CÉCILE PERRET CONSEIL
OSEZ LA DIVERSITÉ

BILAN DE COMPÉTENCES

CÉCILE PERRET CONSEIL

CECILEPERRETCONSEIL.FR

Mise à jour : octobre 2026

Le temps où toute une carrière se réalisait dans la même entreprise, parfois au même poste, est révolu.

Les mentalités, les révolutions technologiques et l'allongement du temps de travail contribuent à l'envie, ou à la nécessité, de changer, de se former, de se réorienter.
Certains salariés éprouveront le besoin de changer d'entreprise pour une meilleure adéquation avec leurs valeurs. D'autres personnes souhaiteront évoluer au sein de leur société et changer de poste. Enfin, certaines personnes envisageront de se former dans le cadre d'une reconversion ou d'une création d'entreprise…

La démarche de transition, d'introspection sur sa propre carrière demande un investissement important. Il est utile de se faire accompagner afin de prendre du recul et être capable de répertorier l'ensemble des acquis en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire, ainsi que de repérer les compétences nécessaires à une évolution de carrière.

Le bilan de compétences répond à ces besoins.
En proposant un accompagnement personnalisé de 24 heures, le bilan de compétences permet d'identifier et d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, de prendre conscience de ses aptitudes et motivations, dans l'objectif de définir un projet professionnel, éventuellement conjugué à un projet de formation.

Le bilan de compétences permet à la singularité de chaque personne de se révéler. Le bénéficiaire, conscient de ses aptitudes et de ses aspirations, peut ainsi piloter sa carrière en autonomie, et s'inscrire dans un collectif, comme salarié ou comme entrepreneur, pour y développer tout son potentiel.

CÉCILE PERRET

FORMATRICE - SPÉCIALISTE NEUROATYPIQUES

Formatrice spécialisée dans les publics neuroatypiques, formée aux bilans de compétences et au coaching professionnel.

CÉCILE PERRET CONSEIL
OSEZ LA DIVERSITÉ

CÉCILE PERRET CONSEIL
OSEZ LA DIVERSITÉ

CÉCILE PERRET CONSEIL

Spécialiste Neurodiversité
33bis, boulevard André Netwiller - 31200 Toulouse
Siret : 90276023000018 - APE : 7022Z - N° TVA intracommunautaire : FR59902760230 - RCS TOULOUSE 902 760 230
Cécile Perret Conseil - SARL au capital de 10000 € / Numéro de déclaration d'activité : 76311104431

BILAN DE COMPÉTENCES

2025 : Bénéficiaires en fin accompagnement : 100 % (9/9)
Nature des Enquêtes métiers réalisées : Rendez-vous téléphoniques ou visio avec des professionnels (responsables studios de danse, ludothécaire, animatrice loisir, responsable communication, formateurs, certificateur qualité, moniteur d'atelier en ESAT, entrepreneurs en éco-construction), prises de renseignements auprès d'Organismes de Formation.
Entretiens de suivi à 6 mois : 100 % – Satisfaction : 99,5 % *

PUBLIC VISÉ

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics.

ORGANISATION ET DURÉE

- 1 entretien préliminaire gratuit et sans engagement
- 16 heures d'entretiens individuels (8 rendez-vous de 2 heures) réparties sur une durée d'environ 3 mois, en présentiel ou distanciel
- 8 heures consacrées au travail personnel (à réaliser entre chaque séance)
- Remise du document de synthèse à l'issue des 24 heures consacrées au bilan
- Suivi du.de la bénéficiaire à 6 mois : 1 entretien d'une heure

MODALITÉS D'ÉVALUATION

En cours de bilan :
Points réguliers avec la consultante, dédiés au suivi des acquis ainsi qu'à l'avancement de la réflexion
En fin de bilan :
Questionnaire de satisfaction
6 mois après la fin du bilan :
Questionnaire d'évaluation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES, MOYENS ET OUTILS

- Une approche centrée sur l'individu et sa pratique professionnelle
- Des outils d'exploration favorisant la réflexivité, utilisés au cas par cas (test de personnalité, test vocation, ...)
- Techniques de coaching
- Un accès à des ressources documentaires : centre de ressources virtuel, sitographie
- Un réseau constitué de nos partenaires et d'anciens bénéficiaires pour les enquêtes métier
- Le respect du secret professionnel et des principes de déontologie liés à l'activité d'accompagnement

ACCESSIBILITÉ

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter.
Nous étudierons ensemble comment répondre à vos besoins spécifiques.
Référente handicap :
Cécile Perret : agence@cecileperretconseil.fr

* Les indicateurs sont basés sur les réponses aux questionnaires de satisfaction des bénéficiaires (Accueil, Contact avec le consultant, Information sur la prestation, Démarche et outils utilisés, Moyens logistiques).

Cécile Perret Conseil se tient à votre disposition pour toutes questions relatives à votre bilan de compétences ou sur les indicateurs de résultats et de satisfaction au :

06 83 47 05 94

ou par courriel : agence@cecileperretconseil.fr

CÉCILE PERRET CONSEIL
06 83 47 05 94 - agence@cecileperretconseil.fr
CECILEPERRETCONSEIL.FR

Mise à jour : octobre 2026

OBJECTIFS DU BILAN DE COMPÉTENCES

Et si vous pensiez votre futur professionnel comme s'il était un voyage ?

"Heureux qui, comme Ulysse, a fait un beau voyage"

Joachim du Bellay.

TROUVER LA DESTINATION IDÉALE

Pour déterminer la destination "projet professionnel", il est nécessaire de se connaître.
On ne choisit pas de faire de la randonnée lorsque l'on n'aime pas marcher…

Pour que votre projet professionnel vous corresponde, le bilan de compétences permet de :

- Identifier et valoriser les compétences personnelles et professionnelles, les aptitudes et les motivations
- Organiser les priorités professionnelles
- Définir le projet professionnel

Créer son itinéraire de voyage

La téléportation n'ayant toujours pas été inventée, l'itinéraire pour atteindre la destination est à penser.
Comme pour un voyage où les choix seront liés à certaines réalités (coût, disponibilité du transport, impact environnemental, …), les étapes pour atteindre l'objectif professionnel doivent prendre en compte vos réalités.
Le bilan de compétences permet de :

- Analyser la faisabilité du projet au regard du contexte socio-économique du territoire
- Définir un projet de formation, si nécessaire

Gérer les formalités

L'achat des billets, les passeports, les visas, les vaccins, les bagages…
Nombreuses sont les formalités plus ou moins administratives indispensables avant le départ.
Pour réaliser votre projet professionnel, il est nécessaire d'identifier les formalités nécessaires et de mettre toutes vos chances de votre côté pour qu'elles se passent au mieux.
Un CV à déposer, un entretien de motivation en vue, un dossier de candidature dans un organisme de formation ?
La mise en lumière de vos atouts est un incontournable.
À ce titre, le bilan de compétences permet de :

- Repérer et faire valoir les atouts
- Déceler les potentialités

Se détendre et profiter du voyage

Un voyage bien préparé ne garantit pas sa réussite mais y contribue.
Le bilan de compétences est un moment d'introspection qui permet une meilleure connaissance de soi, démarche incontournable pour envisager l'avenir professionnel avec davantage de confiance.
Les étapes de cette préparation sont retracées dans le document de synthèse du bilan de compétences.
C'est un document de référence sur lequel il est possible de s'appuyer dans l'avenir.
Le bilan de compétences permet de :

- Mieux se connaître (personnalité, valeurs, motivations, …)
- Gagner en autonomie en intégrant les démarches réalisées, exploitables dans le futur.

LES POINTS FORTS

- Formatrice spécialisée dans les publics neuroatypiques, consultante certifiée pour les bilans de compétences et coach professionnelle certifiée.
- Un temps d'accompagnement en présentiel de 16h00
- Utilisation de tests spécialisés.
- Mise à disposition d'une plateforme d'information sur les métiers et les formations.
- Carnet de bord complété au fur et à mesure du bilan.

DÉROULEMENT ET CONTENU DE LA PRESTATION

Entretien préalable

Pour faire connaissance et vous permettre de réaliser votre choix de prestataire en toute transparence, un entretien préalable d'1 heure, entièrement gratuit, vous sera proposé.
Les modalités du bilan de compétences vous seront présentées ainsi que les possibilités de financement existantes.
Conformément à la loi et au code du travail, le bilan de compétences :

- Dure 24 heures (16 heures avec le prestataire, 8 heures de travail individuel)
- Se décompose en 3 phases (préliminaire, investigation, conclusion)
- Fait l'objet d'un document de synthèse
- Propose un entretien de suivi 6 mois après la remise du document de synthèse
- Respecte le Règlement Général de Protection de Données (RGPD) en termes de conservation/ destruction des éléments recueillis.

Phase préliminaire

Cette phase permet de :

- Déterminer le contexte de la demande
- Analyser la demande et les besoins
- Réinformer sur les modalités du bilan de compétences
- Établir un planning prévisionnel des rendez-vous

Cette phase permettra de repérer vos éventuels projets, d'avoir une vision des formations suivies antérieurement et de faire un point sur votre parcours professionnel à ce jour.

Phase d'investigation

Cette phase permet, non seulement de mettre en lumière vos compétences acquises, mais également de repérer vos valeurs, vos talents, vos envies.
Dans la 1ère partie de cette phase, en fonction de vos besoins, pourront vous être proposés des tests de personnalité, de motivation.
C'est à la lueur de ces éléments que vous explorerez les différentes pistes pour votre projet professionnel.
Vous pourrez alors investiguer différentes voies vous renseignant sur les compétences et formations nécessaires, ainsi que sur les besoins du marché par le biais de sites web, plateformes d'information, enquêtes métiers, …

Phase de conclusion

Cette phase clôture le bilan de compétences par le biais d'un document de synthèse qui vous sera exclusivement remis.
Pour faciliter l'appropriation et l'accès à l'autonomie, la synthèse fera l'objet d'une co-construction entre le prestataire et le bénéficiaire.
La synthèse reprend les éléments importants du processus réalisé, à savoir :

- L'analyse des compétences professionnelles et personnelles
- La définition du projet professionnel, les propositions concrètes d'évolution ou de réorientation professionnelle
- Les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Les principales modalités et étapes à prévoir pour la mise en œuvre du ou des projets professionnels.

Entretien de suivi

Il vous sera proposé 6 mois après la remise du document de synthèse.
Il permettra de faire le point sur l'avancement du projet et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées.

RÉSULTATS ATTENDUS

Bien plus qu'une liste à la Prévert de vos compétences professionnelles et personnelles, le bilan de compétences constitue un moment privilégié au cours de votre carrière, de votre parcours professionnel. Tout au long de la vie, les aspirations professionnelles évoluent.
Les choix d'orientation faits à une époque peuvent ne plus correspondre aux contextes d'aujourd'hui, aux valeurs, aux envies profondes.

Le bilan de compétences va venir éclairer les compétences acquises, parfois insoupçonnées, la personnalité, les motivations. Il constitue un véritable outil pour prendre ou reprendre confiance en soi.

Ce parcours viendra également dynamiser votre réseau professionnel, par les échanges que vous pourrez avoir avec vos collaborateurs, vos partenaires, ou encore par les rencontres dans le cadre des enquêtes métiers.

Par la prise de recul que le bilan de compétences amène, vous serez plus à même de valoriser vos compétences tant dans une présentation de CV que dans le cadre d'entretiens professionnels ou d'embauche.

Le bilan de compétences est donc le tremplin pour un avenir professionnel épanouissant.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le bilan de compétences proposé par Cécile Perret Conseil respecte la règlementation en vigueur, à savoir :

Article R6313-4 du code du travail

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

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 ;

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.

Article R6313-5 du code du travail

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6 du code du travail

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Article R6313-7 du code du travail

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant trois ans :

- au document de synthèse dans le cas mentionné

au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-8 du code du travail

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.
L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Article L6313-10 du code du travail

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet.
Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.
Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.
Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

ENGAGEMENTS DÉONTOLOGIQUES

La prestation de bilan de compétences garantit le respect de la déontologie telle que définie par le Code du Travail.

Déontologie et éthique professionnelle

- Respect de la personne humaine, prise en compte de la singularité du bénéficiaire
- Indépendance de jugement et d'action
- Honnêteté
- Neutralité
- Respect de la confidentialité
- Interdiction toute propagande ou prosélytisme religieux ou idéologique au sein de l'établissement.

Relations avec les clients

Établissement d'un contrat ou d'une convention préalablement à toute action, précisant clairement l'objectif à atteindre, les prestations et les rémunérations prévues, ainsi que les conditions d'intervention en cas de sous-traitance ou co-traitance.

Engagements du consultant vis-à-vis du bénéficiaire

Respect des 3 phases du bilan de compétences prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).
Le bilan de compétences est une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction

du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.

Par ses compétences professionnelles

- Le consultant répond aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- Le consultant fait évoluer sa pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.
- Par la mise en place du contexte et de ses limites
- Le consultant crée un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
- Le consultant favorise le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où ses compétences professionnelles ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.

Intégrité

- Le consultant respecte la confidentialité et s'engage à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.
- Le consultant agit dans le cadre strictement légal et n'encourage pas une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

Professionnalisme

Le consultant répond aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.

DÉLAI D'ACCÈS

Nous mettons en place un rendez-vous informatif avant tout engagement.
Nous répondons à chaque demande dans les 48h afin de définir ce rendez-vous.

FINANCEMENT

Financement personnel

Quelle que soit votre situation professionnelle, vous financez en totalité le montant du bilan de compétences.

Vous êtes salarié

Si le bilan de compétences est à l'initiative de votre employeur, son montant peut être financé via le plan de développement des compétences de votre entreprise, ou dans le cadre d'un congé de reclassement. Votre entreprise pourra solliciter son OPCO pour le financement.

Vous pouvez financer votre bilan de compétences en totalité ou en partie par le biais de votre Compte Personnel de Formation, sous réserve que le centre de bilan de compétences soit habilité.

Vous êtes demandeur d'emploi

Vous pouvez faire appel à France Travail pour un financement total ou partiel du bilan de compétences. Les conditions de financement sont à demander auprès de votre conseiller France Travail.
Vous pouvez financer votre bilan de compétences en totalité ou en partie par le biais de votre Compte Personnel de Formation, sous réserve que le centre de bilan de compétences soit habilité.

TARIFS

- Le bilan de compétences bénéficie d'une exonération de TVA art 261.4.4 a du CGI
- Financement CPF : 3000 €. Éligible à mon compte formation
- Le montant forfaitaire pris en charge par votre Compte Personnel Formation est fixé à 1600 € pour l'année 2026.
- Financement employeur : 3000 €. Signature tripartite de convention.
- Financement France Travail ou OPCO : 2400 €, signature de convention et attente de l'accord du financeur.
- Financement personnel : 2400 €, signature de convention.

CÉCILE PERRET CONSEIL
OSEZ LA DIVERSITÉ

Cécile Perret Conseil se tient
à votre disposition pour toutes questions,
conseils et inscription.

06 83 47 05 94

ou par courriel
agence@cecileperretconseil.fr

CÉCILE PERRET CONSEIL
CECILEPERRETCONSEIL.FR

Mise à jour : octobre 2026