

PRÉSENTATION ET PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

Vous avez décidé de faire un bilan de compétences. Ce bilan vous permettra de faire un point sur votre parcours, sur vos compétences et sur vos motivations. Il aboutira à la définition d'un projet professionnel et/ou de formation et à des projets alternatifs concrets et réalistes ainsi qu'à l'élaboration d'une synthèse écrite.

Le bilan de compétences est une prestation définie par un cadre légal qui vous protège. C'est dans le respect de ce cadre légal que CAMINHO CONSULTING vous propose cette prestation de grande qualité.

LE CADRE LÉGAL DU BILAN DE COMPÉTENCES :

La prestation de bilan de compétences est définie de façon précise par différents textes législatifs et réglementaires (articles L 6313-1 à 4 du Code du Travail, articles R.6313-4 à R.6313-8). Vous êtes également protégé par l'article 226-13 du Code pénal sur le secret professionnel.

CONTENU DU BILAN :

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1- Une phase préliminaire qui a pour objet :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2- Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3- Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article R 6316-4 du Code du Travail

CHAMP D'APPLICATION DU BILAN :

Les bilans de compétences font partie des actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle.

Article L 6313-1 du Code du Travail

OBJECTIFS DU BILAN ET CONDITIONS DE RÉALISATION :

Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article L 6313-4 du Code du Travail

DESTRUCTION DES DOCUMENTS DU BILAN :

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R 6313-7 du Code du Travail

CAMINHO CONSULTING a pour mission de vous donner, à tout moment, les clés d'une vie personnelle et professionnelle épanouissante.

Nos programmes sont conçus et animés par des coachs certifiés, experts du monde du travail, de la reconversion et des soft skills.

V1-010121

CONCRÈTEMENT, LE DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES...

Public concerné : Toute personne qui souhaite évoluer, faire le point, réfléchir à ses orientations possibles,

Toute entreprise qui souhaite impliquer un collaborateur dans son évolution. **Pas de pré-requis**

Délai d'accès : minimum 15 jours avant le début de l'action

OBJECTIFS	MÉTHODES & OUTILS
I. PHASE PRELIMINAIRE : (2H DE FACE À FACE)	
<ul style="list-style-type: none"> o Confirmer votre engagement dans la démarche o Vous informer de façon personnalisée et approfondie : <ul style="list-style-type: none"> - des conditions de déroulement du bilan (y compris restitution en fin de bilan et principes d'utilisation des conclusions) - des méthodes et techniques mises en œuvre o Clarifier vos besoins et objectifs o Organiser le bilan de façon pratique (planning, documentation) 	<ul style="list-style-type: none"> o Entretien individuel avec le consultant qui vous suivra tout au long du bilan o Écoute active et clarification d'objectifs par « analyse de la demande » : permet de faire un point sur la situation actuelle, les objectifs, les ressources et les freins du bénéficiaire
II. PHASE D'INVESTIGATION : (18H dont 14H DE FACE À FACE)	
<p>Objectif général : comprendre et analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels, identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, leur transférabilité vers d'autres situations professionnelles, évaluer vos connaissances en général et déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle. Elle est conçue à partir des premiers éléments repérés lors de l'analyse des besoins.</p>	
Exploration de l'histoire de vie	
<ul style="list-style-type: none"> o Analyser la trajectoire personnelle, sociales, professionnelle afin de repérer les ruptures, les influences, des réalisations o Identifier les origines des choix professionnels, des déclencheurs du changement o Repérer les ressources personnelles et les intérêts extraprofessionnels 	<ul style="list-style-type: none"> o Le spectre du choix o Choix & bénéfices cachés o Ligne de vie o Génogramme o Parcours scolaire o Test MBTI (non systématique)
Exploration du capital professionnel	
<ul style="list-style-type: none"> o Identifier les domaines des connaissances (formation initiale et continue) o Retracer la trajectoire professionnelle et repérer les compétences développées : aptitudes professionnelles et personnelles (savoir-être et savoir-faire) à travers les expériences et les réalisations o Déceler les ressources et potentialités inexploitées o Évaluer la transférabilité des compétences o Établir le portefeuille de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> o Tableau des formations o Élément B : flexibilités et préférences comportementales o Spectre de carrière : compétences acquises et à développer (artisan, gestionnaire, leader, expert, créateur) o Exploration des compétences à travers 10 réalisations professionnelles et extra professionnelles o Interviews (360°) o Portefeuille de compétences
Exploration des motivations et des freins	
<ul style="list-style-type: none"> o Repérer les éléments de motivation (aspirations, moteurs, intérêts, valeurs, besoins, priorités), les décalages éventuels par rapport à la situation actuelle et également les freins o Dégager des pistes d'évolution professionnelle compte tenu de l'ensemble des étapes précédentes 	<ul style="list-style-type: none"> o Imagerie de l'essence o Roue de la vie o Projection fête des 100 ans : moi aujourd'hui / moi demain o Les valeurs : exercice la virée en bus o Imagerie des peurs - les mécanismes de défense o Ébauche de la mission professionnelle o Leviers et freins au projet
Exploration de la faisabilité des projets avec enquête métiers	
<ul style="list-style-type: none"> o Confronter les pistes d'évolution professionnelle à la réalité du marché du travail o Hiérarchiser les différentes pistes en fonctions des résultats des enquêtes et de la maturation des projets o Recueillir les informations sur les prérequis aux différentes pistes 	<ul style="list-style-type: none"> o Les étapes de la vision et les plans B o Méthodologie détaillée pour l'enquête métier si un projet en lien avec des fonctions ou environnements nouveaux o Réseau de CAMINHO CONSULTING o Ressources documentaires
III. PHASE DE CONCLUSION : (4H dont 2H DE FACE À FACE)	
<ul style="list-style-type: none"> o Valider le projet principal et les pistes alternatives o Élaborer un ou des plans d'actions o Évaluer l'atteinte des objectifs et valider la synthèse 	<ul style="list-style-type: none"> o Support plan d'actions reprenant les principales étapes de mise en œuvre des projets o Synthèse de bilan prévue par l'article L 6314-4 et restitution de toutes les données

UN ENTRETIEN DE SUIVI A LIEU 6 MOIS APRÈS LA FIN DU BILAN

Particulièrement sensibles à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous sommes à votre écoute si vous avez besoin de conditions particulières pour vous accueillir.

Sophie Gatt Rodrigues • 06 08 17 89 97
8, rue Sulzbach 69270 • Couzon au Mont d'Or
sgr@caminho-consulting.com • www.caminho-consulting.com