EI DUPUY Florence
CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE
06.63.69.95.08 florencedupuy@gmail.com
www.florencedupuy.com



PROGRAMME DU BILAN DE COMPETENCES

Objectifs

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à toute personne (salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant) :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles.
- De discerner ses aptitudes, ses qualités, ses axes d'amélioration, ses valeurs et ses besoins au niveau professionnel.
- D'établir un projet professionnel solide, accompagné d'un plan d'actions et d'un document de synthèse.
- De sécuriser son parcours professionnel en s'orientant vers son épanouissement.

Public

Le bilan de compétences s'adresse à tout public (salariés, chefs d'entreprise, indépendant, demandeurs d'emplois, etc.)

Prérequis

Pas de prérequis

Durée

- **Durée totale** : La prestation est de 24 heures au total, incluant les entretiens individuels, les tests et le travail personnel.
- **Accompagnement** : Les entretiens sont menés par une consultante en bilan de compétences expérimentée.
- **Supports** : Le travail de recherche s'appuie sur des outils fournis par la consultante via un partage numérique (Drive) ou en format papier.
- **Rythme** : La prestation s'étale sur plusieurs mois, à raison de 1 à 4 entretiens mensuels, selon vos contraintes.

Déroulement du Programme

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet de :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

EI DUPUY Florence
CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE
06.63.69.95.08 florencedupuy@gmail.com
www.florencedupuy.com



Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.
- Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Modalités pédagogiques, moyens et outils utilisés

La consultante mobilise une palette d'outils experts pour sécuriser votre parcours :

- **Questionnaire 360° d'auto-évaluation et évaluation croisée** : Mesure des compétences comportementales et professionnelles via les retours de l'entourage professionnel pour établir un profil précis.
- **Tests de personnalité et d'intérêts** : Utilisation des modèles MBTI (types psychologiques de Jung) et RIASEC (intérêts professionnels).
- **Test des valeurs** : Basé sur la théorie des valeurs universelles de Schwartz.
- **Cartographie des compétences** : Identification des savoirs, savoir-faire et savoir-être via la plateforme interactive **www.mescompetences.info** pour générer des pistes métiers concrètes.
- **Exploration métier** : Guide pour enquêtes métiers, tableaux comparatifs de formation/emploi et apports sur le marché du travail et les financements.
- **Synthèse** : Rédaction d'un document de synthèse final et élaboration d'un plan d'actions détaillé.

Modalités d'évaluation

- **Pendant le bilan** : Évaluation régulière des acquis et de l'adéquation de l'accompagnement (3e ou 4e entretien).
- **En fin de bilan** : Questionnaire d'évaluation de la prestation et remise du document de synthèse.
- **Suivi à long terme** : Un entretien de suivi est réalisé 6 mois après la fin de la prestation pour mesurer l'avancement du plan d'actions.

EI DUPUY Florence
CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE
06.63.69.95.08 florencedupuy@gmail.com
www.florencedupuy.com



Tarifs

Les tarifs TTC du bilan de compétences sont :

Bilan Transformation	2000 euros	16 heures de face à face	3 rendez-vous de suivi
Bilan	1750 euros	14 heures de face à face	1 rendez-vous de suivi

(D'autres modalités et tarifs peuvent être proposés selon les situations)

Informations Pratiques

- **Accès** : Délai de 2 à 4 semaines entre la demande et le début du bilan. Rendez-vous d'information préalable gratuit (présentiel ou distanciel).
- **Accessibilité** : Accompagnement adaptable aux situations de handicap. En cas de besoin, une réorientation vers l'un de nos partenaires, pourra vous être proposée.
- **Financement** : Possibilités via le CPF, France Travail, OPCO, plan de développement des compétences ou financement personnel.

Contact

Florence Dupuy - 06.63.69.95.08 - florencedupuy@gmail.com
https://www.florencedupuy.com

EI DUPUY Florence
CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE
06.63.69.95.08 florencedupuy@gmail.com
www.florencedupuy.com



ANNEXE : CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

Base réglementaire du Bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail. Le bilan permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Il n'y a pas de pré-requis pour réaliser un bilan de compétences. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences (L 6312-1 du Code du Travail) ou dans le cadre d'un congé de reclassement (L 1233-71 du Code du travail), il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Les règles du bilan de compétences

- Obtention de l'adhésion du bénéficiaire aux objectifs du bilan de compétences ;
- Respect du secret professionnel, confidentialité de tous les échanges ;
- Respect de la vie privée ;
- Pas de communication des résultats à un tiers sauf accord express du bénéficiaire
- Destruction des documents à l'issue du bilan sauf exception prévue par la législation

Les phases du bilan de compétences : (article R6313-4 du Code du travail)

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;

c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

EI DUPUY Florence
CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE
06.63.69.95.08 florencedupuy@gmail.com
www.florencedupuy.com



3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Déontologie et confidentialité

Toute communication du bilan de compétence est soumise à l'accord préalable du salarié.

Si le bilan est tripartite c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou dans le cadre du congé de reclassement, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.

Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation