

**Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif visant la certification est initié :**

La pratique du bilan de compétences est une activité complémentaire à différents métiers de l'orientation professionnelle et de l'accompagnement des transitions professionnelles. Le consultant en bilan de compétences est un conseiller qui accompagne les personnes désireuses d'avoir une vision objective de leurs capacités professionnelles et personnelles en vue de les faire évoluer et/ou de les mettre à profit dans la recherche d'un nouvel emploi, dans un projet de reconversion, d'évolution ou de mobilité professionnelle. L'accompagnement se déroule en trois phases (phase préliminaire, phase d'investigation et phase de conclusion) et consiste en des entretiens au cours desquels il guide le bénéficiaire dans une démarche d'auto-analyse lui permettant d'identifier ses atouts et ses freins. La certification « Pratique du bilan de compétences » a donc pour objectif de professionnaliser les consultants souhaitant mettre en œuvre le bilan de compétences, afin de garantir la qualité et la conformité réglementaire des prestations réalisées.

Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
<b>C1</b> Définir des modalités et conditions de réalisation d'un bilan de compétences respectueuses du cadre réglementaire et déontologique en vigueur, pour proposer au bénéficiaire une prestation conforme et de qualité jusqu'à l'entretien de suivi.	<p><u>Épreuve n° 1</u> : questionnaire à visée professionnelle</p> <p><i>Nature de l'épreuve</i> : la première épreuve est un questionnaire en ligne sur les pratiques professionnelles. Celui-ci présente une succession de situations professionnelles pour lesquelles le candidat doit apporter une réponse adaptée via des choix de propositions. Parmi les situations proposées, 4 études de cas</p>	<p><b><u>Conformité et qualité des modalités et conditions de réalisation :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le cadre réglementaire en vigueur est maîtrisé et appliqué : articles de référence dans le Code du travail (respect des trois phases, nature et teneur des investigations, restitution des résultats, réalisation d'un entretien de suivi à 6 mois etc.) et obligations Qualiopi pour les centres de bilans de compétences.</li> <li>- Le cadre déontologique est connu : consentement, confidentialité, neutralité, etc.</li> <li>- L'environnement du dispositif est connu et maîtrisé : acteurs du bilan de compétences, financements, concepts théoriques liés à l'élaboration de projet professionnel, etc.</li> <li>- Les éventuelles situations de handicap chez des bénéficiaires sont prises en compte et des solutions sont proposées le cas échéant pour adapter l'accompagnement (en lien avec le réseau / référent handicap).</li> </ul>

<p><b>C2</b> Conduire un entretien d'analyse de la demande avec le bénéficiaire en présentant et en collectant les informations nécessaires afin de valider la démarche et de personnaliser le parcours de bilan de compétences.</p>	<p><i>Organisation</i> : chaque stagiaire dispose d'un accès à la plateforme LMS qui lui permet d'accéder à l'épreuve n°1. L'épreuve est minutée et le paramétrage réalisé en amont permet de s'assurer que chaque stagiaire ne réalise l'épreuve qu'une seule fois et dans le temps imparti.</p> <p>Durée de l'épreuve : 1h</p>	<p><b>Qualité de la phase préliminaire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La démarche d'analyse de la demande est maîtrisée et outillée (grille APS, trame d'entretien, etc.).</li> <li>- Les techniques de communication (questionnement, reformulation, écoute active) sont maîtrisées.</li> <li>- La démarche du bilan, ses modalités et les possibilités de financement sont clairement expliquées.</li> <li>- Les attentes et les besoins de la personne sont clairement identifiés (reconversion, création d'entreprise, changement de poste, etc.).</li> <li>- Les réponses apportées aux éventuels questionnements de la personne sont claires et pertinentes.</li> <li>- Le dispositif proposé est en adéquation avec les objectifs de la personne et son engagement est vérifié.</li> </ul>
<p><b>C3</b> Explorer le parcours professionnel et personnel du bénéficiaire en le questionnant et en l'appuyant dans ses recherches personnelles en vue de faire émerger ses compétences, ses ressources mobilisables et de dégager des pistes de projet.</p>	<p><u>Épreuve n° 2 :</u> <i>Nature de l'épreuve :</i></p> <p><i>a. Le dossier professionnel</i> Cette épreuve consiste pour le candidat à réaliser un accompagnement de 10h à minima qu'il doit restituer dans un dossier dans lequel il devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présenter le cadre de réalisation du bilan de compétences réalisé.</li> <li>- Analyser la demande et formaliser les objectifs du bilan de compétences et de son bénéficiaire.</li> <li>- Elaborer un parcours de bilan de compétences répondant aux besoins de son bénéficiaire.</li> </ul>	<p><b>Pertinence de l'investigation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les techniques d'entretien sont maîtrisées (directif, semi-directif, non directif) et utilisées à bon escient.</li> <li>- Les composantes du parcours du bénéficiaire sont explorées et appréciées (étapes, choix, réussites, échecs, etc.).</li> <li>- Les capacités et compétences du bénéficiaire sont explorées et appréciées.</li> <li>- Les motivations, centres d'intérêt, valeurs, aspirations du bénéficiaire sont explorées et appréciées.</li> <li>- Les potentiels du bénéficiaire et ses possibilités d'évolution/d'orientation professionnelle sont envisagés et examinés.</li> <li>- Les ressources et outils proposés au bénéficiaire (fiches métier, sites, enquêtes métier, PMSMP, etc.) pour qu'il réalise des recherches par lui-même sur les métiers et/ou secteurs d'activité sont adaptés et pertinents.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier et illustrer sa posture de conseiller en bilan de compétences en se basant sur les entretiens qu'il a mené avec son bénéficiaire.</li> <li>- Proposer et présenter une exploration du parcours professionnel et personnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les pistes identifiées sont évaluées avec le bénéficiaire au regard de son profil, de ses aspirations, de ses contraintes (matérielles, personnelles, etc.) et du marché du travail.</li> <li>- Les informations recueillies sur le parcours de vie sont pertinentes et restreintes à l'objectif du bilan.</li> </ul>
<p><b>C4</b> Développer sa posture de conseiller facilitateur en adoptant les principes et attitudes conformes aux besoins d'un bilan de compétences afin de construire une relation de confiance avec le bénéficiaire et de favoriser le travail d'introspection.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer des outils pertinents et en argumenter le choix au regard des spécificités du bénéficiaire.</li> <li>- Proposer et présenter le plan d'action et une trame de synthèse.</li> </ul> <p>Pour rédiger son dossier professionnel, le candidat s'appuiera sur le cahier des charges qui lui sera remis et précisant les critères d'évaluation.</p>	<p><b><u>Qualité de la posture adoptée :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La notion de tiers extérieur et de neutralité est connue et prise en compte (obligation de moyen, pas de présupposé à vérifier, etc.).</li> <li>- Le cadre de la prestation est clairement posé (contrat d'engagement, charte déontologique, etc.).</li> <li>- Les limites de l'intervention sont connues.</li> </ul>
<p><b>C5</b> Sélectionner les outils du bilan de compétences en analysant les besoins et les spécificités du bénéficiaire afin de l'engager dans sa démarche réflexive.</p>	<p style="text-align: center;"><i>b. La soutenance orale 20 à 30 minutes</i></p> <p>Le candidat présente l'accompagnement qu'il a réalisé au cours d'un oral avec le jury.</p>	<p><b><u>Pertinence du choix des outils :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les différents types outils du bilan sont connus : génogramme, Inventaire des intérêts professionnels, portefeuille de compétences, grilles d'évaluation et d'autodiagnostic, tests psychométriques, etc.</li> <li>- Les outils du bilan sont sélectionnés en fonction des besoins et de la progression du bénéficiaire.</li> <li>- Les outils sont correctement mis en œuvre (restitution des résultats, précision des consignes et de l'objectif au bénéficiaire, etc.)</li> </ul>

<p><b>C6</b> Formaliser un plan d'action et des préconisations en argumentant le projet dans une synthèse coconstruite afin de conclure le bilan de compétences.</p>	<p>Le jury anime ensuite des échanges permettant au candidat d'argumenter les choix effectués lors de l'accompagnement réalisé et d'analyser les spécificités de sa posture en qualité de consultant bilan de compétences.</p> <p>La soutenance permet de renforcer l'évaluation des compétences qui impliquent la mise en œuvre et le maintien d'une posture spécifique, l'utilisation de techniques d'entretien, de méthodes et d'outils adaptés au bilan de compétences et le respect du cadre réglementaire du bilan de compétences.</p>	<p><b>Qualité de la conclusion du bilan de compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les résultats de la phase d'investigation sont fidèlement recensés et sélectionnés.</li> <li>- Les leviers d'action possibles pour mettre en œuvre un projet professionnel sont identifiés (atouts, priorités, compétences transférables, réseau professionnel, etc.).</li> <li>- Le(s) projet(s) professionnel(s) retenu(s) est/sont argumenté(s), réaliste(s) et cohérent(s).</li> <li>- La synthèse est structurée et complète (circonstances du bilan de compétences, étapes du bilan, objectifs, éléments constitutifs du projet, etc.).</li> <li>- Le plan d'action co-construit pour le(s) projet(s) élaboré(s) est pertinent et adapté au projet de la personne.</li> <li>- L'ancrage du plan d'action est sécurisé par la planification d'un entretien de suivi sur la base des objectifs définis.</li> </ul>
<p><b>C7</b> Mettre à jour ses connaissances sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques du bilan de compétences en mobilisant des ressources et des outils de veille dans le but d'améliorer en continu sa pratique.</p>	<p>APC RH &amp; Formation prend en compte les situations particulières liées à un handicap dans l'organisation, la mise en œuvre et l'évaluation des épreuves certificatives. Des propositions d'ajustements sont faites aux candidats (tiers temps, aménagements des règles de présentation du dossier, etc.) en fonction de leur handicap.</p>	<p><b>Qualité de la veille :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les outils et ressources de veille réglementaire, technique et technologique sont connus et utilisés à bon escient (newsletters, sites : site du ministère du travail, Centre Inffo, Acteurs de la compétence, etc.).</li> <li>- Les différentes informations collectées sont appréciées et prises en compte.</li> <li>- Des actions d'amélioration continue de ses pratiques sont identifiées (développement du réseau professionnel, analyse de pratiques, etc.)</li> </ul>