

Référentiel de compétences du conseiller bilan

Selon Le Boterf (1994), « la compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés ». Les savoirs en question concernent tant des savoirs, des savoir-faire que des savoir-être (et même des savoir-devenir). Les compétences décrites ci-dessous ne sont pas propres à une seule tâche du conseiller « bilan de compétences » et doivent s'exercer tout au long du dispositif d'accompagnement.

❖ **Compétence 1 : maîtriser le processus du bilan de compétences**

- connaître les différentes étapes du bilan de compétences
- connaître le contexte global dans lequel le dispositif s'inscrit (origine de la demande, limites de l'intervention, etc.)
- savoir rechercher l'information relative au droit du travail et à la législation du travail
- connaître les repères déontologiques propres à la fonction de conseiller « Bilan de Compétences »

❖ **Compétence 2 : maîtriser des techniques d'analyse**

- maîtriser les tests (de personnalité, leadership, d'intérêt professionnel, intellectuel, etc.) et/ou les outils adéquats pour mener à bien le bilan de compétences
- disposer de capacités rédactionnelles et de synthèse

❖ **Compétence 3 : établir une relation professionnelle d'accompagnement avec le travailleur**

- être capable de créer une relation de confiance
- maîtriser les techniques d'entretien (reformuler, questionner, clarifier, interroger, recadrer etc.)
- encourager les capacités d'autonomie de la personne dans les différentes démarches et étapes de son bilan de compétences
- faire preuve d'aisance relationnelle
- maîtriser l'expression de ses émotions, être au clair avec celles-ci et pouvoir mettre des mots dessus
- respecter la confidentialité
- faire preuve de neutralité, d'objectivité et de non-jugement
- faire preuve d'assertivité
- soutenir le travailleur tout au long de son bilan de compétences
- être à l'écoute
- être empathique

❖ **Compétence 4 : comprendre l'environnement professionnel et global du travailleur**

- être capable d'identifier les systèmes dans lesquels le travailleur évolue
- prendre en considération la globalité de la personne (et ses différentes sphères – privée, publique, professionnelle)
- prendre du recul (ne pas rentrer dans le système de valeurs personnel du travailleur)
- connaître et s'intéresser au monde du travail et à l'environnement socioéconomique
- avoir un intérêt et une sensibilité pour le travail de la personne, s'informer et s'intéresser au secteur d'activité du travailleur, faire preuve de curiosité intellectuelle

❖ **Compétence 5 : inscrire sa pratique dans une réflexion continue**

- être capable d'aller rechercher l'information
- être capable de réfléchir sur ses pratiques (supervision, intervision, etc.)
- développer ses compétences professionnelles.

NB : ceci s'inspire du référentiel de compétences de la société française de Coaching (SPCoach), in <http://www.sfoach.org/professionnalisation/referentiel-de-competences.html>, consulté le 11 septembre 2013.