



COM-C FORMATION

PRATICIEN EN BILANS DE COMPETENCES 6 jours

Programme de la Formation

Objectifs

- ✿ Devenir Praticien en Bilans de Compétences et conduire les Bilans de Compétences dans le respect du code de déontologie Articles R. 6322-32 à 60 du code du Travail.

Participants

- ✿ Toute personne amenée à devenir Praticien Bilans de Compétences

Durée de la formation & modalités de prise en charge

- ✿ Durée 6 jours, soit 42 heures en discontinu (2 fois 3 jours)

Méthode

- ✿ Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques, mises en situation et simulations
- ✿ Études de cas

Sanction de la formation

- ✿ Examen en fin de formation sur la pratique du bilan de compétences
- ✿ L'organisme délivre une attestation de formation





Contenu de la Formation

I - Le cadre du bilan de compétences

- Règles déontologiques applicables aux Centres de Bilans de Compétences
- Distinguer les bilans DIF, CIF, Plan de Formation et les différentes exigences déontologiques
- Les organismes collecteurs, les conventions, leurs exigences et engagements triparties
- Les spécificités du bilan de compétences vis-à-vis des autres actions de formation, VAE, etc.
- Les objectifs du bilan de compétences et ses champs de compétences

II - Présentation des 3 phases du Bilan de Compétences

✿ 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
De définir et d'analyser la nature de ses besoins
De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mise en oeuvre

✿ 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

✿ 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretien personnalisé, permet au bénéficiaire :

De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
De prévoir les principales étapes de la mise en oeuvre de ce projet.

III - Méthodologie du Bilan de Compétences

- Rôles respectifs praticien/bénéficiaire
- Méthodologie générale et structure du bilan de compétences
- Méthodologie de l'entretien préliminaire, obligations d'informations du praticien
- Méthodologie et objectifs de l'entretien de diagnostic ; écoute et analyse de la demande, vérifier l'écologie du bilan, les critères de satisfaction du bénéficiaire et la motivation ; analyse de l'expérience du salarié
- Méthodologie de la phase d'investigation et de restitution des tests
- Méthodologie de la synthèse et de la restitution du bilan de compétences Article R. 6322-38 du code du travail



- Suivi post-bilan
- Rédiger une synthèse bilans de compétences

IV - La conduite d'entretien et les outils d'accompagnement

- Méthodologie de la conduite de l'entretien en bilan de compétences
- La posture du Praticien en bilans de compétences
- Formation aux outils de coaching pour le travail d'accompagnement en démarche « miroir » (l'entretien centré sur la personne, la reformulation, les techniques de questionnement)
- Outils de travail sur l'émergence du projet, les valeurs professionnelles et personnelles au regard du projet professionnel
- Outils de travail pour le recensement des compétences, identifier les compétences transférables, les compétences à acquérir, les référentiels métiers, les outils d'évaluation des compétences métiers et leurs fonctions
- Outils d'investigations métiers, enquêtes métiers, mises en relations, établir un plan d'action
- Outils d'aide à la recherche éventuelle de formation

V - Les outils référencés

- Questionnaires de personnalité
- Inventaires d'intérêts
- Tests d'aptitudes spécifiques
- Tests d'intelligence générale
- Questionnaires d'auto-évaluation

VI – Adapter ses outils aux objectifs du bilan

VII – Identifier et développer ses qualités de praticien

- Identifier ses points forts en tant que praticien et ses points à développer en vue de développer la posture professionnelle demandée

