

Conduire un entretien de développement de compétences

RS3820 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	413, 315, 415
Formacode(s)	15081
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

INTERACTIF · SIRET : 33973910400059

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'objectif de la certification est de permettre l'acquisition de compétences à travers des méthodes, techniques et postures pour accompagner l'analyse et le développement de compétences chez l'individu.

Cette certification permet de réaliser des entretiens structurés et opérationnels conduisant à des projets d'orientation, de reconversion, de formation et d'évolution professionnelle. Au-delà de mener des bilans de compétences, cela apporte également l'élaboration de plans d'actions accompagnant la mise en œuvre des différentes activités permettant l'atteinte des objectifs.

Cette certification s'adresse autant à des demandeurs d'emplois visant à intégrer des postes dans les fonctions RH ou managériales, qu'à des salariés souhaitant progresser professionnellement. Enfin, cette certification s'adresse aussi à des entrepreneurs visant à s'installer à leur compte pour mener des activités d'accompagnement et de conseils sur le développement des compétences.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1. Préparation du cadre d'intervention

- Identifier le mode de fonctionnement à adopter pour permettre une relation efficace avec son interlocuteur tout en respectant le périmètre d'intervention.
 - Identifier et dépasser ses propres limites pour ne pas entraver le besoin de neutralité dans le déroulement de l'entretien.
 - Identifier et analyser la situation personnelle, professionnelle et les motivations de l'interlocuteur, en utilisant les tests et outils adaptés, pour optimiser la pertinence des échanges lors de l'entretien.
 - Appréhender le contexte environnemental autour de l'individu pour éclairer les pistes d'opportunités pouvant être relevées dans les solutions envisagées.
 - Appréhender le contexte réglementaire et juridique des entretiens d'analyse et de bilan de compétence pour permettre un déroulement respectueux du cadre légal et déontologique ainsi que de sa prise en charge financière.
 - Définir les objectifs de l'entretien d'accompagnement pour identifier le sens qui lui sera donné.
 - Définir le type d'entretiens à mener en fonction des objectifs, de la personnalité de l'individu et des informations contextuelles pour obtenir des résultats optimaux.
 - Préparer les conditions organisationnelles et matérielles, en face à face ou à distance, de l'entretien pour permettre une mise en œuvre optimale.
 - Concevoir sa méthodologie d'entretien pour permettre l'élaboration d'étapes structurées, planifiées et outillées permettant l'atteinte des objectifs donnés.
- #### 2. Conduite de l'entretien de diagnostic et d'analyse des compétences de l'individu
- Organiser les conditions d'une prise de contact bienveillante avec l'individu pour permettre de faciliter et de rendre

plus efficace le déroulement de l'entretien.

- Identifier et analyser la demande de l'individu, en faisant preuve d'écoute, pour permettre de définir la nature des besoins, des enjeux et des attentes et

de confirmer avec lui ce qu'il peut attendre de l'entretien.

- Identifier de façon chronologique, le parcours professionnel de l'individu pour définir l'alignement entre le profil analysé et l'environnement.
- Identifier, analyser et évaluer, à l'aide d'un questionnaire, les acquis de l'individu en termes de compétences pour détecter les potentialités non exploitées.
- Déterminer les possibilités de l'individu d'évolution professionnelle, en faisant preuve de capacité d'analyse et de synthèse, pour lui permettre de définir et bâtir son projet.
- Analyser et préciser la motivation de l'individu, en utilisant des techniques de questionnaire, en l'accompagnant dans la verbalisation de son projet et en hiérarchisant ses choix possibles pour détecter sa réelle aspiration professionnelle.
- Analyser les passerelles entre le projet professionnel et les postes disponibles dans l'organisation ou dans l'environnement externe pour valider sa faisabilité.
- Accompagner l'individu dans sa démarche d'auto-positionnement par rapport au projet professionnel pour lui permettre d'en créer sa légitimité et de transformer le projet en parcours dynamique et porteur de sens.

3. Elaboration du plan d'action de développement de compétences

- Réaliser une cartographie des compétences pour permettre d'identifier celles acquises et celles manquantes par rapport au projet de parcours professionnel visé.
 - Définir les actions concrètes à mener, en choisissant parmi l'ensemble des dispositifs mobilisables, pour permettre d'atteindre les objectifs fixés par le projet de parcours professionnel.
 - Identifier et mobiliser les moyens nécessaires à la mise en œuvre du projet en contribuant à créer les outils de suivi et de pilotage pour permettre de gérer au mieux les besoins de ré ajustage et accompagner le plan d'action jusqu'à son aboutissement..
 - Concevoir et co-rédiger le rapport de synthèse de l'entretien avec l'individu, en utilisant les règles et techniques rédactionnelles et en respectant le principe de neutralité, pour formaliser utilement les échanges et les conclusions données.
 - Elaborer le plan d'action, en y intégrant les conclusions du rapport de synthèse pour formaliser les étapes à mener et atteindre les objectifs visés.
 - Organiser le suivi du plan d'action mis en place en anticipant les risques d'écarts entre les objectifs et le réalisé pour permettre une mise en œuvre opérationnelle efficace.
- Toutes les compétences sont évaluées.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Une expérience professionnelle d'au moins 3 ans ainsi qu'un niveau bac minimum.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/12/2021
-------------------------------------	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

https://7e68f4cd-ebd0-4ec4-af3e-e691e4ca373b.filesusr.com/ugd/4b637e_4508131ac39649e48fcd2d31cc8ce3c1.pdf

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3820/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	11
Parcours menés à terme	32
Taux d'achèvement	291 %
Période	02/2022 – 06/2022

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	237
Montant total engagé	427 318 €
Coût moyen par dossier	1 803 €
Durée moyenne	35 h
Période	01/2020 – 01/2022
France compétences	92 %
Reste à charge titulaire	3 %
France Travail	3 %
Régions	1 %
Entreprise	1 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.