

## CERTIFICATION DE COMPÉTENCES

### Accompagner une mobilité de carrière par le bilan professionnel et de compétences

#### Publics visés :

La certification s'adresse aux prestataires en bilan de compétences, aux professionnels des ressources humaines (psychologues du travail, consultants RH, ...), aux managers, exerçant au sein d'entreprises, de cabinets de conseils, en libéral, à leur compte.

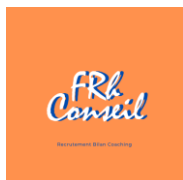
#### Objectifs et contexte de la certification :

La certification "Accompagner une mobilité de carrière par le bilan professionnel et de compétences" portée par Frh Conseil (affilié à la FFPABC) disposant de plus de 20 ans d'expérience dans le conseil, l'accompagnement, et plus précisément sur la conduite des bilans de compétences et l'insertion professionnelle des cadres, permet à ses titulaires d'améliorer leurs pratiques des bilans auprès des publics en mobilité, transition, réorientation ou reconversion professionnelles, de manière rigoureuse, éthique et bienveillante.

La certification vise les professionnels du bilan de compétences souhaitant améliorer ou renforcer leurs compétences préalablement acquises en diagnostic, techniques d'entretien et accompagnement des bénéficiaires. Par ailleurs, elle répond à l'évolution des attentes des professionnels des RH qui s'interrogent sur la manière de remobiliser des salariés quant à leurs compétences, activités et missions actuellement réalisées et de les accompagner sur des projets professionnels lors des demandes de mobilité interne ; et ainsi pouvoir réaliser un bilan professionnel efficient.

Aussi, elle s'adresse aux managers dans le sens où les compétences visées par la certification reposent notamment sur les outils, techniques et méthodes du conseiller en bilan de compétences leur permettant ainsi de répondre à leurs obligations légales de réaliser un entretien professionnel auprès de leurs collaborateurs tous les 2 ans (en respect de la Loi Travail).

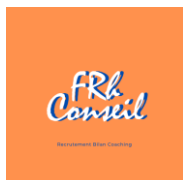
Si l'une des finalités de la certification est de permettre la reconnaissance des compétences, l'amélioration des pratiques, du professionnels du bilan de compétences, elle permettra in fine de réguler le marché des prestataires en facilitant le choix des futurs bénéficiaires du CPF, souhaitant réaliser une prestation de qualité. Également, par cette certification, Frh Conseil souhaite accompagner les politiques « travail » engagées par le gouvernement, en dotant en compétences nouvelles les acteurs de l'emploi (en et hors entreprise) pour pérenniser l'emploi des salariés ou réorienter leurs projets professionnels, contribuant également d'une certaine mesure à leur bien-être au travail, afin de garantir au plus grand nombre de bénéficiaires employabilité et valorisation des compétences.



## CERTIFICATION DE COMPÉTENCES

### Accompagner une mobilité de carrière par le bilan professionnel et de compétences

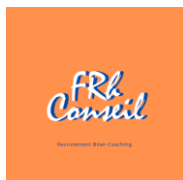
REFERENTIEL DE COMPÉTENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
	MODALITES D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>C.1 : Analyser les besoins d'accompagnement d'une mobilité de carrière du bénéficiaire,</b></p> <p>lors de l'entretien de premier contact,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en écoutant les besoins du bénéficiaire, en précisant ses attentes et en définissant sa problématique professionnelle,</li> <li>- en rappelant, le cadre légal, réglementaire et déontologique de l'entretien « bilan » professionnel ou de compétences, selon le cas,</li> <li>- en repérant une éventuelle situation de handicap du bénéficiaire et en s'assurant que celle-ci relève bien du champ de compétences du consultant chargé de l'accompagnement,</li> <li>- en présentant l'offre de services relative au bilan professionnel ou de compétences, et la modalité d'accompagnement adaptée au bénéficiaire, et à son éventuelle situation de handicap,</li> <li>- en définissant les rôles et responsabilités de chacune des parties prenantes dans l'accompagnement,</li> </ul> <p><b>afin de lui présenter avec professionnalisme la prestation adaptée à sa demande</b></p>	<p>ME.1 – <b>Questionnaire de connaissances « cadre légal, réglementaire et déontologique »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Écrit :</b></li> </ul> <p>Le candidat répond à une série de questions portant sur les connaissances théoriques relatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au bilan de compétences (étapes, outils, synthèse, contexte réglementaire, ...) ;</li> <li>- au bilan professionnel (Loi travail, entretien professionnel tous les 2 ans, ...)</li> <li>- à la veille à réaliser concernant les évolutions du secteur de l'orientation professionnelle (théories, outils, techniques, ...) et du cadre législatif et réglementaire de la formation professionnelle (dispositifs de formation et de financement, certification qualité, ...), du marché du travail (tension dans l'emploi, ...) ;</li> </ul>	<p>CE.1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le bénéficiaire (prospect) est accueilli (par téléphone, en visioconférence ou physiquement) en entretien de premier contact : instauration d'un cadre sécurisant (confidentialité, neutralité, objectivité, non-jugement), facilitant l'expression libre du bénéficiaire et propice à la construction d'une relation de confiance entre le bénéficiaire et le consultant (écoute active, adaptation des postures de consultant pour limiter les biais cognitifs).</li> <li>- Le cadre légal, réglementaire, déontologique du bilan professionnel ou de compétences, et leurs objectifs, sont posés (phases réglementaires du bilan, engagements déontologiques du consultant, enjeux pour le bénéficiaire, ...).</li> <li>- Le consultant expose et respecte les étapes de l'entretien préalable.</li> <li>- Les besoins du bénéficiaire sont analysés : le consultant (pour lui permettre ultérieurement de préciser le type d'accompagnement à proposer) cadre avec le bénéficiaire ses attentes.</li> <li>- Dans le cas d'un bénéficiaire en situation de handicap, le consultant identifie, sollicite et/ou oriente le bénéficiaire vers les acteurs professionnels compétents (cap emploi, fifph, site internet 'la ressource handicap formation', ...) pour l'accompagner dans ses besoins spécifiques.</li> <li>- Une offre de services, qualitative, d'accompagnement à la mobilité de carrière est présentée, rédigée selon les besoins du bénéficiaire.</li> <li>- Le consultant explique la responsabilité et l'autonomie du bénéficiaire dans son bilan, ainsi que les spécificités du consultant (son rôle d'accompagnateur à la mobilité de carrière) pour clarifier le cadre relationnel.</li> <li>- Dans le cas d'un bilan de compétences, les exigences réglementaires de qualité sont respectées.</li> </ul>



## CERTIFICATION DE COMPÉTENCES

### Accompagner une mobilité de carrière par le bilan professionnel et de compétences

<p><b>C2. Conduire l'entretien d'analyse de la demande du bilan professionnel, ou de compétences,</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- en l'amenant à recadrer ses attentes évoquées lors du premier entretien,</li><li>- en s'appropriant sa problématique et en déterminant les outils et méthodologies personnalisés,</li><li>- en utilisant un cheminement méthodologique en lien avec les dernières théories de l'orientation professionnelle,</li><li>- en adaptant sa posture de consultant aux objectifs visés de l'entretien diagnostic,</li><li>- en recourant à la modalité adaptée à l'éventuelle situation de handicap du bénéficiaire,</li><li>- en contractualisant sa démarche,</li></ul> <p><b>afin de construire conjointement, de manière opérationnelle, l'accompagnement adapté au bénéficiaire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- aux modalités d'évaluation de la qualité des bilans réalisés pour les bénéficiaires ;</li><li>- à l'accompagnement des mobilités de carrière pour un bénéficiaire en situation de handicap.</li></ul> <p><b>ME.2 – Etude de cas « bilan de compétences »</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ecrit :</b></li></ul> <p><i>Exemple : (extrait de cas argumenté et développé)</i></p> <p><i>Vous êtes consultant bilan : vous accompagnez un salarié souhaitant une mobilité externe à son entreprise.</i></p> <p>Le candidat analyse et propose une réponse argumentée au cas présenté par le jury, portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les postures et méthodes de l'accompagnateur à la mobilité de carrière à utiliser pour préciser les attentes du bénéficiaire et lui expliquer l'approche du bilan ;</li></ul>	<p>CE.2</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Les étapes de préparation de l'entretien d'analyse (diagnostic) sont précisées.</li><li>- Le bénéficiaire est accueilli en entretien d'analyse (diagnostic, soit de bilan professionnel soit de bilan de compétences) : le consultant présente les valeurs qui fondent sa méthode de conduite d'entretien pour obtenir l'engagement plein et entier du bénéficiaire et l'expression de sa demande.</li><li>- Les demandes du bénéficiaire sont affinées.</li><li>- Le consultant a recours aux techniques d'entretien propres aux RH ; dans le cadre du bilan de compétences, il se réfère au cadre institutionnel.</li><li>- Le consultant rédige un diagnostic préalable au dispositif d'accompagnement à la mobilité (bilan de compétences, bilan professionnel) pour structurer la démarche à l'aide d'une méthodologie adaptée.</li><li>- Le consultant détermine avec le bénéficiaire les différents axes et accompagnements au sein d'un contrat d'engagement, conformément au cadre légal, afin d'obtenir ses nécessaires adhésion et engagement personnels dans sa démarche de bilan.</li><li>- Dans le cas d'un bilan de compétences, les modalités de contractualisation et de financement sont exposées et explicitées au bénéficiaire : le cas échéant, le consultant applique les obligations administratives à respecter pour permettre au bénéficiaire la prise en charge (le choix du mode de financement -CPF, AIF, PDC, ...- sélectionné correspond à la situation du bénéficiaire accompagné).</li></ul>
---	--	--



## CERTIFICATION DE COMPÉTENCES

### Accompagner une mobilité de carrière par le bilan professionnel et de compétences

#### **C3. Mener la phase d'investigation du bilan professionnel, ou de compétences, par le biais de plusieurs entretiens adaptés aux besoins du bénéficiaire**

- en impliquant pleinement dans chacun des entretiens intermédiaires,
- en utilisant des méthodologies d'analyse, de séquençage des compétences professionnelles et extra-professionnelles,
- en utilisant des inventaires d'intérêts et de motivations professionnels, puis des inventaires de personnalité et valeurs,
- en relevant les critères de choix acceptables de mobilité de carrière du bénéficiaire,
- en recourant à la modalité adaptée à l'éventuelle situation de handicap du bénéficiaire,

**pour guider le bénéficiaire dans sa démarche réflexive, tant sur le plan personnel que professionnel, et faire émerger des pistes professionnelles réalistes**

- le respect du cadre législatif et qualité pour l'appliquer de manière éthique lors de l'accompagnement ;
- les étapes structurant le bilan de compétences ;
- la façon dont pourrait être mené un (ou plusieurs) entretien(s) d'une (ou de plusieurs) phase(s) du bilan ;
- l'adaptation de la posture de consultant lors d'un accompagnement d'un bénéficiaire en situation de handicap ou, au besoin, l'orientation vers des acteurs ciblés, compétents, pour l'accompagner dans ses besoins spécifiques (hors champ de compétences du consultant).

- **Oral :**

A partir de la réponse argumentée à l'écrit, le candidat soutient dans un 1<sup>er</sup> temps sa proposition puis répond dans un 2<sup>nd</sup> temps aux questions du jury portant sur un contexte professionnel simulé en lien avec la proposition du candidat.

#### ME.3 – **Etude de cas « RH »**

- **Ecrit :**

*Exemples : (extraits de cas argumentés et développés)*

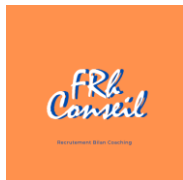
*Vous êtes RH en entreprise : à l'occasion de l'entretien professionnel que vous avez préparé,*

- *vous recevez un salarié en poste depuis x années au sein de l'entreprise.*
- *vous recevez un salarié en situation de handicap de retour de longue maladie.*

Le candidat analyse et propose une réponse

#### CE.3

- Le procédé de conduite de la phase d'investigation du bilan professionnel, ou de compétences est présenté et contextualisé à la situation du bénéficiaire.
- Les entretiens intermédiaires sont réalisés : les synthèses intermédiaires sont compilées et exposent les éléments constitutifs du profil du bénéficiaire (portefeuille de compétences, ressources transférables, ...).
- Les outils d'évaluation, leur typologie, modalité d'utilisation et leurs objectifs visés sont présentés et permettent de faire émerger les parcours, personnalité, valeurs et intérêts du bénéficiaire : ils sont utilisés à bon escient avec éthique et dans le respect de leur passation.
- Le bénéficiaire est (re)mobilisé quant à ses capacités, qualités, compétences, ...
- Le consultant guide et supervise le bénéficiaire dans l'élaboration de ses pistes professionnelles (projet principal, projets alternatifs) puis la vérification de leur pertinence vis-à-vis de la situation du bénéficiaire et du marché de l'emploi.



## CERTIFICATION DE COMPÉTENCES

### Accompagner une mobilité de carrière par le bilan professionnel et de compétences

#### **C4. Mener la phase de restitution et de conclusion du bilan professionnel, ou de compétences,**

- en restituant les différents résultats des inventaires auprès du bénéficiaire, avec éthique et bienveillance,
- en guidant le bénéficiaire dans sa recherche d'informations sur les métiers ciblés par la réalisation d'enquêtes et études prospectives métiers, et d'analyse du marché du travail,
- en l'accompagnant à recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- en l'aidant à sérier ses projets et faciliter le processus de choix, en fonction de sa situation personnelle et professionnelle et de ses éventuelles contraintes liées à son handicap,
- en le conseillant sur les éventuels besoins de formation,
- en le guidant dans l'élaboration de son argumentaire projet au regard de l'ensemble de ces éléments,
- dans le cadre d'une restitution tripartite : en l'accompagnant dans la présentation de son projet à son employeur,
- en le guidant dans la co-écriture d'un support (synthèse pour le bilan de compétences répondant aux normes légales), reprenant son projet professionnel, ses atouts par rapport au projet, ses contraintes et le plan d'actions,
- puis dans le cadre du bilan de compétences en lui rappelant ses droits concernant l'utilisation de la synthèse, dans le respect du cadre législatif en vigueur,

**afin de lui permettre de configurer son projet professionnel et s'approprier son argumentaire ainsi que les différentes étapes de sa mise en oeuvre**

argumentée au cas présenté par le jury, portant sur un salarié ne formulant pas de projet professionnel établi.

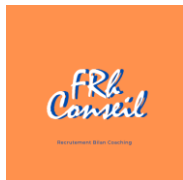
Le candidat indique selon le cas les différents axes et accompagnement qu'il peut proposer au salarié, et présente la façon dont pourrait être mené l'entretien professionnel, tout en veillant à rappeler les obligations légales auxquelles il est tenu en matière d'entretien professionnel. Il propose également des solutions d'accompagnement complémentaires.

- **Oral :**

A partir de la réponse argumentée à l'écrit, le candidat soutient dans un 1<sup>er</sup> temps sa proposition puis répond dans un 2<sup>nd</sup> temps aux questions du jury portant sur un contexte professionnel simulé en lien avec la proposition du candidat.

#### CE.4

- Le consultant restitue au bénéficiaire les résultats aux inventaires (personnalité, valeurs et intérêts), avec bienveillance, éthique et neutralité.
- Les outils facilitant l'arbitrage des choix et la prise de décision par le bénéficiaire sont présentés et adaptés à sa situation : des compromis sont observables permettant au bénéficiaire de faire des choix raisonnés.
- Les arguments en faveur du réalisme, puis de la réalisation, du projet sont identifiés.
- Les outils créés, le réseau professionnel et les experts rencontrés pour réaliser les enquêtes métiers sont présentés : les résultats obtenus par le bénéficiaire permettent de le sensibiliser quant aux réalités du marché de l'emploi, de la formation et des débouchés en termes de carrière.
- L'implication du bénéficiaire obtenue permet de coécrire le support de restitution : les conditions ayant favorisé l'engagement sont présentées (les activités menées conjointement, ...).
- Le support de restitution (*ou synthèse dans le cas d'un bilan de compétences*) est structuré : le projet est exposé, les atouts par rapport au projet sont exposés, ainsi que les points de vigilance, les priorités sont ordonnées, le plan d'actions est formalisé et adapté à la situation du bénéficiaire (à moyen et long terme sur le temps, de manière réaliste, avec les scénarios alternatifs, prenant en compte les éventuels besoins de formation), la solution de mobilité est adaptée aux besoins (problématique) du bénéficiaire.
- Les objectifs et le contenu du support de restitution (ou synthèse) sont restitués d'après le cadre réglementaire : le document respecte les normes légales ; il est validé par le bénéficiaire.
- Le procédé de réalisation d'un plan d'action est détaillé.
- Les enjeux et les objectifs du suivi de la mise en œuvre du plan d'actions sont explicités.
- Le procédé de conduite de la phase de conclusion du bilan professionnel, ou de compétences, est présenté et contextualisé à la situation du bénéficiaire, *et dans la cas du bilan de compétences est réalisée dans le respect du cadre législatif.*



## CERTIFICATION DE COMPÉTENCES

### Accompagner une mobilité de carrière par le bilan professionnel et de compétences

<p><b>C5. Accompagner le bénéficiaire dans son suivi à 6 mois post-bilan professionnel, ou de compétences,</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- en reprenant avec lui le plan d’actions établi lors de la synthèse,</li><li>- en analysant les écarts entre le “réalisé” et le “à réaliser”,</li><li>- en identifiant les éventuelles actions complémentaires menées par le bénéficiaire,</li><li>- en réajustant les actions à mener, en fonction du contexte professionnel et personnel du bénéficiaire,</li></ul> <p><b>pour s’assurer que le bénéficiaire soit bien ancré dans son projet professionnel et sa mobilité de carrière</b></p>		<p>CE.5</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le suivi du bilan professionnel ou de compétences avec le bénéficiaire est planifié et assuré au moyen d’outils adaptés.</li><li>- Le consultant interroge le bénéficiaire sur les actions qu’il a engagées, menées depuis la fin de l’accompagnement, et les résultats qu’il a obtenus.</li><li>- Les obstacles rencontrés et dépassés, les différentes étapes ayant permis au bénéficiaire d’ancrer son projet professionnel sont présentés.</li><li>- La faisabilité du projet de (ré)insertion professionnelle est évaluée au regard des actions menées et des résultats obtenus.</li><li>- Si besoin, le consultant utilise un outil pour recadrer les objectifs du bénéficiaire et adapter le plan d’actions à plus long terme.</li></ul>
<p><b>C6. Analyser sa pratique du bilan professionnel, ou de compétences,</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- en réalisant, pour soi-même, des entretiens auto réflexifs et en partageant sur ses pratiques avec des pairs,</li><li>- en évaluant la qualité des bilans professionnels ou de compétences réalisés auprès des bénéficiaires accompagnés,</li><li>- au regard des enseignements issus de la veille réalisée sur les évolutions du marché du travail, du cadre législatif et réglementaire de l’orientation et de la formation professionnelle, sur les techniques et outils d’orientation complémentaires, sur les mesures d’adaptations de l’accompagnement des personnes en situation de handicap,</li></ul> <p><b>afin d’adapter sa méthode d’accompagnement aux mobilités de carrière et inscrire sa démarche professionnelle dans une dynamique d’amélioration continue</b></p>		<p>CE.6</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La technique de l’entretien autoréflexif est expliquée : les enjeux et objectifs de la démarche sont exposés.</li><li>- Les modalités d’évaluation de la qualité des bilans réalisés sont exposées et adaptées aux publics concernés, à interroger.</li><li>- Le consultant expose les moyens auxquels recourir pour réaliser une veille légale, réglementaire et compétences-métier (évolutions du secteur de l’orientation et de la formation professionnelle, du cadre législatif de la conduite de bilans professionnels et de compétences, de la réglementation de la qualité en formation, de la prise en compte des PSH dans les prestations d’accompagnement aux mobilités de carrière, ...).</li></ul>

La certification de compétences est acquise par tout candidat réussissant l’ensemble des modalités d’évaluation.