

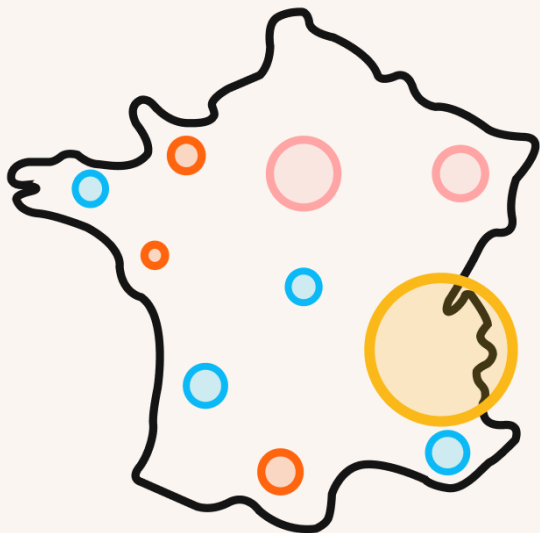


sensei

# Sensei Academy

Certification “ Diriger un bilan de compétences ”

# Qui sommes-nous ?



**7 ans**

D'expérience dans la formation

**+ 12 000**

Bénéficiaires accompagnés depuis 2021

**+ de 120**

Collaborateurs salariés

**4,9/5**

de satisfaction sur plus de 600 notes depuis 2021

## Un Organisme Certifié



La certification qualité a été délivrée au titre des catégories suivantes :  
BILAN DE COMPETENCES  
VAE  
ACTIONS DE FORMATION

Sensei respecte le référentiel national qualité pour l'ensemble de ces activités à savoir le BDC, la VAE et la Formation. Cela assure la mise en place de processus sérieux et transparents pour délivrer des services de qualité.



N°de certificat ISO 9001 :  
A 4659-9001

Sensei est certifié ISO 9001 : 2015 Systèmes de management de la qualité. Cela démontre que toute l'organisation de Sensei est basée avant tout sur la satisfaction des bénéficiaires.

## Découvrez un panel de formations Sensei...



Assistante administrative  
Spé compta / Spé médical



Gérer la paie des salariés  
et les déclarations sociales



Participer à un entretien  
de vente pour les  
non commerciaux



Politique des ressources  
humaines



Recrutement et  
intégration



Création et administration  
de site internet sous  
WordPress



Développer son activité  
avec le community  
management



Conception et promotion  
d'une offre de formation  
digitalisée

# La formation :

## Diriger un bilan de compétences

Toute l'équipe de SENSEI est heureuse de vous accueillir au sein de son programme de formation.

Notre suivi personnalisé vous permettra de l'appréhender à votre rythme et d'acquérir des compétences complémentaires.

Pour ce faire, vous aurez le choix entre 2 accompagnements :

- Une formule comprenant la formation délivré par Sensei “Diriger un bilan de compétences”
- Une formule comprenant la formation “Diriger un bilan de compétences” + Central Tests

Avec cette formation et grâce à l'accompagnement de nos formateurs, vous allez perfectionner vos compétences pour l'accompagnement humain

À vous de jouer !

### Les modes de financement acceptés dans cette formation :



Financement personnel en 10x sans frais



FAF

# Programme de la formation “Diriger un bilan de Compétences”

Objectifs et bénéfices du Bilan de compétences: intérêt, modalités, public concerné, cadre général (paysage Qualiopi, OPCO, CPF..)


Compétences du consultant: théoriques, techniques, comportementales

Les phases du bilan de compétences

La boîte à outils du consultant: exercices et tests mobilisables

Marché de l'emploi, de la formation et de l'évolution professionnelle: techniques de recherche d'emploi, dispositifs, typologies de formation

Cadre légal et réglementaire du Bilan de compétences

 1 journée soit 7h de formation en distanciel

**1350,00€ tout inclus**

# Programme de la formation “Central tests”

## Introduction

Tour de table : attentes et auto-positionnement des participants

Présentation de l'ensemble de tests psychométriques

Déontologie relative à l'utilisation de tests psychométriques

Présentation des référentiels métiers, compétences et valeurs corporate

Présentation approfondie de principaux types de tests et de l'approche multicritères

## Présentation des tests

Focus sur les tests les plus utilisés dans l'évaluation multicritères pour :

- Identifier le comportement professionnel, le potentiel et le style managérial / commercial
- Cerner les intérêts professionnels et les motivations
- Evaluer les compétences sociales et émotionnelles

Présentation des dimensions mesurées

Pratique : interprétation des résultats avec exercices et cas pratiques, conseils de débriefing


## Prise en main de la plateforme


Présentation pratique des fonctions de base de la plateforme d'évaluation

Présentation des options de personnalisation (référentiels métiers et compétences, rapports)

Personnalisation de l'outil de matching TALENT MAP et des campagnes d'évaluation Talent Matcher Conclusion

Derniers conseils et sessions de questions / réponses

 2 journées soit 14h en distanciel synchrone

 7h de e-learning

**1990,00€ tout inclus**

# En savoir plus

## ✓ **Public ciblé**

Professionnels issus d'une formation supérieure en ressources humaines, psychologie, sciences de l'éducation et/ou sciences humaines et sociales.

## ✓ **Prérequis**

- Diplôme RH ou Psycho et ou expérience probante en (RH management / formation / insertion évolution pro / psychologie du travail
- Minimum 3-5 ans d'expérience dans l'accompagnement individuel (formation, coaching, management, RH...)
- Avoir son Numéro de déclaration d'activité actif pour les indépendants.
- Bonne culture et connaissance du marché de l'emploi

## ✓ **Objectifs**

- Acquérir les compétences théoriques, techniques et comportementales pour être consultant en bilan de compétences
- Comprendre le déroulé et mettre en application les différentes phases d'un bilan de compétences
- Réaliser des entretiens guidant les bénéficiaires vers des projets d'orientation, de reconversion, de formation et d'évolution professionnelle.
- Se familiariser avec le référentiel Qualiopi
- Connaître l'environnement légal et réglementaire du bilan (qualiopi/EDOF)

## ✓ **Durée**

- 1 journée / 7h00 de formation pour la formule "Diriger un bilan de compétences"
- 2 journées soit 14h en distanciel synchrone et 7h de e-learning pour la formule "Diriger un bilan de compétences + central test"

## Personne de référence

Pour toutes questions relatives au bilan de compétences, contactez :

[contact@sensei-france.fr](mailto:contact@sensei-france.fr)

01 87 66 61 47

[sensei-france.fr](http://sensei-france.fr)



# En savoir plus

## **Modalités et délais d'accès**

Nous organisons entre 1 à 2 sessions par mois, avec des groupes de 2 à 15 personnes maximum pour garantir un apprentissage optimal. Pour accéder à cette formation, les personnes intéressées doivent envoyer leur dossier directement sur le site Sensei. Une fois leur dossier reçu, ils seront rencontrés par notre chargé de formation. Le délai entre la date de la candidature et le début de la formation est d'environ un mois.

## **Méthodes pédagogiques et évaluation**

Formation dispensée en visio par un formateur spécialisé  
Documentation, exercices, mise en situation

Evaluation finale : 30 min d'épreuve écrite et 30 min d'épreuve orale sous forme de mise en situation

Épreuve orale devant un jury :

- 15 min de préparation individuelle autour d'un cas pratique
- 15 min de mise en situation sous forme de jeu de rôle

Remise d'une attestation de fin de formation et certificat Sensei

## **Accessibilité handicap**

Le référent handicap prendra en compte dès l'inscription du candidat sa situation de handicap, si celle-ci est mentionnée. Il sera alors proposé au candidat un entretien afin d'envisager avec lui les aménagements qui pourront être apportés.



Contact Référente Handicap :  
psh@sensei-france.fr



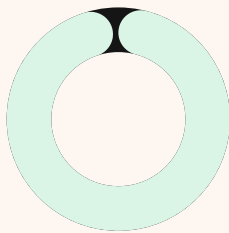
# Nos indicateurs de Résultats

Selon une enquête réalisée par Sensei sur l'ensemble des apprenants "Diriger un bilan de compétences" sur le mois de Juillet 2024



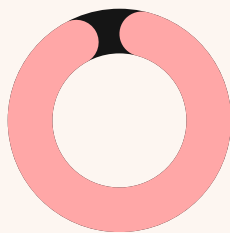
**4,5/5**

Note de Satisfaction globale en Juillet 2024 pour la formation "Diriger un bilan de compétences"



**4,9/5**

Satisfaction des apprenants concernant le formateur "Diriger un bilan de compétences" sur la session de Juillet 2024



**96%**

Des personnes formées en Juillet 2024 sont auto-entrepreneur ou chef d'entreprise

# Référentiel “Diriger un bilan de compétences”

La certification “Diriger un bilan de compétences” est destinée à tous les professionnels du secteur des ressources humaines, de la psychologie du travail ou de l’insertion et de la formation professionnelle en complément de leurs activités liées à l’accompagnement et à l’orientation des publics bénéficiaires.

Cette certification vise à attester des qualifications et compétences mobilisées dans le cadre des entretiens menés par le consultant en bilan de compétences en respectant les trois phases réglementaires : phase préliminaire, phase d’investigation et phase de conclusion.

A ce titre, le titulaire de la certification sera amené à accompagner les différents publics bénéficiaires dans le cadre des activités suivantes :

- Analyser la situation du bénéficiaire, élaborer une stratégie adaptée, anticiper les évolutions souhaitables et possibles de sa situation
- Élaborer un projet professionnel concret et un plan d’actions dans le cadre de son accompagnement
- Évaluer les résultats de son action au terme de la prestation
- Effectuer le suivi administratif des dossiers de formation
- Exercer en application du cadre légal et réglementaire
- Adopter une posture professionnelle efficace et adaptée lors des entretiens de bilan de compétences.

## RÉFÉRENCIEL - COMPÉTENCES 1

### Référentiel d'activités

#### PRINCIPALES ACTIVITÉS DU MANDATAIRE :

Exercer en a du cadre légal et réglementaire

### Référentiel de compétences

#### COMPÉTENCES 1: Appliquer le cadre légal et réglementaire

Être en capacité de :

- Connaître et appliquer le cadre légal et réglementaire du bilan de compétences.  
(phases réglementaires, contexte historique, durée, modalités et conditions d'accès et de financement, contractualisation...)
- Connaître et respecter les engagements déontologiques
- Agir en conformité avec les indicateurs du référentiel Qualiopi

### Référentiel d'évaluation

#### Modalités de contrôle et d'obtention de la certification

#### Modalités de contrôle et d'obtention pour la compétence 1 :

QCM sous forme de quizz autour du cadre légal, réglementaire et déontologique du bilan de compétences

#### Critères d'évaluation

#### Critères d'évaluation pour la compétence 1 :

- Connaissances approfondies sur les phases réglementaires du déroulement du bilan de compétences, des objectifs et modalités de mise en œuvre
- Connaissances approfondies des normes de qualité des actions de formation régies par le référentiel Qualiopi

Indicateur d'évaluation :  
Taux de réussite > 80% au Quizz effectué  
Validité des preuves à fournir dans le cadre des indicateurs de qualité Qualiopi

## RÉFÉRENCIEL - COMPÉTENCES 2

### Référentiel d'activités

Analyser la situation du bénéficiaire, élaborer une stratégie adaptée, anticiper les évolutions souhaitables et possibles de sa situation.

### Référentiel de compétences

**COMPÉTENCES 2 :**  
**Collaborer activement avec le bénéficiaire pour concevoir et développer des solutions personnalisées répondant spécifiquement à ses besoins et attentes.**

Être en capacité de :

- Connaître et utiliser les techniques et outils de conduite d'entretien visant l'analyse d'une situation :  
 (grille d'analyse partagée, grille de positionnement, conduite d'entretien, phases du bilan, Posture du consultant,...)
- Connaître et utiliser les ressources et outils pédagogiques appropriés visant l'analyse des situations professionnelles: (portefeuille de compétences, fiches enquêtes métiers, grille critériée, ...)
- Questionner l'explicite et l'implicite dans le discours du bénéficiaire
- Co-crée une solution adapté aux besoins du bénéficiaire

### Référentiel d'évaluation

#### Modalités de contrôle et d'obtention de la certification

**Modalités de contrôle et d'obtention pour les compétences 2 et 3 :**

Une épreuve composée de deux parties :

Une épreuve écrite sous forme de QCM donnant lieu à un pourcentage de réponses correctes ou incorrectes.  
 Pour la validation de cette partie écrite, le pourcentage minimal de validation attendu est de 80 % de réponses correctes.

Une épreuve orale composée dans un premier temps d'une étude de cas pratique issue d'une situation correspondant à l'une des trois phases réglementaires du bilan de compétences : phase préliminaire, phase d'investigation ou phase de conclusion.  
 Le candidat disposera d'un temps de préparation individuelle imparti sous surveillance, sans accès à d'éventuelles ressources théoriques.  
 Le candidat sera ensuite mis en situation sous forme de jeux de rôle bénéficiaire/consultant devant un jury d'évaluation composé de deux professionnels minimum. L'échange aura lieu durant un temps imparti et sera évalué à l'aide d'une grille d'évaluation préalablement établie.

#### Critères d'évaluation

**Critères d'évaluation pour les compétences 2 et 3 :**

Les critères d'évaluation seront :

- La conformité des connaissances nécessaires à la pratique réglementaire
- La mobilisation des différents acquis en lien avec la situation donnée.
- La mobilisation active et dynamique de ces acquis au cours d'une mise en situation pratique
- L'animation et la conduite d'entretien.

Indicateurs d'évaluation :

- Enonciation du cadre et explications détaillées des consignes visant à accompagner le bénéficiaire-évaluateur
- Pertinence des outils et ressources apportées et choisies
- Posture adoptée quant à l'aide à l'appropriation des tests et outils
- Qualité de l'expression orale
- Qualité et pertinence des réponses aux besoins identifiés
- Qualité de la posture d'accompagnant

## RÉFÉRENCIEL - COMPÉTENCES 3

### Référentiel d'activités

Analyser la situation du bénéficiaire, élaborer une stratégie adaptée, anticiper les évolutions souhaitables et possibles de sa situation.

### Référentiel de compétences

**COMPÉTENCES 3 :**  
**Développer un projet professionnel viable, en vue d'assurer l'adéquation entre le projet et le profil professionnel du bénéficiaire :**

Être en capacité de :

- Concevoir, actualiser et utiliser des outils pédagogiques adaptés aux objectifs identifiés (tableau des acquis de l'expérience, auto-évaluation, SWOT,...)
- Connaître et utiliser les outils et ressources d'investigation du marché de travail.
- Accompagner le bénéficiaire à prendre conscience de son profil professionnel (test de personnalité, test d'intérêts professionnels, test de motivation,...)
- Adapter le projet professionnel au profil professionnel du bénéficiaire

### Référentiel d'évaluation

#### Modalités de contrôle et d'obtention de la certification

**Modalités de contrôle et d'obtention pour les compétences 2 et 3 :**

Une épreuve composée de deux parties :

Une épreuve écrite sous forme de QCM donnant lieu à un pourcentage de réponses correctes ou incorrectes.  
 Pour la validation de cette partie écrite, le pourcentage minimal de validation attendu est de 80 % de réponses correctes.

Une épreuve orale composée dans un premier temps d'une étude de cas pratique issue d'une situation correspondant à l'une des trois phases réglementaires du bilan de compétences : phase préliminaire, phase d'investigation ou phase de conclusion.

Le candidat disposera d'un temps de préparation individuelle imparti sous surveillance, sans accès à d'éventuelles ressources théoriques.  
 Le candidat sera ensuite mis en situation sous forme de jeux de rôle bénéficiaire/consultant devant un jury d'évaluation composé de deux professionnels minimum. L'échange aura lieu durant un temps imparti et sera évalué à l'aide d'une grille d'évaluation préalablement établie.

#### Critères d'évaluation

**Critères d'évaluation pour les compétences 2 et 3 :**

Les critères d'évaluation seront :

- La conformité des connaissances nécessaires à la pratique réglementaire
- La mobilisation des différents acquis en lien avec la situation donnée.
- La mobilisation active et dynamique de ces acquis au cours d'une mise en situation pratique
- L'animation et la conduite d'entretien.

Indicateurs d'évaluation :

- Enonciation du cadre et explications détaillées des consignes visant à accompagner le bénéficiaire-évaluateur
- Pertinence des outils et ressources apportées et choisies
- Posture adoptée quant à l'aide à l'appropriation des tests et outils
- Qualité de l'expression orale
- Qualité et pertinence des réponses aux besoins identifiés
- Qualité de la posture d'accompagnant

## RÉFÉRENCIEL. - COMPÉTENCE 4

### Référentiel d'activités

Accompagner le bénéficiaire dans le cadre de la réalisation de son projet professionnel, en réalisant un plan d'action concret.

### Référentiel de compétences

**COMPÉTENCES 4 : Co-construire et évaluer un plan d'action, dans le but de permettre la mise en œuvre effective du projet professionnel :**

Être en capacité de :

- Connaître les motifs d'engagement au changement afin d'identifier les motivations intrinsèques et extrinsèques du bénéficiaire.
- Identifier et analyser les défis et les résistances à la réalisation du projet.
- Connaître les outils de réalisation d'un plan d'actions (SMART, QQOQCP...)
- Rédiger une synthèse et un plan d'actions concrets selon les critères et normes qualitatives attendus.
- Mener un entretien à 6 mois dans le but d'évaluer les résultats du Bilan de compétences.

### Référentiel d'évaluation

#### Modalités de contrôle et d'obtention de la certification

**Modalités de contrôle et d'obtention pour la compétence 4 :**

QCM sous forme de quizz autour des obligations administratives associées au suivi et à la bonne réalisation du bilan de compétences.

#### Critères d'évaluation

**Critères d'évaluation pour la compétence 4 :**

- Connaissances approfondies de la démarche de suivi intégral du bénéficiaire, de son entrée à sa sortie.
- Connaissances approfondies des documents requis dans le cadre du suivi administratif du bénéficiaire

**Indicateurs d'évaluation :**

- Rédaction et signatures des différents documents de mise en oeuvre selon les différentes phases du bilan
- Rigueur dans les démarches entreprises et respect des échéances demandées
- Posture autonome dans les démarches entreprises

## RÉFÉRENCIEL - COMPÉTENCES 5

### Référentiel d'activités

Effectuer le suivi administratif des dossiers de formation.

### Référentiel de compétences

**COMPÉTENCES 5 : Mettre en place un suivi administratif conforme, qualitatif et analyser l'efficacité du service.**

Être en capacité de :

- Connaître les documents administratifs obligatoires (contrat-convention, déontologie, cadre légal, questionnaire de découverte et positionnement)
- Effectuer les enquêtes obligatoires de satisfaction à mi-parcours, à chaud (dès la fin du bilan) et à froid (entretien de suivi à 6 mois)
- Réaliser les comptes-rendus et démarches administratives liées au suivi des bénéficiaires :  
(analyse de la demande, synthèse et plan d'actions,, émargements, suivi des objectifs, attestation de remise de synthèse)
- Réaliser le bilan de compétences en tenant compte des échéances à respecter

(respect des dates de début et de fin, durée de conservation des documents)

### Référentiel d'évaluation

#### Modalités de contrôle et d'obtention de la certification

**Modalités de contrôle et d'obtention pour la compétence 5 :**

QCM sous forme de quizz autour du cadre légal, réglementaire et déontologique du bilan de compétences

#### Critères d'évaluation

**Critères d'évaluation pour la compétence 5 :**

- Connaissances approfondies sur les phases réglementaires du déroulement du bilan de compétences, des objectifs et modalités de mise en oeuvre
- Connaissances approfondies des normes de qualité des actions de formation régies par le référentiel Qualiopi

Indicateur d'évaluation :

- Taux de réussite > 80% au Quizz effectué
- Validité des preuves à fournir dans le cadre des indicateurs de qualité Qualiopi

## RÉFÉRENCIEL - COMPÉTENCES 6

### Référentiel d'activités

Adopter une posture professionnelle efficace et adaptée lors des entretiens de bilan de compétences.

### Référentiel de compétences

**COMPÉTENCES 6: Adopter une posture professionnelle efficace et adaptée lors des entretiens de bilan de compétences.**

Développer une attitude positive et un langage corporel adéquat pour instaurer une relation de confiance. - Comprendre et pratiquer l'écoute active pour saisir pleinement les besoins et préoccupations du bénéficiaire. - Communiquer les idées de manière claire et cohérente, assurant la compréhension du bénéficiaire. - Maintenir le cadre de l'accompagnement et maîtriser le temps de la séance. - Adapter les réponses et méthodes aux besoins spécifiques du bénéficiaire tout en le motivant et en l'engageant. - Distinguer la différence de posture entre consultant, coach, mentor et psychologue.

### Référentiel d'évaluation

#### Modalités de contrôle et d'obtention de la certification

Une épreuve orale composée dans un premier temps d'une étude de cas pratique issue d'une situation correspondant à l'une des trois phases réglementaires du bilan de compétences : phase préliminaire, phase d'investigation ou phase de conclusion. Le candidat disposera d'un temps de préparation individuelle imparti sous surveillance, sans accès à d'éventuelles ressources théoriques. Le candidat sera ensuite mis en situation sous forme de jeux de rôle bénéficiaire/consultant devant un jury d'évaluation composé de deux professionnels minimums externe à Sensei. L'échange aura lieu durant 15 minutes et sera évalué à l'aide d'une grille d'évaluation préalablement établie.

#### Critères d'évaluation



## Comment nous contacter ?

### Nos Bureaux

11 rue Docteur Jean Paillot,  
73100 Aix-les-Bains

### Par Mail

contact@sensei-france.fr

### Par Téléphone

01 87 66 61 47



Plus d'informations  
sur [sensei-france.fr](https://sensei-france.fr)



### Sensei France

SARL au capital social de 1 000€  
RCS Thonon 832 142 053  
11 rue Docteur Jean Paillot,  
73100 Aix-les-Bains

Directeur de publication : Davy Depaix