



POUR LA REUSSITE DE VOS PROJETS

SOMMAIRE

PRESENTATION..... 2

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 8

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE 15

L'EVALUATION PROFESSIONNELLE ET/OU PERSONNELLE.. 22

LE CONSEIL EN CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE 20

ANNEXE : Le label PEPH 22

PRESENTATION

Qui s'ômmes-nous ?

AJCFORMATION-CONSEILS est un organisme créé en novembre 2002 sous forme associative.

Son existence a pris forme grâce à la vision commune d'un responsable de formation et d'un psychologue du travail tous deux travaillant dans le champ d'activité de la formation et de l'orientation professionnelle.

La structure a ensuite évolué à partir d'octobre 2004 pour devenir une EURL, Dont la direction est aujourd'hui assurée par monsieur RACHID TAFTICHT. Celle-ci s'est construite autour de trois dimensions principales partagées par tous les collaborateurs notamment :

- Une vision commune plaçant l'individu au cœur des dispositifs
- Un partage d'expériences riches d'enseignements théoriques et pratiques
- Une alliance de compétences complémentaires

Nos différents domaines d'activités reposent sur les compétences de notre équipe pluridisciplinaire et un système de valeurs centré sur la personne.

1. la formation professionnelle continue
2. l'orientation professionnelle
3. l'évaluation personnelle et/ou professionnelle
4. le conseil en création/reprise d'entreprise.

Les publics concernés

Jeune Dirigeant (e) s :

Dont la création ou la reprise d'entreprise à moins de trois ans d'existence

Salariés :

Sur demande individuelle dans le cadre d'un DIF, ou d'un CIF
Qu'ils soient employés, agents de maîtrise, ou cadres

Demandeurs d'emploi :

Sur prescriptions des interlocuteurs locaux telles que les agences locales
Pour l'emploi, les missions locales, etc.

Entreprises :

Celles dont l'effectif sont de moins de 400 personnes
Aide à la mise en place d'un plan de formation, ou à la gestion du DIF

NB :

Nous avons également la possibilité d'intégrer dans ces dispositifs les problématiques des personnes en situation de handicap.

En effet, AJCFORMATION-CONSEILS est labellisé P.E.P.H. : Préparation à l'Emploi des Personnes Handicapées

Nos partenaires

- Entreprises du secteur tertiaire
SIMPLY MARKET, ARVATO, AUCHAN, CARREFOUR, Leroy Merlin, Decathlon . . . ➤

- Agences d'intérim de la métropole Lilloise
VEDIOR, MANPOWER, RANDSTATT, CRITT . . .

- O.P.C.A:
OPCALIA, AGEFOS PME, FONGECIF, ANFH, UNIFAF ET UNIFORMATION

- Chambre de commerce et d'industrie (CCI), la chambre des métiers (CMA)

- Organismes de financement et d'aide à la création reprise d'entreprise
Plateforme d'initiative locale, Nord actif, FGIF, les Caisses solidaires, les Cigales, . . .

- A.N.P.E.
Habilitation 2006 - 2008 pour les prestations CIBLE-EMPLOI, BCA, EPCE,
Habilitation 2008 - 2011 pour les prestations CIBLE-EMPLOI, BCA, EPCE,
ESPR/VOCA, ATE

- Maisons de l'emploi
Etablissement de partenariats dans le cadre de la création et reprise d'entreprise

- Missions locales de la métropole Lilloise
Partenaire du jury clap de Villeneuve d'Ascq

- Organismes de formations
Sur tout le champ d'intervention de la formation professionnelle tout au long de la vie

- Organismes de conseils en ressources humaines,
Groupe AKSIS, intervention outplacement, CTP, . . . ; DARCOR

Nos intervenants

Professionnels diplômés et expérimentés, nos intervenants disposent d'une réelle expertise de l'environnement socio-économique et du monde de l'entreprise. Psychologue du travail, consultants en gestion des carrières et des emplois, consultants en création ou reprise d'entreprise, formateurs, ils ont acquis la maîtrise de l'accompagnement individuel et collectif.

RACHID TAFTICHT

Fondateur d'AJCFORMATION-CONSEILS, Directeur,
Consultant en gestion de ressources humaines : droit du travail et formation
Consultant spécialisé en création et reprise d'entreprise dans le domaine tertiaire

☐ Isabelle MENCULOVIC

Assistante de direction RH

☐ Marie-Laure HEEMS TAISNE

Psychologue du travail, Consultante en gestion de carrières, outplacement

☐ MATHIEU WILLEMS

Psychologue du travail, Consultant en gestion de carrières, outplacement
Spécialisé pour le placement ou reclassement des personnes en situation de handicap

☐ Eulalie SOULIGNAC

Consultante en gestion de carrières, outplacement

☐ DJAMEL KONIEZ

Consultant spécialisé en création reprise d'entreprise
Responsable des relations avec les partenaires locaux du développement

☐ ROBERTO QUARTA

Consultant généraliste en création d'entreprise : spécialisé droit des affaires

☐ Mohamed HARIZI

Consultant spécialisé en création reprise d'entreprise : spécialisé gestion et financement
Responsable des relations avec les partenaires financiers

Une équipe de formateurs vacataires dans les domaines suivants :

- ☞ Management
- ☞ Efficacité personnelle
- ☞ Développement personnel
- ☞ Langues étrangères
- ☞ Commercial
- ☞ Marketing
- ☞ Création et reprise d'entreprises
- ☞ Bureautiques
- ☞ Remise à niveau en Français, Anglais, etc.

Notre mode d'intervention

Accueil

- Accueillir individuellement chaque bénéficiaire dans des locaux spacieux et agréables

Ecoute, dialogue et observation

- Cerner vos attentes et vos besoins
- Nous imprégner de votre « culture d'entreprise »
- Intervenir sur le terrain
- Favoriser l'adhésion des personnes

Mise à disposition de moyens

- Des bureaux pour les entretiens individuels
- Une salle équipée de postes informatique
- Un centre de documentation
- Une salle d'attente
- Un espace détente réservé à la pause café salle de pause,
- Des postes informatiques, un téléphone, un fax, une imprimante, un copieur
- De la documentation diverse (revues spécialisées, fiches métiers, presse locale, Internet haut débit...)

Méthodologie d'intervention adaptée à vos métiers **Et aux problématiques rencontrées**

- Proposer une démarche précise et planifiée
- Définir les objectifs à atteindre et la méthodologie dans une convention signée en amont de l'action, par les différentes personnes concernées
- Utiliser des outils fiables et rigoureux
- Faire intervenir des professionnels compétents
- Travailler en réseau et en partenariat

Transparence sur les résultats

- Assurer un suivi régulier
- Réajuster la méthodologie si besoin, pour une pertinence optimale
- Restituer des conclusions écrites et commentées dans le respect de la confidentialité liée au bilan, et avec l'accord de chacun, lors d'entretiens tripartites
- Réaliser un bilan et une évaluation, par les participants de chaque intervention, en fonction des objectifs de départ

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les sessions de formations sont, dans tous les cas, adaptées au contexte de l'entreprise et au niveau des personnes.

Elles peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Notre méthodologie privilégie la participation active et la pédagogie se base sur des situations rencontrées par les participants qui sont analysées grâce à des outils et/ou des théories pertinents.

Un référent responsable de l'action, est identifié dès le démarrage.

Cela favorise une relation de confiance et une facilité de communication entre les participants, le consultant et l'organisme « demandeur » ou l'entreprise.

Chaque intervention de formation fera l'objet d'une :

- **Phase préparatoire** avec les responsables, afin de cerner précisément la demande et fixer les objectifs d'où découleront les méthodes et outils utilisés
- **Animation** par un intervenant qualifié
- **Evaluation par les participants**, sur le contenu, le déroulement, l'atteinte des objectifs et l'intérêt perçu
- **Evaluation avec les responsables**
- **Suivi**, individuel et/ou collectif, selon la situation. Nous restons dans tous les cas à la **disponibilité des participants**, qui peuvent nous contacter pour tout complément d'information.

Du profil de poste au référentiel métier

Le recrutement et l'intégration des nouveaux collaborateurs (2 jours)

Les entretiens annuels d'évaluation (2 jours)

Les bases du droit du travail (2 jours)

L'intégration des seniors (2 jours)

Le diagnostic handicap (selon la taille de l'entreprise)

Loi du 11 février 2005 pour les entreprises de plus de 20 salariés

La gestion professionnelle du handicap (5 jours)

Prestations réalisées sur mesure en intra ou inter entreprises

Management

Acquérir les bases du management (3 jours)

Mener un entretien professionnel (3 jours)

Rendu obligatoire par l'Accord National Interprofessionnel du 05 décembre 2003

Exercice de la fonction tutorale (2 jours)

Concevoir et animer une action de formation (3 jours)

La finance pour non financiers (2 jours)

Savoir lire un bilan et un compte de résultat (2 jours)

L'accompagnement individuel ou coaching

Prestations réalisées sur mesure en intra ou inter entreprises

Diagnostic interne : quel entrepreneur êtes-vous ?

Quelles sont vos qualités personnelles ?

Quelles sont vos motivations ?

Quel est votre profil d'entrepreneur ?

Quelles sont vos contraintes ?

Diagnostic externe : quel est votre marché ?

Méthodes de recherche d'informations quantitatives sur le secteur

Technique de rédaction d'une synthèse en quatre parties

Le marché, la demande, l'offre, et l'environnement

Elaborer sa stratégie d'entreprise

Le rôle premier de tout entrepreneur

Quel stratège êtes-vous ?

Adapter constamment sa stratégie

Quel est votre projet d'entreprise ?

Déterminer sa stratégie commerciale

Réaliser son étude financière

Choisir son statut juridique et fiscal

Trouver des financements

Les principales sources de financements selon la zone géographique, le type de projet, la taille d'entreprise

Se faire conseiller

Les experts conseils, les réseaux d'accompagnement, se faire parrainer par un entrepreneur.

Se former

La vente, l'organisation, la gestion,

Définir son projet

Connaître ses objectifs, ses motivations, et ses attentes

Préparation du repreneur :

Elaborer le projet du repreneur

Trouver une entreprise

Recherche de la cible

L'évaluation de la cible sur dossier

Les premières rencontres

Les audits et diagnostics opérationnels

Elaboration du plan de reprise

Le plan d'affaires

Le plan de financement

Les aides et financements

Les montages juridiques et fiscaux

Négocier la reprise

Les premières négociations, lettres d'intentions

La négociation

Se lancer

La finalisation

L'accompagnement

Les premiers mois

Communication et développement personnel

Communication

- *Expression écrite* (3 jours)
- *Expression orale* (3 jours)
- *Les synthèses orales et écrites* (3 jours)
- *La communication efficace* (3 jours)

Développement personnel

- *L'intelligence émotionnelle* (2 jours)
- *Gérer son stress pour mieux s'en servir* (2 jours)
- *Gérer son temps* (2 jours)

Prestations réalisées sur mesure intra ou inter entreprises

Les métiers de l'accueil

Les fondamentaux de l'accueil

- L'accueil téléphonique et physique (2 jours)
- Analyser une demande et savoir y donner suite (1 jour)

Les spécificités métiers

- Standardiste (2 jours)
- L'accueil dans les services sociaux (2 jours)
- L'accueil face à des situations de handicap (2 jours)

Bureautique/Internet

<u>Windows</u> Découverte et prise en main (1 jour)	<u>Word</u> → Initiation : l'essentiel (1 jour) → Avancé (1 jour) → Perfectionnement (2 jours)	<u>Excel</u> → Initiation : l'essentiel (1 jour) → Avancé (1 jour) → Perfectionnement (2 jours)
<u>Internet</u> Découverte et prise en main (2 jours)	<u>PowerPoint</u> → Initiation (2 jours) → Perfectionnement (1 jour)	<u>Access</u> → Initiation (3 jours) → Perfectionnement (2 jours)

Remises à niveau

Dans les disciplines fondamentales par groupe de 8 personnes maximum ou en individuel. La durée est fonction du niveau de base des personnes.

De la 6^{ème} à la terminale en :

→ *Français*

→ *Mathématiques*

→ *Droit*

→ *Economie gestion*

→ *Bureautique*

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Le bilan de compétences peut être financé par les différents organismes paritaires avec lesquels nous travaillons.

Il peut être pris en charge dans le cadre du plan de formation voire dans celui du Droit Individuel à la Formation.

Bilan de compétences

Après un entretien préalable, qui permet d'identifier les besoins de la personne et de lui présenter notre méthode de travail, le bilan de compétences se déroule selon 3 phases. Chacune d'elle correspond à des temps d'entretiens individuels, de recherches documentaires, de passation de tests. La durée totale maximale d'un bilan de compétences est de 24 heures.

Phase d'investigation

- Mise à plat et analyse du parcours
- Identification des compétences acquises
- Analyse du profil de personnalité, des centres d'intérêts professionnels, des valeurs professionnelles et personnelles

Phase d'élaboration du projet professionnel

- Compilation des éléments recueillis
- Ciblage de pistes professionnelles
- Recherches documentaires sur les secteurs professionnels, les métiers, les formations
- Enquêtes professionnelles
- Analyse d'offres d'emploi
- Repérage des écarts compétences acquises/compétences requises
- Mise au point des outils de recherches d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation d'entretien)

Phase de synthèse

- Validation d'un projet
- Définition d'un plan d'action
- Remise du document de synthèse reprenant les différentes phases du bilan

Les conclusions d'un bilan de compétences sont confidentielles.

Leur éventuelle diffusion relève exclusivement de l'autorisation du bénéficiaire.

L'ÉVALUATION

PROFESSIONNELLE

ET/OU

PERSONNELLE

Les bilans de positionnements et bilans professionnels peuvent être pris en charge dans le cadre du Droit Individuel à la Formation ou du plan de formation de l'entreprise.

Leur durée varie de 15 à 20 heures, réparties en temps d'entretiens individuels, de passation de tests, de recherches documentaires.

Bilan professionnel

- Aspect professionnel (analyse de parcours, identification des compétences acquises, atouts, freins)
- Évaluation des compétences opérationnelles sur le poste occupé
- Identification des conditions de perfectionnement et/ou d'évolution
- Préparation éventuelle d'une Validation des Acquis de l'Expérience ou d'un projet de formation

Bilan de positionnement

- Anticipation d'un changement de poste
- Analyse du parcours, identification des acquis professionnels
- Différentiel compétences acquises/compétences attendues
- Identification des conditions d'adaptation

Les conclusions d'un bilan de positionnement ou professionnel, (lors d'une prise en charge par le plan de formation), seront transmises à l'employeur lors d'un entretien tripartite. Celui-ci se déroulera selon les objectifs définis précisément, entre l'employeur, le bénéficiaire et notre consultant, avant le démarrage du bilan.

Dans tous les cas, les bilans se déroulent de manière individuelle et personnalisée.

Les outils et méthodes utilisés sont fiables et adaptés à la problématique.

Exemples de scénarii

▪ **Bilan professionnel**

Une entreprise X va être confrontée à plusieurs départs en retraite, d'ici deux ans. Elle décide de repérer en interne les profils pouvant correspondre aux futurs besoins. L'objectif de cette entreprise est de favoriser la mobilité de ses salariés. Les bilans professionnels permettront de dresser l'état des lieux des ressources disponibles à l'interne. Les besoins de recrutement seront ainsi ajustés et les besoins de formation pourront être anticipés, ce qui permettra aux salariés d'être rapidement opérationnels sur leurs nouveaux postes.

▪ **Bilan de positionnement**

Madame Y, occupe un poste d'assistante ressources humaines depuis 5 ans. Elle souhaite se positionner sur un poste de chargé de recrutement, qui devrait être vacant dans 3 mois au sein de sa société. Le bilan de positionnement va permettre d'identifier ses compétences et ses capacités afin de les mettre en comparaison avec celles qui sont attendues pour occuper le poste visé. Elle analysera aussi ses motivations et son intérêt pour le poste afin de vérifier que celui-ci pourra répondre à ses attentes.

▪ **Bilan de compétences**

Monsieur Z ressent une certaine lassitude professionnelle, il souhaite faire un point sur sa situation, ses attentes, ses envies, ses souhaits d'évolution professionnelle en interne et externe. Le bilan de compétences lui permettra de faire un bilan personnel et professionnel afin de définir clairement son projet professionnel, en fonction de ses capacités et des opportunités de son environnement.

Un entretien diagnostique nous permettra de définir précisément vos besoins et vos attentes afin de déterminer ensemble le type de bilan le plus pertinent à proposer aux personnes concernées.

**LE CONSEIL EN
CREATION/REPRISE
D'ENTREPRISE**

Evaluation de projet de création ou de reprise d'entreprise

Objectifs

- Apprécier la motivation réelle du candidat.
- Mesurer sa compréhension des conséquences positives ou négatives résultant de ses choix stratégiques.
- Contrôler sa capacité à formaliser un projet d'entreprise de manière concrète et cohérente.
- Evaluer ses ressources potentielles en termes d'expérience, de connaissance du marché, de gestion budgétaire et de management.
- Evaluer la faisabilité du projet par la cohérence produits (services)/ marché
- Contrôler la capacité du candidat à estimer un chiffre d'affaires prévisionnel réaliste
- Tester le candidat sur sa capacité à se projeter dans le temps, dans le souci de pérennisation de l'activité.

Déroulement

Cet accompagnement se déroule en alternant des entretiens individuels et des séances collectives, par groupe de 12 personnes maximum.

La durée totale est de 12 heures par candidat (dont 6h d'entretien et 6h en groupe) réparties sur 8 semaines.

Le module de groupe comprend :

- Les dispositifs d'aide à la création (organismes, rôles)
- Les offres des organismes financiers (prêts d'honneurs, prêts bancaires, subventions...)
- Le statut du créateur (formes sociales, juridiques et fiscales)
- Des études de cas diverses

Les entretiens individuels portent sur:

- L'analyse de projet
- Le créateur
- Les ressources et moyens
- L'analyse de marché
- Le plan de financement
- La démarche commerciale
- La méthodologie de projet

ANNEXE :

Le label PEPH

AJCFORMATION bénéficie d'une labellisation P.E.P.H. (Préparation à l'emploi des Personnes Handicapées) qui atteste de sa volonté d'intégrer des personnes handicapées dans ses prestations de droit commun et de son respect de la charte P.E.P.H.

Celle-ci souligne, notamment :

- la nécessité d'**adapter nos méthodes et outils** de travail afin de compenser la situation handicapante des personnes
- la nécessité de **travailler en partenariat** avec les autres structures qui peuvent les accompagner.

Maintenir dans l'emploi les personnes handicapées

→ Redynamiser la personne

- Evaluation des freins pour le retour à l'emploi
- Travail sur le ou les thèmes pertinents (communication, deuil d'un poste, gestion du handicap, motivation, prise de confiance en soi, ...)

→ Maintenir la personne au même poste de travail :

- Bilan professionnel, avec possibilité d'observation sur le lieu de travail pour le repérage des lacunes, des incompatibilités, des acquis
- Propositions d'actions correctives émises en lien avec le médecin du travail, un ergonome, le supérieur hiérarchique,...

→ Maintenir la personne au sein de l'entreprise (mobilité interne) :

- Bilan de positionnement
- Elaboration d'un projet de formation ou d'aménagement de poste

→ Orienter la personne en externe (mobilité externe) :

- Bilan de compétences
- Elaboration d'un projet de formation
- Techniques de recherche d'emploi
- Evaluation d'un éventuel projet de création d'entreprise

**Pour vos questions et vos projets,
Venez rencontrer nos consultants !**

**Nous sommes à votre disposition
Du lundi au vendredi de 8h30 à 19 h
Et le samedi de 8h30 à 12h.**

Vos contacts :

Orientation professionnelle : Marie-Laure HEEMS-TAISNE

ml.taisne@ajcformation.fr

03.20.91.16.07

Création reprise d'entreprise : Djamel KONIEZ

dkoniez@ajcformation.fr

03.20.91.16.07