

## Programme Bilan de Compétences



### Cadre légal d'un Bilan de Compétences

Le bilan de compétences est une démarche individuelle encadrée par le Code du travail (articles L6313-1 2°, L6313-4 et R6313-4 à R6313-8). Ses objectifs principaux, tels que définis par cet article, sont les suivants :

- Analyser les compétences professionnelles et personnelles du bénéficiaire, ainsi que ses aptitudes et motivations.
- Favoriser une meilleure compréhension du monde professionnel tout en mettant en valeur ses points forts.
- Élaborer un projet professionnel cohérent et réalisable, en prenant en compte, le cas échéant, les besoins socio-économiques du territoire.

### Prérequis

Il n'y a pas de prérequis pour réaliser un bilan de compétences.

## Objectifs

Le bilan de compétences vise à :

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, les aptitudes et ses motivations ;
- Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; un projet de reconversion professionnelle ou de création d'entreprise;
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.
- Une analyse de la faisabilité du projet eu égard aux besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité du bénéficiaire.

## Public

Le bilan de compétences est un droit, accessible à tous les actifs. Le bénéficiaire peut être salarié du secteur public ou privé, en CDD ou CDI, demandeur d'emploi, ou chef d'entreprise.

## Modalités d'accès

- Entretien préalable : dès réception de votre demande, un entretien est proposé pour personnaliser le projet et vérifier la pertinence du bilan selon votre situation.
- Rendez-vous informatif : gratuit et sans engagement, ce rendez-vous (par téléphone ou en présentiel) permet d'analyser vos besoins et attentes avant toute inscription.

## Méthodes d'évaluation

- Élaboration d'un projet professionnel et/ou de formation ;
- Document de synthèse : commenté et remis au bénéficiaire en fin de bilan ;
- Suivi administratif : Feuilles de présence (émargement) ;
- Évaluation de la satisfaction :
  - Questionnaire « à chaud » rempli en fin de bilan ;
  - Questionnaire « à froid » envoyé 6 à 9 mois après la fin du bilan.

## Durée et Tarif

Evopro propose deux formules adaptées aux besoins des clients, dans le respect de la durée maximale de 24 heures fixée par la réglementation :

### Formule 1

- **Durée** : 16 heures d'accompagnement effectif avec votre consultante, complétées par environ 8 heures de travail personnel encadré, non facturé au CPF : enquêtes métiers, lectures, exercices préparatoires et travaux entre les séances, réparties sur 3 à 4 mois.
- **Tarif** : 2 200 € HT, exonération de TVA en vertu de l'article 261-4-4-a du CGI.

### Formule 2

- **Durée** : 13 heures d'accompagnement effectif avec votre consultante, complétées par environ 11 heures de travail personnel encadré, non facturé au CPF : enquêtes métiers, lectures, exercices préparatoires et travaux entre les séances, réparties sur 2 à 3 mois.
- **Tarif** : 1 700 € HT, exonération de TVA en vertu de l'article 261-4-4-a du CGI.

### Participation forfaitaire et plafond CPF:

Si vous mobilisez votre CPF, une participation financière obligatoire de 150 € reste à votre charge en 2026, sauf cas d'exonération prévus par la réglementation, notamment pour les demandeurs d'emploi ou en cas d'abondement par un financeur tiers. Cette participation est calculée directement par la plateforme Mon Compte Formation au moment de l'inscription.

Depuis février 2026, la mobilisation des droits CPF pour un bilan de compétences est plafonnée à 1 600 € maximum, quel que soit le solde disponible sur le compte du bénéficiaire. Si le tarif de la formule choisie dépasse ce plafond, la différence peut être réglée par un cofinancement employeur, OPCO, France Travail, autre financeur ou par le bénéficiaire.

## Délais d'accès

Un délai de 5 ans s'applique entre deux bilans de compétences financés par un organisme financeur mentionné à l'article L6316-1 du Code du travail ou par un fonds d'assurance formation : CPF/Caisse des dépôts, OPCO, Transitions Pro, État, Région, France Travail, Agefiph, FAF. Si vous avez bénéficié d'un bilan financé dans les cinq années précédant votre demande, vous devrez attendre la fin de ce délai pour mobiliser à nouveau votre CPF. Ce point est vérifié avec vous lors de l'entretien préalable, sur la base de vos déclarations et des informations disponibles.

Les délais pour démarrer un bilan de compétences varient selon le mode de financement choisi:

### Auto-financement

- Modalités : Vous financez intégralement le bilan sans recours à un organisme extérieur.
- Délai : Démarrage possible sous 7 jours ouvrés, selon nos disponibilités

### CPF - Compte Personnel de Formation

- Modalités : Une demande effectuée via votre compte CPF sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) vous permet d'accéder rapidement à notre accompagnement. Le financement est assuré par vos droits CPF, avec une participation forfaitaire de 150 € à votre charge (décret n° 2024-394 du 29 avril 2024), sauf si vous êtes demandeur d'emploi ou bénéficiez d'un cofinancement (employeur, OPCO, etc.).
- Délai : pour une inscription via Mon Compte Formation, le démarrage du bilan ne peut intervenir qu'à l'issue du délai obligatoire de 11 jours ouvrés entre l'envoi de la proposition de commande sur Mon Compte Formation et le premier rendez-vous.

### France Travail (anciennement Pôle Emploi)

- Modalités : La demande est transmise à votre conseiller France Travail, qui prend en charge le financement total du bilan pour les demandeurs d'emploi (exonération des 100 €).
- Délai : Environ 30 jours ouvrés entre le dépôt de la demande, sa validation par France Travail et le démarrage de l'accompagnement.

## Plan de Développement des Compétences (via l'employeur)

- Initiative du salarié : vous pouvez solliciter votre employeur pour une prise en charge totale ou partielle du bilan. En cas d'accord, les modalités de financement et de réalisation sont formalisées avant le démarrage de la prestation.
- Initiative de l'employeur : lorsque le bilan est proposé par l'employeur, il ne peut être réalisé qu'avec votre consentement. Une convention tripartite est établie entre le bénéficiaire, l'employeur et EVOPRO avant le début du bilan.
- Financement OPCO : le délai de traitement est généralement d'environ 2 mois, selon les conditions propres à l'OPCO concerné. L'OPCO peut, selon ses règles de prise en charge, financer tout ou partie du bilan et/ou la participation CPF obligatoire.

## Méthodes mobilisées et déroulement

### Approche et accompagnement

Le bilan de compétences est conduit par une consultante spécialisée en orientation professionnelle et certifiée en coaching, qui exerce depuis plus de cinq ans. Elle assure un suivi entièrement individuel, du premier rendez-vous jusqu'à l'entretien de suivi à six mois.

Sa connaissance du monde du travail — évolution des métiers à l'heure de l'intelligence artificielle, tensions et opportunités du marché local, fonctionnement de l'entreprise, dispositifs de formation et de reconversion — lui permet d'inscrire chaque bilan dans le contexte socio-économique réel du bénéficiaire. L'accompagnement se construit dans un climat d'écoute et de confiance, propice à la réflexion, pour faire émerger un projet professionnel cohérent et concrètement réalisable.

### Modalités pédagogiques

- Entretiens individuels : séances personnalisées avec votre consultante, en présentiel ou en visio. Une posture d'écoute attentive, sans jugement, qui laisse de la place à votre propre réflexion.
- Travail personnel encadré : entre les rendez-vous, vous prenez le temps de compléter vos documents de travail, de passer des tests sur la plateforme Central Test, de mener des enquêtes métiers, de rencontrer des professionnels du secteur visé, voire de réaliser une courte immersion en entreprise lorsque c'est possible. Chaque démarche est préparée puis débriefée avec la consultante.

- Outils numériques : un dossier Drive partagé met à votre disposition une base documentaire évolutive sur les métiers, les certifications, les formations et le marché de l'emploi.
- Jeux de rôles et mise en situation pratique (ex. : préparation d'un pitch de présentation, simulation d'entretien d'embauche) pour renforcer les compétences du bénéficiaire.
- Questionnaires et tests : différents questionnaires psychométriques sont mobilisés au fil du bilan, choisis en fonction de votre situation et de vos objectifs. Ils sont administrés via la plateforme Central Test, dont les outils sont validés psychométriquement, puis systématiquement débriefés avec votre consultante. Ils peuvent éclairer votre personnalité au travail, vos intérêts professionnels, vos motivations et vos valeurs, ou encore vos aptitudes. Les résultats ne sont confidentiels. Ils servent de point d'appui pour ouvrir la réflexion et affiner progressivement votre projet.

## Modalités pratiques

- Lieu des séances en présentiel : Bureaux situés à Bordeaux (voir adresse ci-dessous).
- Options flexibles :
  - Mixte présentiel et distanciel.
  - 100 % à distance, selon les besoins du bénéficiaire.

## Taux de satisfaction et recommandation

- Nombre de clients accompagnés : 14 bénéficiaires.
- Taux de satisfaction : 100 % (basé sur les retours des questionnaires).
- Taux de recommandation : 100 % (pourcentage de clients prêts à recommander nos services).

Données mises à jour en Mai 2026.

## Lieu

Les bénéficiaires sont accueillis dans un environnement discret et confidentiel, conforme aux obligations légales de confidentialité (articles 226-13 et 226-14 du Code pénal). Adresse :

Regus Grands Hommes

Place des Grands Hommes,

33000 Bordeaux

EVOPRO

Siège Social : Regus Grands Hommes Pl des Grands Hommes 33000 Bordeaux.

Tél : 07 86 96 08 74. Mail : contact@evopro.fr

908 806 755 00025. Code APE : 7022Z

Programme Bilan de compétences

V3. Mai 2026

## Accessibilité aux personnes en situation de handicap

### Accessibilité aux personnes en situation de handicap

EVOPRO porte une attention particulière à l'accessibilité de ses prestations et à la prise en compte des situations de handicap.

Dès l'entretien préalable, les besoins spécifiques du bénéficiaire sont analysés afin d'identifier les adaptations nécessaires au bon déroulement du bilan de compétences.

Les modalités d'accueil, d'accompagnement, le rythme ainsi que les supports pédagogiques peuvent être ajustés de manière personnalisée, en cohérence avec la situation de la personne et les exigences du dispositif.

Nos locaux (parking, accueil, salles de formation, sanitaires, espaces de pause) sont accessibles aux personnes en situation de handicap (PMR).

## Contacts

- Responsable et Référente handicap: Mme Nabila YEMLOUL
- Téléphone : 07 86 96 08 74
- E-mail : [contact@evopro.fr](mailto:contact@evopro.fr)

### Pour aller plus loin

Consultez le site institutionnel pour plus d'informations sur le bilan de compétences : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences>

# Contenu du programme du Bilan de compétences

Le bilan de compétences comprend les trois étapes clés suivantes :

1. **La phase préliminaire** : un entretien préliminaire est organisé avec la consultante qui accompagnera le bénéficiaire tout au long de son parcours de bilan de compétences. Lors de cet entretien, nous expliquons en détail les modalités de déroulement, les méthodes et les techniques qui seront utilisées.

Pendant cette phase, nous prenons en charge l'analyse des besoins du futur bénéficiaire en :

- Étudiant la demande et les besoins exprimés par le futur bénéficiaire.
- Nous assurant que le bénéficiaire est volontaire et motivé pour réaliser son bilan, particulièrement s'il est prescrit et cofinancé par l'entreprise.
- Déterminant le format le plus approprié à la situation et aux besoins identifiés.
- Collaborant avec le bénéficiaire pour définir ensemble les modalités personnalisées de déroulement .

2. **La phase d'investigation** : cette étape centrale du bilan de compétences implique des entretiens individuels avec la consultante, où les compétences et les motivations de la personne bénéficiaire sont examinés en profondeur. L'objectif est de définir le projet professionnel comme suit :

- Élaboration et évaluation de la pertinence du projet professionnel.
- Exploration de différentes alternatives, telles que des projets de formation ou de validation des acquis de l'expérience, adaptés aux aspirations de la personne.

Cette phase s'appuie sur une analyse approfondie du parcours professionnel et des motivations du bénéficiaire. Elle vise à clarifier le projet professionnel et à établir un plan d'action pour sa réalisation. Des méthodes diverses peuvent être utilisées, telles que des discussions approfondies sur les compétences, les aptitudes, les motivations, les caractéristiques personnelles et les intérêts professionnels. L'objectif reste le même : formuler un projet professionnel solide et viable pour la personne concernée.

3. **La phase de conclusion** : durant cette phase, nous remettons au bénéficiaire "un document de synthèse" dans lequel les résultats détaillés et un résumé sont présentés. La synthèse qui est commentée et remise au bénéficiaire, elle inclut :

## Contenu du programme du Bilan de compétences

- L'analyse des compétences professionnelles et personnelles.
- La définition du projet professionnel, avec des suggestions concrètes d'évolution ou de réorientation professionnelle.
- Les conditions et les moyens qui favorisent la réalisation du ou des projets professionnels.
- Les principales étapes et modalités à envisager pour mettre en œuvre le ou les projets professionnels, y compris la fixation d'un rendez-vous de suivi avec la consultante.

À la clôture du bilan, le bénéficiaire est en mesure d'avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles adaptées à sa situation spécifique, tout en prenant en considération les besoins socio-économiques de son territoire d'activité et de son environnement de vie. De plus, le bénéficiaire est en mesure d'avoir une vision précise de son projet professionnel avec un plan d'action détaillé.

Le document de synthèse est confidentiel, est communiqué exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

### **La phase de suivi post-bilan:**

Le suivi ne s'arrête pas à la fin du bilan. Deux dispositifs complémentaires prolongent l'accompagnement :

- Un entretien de suivi, proposé à compter de six mois après la fin du bilan

Ce rendez-vous est l'occasion de faire le point avec votre consultante sur l'avancement de votre projet, d'identifier les obstacles éventuels rencontrés en chemin et de chercher ensemble des solutions adaptées. Il permet aussi de mesurer, avec le recul, l'efficacité du bilan dans la concrétisation de vos décisions.

- Un questionnaire de satisfaction « à froid », envoyé entre six et neuf mois après la fin du bilan. Vos retours nous permettent d'évaluer l'impact réel de l'accompagnement dans la durée, au-delà du ressenti immédiat de fin de bilan et alimentent notre démarche d'amélioration continue.

## CHARTRE DE DEONTOLOGIE DU BILAN DE COMPÉTENCES

La prestation de bilan de compétences garantit le respect d'une déontologie telle que définie par le Code du Travail et l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle qui sont :

- Le respect de la personne humaine,
- L'indépendance de jugement et d'action : le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.
- La neutralité et l'honnêteté : toutes les informations demandées au bénéficiaire pendant le bilan de compétences présentent un lien direct avec l'objet du bilan.
- La personne ayant bénéficié du bilan est la seule destinataire des résultats détaillés et de la synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.
- La transparence : les documents élaborés sont aussitôt détruits par nos soins, sauf demande écrite fondée sur la nécessité de suivi de sa situation.
- Les consultants d'EVOPRO sont formés et certifiés à la pratique du bilan de compétences. Ils possèdent un niveau d'expertise et de connaissance du monde du travail, de ses besoins et de ses évolutions du fait de leur expérience professionnelle.
- Les consultants d'EVOPRO travaillent en supervision et développent leur pratique professionnelle par des actions de veille et de formation continue.
- Intégrité et environnement de travail : les consultants d'EVOPRO proposent un environnement sécurisé et adapté pour répondre aux besoins du bénéficiaire.
- Le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal) : les consultants d'EVOPRO sont garants de la confidentialité des échanges écrits et oraux. Aucune information n'est divulguée, sauf accord écrit de la part du bénéficiaire.
- Les consultants d'EVOPRO agissent dans un cadre strictement légal. Ils s'engagent à ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire. Cette chartre de déontologie du bilan de compétences est signée par la fondatrice d'EVOPRO, Nabila YEMLOUL, occupant également les fonctions de responsable pédagogique.

Pour toute demande complémentaire ou information, vous pouvez nous adresser un email à : [contact@evopro.fr](mailto:contact@evopro.fr), ou nous joindre au 07.86.96.08.74.