

Présentation du projet de certification (Répertoire Spécifique France Compétences)

ACCOMPAGNER LES INDIVIDUS DANS LEUR EVOLUTION PROFESSIONNELLE AVEC LE BILAN DE COMPETENCES

La certification « Accompagner les individus dans leur évolution professionnelle avec le bilan de compétences » s'adresse à des professionnels de l'accompagnement et des ressources humaines qui ont besoin d'utiliser le bilan de compétences pour professionnaliser leur pratique par un dispositif reconnu dans le cadre du droit du travail : consultants en gestion de carrière, conseillers en insertion et orientation professionnelle, psychologues du travail et chargés de recrutement.

Ces professionnels peuvent exercer soit en indépendants, soit au sein d'organismes publics tels que AFPA, Pôle emploi, le réseau des CIBC, OPCO mais aussi privés tels que des cabinets de conseil en recrutement et des entreprises souhaitant mettre en place une GEPP au sein de leur structure.

Prérequis : Expérience de 3 ans minimum comprenant de l'expérience dans le domaine des Ressources Humaines ou dans l'orientation et l'accompagnement des individus.

Modalités de vérification du prérequis : Dossier de candidature avec demande des pièces justificatives et entretien.

Candidat en situation de handicap : Tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Sur le conseil du référent Handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adapté.

Modalités d'évaluation :

1 : Questionnaire d'évaluation des compétences composés de 20 questions à remplir individuellement le jour de l'examen.

Durée : 1h30

2 : Mise en situation réelle avec un « bénéficiaire-test » et rédaction d'un compte-rendu détaillé de l'accompagnement en bilan de compétences. La matrice du compte-rendu est fournie au candidat afin que le jury puisse vérifier la maîtrise des compétences attendues

Le candidat mène les 3 phases d'un bilan de compétences avec un individu de son choix. Le candidat rédige à la suite de l'accompagnement un compte-rendu écrit à partir de la matrice fournie par le centre d'examen.

Un minimum de 4 rendez-vous en face-à-face est exigé entre le candidat et son bénéficiaire, dont au moins 1 entretien préliminaire, 1 entretien d'investigation, 1 entretien de passation de test et 1 entretien de restitution de synthèse. Le candidat fournira en annexe au compte-rendu une synthèse conforme à la législation en vigueur concernant les bilans de compétences.

COMPETENCES ATTENDUES :

- ✓ Animer un entretien préliminaire visant à informer le bénéficiaire sur les modalités propres au bilan de compétences, les aspects règlementaires tel que défini dans le Code du travail (Articles R.6313-4 à R.6313-8) et déontologiques, et valider avec lui la faisabilité de son projet d'accompagnement en tenant compte de sa situation professionnelle et de ses objectifs.
- ✓ Réaliser un diagnostic de carrière en s'appuyant sur des techniques de questionnement pour accompagner l'individu à déterminer et hiérarchiser l'ensemble des orientations possibles dans sa progression professionnelle afin de construire un projet porteur de sens, réaliste et réalisable.
- ✓ Identifier et diagnostiquer les difficultés des personnes (apprentissage, motivation, environnement, handicap...) et les orienter vers des personnes, lieux, ressources pour favoriser la réussite de leur évolution professionnelle et adapter le projet à ces difficultés
- ✓ Analyser les compétences acquises et les potentiels et motivations de l'individu en utilisant les outils psychométriques, libres d'utilisation et sans nécessité d'habilitation, (profils GARDNER, RIASEC, ProfilPro, tests de personnalités et d'aptitudes professionnelles : HOLLAND, STRONG, pyramide de Maslow, portefeuille de compétences) pour détecter les potentialités non exploitées et/ou valider le projet professionnel
- ✓ Mener les entretiens d'investigation en adoptant la posture du conseiller en bilan de compétences recommandée par la déontologie en respectant la confidentialité, la neutralité, l'objectivité et le non-jugement
- ✓ Mener un entretien de restitution des résultats des tests et des conclusions tirées des entretiens d'investigation pour définir des emploi-cibles tenant compte du marché de l'emploi, recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet professionnel et conseiller objectivement l'individu dans ses choix d'évolution professionnelle en identifiant les compétences individuelles mobilisables et les actions de formation pouvant être menées pour combler les écarts
- ✓ Élaborer le plan d'action du projet professionnel construit avec l'individu en identifiant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre et en élaborant des outils de suivi et de pilotage afin d'atteindre l'objectif professionnel dans les meilleures conditions.
- ✓ Rédiger le rapport de synthèse du bilan de compétences de l'individu en y intégrant les étapes du plan d'action élaboré et les informations permettant une utilisation sociale de la synthèse, pour permettre à l'individu de s'appuyer sur celle-ci dans le cadre de son évolution professionnelle
- ✓ Organiser le suivi du bilan de compétences afin de valider avec le bénéficiaire la mise en œuvre du plan d'action et son adaptation éventuelle.
- ✓ Favoriser l'amélioration continue de son activité en évaluant avec le bénéficiaire la qualité de la prestation et en analysant sa pratique