

Conduire un entretien de développement de compétences

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **tout domaine concerné**

Code(s) NAF : **85.51Z**, **78.30Z**, **70.10Z**, **65.11Z**,

61.90Z, **70.22Z**

Code(s) NSF : **415**, **315**, **413**

Code(s) ROME : **K2111**, **M1801**, **K2112**, **M1502**

Formacode : **15081**

Date de création de la certification : **04/09/1995**

Mots clés : **entretiens professionnels**,
Ressources Humaines - recrutement - GPEC - management,
Bilan de compétences, **Accompagnement**

Identification

Identifiant : **3820**

Version du : **23/10/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [L'analyse du travail au service du développement de compétences](#)
- [Le développement de compétences en milieu professionnel](#)

RH

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

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.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

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.

Public visé par la certification

Tous publics

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 questionnement, 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 questionnement, 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 réajustage 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'écart entre les objectifs et le réalisé pour permettre une mise en œuvre opérationnelle efficace.

Modalités générales

Formation en présentiel, en continu ou discontinu.

Durée de la formation : de 5 à 10 jours (35 heures à 70 heures)

Modalité 1 : Préparation du cadre d'intervention

Modalité 2 : Conduite de l'entretien de diagnostic et d'analyse des compétences de l'individu

Modalité 3 : Elaboration du plan d'action de développement de compétences

Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en œuvre des matériaux et produits moins polluants

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Face à un environnement de plus en plus complexe, changeant et en proie à la nécessité de compléter régulièrement ses propres compétences, l'individu défendra sa propre employabilité en faisant l'acquisition des techniques, outils et postures nécessaires à sa propre analyse et développement de ses compétences dans les différentes situations professionnelles. Au-delà de cette compétence qui peut lui être propre et qui participe activement à la sécurisation de son parcours, l'individu sera en position d'utiliser cette compétence auprès des autres collaborateurs dans l'organisation en participant ainsi à rendre plus efficace les fonctions RH et managériales. Cette compétence étant de plus en plus reconnue dans son utilité peut aussi faire l'objet d'une activité entrepreneuriale en agissant en tant que consultant indépendant sur des sujets

Pour l'entité utilisatrice

Le développement des compétences des collaborateurs est un élément majeur dans la compétitivité et la performance de l'entreprise. Dans un environnement changeant et en proie à des situations de transformations régulières, les compétences détenues dans l'entreprise doivent absolument évoluer avec. La compétence ne s'appréciant qu'en situation de travail et avec des indicateurs de performance clairement définis, il ne s'agit plus d'acquérir des compétences qui s'installeront durablement dans le temps mais bien d'adopter une posture agile et adaptable aux évolutions. Aussi, l'entreprise a besoin aujourd'hui de collaborateurs compétents dans le suivi des parcours professionnels que cela soit dans les fonctions RH mais aussi dans toutes les fonctions managériales. L'orientation à donner dans cette société de compétences serait de permettre à chacun d'être

notamment de bilans de compétences, de conduite d'entretiens RH ou professionnels, d'orientation ou de positionnement.

acteur de son propre parcours en ayant acquis des compétences d'analyse et de développement de ses propres compétences.

Evaluation / certification

Pré-requis

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

Compétences évaluées

Toutes les compétences sont évaluées.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

N/A

Centre(s) de passage/certification

- INTERACTIF 2 avenue Marceau 75008 PARIS

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

Composante 1 : Préparation du cadre d'intervention (de 7 à 14 heures)

Composante 2 : Conduite de l'entretien de diagnostic et d'analyse des compétences de l'individu (de 14 à 28 heures)

Composante 3 : Elaboration du plan d'action de développement de compétences (de 14 à 28 heures)

Durée de validité des composantes acquises :

Permanente

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

Permanente

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences

Plus d'informations

Statistiques

Nombre de personnes certifiées : 62.

Autres sources d'information

<http://www.interactif.eu/nos-solutions/bilan-de-competences/>