

13, rue Maréchal Koëning - 78480 Verneuil s/ Seine
Tel : 06 21 96 29 35 / 01 71 52 83 99
Siret 493 993 273 00041
N° de déclaration d'activité : 11 78 80548 78
Certifié QUALIOPI (Formation, BC)
Email : contact@mjconseil-rh.com
Site web : www.mjconseil-rh.com

Recueil des formations 2024

Domaine de formation : **Efficacité opérationnelle**

Sous-domaine de formation : **Développement de son potentiel**

Bilan de compétences

Article L6313-10 ; Article R6313-4 à 8 du code du travail

Code web : FMJC-BC	Durée : 24 heures	Prix : 2 800,00 € TTC / personne (déjeuner non compris)
Taux de satisfaction : 5/5	Éligible au CPF (Mon compte formation) et OPCO Certifié QUALIOPI	

Public concerné :

- Toute personne en présence d'une situation de conseil d'orientation ou réorientation professionnelle et désireuse de :
 - o Faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.
 - o Trouver sa vraie place dans la vie socioprofessionnelle,
 - o Identifier ses talents, ses savoir-faire réels afin de construire un projet d'évolution professionnelle.

Prérequis :

Le bénéficiaire est volontaire pour s'engager dans la démarche de bilan de compétences (le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF).

Durée et modalités d'organisation :

- Durée : **24 heures**
 - Un entretien préliminaire ayant pour objet :
 - o L'analyse du besoin et des attentes du bénéficiaire, la présentation de la démarche de bilan.
 - o La signature de la convention tripartite si le bénéficiaire choisit de réaliser son bilan avec nous.
 - **18 heures** d'entretiens de face à face (investigation et synthèse)
 - **4 heures** travail personnel dirigé (distanciel)
 - **2 heures** de préparation et de la restitution des tests et de la synthèse
- Dates : **à définir**
- Effectif : 1 stagiaire maximum

Lieu et contact :

- Présentiel : MJ CONSEIL en RH (SARL – Siret 493 993 273 00041 – N° de déclaration d'activité 11 78 80548 78) - 13, rue Maréchal Koëning, 78480 VERNEUIL sur SEINE
- Distanciel : Google meet TEAMS, ZOOM, SKYPE
- Contact : 06 21 96 29 35 – contact@mjconseil-rh.com – www.mjconseil-rh.com

Modalités et délai d'accès :

- **CPF : 2 jours ouvrés** pour répondre à la demande d'inscription. La demande d'inscription est validée dans un délai de **onze jours ouvrés**, entre la date de la demande d'inscription et la date prévue de début de session.
- **Fonds propres** : Sauf cas particulier et en fonction des disponibilités du formateur et du stagiaire, le bilan de compétences est mis en place dans un délais moyen de 15 jours.
- **Financement OPCO** :
 - **Subrogation de paiement** : Le Bilan de compétences est mis en place dès connaissance de l'acceptation de la prise en charge financière par l'OPCO.
 - **Sans subrogation de paiement** : Le Bilan de compétences est mis en place dès réception du devis et des conventions de formation validées.
- Dans le cas d'accueil de personnes en situation de handicap nécessitant des aménagements, dès lors que la faisabilité est confirmée, le délai d'accès est réévalué avec le client.

Accessibilité :

- Accessibilité aux personnes en situation de handicap : conditions d'accueil, d'accès et de sécurisation des parcours de formation (locaux, adaptation des moyens de la prestation).

Modalités pédagogiques :

- Présentiel + activité de suivi à distance

Modalités d'Évaluation

- Entretien préliminaire.
- Questionnaire préliminaire.
- Passation des questionnaires d'auto-évaluation au démarrage du bilan : personnalité, motivations, talents.
- Passation des tests : de personnalité GOLDEN et des talents « Topologie des talents » et des intérêts professionnels « VOCATION », DISC ; jeu des compétences ; jeu des motivations.
- Évaluation des acquis réalisé tout au long de la démarche de bilan : repérage des savoirs, savoir-faire et savoir être.
- Entretien de suivi 6 mois après le bilan (téléphone, visioconférence).

Sanction de la formation :

- Attestation de présence.
- Remise de la synthèse (orale et écrite).

Objectifs pédagogiques :

- Révéler vos **talents et le mode de fonctionnement optimum** pour vous épanouir dans votre métier ou fonction.
- Identifier le **meilleur rôle** que vous pouvez remplir dans le monde professionnel ainsi que votre spécificité et votre valeur ajoutée pour augmenter votre efficacité.
- Mettre en cohérence votre **contribution spécifique** et votre **valeur ajoutée** avec vos fonctions/métier.
- Élaborer un **projet professionnel** en accord avec vos talents et votre unicité.

Programme

➤ **Phase préliminaire**

- Confirmer l'engagement du (de la) bénéficiaire dans sa démarche.
- Définir et analyser la nature des besoins.
- Préciser les conditions de déroulement du bilan.
- Présentation de la démarche méthodologique
- Confirmer l'engagement du salarié dans la démarche après avoir été informé.
- Remise des informations (plaquettes) d'explication de la démarche.
- Règles déontologiques.

➤ **Phase d'investigation**

1. Formalisation du parcours professionnel

- **Analyser le chemin de vie**
 - Analyse de l'histoire de la personne
- **Analyser le parcours professionnel**
 - Analyse de l'itinéraire professionnel
 - Analyse du choix et du parcours de formation.
 - Description des réalisations.
 - Analyse des réalisations.
- **Réaliser une synthèse des compétences**
 - Cartographie des savoirs et savoir-faire
 - Identification des compétences dominantes.
- **Formalisation des savoirs et savoir-faire**
 - Mise en place des outils : CV, profil LinkedIn...

2. Analyse des aspects comportementaux

- **Analyser la personnalité (analyse comportementale)**
 - Analyse comportementale,
 - Mettre en lumière les motivations,
 - Trouver le fil conducteur qui relie chacune des expériences (personnelles ou professionnelles).
- **Analyse des intérêts professionnels, des caractéristiques de la personnalité et des motivations :**
 - Restitution des tests : GOLDEN (typologie de la personnalité), Topologie des talents (Cartographie des talents), Inventaires des intérêts professionnels VOCATION, DISC, Jeu des motivations.

3. Mise en perspectives des ressources identifiées

- **Mises en cohérence des aspects comportementaux avec les aptitudes (savoir-faire)**
- **Réaliser une auto-évaluation des qualités et des compétences**
 - Analyse de l'autodiagnostic (360°) : évaluer, grâce aux tiers, les comportements dans la vie professionnelle et personnelle.
 - Auto-évaluation des compétences et du savoir-être.
- **Définir une 1^{ère} ébauche du projet professionnel (projection vers l'avenir)**
 - Analyse des expériences, personnelles ou professionnelles, que la personne rêverait de vivre ces dix prochaines années.
 - Trouver le point commun et la cohérence dans ces expériences.
 - Qu'indiquent-elles en termes de compétences, d'atouts, de qualités ?
- **Analyser la motivation et les intérêts**
 - Analyse des intérêts pour des métiers, activités et environnements de travail.
 - Analyse des motivations de la personne.

- Identification des compétences et des aptitudes en relation avec les intérêts et la motivation.

4. Élaboration des bases du projet

- Esquisser le projet

- Détermination des pistes d'évolution possibles.
- Enquête métier : Confrontation des pistes à la réalité du marché du travail, via un travail d'investigation auprès des personnes exerçant le(s) métier(s) cible(s).
- Recenser ses atouts, les axes de progrès et les obstacles qui pourront intervenir dans la réalisation de son projet professionnel et /ou de formation.

- Apprendre à promouvoir le ou les projets.

- Élaborer les outils de communication (C.V., Lettre de motivation, profil LinkedIn...) pour se préparer à présenter son projet.
- Identifier les formations éventuelles pour réussir le projet.

➤ Phase de conclusion et de synthèse

1. Élaboration du projet

- Identification des cibles : métier, fonctions, formation, création d'une activité entrepreneuriale...
- Élaboration du projet.
- Définir les différentes étapes de mise en œuvre du projet.
- Élaboration du plan d'action

2. Synthèse du bilan

- Préparation d'une présynthèse par le bénéficiaire.
- Préparation et présentation de la synthèse orale et écrite du travail réalisé
- Présenter le document de synthèse au bénéficiaire (art. L6313-10 du code du travail), et lecture pour validation de celle-ci par le bénéficiaire.
- Le document de synthèse comporte les informations suivantes (art. R6322-38, R6322-39 du code du Travail) :
- Les circonstances du bilan de compétences.
- Les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées.
- Le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Remarque :

- *Le bénéficiaire est le seul destinataire des résultats du bilan. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers, notamment à un employeur, qu'avec l'accord express du bénéficiaire (art. L6313-10 du code du travail).*
- *Rappeler des règles de confidentialité sur les éléments collectés tout au long du bilan et signature par le bénéficiaire de la « demande de conservation de documents » (un an à partir de la fin du bilan) ; Destruction de ces derniers une fois cette période écoulée.*

➤ Suivi post-bilan

- Pendant une période de 6 mois le bénéficiaire peut à tout moment solliciter son chargé de bilan pour une demande d'information ou un conseil (par téléphone ou par mail).
- Un **entretien de « suivi à 6 mois »** après la fin du bilan sera proposé au bénéficiaire par son chargé de bilan pour faire le point de la situation et l'évolution l'état d'avancement du projet.

- Nous privilégions dans notre démarche de rencontrer le bénéficiaire en entretien de face à face.
- Durée de l'entretien = Entre 30 mn et 1 h

Aptitudes et compétences :

Être capable de :

- Élaborer un projet d'évolution professionnelle réaliste.
- Valoriser ses compétences, ses savoir-faire et savoir être dans le cadre d'un projet de : reconversion, évolution professionnelle, VAE, formation ou création d'une activité entrepreneuriale.
- Mettre en place les outils : CV, profil LinkedIn.
- Parler de soi avec aisance.

Moyens pédagogiques et techniques :

- Livret « méthodologie de travail »,
- Salle de formation, ordinateur, écran plat, chevalet de conférence.
- Exercices de mise en situation pratique : élaboration d'un CV, d'un profil LinkedIn.
- Outils et réseaux pour réaliser une enquête métier.
- Apports théoriques : métiers, formations, VAE, création d'entreprise...
- Rapports résultats des tests : Nos tests sont agréés ECPA/OPP/Central test/Institut de la vocation...
 - o GOLDEN (Inventaire de développement de la personnalité - CG JUNG - ECPA).
 - o Topologie des talents - CGP (Institut de la vocation - Centre de Gravité Professionnel - Repérage de la personnalité professionnelle – Robert JOURDA)
 - o VOCATION (Inventaire des intérêts professionnels – Théorie des intérêts d'HOLLAND – théorie RIASEC)
- Autres outils proposés :
 - o Cartographie des compétences (jeu des compétences).
 - o Pyramide de MASLOW.
 - o Mise à disposition des informations sur les métiers, formations et offres d'emplois, VAE...
 - o Bibliographie.
 - o Informations sur les organismes des formations.
 - o Réseau pour réaliser les enquêtes métiers.
- Synthèse écrite à la fin du bilan.

Débouchés et suite du parcours :

- Définir un projet : d'évolution professionnelle, de formation, de VAE, de création d'une activité entrepreneuriale.

Formatrice :

Maria-Jésus TOVAR-ROJAS, Conseillère en bilan de compétences et VAE depuis 24 ans. Spécialiste GPEC et management des équipes projets, 37 ans d'expérience professionnelle dans le management des équipes projets, Conduite des projets et l'accompagnement des entreprises (PME, TPE, ETI, grands groupes) à la mise en place d'une stratégie RH anticipative [GPEC, Processus des évaluations annuelles, Processus des entretiens professionnels, Plan de formation]

Son objectif est de permettre aux Manager et Dirigeants de constituer des équipes efficaces et performantes, grâce à la valorisation des compétences et des talents de membres de l'équipe.

Depuis 24 ans, elle dirige l'organisme de formation MJ CONSEIL en RH qu'elle a fondé. Formatrice et coach certifié, membre actif et juré certificateur des coachs au syndicat professionnel des métiers du coaching (SPMC).