

Bilan de compétences.

PROFILCULTURE
• COMPÉTENCES

Qualiopi 
processus certifié


 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au
titre de la catégorie d'action suivante :
BILAN DE COMPETENCES

The background features several large, overlapping abstract shapes in muted colors: a light blue shape in the top left, a large yellow shape in the top right, a teal shape in the bottom left, and a red shape in the bottom right. A circular area in the center is filled with a red dot pattern. There are also some faint, scattered black dots in the white space.

Bilan de compétences •

Mise à jour : janvier 2026

The background features several abstract elements: a large yellow shape in the top left, a teal shape in the top right, a red shape in the bottom left, and a dark blue shape in the bottom right. There are also several clusters of small black dots scattered across the white background, particularly in the upper and lower right areas.

Le bilan de compétences est un dispositif accessible à toute personne souhaitant prendre le temps de réfléchir à son évolution professionnelle. Dans une période de doute, d'insatisfaction, d'incertitude, de tournant ou d'envie de changement, il permet de se mettre en mouvement : rebondir, progresser, anticiper le changement ou se reconverter.

Spécialiste des secteurs artistique et culturel, ProfilCulture Compétences accompagne les professionnels dans la gestion de leur carrière et dans le développement de leur potentiel.

Notre équipe est composée d'experts de l'accompagnement (coachs, psychologues, consultants) spécialisés dans le secteur culturel. Ils ont ainsi une connaissance fine des mutations et des spécificités du secteur, et une approche ancrée dans la réalité.

**Notre pratique est portée par des valeurs fortes :
écoute, consentement, confidentialité, co-construction,
transparence, neutralité, approche personnalisée, créativité,
convivialité, professionnalisme, respect, bienveillance.**

— Objectifs

Le bilan de compétences est un dispositif qui permet de :

- Faire le point, prendre du recul sur son parcours professionnel
- Elaborer des perspectives de développement professionnel, en lien avec ses aspirations et ses valeurs personnelles
- Nourrir et structurer une réflexion sur son positionnement et son évolution
- Détecter et mettre en valeur ses atouts
- Identifier ses compétences et leur transférabilité
- Repérer les choix possibles et trouver les moyens réalistes de s'y engager
- Construire un projet professionnel en cohérence avec le marché de l'emploi
- Définir des objectifs et des stratégies d'action claires
- Retrouver du sens et de la motivation

Modalités pédagogiques, moyens et outils :

- Une approche centrée sur l'individu et sa pratique professionnelle
- Une connaissance fine des spécificités du secteur culturel (profils, environnements professionnels, valeurs, marché de l'emploi)
- Des outils d'exploration favorisant la réflexivité et, selon les consultants : génogramme, MBTI, techniques de coaching, méthode ADVP (activation du développement vocationnel et personnel), analyse 360 °...
- Un accès à des ressources documentaires spécialisées : salle de documentation et centre de ressources virtuel
- 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

Prérequis : Aucun prérequis n'est demandé

— Organisation et durée

Le bilan de compétences est d'une durée maximale de 24 heures, réparties entre des temps d'entretien et des temps dédiés au travail personnel.

Il se déroule comme suit :

- 1 entretien préliminaire gratuit et sans engagement
- 14 heures d'entretiens individuels (7 rendez-vous de 2 heures) répartis sur une durée d'environ 3 mois
- 10 heures consacrées au travail personnel (à réaliser entre chaque séance)
- Suivi du.de la bénéficiaire 6 mois après la fin du bilan : un entretien d'une heure

Il peut se réaliser en présentiel, à distance ou en mixte

Modalités d'évaluation :

- En cours de bilan : points réguliers avec le.la consultant.e 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

— Méthodes mobilisées

Le bilan de compétences est un dispositif inscrit dans le Code du Travail (Articles L. 6313-1, L. 6313-10 et R. 6322-32 à R. 6322-50 du Code du Travail) institué par la loi du 31 décembre 1991. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant (articles L6313-4 et R6313-4 à R6313-8 code du travail).

Il s'organise selon la méthodologie suivante :

Phase préliminaire : 1 entretien

Cette séance a pour objectif de permettre au.à la bénéficiaire de s'engager avec discernement dans la démarche :

- Présentation mutuelle du.de la consultant.e référent.e et du.de la bénéficiaire
- Analyse de la demande de la personne et de ses attentes
- Présentation des objectifs du bilan de compétences
- Présentation du déroulement général du bilan et des méthodologies employées
- Définition du cadre de travail
- Réponse aux questions diverses

Phase d'investigation

Connaissance de soi :

- Analyse du parcours
- Analyse des activités et des réalisations professionnelles
- Identification des motivations, intérêts et besoins professionnels
- Identification du système de valeurs personnelles
- Exploration des modes de fonctionnement et des traits de personnalité
- Identification des compétences et des aptitudes professionnelles (exploitées et inexploitées)
- Analyse de son rapport à l'environnement professionnel et capacité à s'y situer
- Clarification des représentations liées à l'identité professionnelle
- Analyse de son rapport au changement

Connaissance de l'environnement :

- Recherches documentaires sur les secteurs, les métiers, les structures et les formations
- Confrontation aux réalités du marché du travail et analyse de l'employabilité
- Enquêtes métier auprès de professionnels
- Analyse des facteurs de réussite et/ou des freins à l'évolution
- Identification des compétences transférables aux nouvelles situations
- Etat des lieux des moyens disponibles: réseau professionnel et personnel, sources d'information
- Repérage des axes de progrès et des besoins en formation

Phase de conclusion

Elaboration d'un plan d'action :

- Formulation des projets retenus
- Repérage des étapes à mettre en œuvre
- Définition des moyens nécessaires pour atteindre ses objectifs
- Analyse des premières démarches et des éventuels freins à l'action
- Elaboration d'une stratégie dans le temps

Entretien de conclusion :

- Relecture et remise du document de synthèse (confidentiel), établi avec le/la bénéficiaire

— Informations complémentaires

Tarifs particuliers

- 2 500 € TTC (CPF)
- Autres financements (France Travail, Région, Afdas, financement personnel) : nous consulter

Tarifs entreprises

- 2 900 € TTC

Délais d'accès

- CPF : 14 jours ouvrés après inscription sur le site du CPF
- France Travail et OPCO : dès réception de la convention (environ un mois)
- Financement personnel ou employeur : dès signature de la convention

Accessibilité

- Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite
- Pour toute autre situation de handicap, contactez-nous : nous mettons en place la recherche de solutions et d'aménagements adaptés

— Contacts

 contact@profilculture-competences.com

 01 42 36 00 22

 46 rue Albert Thomas, 75010 Paris - Métro République

www.profilculture-competences.com