	Manière de cadrer, d'expliquer, de consulter, de soutenir et de déléguer ; réactions face à l'erreur, au désaccord et à l'urgence.	Repérer une préférence, en observer les effets et expérimenter une autre réponse selon la situation.
Autotest de style de communication	Écoute, précision, rythme, questionnement, assertivité, feedback, place donnée à la relation et au résultat.	Préparer plusieurs manières de formuler un message et vérifier l'effet produit auprès de l'interlocuteur.
Autoanalyse des tendances dominantes	Préférences professionnelles déclarées : action ou analyse, stabilité ou exploration, attention à la tâche ou à la relation.	Comprendre ses réflexes sans les transformer en identité fixe ; choisir ce qui mérite d'être modulé.

Un cycle d'exploration en cinq étapes

Décrire une situation vécue ; repérer son réflexe habituel ; observer son effet ; tester une réponse différente ; choisir les conditions dans lesquelles cette adaptation serait utile. L'adaptation dépend de la mission, du risque et de l'autonomie, pas d'une étiquette attribuée à une personne.

Exemples de questions d'auto-observation

QUESTION	APPROFONDISSEMENT ATTENDU
Quand une consigne est mal comprise, que fais-je en premier ?	Donner un exemple et distinguer mon intention de l'effet observé.
Face à une objection, ai-je tendance à expliquer, décider, questionner ou me retirer ?	Identifier une autre manière d'ouvrir l'échange.
Qu'est-ce qui me conduit à reprendre une tâche que j'avais déléguée ?	Distinguer besoin de sécurité, niveau d'autonomie et manque de cadrage.
Comment mon comportement change-t-il sous pression ?	Repérer un signal personnel et une action de régulation.

Cadre de confiance et limites des outils

Ces outils d'auto-observation ne sont ni des diagnostics psychologiques ni des tests psychométriques étalonnés. Ils ne mesurent pas une « valeur » personnelle et ne servent pas à classer les salariés. Aucun questionnaire propriétaire sous licence n'est promis. Une analyse de cas peut remplacer une exploration personnelle que la participante ne souhaite pas partager.

Les réponses détaillées et les réflexions personnelles ne sont pas transmises au commanditaire. Le bilan partagé porte sur les objectifs, les acquis et les actions de transfert convenues. L'évaluation pédagogique reste distincte du partage facultatif d'éléments personnels.

**04 • DÉROULÉ DÉTAILLÉ • JOUR 1**

Lire l'incertitude et décider avec méthode

Jour 1 - 7 heures pédagogiques effectives, hors pauses et déjeuner.

1. Lire le contexte et ses propres réflexes | 1 h 45

09 h 00-10 h 45 • Objectifs : V01 • V03

Réaliser les autotests ; qualifier les quatre dimensions VUCA ; identifier les réactions de surcontrôle, de retrait ou de précipitation ; réactiver les bases nécessaires à un leadership lisible.

Mise en pratique : Autopositionnement, quiz initial et analyse d'un changement.

Production attendue : Diagnostic VUCA et carnet de posture contextualisé.

2. Cartographier le système de travail | 1 h 30

11 h 00-12 h 30 • Objectifs : V01

Repérer acteurs, dépendances et flux d'information ; séparer fait, hypothèse et interprétation ; rechercher les signaux faibles ; distinguer marge d'action, influence et contrainte externe.

Mise en pratique : Atelier de cartographie sur une situation réelle ou fournie.

Production attendue : Carte du système et liste priorisée d'hypothèses à vérifier.

3. Donner un cap et hiérarchiser les choix | 1 h 45

13 h 30-15 h 15 • Objectifs : V02

Relier mission, qualité de service et priorités ; identifier les contraintes ; expliciter les renoncements ; partager les marges d'initiative ; éviter de transformer chaque urgence en priorité absolue.

Mise en pratique : Construction d'une fiche de cap et d'un arbitrage de priorités.

Production attendue : Cap formulé, trois priorités et règles de décision.

4. Décider sans attendre une certitude impossible | 2 h

15 h 30-17 h 30 • Objectifs : V02

Comparer des options ; repérer décisions réversibles et sensibles ; borner une expérimentation ; formaliser les risques et hypothèses ; prévoir réexamen, arrêt ou escalade.

Mise en pratique : Simulation avec arrivée progressive de nouvelles informations.

Production attendue : Journal de décision et critères explicites de révision.

Pauses non comptabilisées : 10 h 45-11 h 00 et 15 h 15-15 h 30. Déjeuner : 12 h 30-13 h 30. Amplitude : 09 h 00-17 h 30, soit 7 heures pédagogiques.

En individuel, le formateur joue successivement les interlocuteurs du scénario. En collectif, les mêmes objectifs sont travaillés en binômes ou sous-groupes avec observation et débriefing. Les horaires définitifs figurent dans la convention et la convocation.

**04 • DÉROULÉ DÉTAILLÉ • JOUR 2**

Mobiliser, adapter sa posture et réguler

Jour 2 - 7 heures pédagogiques effectives, hors pauses et déjeuner.

5. Naviguer entre plusieurs postures de leadership | 1 h 45

09 h 00-10 h 45 • Objectifs : V03

Relire ses tendances sous pression ; évaluer urgence, risque et autonomie ; choisir le cadrage, la participation ou la délégation ; soutenir l'initiative sans abandonner la responsabilité.

Mise en pratique : Un même scénario est animé avec deux postures comparées.

Production attendue : Matrice de choix de posture et niveaux de délégation.

6. Communiquer et accompagner le changement | 1 h 30

11 h 00-12 h 30 • Objectifs : V03

Présenter un cap sans masquer les inconnues ; écouter les inquiétudes ; distinguer information et adhésion ; traduire les impacts sur le travail ; instaurer une boucle de questions-réponses.

Mise en pratique : Simulation d'une annonce de changement et d'un échange sensible.

Production attendue : Message connu/incertain/décidé et prochaines étapes.

7. Diagnostiquer les conflits qui bloquent le système | 1 h 45

13 h 30-15 h 15 • Objectifs : V04

Identifier les conflits de rôle, de critères, de ressources ou de relation ; repérer les contraintes qui entretiennent le désaccord ; distinguer une régulation managériale d'un signalement nécessitant un relais.

Mise en pratique : Analyse d'un conflit à partir de faits et de positions divergentes.

Production attendue : Carte des causes, intérêts et niveaux d'arbitrage.

8. Réguler, arbitrer et restaurer la coopération | 2 h

15 h 30-17 h 30 • Objectifs : V04 • V03

Organiser un dialogue équitable ; rechercher un accord praticable ; décider lorsque l'arbitrage relève du rôle ; expliciter les critères ; définir responsabilités et suivi de l'accord.

Mise en pratique : Mise en situation de tension entre deux fonctions après changement.

Production attendue : Accord ou arbitrage motivé, message de suivi et points de vigilance.

Pauses non comptabilisées : 10 h 45-11 h 00 et 15 h 15-15 h 30. Déjeuner : 12 h 30-13 h 30. Amplitude : 09 h 00-17 h 30, soit 7 heures pédagogiques.

En individuel, le formateur joue successivement les interlocuteurs du scénario. En collectif, les mêmes objectifs sont travaillés en binômes ou sous-groupes avec observation et débriefing. Les horaires définitifs figurent dans la convention et la convocation.

**04 • DÉROULÉ DÉTAILLÉ • JOUR 3**

Installer une adaptation collective durable

Jour 3 - 7 heures pédagogiques effectives, hors pauses et déjeuner.

9. Concevoir le système d'adaptation de l'équipe | 1 h 45

09 h 00-10 h 45 • Objectifs : V05

Organiser la boucle observer, qualifier, décider, expérimenter, mesurer, apprendre et ajuster ; préciser les rôles, les délais, les limites et les signaux déclencheurs ; éviter l'agitation permanente.

Mise en pratique : Atelier de conception d'une boucle sur un problème opérationnel.

Production attendue : Canevas complet : signal, décision, essai, mesure et révision.

10. Choisir les indicateurs et les rituels de pilotage | 1 h 30

11 h 00-12 h 30 • Objectifs : V05

Relier résultat, qualité, charge et risque ; choisir peu d'indicateurs ; définir source, fréquence et seuil ; distinguer revue d'activité, revue de décision et apprentissage.

Mise en pratique : Construction d'un tableau de bord et d'une cadence de revues.

Production attendue : Tableau de pilotage avec actions associées aux écarts.

11. Développer autonomie et résilience du collectif | 1 h 45

13 h 30-15 h 15 • Objectifs : V03 • V05

Clarifier qui décide quoi ; organiser les alertes ; préparer un aléa ; protéger les fonctions critiques ; apprendre d'un essai sans confondre droit à l'erreur et absence de responsabilité.

Mise en pratique : Scénario de rupture et revue de retour d'expérience.

Production attendue : Règles d'autonomie, scénario de repli et apprentissages.

12. Mettre le dispositif à l'épreuve et préparer le terrain | 2 h

15 h 30-17 h 30 • Objectifs : V01 à V05

Réaliser le cas intégrateur ; défendre ses arbitrages ; ajuster le système après feedback ; réaliser le quiz final ; finaliser une première expérimentation et le plan 30/60/90 jours.

Mise en pratique : Simulation globale, présentation du dispositif et bilan individuel.

Production attendue : Système de pilotage testable et feuille de route évaluée.

Pauses non comptabilisées : 10 h 45-11 h 00 et 15 h 15-15 h 30. Déjeuner : 12 h 30-13 h 30. Amplitude : 09 h 00-17 h 30, soit 7 heures pédagogiques.

En individuel, le formateur joue successivement les interlocuteurs du scénario. En collectif, les mêmes objectifs sont travaillés en binômes ou sous-groupes avec observation et débriefing. Les horaires définitifs figurent dans la convention et la convocation.



05 • MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Trois formats, des acquis équivalents

FORMAT	RÉPARTITION PROPOSÉE	ORGANISATION
100 % présentiel	21 h en salle. 3 journées ou fractionnement convenu.	Session collective ou session dédiée ouverte à une seule participante. Jeux de rôle et productions réalisés avec le formateur.
Hybride	7 h en présentiel + 14 h en visioconférence. Total : 21 h.	Alternance planifiée de salle et de classes virtuelles ; mêmes objectifs, livrables et évaluations. Pas de travail e-learning obligatoire ajouté à cette répartition.
100 % digital	18 h de visioconférence et ateliers en direct + 3 h d'e-learning tutoré. Total : 21 h.	Séances en direct fractionnables. Activités autonomes prescrites, avec consignes, productions attendues, durée moyenne et correction.

En digital, les activités autonomes ci-dessous remplacent une partie des séquences correspondantes ; elles ne s'ajoutent pas à la durée annoncée. Les simulations relationnelles, leurs débriefings et la restitution finale restent animés en direct.

ACTIVITÉ E-LEARNING	DURÉE	TRAVAIL ET PREUVE ATTENDUS	LIEN
D1 • Distinguer les dimensions VUCA	30 min	Qualifier quatre situations et justifier ses réponses.	Module 1
D2 • Cartographier les interdépendances	30 min	Compléter une carte du système et des hypothèses.	Module 2
D3 • Préparer un message de changement	30 min	Rédiger un message séparant connu, incertain et décidé.	Module 6
D4 • Analyser un conflit de pilotage	30 min	Distinguer problème relationnel, rôle et arbitrage de ressources.	Module 7
D5 • Concevoir un indicateur utile	30 min	Définir mesure, source, fréquence, seuil et action associée.	Module 10
D6 • Préparer le plan d'expérimentation	30 min	Déposer le plan 30/60/90 jours pour la restitution finale.	Module 12

Équipement et accès

Ordinateur avec navigateur récent, connexion internet stable, microphone ou casque, accès au courrier électronique et environnement permettant de participer sans interruption. La caméra est utile aux mises en situation ; une alternative est recherchée si son usage pose difficulté. Un smartphone seul n'est pas recommandé pour les ateliers de production.

Assistance et prévention des ruptures à distance

Test d'accès avant le démarrage. Assistance du formateur pendant les séances ; messagerie sécurisée pour les questions pédagogiques et contact administratif pour les incidents d'accès. Délai cible de réponse hors séance : deux jours ouvrés. En cas de blocage, une solution ou une replanification est convenue ; une simple connexion ne vaut pas participation pédagogique.

Les consignes, échéances et accès individuels sont communiqués avant l'entrée. Les activités e-learning prescrites sont réalisées avant l'évaluation finale et avant la fin contractuelle de l'action. Les ressources facultatives des 90 jours suivants ne sont pas comptées dans ces heures.



06 • ÉVALUATION ET RECONNAISSANCE

Vérifier les acquis, documenter la progression

MOMENT	DISPOSITIF	RÉSULTAT ET TRAÇABILITÉ
Avant la finalisation du parcours	Recueil du besoin de l'entreprise, contexte, fonction, contraintes et attentes ; positionnement individuel.	Décision d'orientation et adaptations consignées. Le premier échange téléphonique n'est pas considéré comme un diagnostic complet.
Au démarrage	Quiz initial, auto-observation et analyse d'une situation ; explicitation des objectifs.	Point de départ individuel ; priorités partagées avec la participante.
Pendant la formation	Exercices, simulations, questions de compréhension, productions et feedback critérié.	Grilles d'observation, productions datées et ajustements pédagogiques.
En fin d'action	Quiz final de 10 questions et cas intégrateur avec productions reliées aux objectifs.	Bilan par objectif : acquis, partiellement acquis, non acquis ou non évalué.
Après l'action	Retour facultatif sur les premières mises en pratique ; ressources et échanges à la demande.	Appui au transfert et amélioration de la formation ; aucune connexion obligatoire pendant les 90 jours.

Cas intégrateur prévu

Un collectif doit maintenir un niveau de service tout en intégrant une nouvelle priorité. Des informations arrivent progressivement, les ressources se tendent et deux acteurs contestent un arbitrage. La participante explicite le cap, prend une décision révisable, régule le désaccord puis présente un système de suivi et d'apprentissage.

Points d'observation : Lecture de l'incertitude ; clarté du cap ; traçabilité des hypothèses ; proportionnalité du risque ; choix de posture ; communication honnête ; régulation ; cohérence des boucles d'adaptation.

Règles pédagogiques de validation

Le quiz final vise au moins 7 réponses justes sur 10. Il complète les mises en situation mais ne remplace pas l'observation des compétences. Chaque objectif est coté séparément : 0 = non démontré ou inadapté ; 1 = démontré partiellement avec aide ; 2 = démontré de manière autonome et adaptée au cas. Une absence de preuve est notée « non évalué », pas « acquis ».

Un objectif est déclaré acquis lorsque ses critères essentiels sont observés au niveau 2 dans une production ou une simulation. Le bilan ne masque pas un objectif non acquis derrière une moyenne globale. En cas d'écart, le formateur propose une explication, un nouvel entraînement et, lorsque le temps le permet, une seconde observation ; les points restant à travailler sont explicités.

Documents remis et portée de la reconnaissance

Attestation de fin de formation mentionnant notamment intitulé, dates, durée effectivement réalisée et objectifs évalués ; bilan individuel des acquis ; certificat de réalisation ou autre justificatif demandé par le commanditaire selon le financement. L'assiduité est établie par émargements et preuves de travaux, avec traces adaptées au distanciel.

Formation non certifiante
Aucun diplôme, titre RNCP, certification du Répertoire spécifique, bloc de compétences, niveau académique ni droit automatique à une poursuite d'études n'est attribué par ce parcours. Qualiopi concerne le processus de l'organisme, et non une certification professionnelle délivrée à la participante.



07 • OUTILS ET TRANSFERT TERRAIN

Des supports utilisables après la session

LIVRABLE PÉDAGOGIQUE	UTILISATION PRÉVUE
Carte VUCA et cartographie du système	Faits, hypothèses, parties prenantes, dépendances, risques et signaux à observer.
Fiche de cap et journal de décision	Priorités, limites, options, critères d'arbitrage, responsable et conditions de réexamen.
Matrice d'autonomie et de leadership	Niveaux de délégation, décisions réservées, consultation, initiatives et alerte.
Trames de changement et de régulation	Message connu/incertain/décidé ; écoute ; accord ; arbitrage et suivi.
Canevas de système d'adaptation	Observer, qualifier, décider, expérimenter, mesurer, apprendre et ajuster.
Tableau de pilotage et plan 30/60/90 jours	Indicateurs utiles, seuils, rituels, expérience initiale et revue des résultats.

90 jours de suivi inclus, quel que soit le format

À compter du lendemain de la dernière séquence pédagogique contractuelle, la participante bénéficie de 90 jours calendaires d'accès à son espace personnel C.R.C. Pro Learning. Cet espace regroupe les supports, fiches-outils et ressources de consolidation liés au parcours suivi.

Un canal sécurisé permet d'échanger avec le formateur à l'initiative de la participante : question sur un outil, préparation d'une mise en pratique, retour sur une difficulté rencontrée ou lecture d'un plan d'action. L'accompagnement reste centré sur les compétences travaillées ; il ne constitue pas une mission de conseil organisationnel illimitée ni une prise en charge d'urgence.

Un droit d'accès, pas une obligation

Aucune fréquence de connexion, aucun nombre de messages, aucun entretien et aucune activité complémentaire ne sont imposés pendant ces 90 jours. L'absence de sollicitation n'affecte ni le bilan des acquis, ni les justificatifs de formation, ni la clôture administrative de l'action.

REPÈRE FACULTATIF	MISE EN PRATIQUE POSSIBLE
Jours 1 à 30	Choisir une première action du plan, l'essayer dans une situation réelle et noter ce qui s'est passé. Solliciter le formateur en cas de besoin.
Jours 31 à 60	Observer les effets, ajuster un comportement ou un outil et partager une difficulté si un appui est utile.
Jours 61 à 90	Consolider les pratiques utiles, identifier un prochain axe de progression et conserver les supports téléchargeables autorisés.

Confidentialité et cadre d'échange

L'accès est individuel et non partageable. Les cas de travail sont anonymisés autant que possible. Les échanges pédagogiques privés et les résultats détaillés d'autoanalyse ne sont pas communiqués automatiquement à l'employeur. Les résultats d'évaluation nécessaires au suivi sont partagés dans le cadre annoncé à la participante, sans données personnelles non pertinentes.

L'espace de suivi ferme à l'expiration des 90 jours. Cette durée d'accès ne signifie pas que toutes les pièces administratives doivent être supprimées à cette date : les durées de conservation dépendent de leur finalité et des obligations applicables. Une visioconférence n'est pas enregistrée par défaut.



08 • ACCÈS, ORGANISATION ET QUALITÉ

Les informations utiles avant inscription

REPÈRE	INFORMATION
Lieux proposés	Royan : salle C.R.C. Pro Formation. Angoulême : salle partenaire. Autre ville de la participante : déplacement et salle adaptés après validation logistique. Adresse exacte communiquée après accord de principe, puis inscrite dans la convention et la convocation avant le démarrage.
Calendrier et accès	Objectif : finir au plus tard le 30 novembre 2026. Délai indicatif d'accès : 2 à 6 semaines après accord, cadrage, positionnement et validation du financement/calendrier ; ajustement étudié selon la demande. Aucun créneau n'est réservé par ce document.
Effectif et animation	Base du dossier : une participante. Une session dédiée peut être ouverte sans minimum d'autres inscrits. En collectif, effectif défini selon la modalité et les besoins ; base pédagogique recommandée de 2 à 8 participants, avec proposition actualisée.
Intervenant	Formateur affecté selon la modalité et les objectifs. Son identité, son expérience pertinente et ses coordonnées pédagogiques sont communiquées avant l'inscription définitive. La sélection et les compétences mobilisées sont documentées.
Contact et handicap	Radu-Cristian Creanga - direction et référent handicap. contact@crcproformation.fr • 06 50 98 78 98. Analyse individuelle des besoins, du lieu, des supports, du rythme et des évaluations ; mobilisation de ressources spécialisées ou orientation si nécessaire.

Budget et prise en charge

Forfait pédagogique proposé : 2 800,00 € HT pour une personne, pour le périmètre décrit. Le devis officiel précise les conditions contractuelles. Les éventuels frais de salle extérieure, déplacement ou hébergement du formateur sont identifiés et approuvés avant engagement ; aucun supplément non validé n'est facturé.

Une prise en charge dépend du dispositif et de l'accord du financeur ; aucune éligibilité automatique au CPF ou à un financement externe n'est annoncée. Les modalités de paiement, report et annulation sont arrêtées dans les documents contractuels avant inscription.

Qualité de l'accueil, réclamations et amélioration

Le règlement intérieur, les horaires, la liste des intervenants, les modalités d'évaluation et les contacts utiles sont mis à disposition avant l'inscription définitive. Une difficulté, une réclamation ou un signalement de violence, harcèlement ou discrimination peut être adressé au contact ci-dessus ou à l'interlocuteur APEC désigné. Le traitement est tracé et des mesures adaptées sont recherchées.

Satisfaction de la participante et retour du commanditaire recueillis séparément. Indicateurs suivis : réalisation, atteinte des objectifs, satisfaction, interruptions et réclamations, avec période, effectif et méthode de calcul. Aucun taux historique non vérifié n'est annoncé pour cette proposition personnalisée.

Programme à individualiser avant contractualisation définitive. Les modalités annoncées supposent la mobilisation effective des moyens et des intervenants prévus. Les preuves de réalisation, évaluations et actions d'amélioration sont conservées dans le dossier de l'action.

CREANGA Radu-Cristian - Entrepreneur individuel (EI) • SIRET 894 008 176 00048 • TVA FR51894008176. Enregistré sous le numéro 75170348917 auprès du préfet de région Nouvelle-Aquitaine. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Références : information préalable (L. 6353-8) • formation à distance (D. 6313-3-1) • CGV et confidentialité