



Chapoutier Bazzurri Conseil

Bilans de compétences
Reconversion professionnelle
Evolution professionnelle
Outplacement



Au titre des catégories d'actions suivantes

- Les actions de formation (L.6313-1 - 1°)
- Les bilans de compétences (L.6313-1 - 2°)

Le bilan d'évolution professionnelle

à destination des personnes présentant
une problématique de santé ou une situation de handicap au travail

Accompagner l'évolution des potentiels et des talents

Préserver l'emploi et mobiliser les aides et conseils adaptés

Permettre au collaborateur de rester acteur de sa vie professionnelle

Accorder le projet professionnel aux métiers de l'entreprise

Document mis à jour le 21 10 2025



Chapoutier Bazzurri Conseil

Le bilan d'évolution professionnelle

Un bilan d'évolution professionnelle correspond au besoin pour le collaborateur en difficultés de santé ou en situation de handicap¹ de faire le point sur ses compétences, aptitudes, potentiels et ressources dans l'objectif de construire un projet d'évolution interne ou de reclassement professionnel.

Les objectifs

Mettre en place un dispositif concerté entre l'Entreprise, le Collaborateur et le Cabinet IFCEP-Chapoutier Bazzurri Conseil, dans un cadre de partenariat et de transparence.

Cette démarche a pour but :

- d'inventorier de manière prospective les compétences professionnelles et les motivations du collaborateur,
- de permettre au collaborateur d'évoluer au sein de l'Entreprise en élaborant un projet professionnel tenant compte de sa problématique de santé **et/**ou de son handicap,
- de valider la faisabilité des pistes avancées avec la DRH, le médecin du travail et la mission handicap le cas échéant
- de conférer aux projets professionnels une dimension concrète permettant la mise en œuvre des moyens adéquats par l'Entreprise (accompagnement en terme de formation, de mobilité, de déroulement de carrière).

Dans la mesure où les personnes que nous recevons en bilan doivent le plus souvent renoncer à leur métier pour des raisons de santé, au travail traditionnel de bilan s'ajoute un accompagnement spécifique visant à permettre ce renoncement tout autant qu'à favoriser l'émergence de nouveaux projets.

Les acteurs

- Le collaborateur de l'Entreprise,
- La Direction des Ressources Humaines, la mission Handicap de l'entreprise, éventuellement le service de médecine du travail et le manager du collaborateur,
- La consultante Psychologue d'IFCEP-Chapoutier Bazzurri Conseil.

Notre intervenante est Psychologue spécialisée dans l'accompagnement des personnes de tous profils confrontées à des problématiques de santé ou en situation de handicap. Dans ce cadre, elle intervient également en formation et conseil auprès d'entreprises privées et publiques.

¹ Notre prestation n'est pas accessible aux personnes atteintes de troubles sensoriels sévères étant donné la nature des adaptations nécessaires (langue des signes, matériel informatique adapté etc.)



Chapoutier Bazzurri Conseil

- Une consultante métier est susceptible d'intervenir selon les besoins si le collaborateur accepte de s'adresser à 2 interlocuteurs pendant son Bilan.

La méthodologie

La phase préliminaire

- La demande de bilan peut émaner du collaborateur lui-même ou de l'employeur, au travers de son service des Ressources Humaines, de la mission Handicap de l'entreprise ou de la Médecine du travail.
- Dans tous les cas, nous analysons la demande, vérifions son origine et nous assurons de l'adhésion du collaborateur à la démarche. Dans cet objectif, nous lui proposons un entretien d'information préalable.
- Cette étape nous permet de comprendre la situation actuelle du bénéficiaire et le contexte professionnel dans lequel elle s'inscrit ainsi que de lui présenter la méthodologie, les supports et outils du bilan.
- Les différents acteurs confirment leur engagement dans la démarche par la signature d'une convention tripartite (employeur, bénéficiaire, centre de bilan) avant le début du bilan. Elle précise, outre le cadre et les modalités de réalisation du bilan, les engagements de chacun des signataires, et éventuellement l'objectif spécifique du bilan de compétences.

Le contenu et le déroulement

- Proche du bilan de compétences, le Bilan d'évolution professionnelle prend en compte le parcours du collaborateur, ses compétences professionnelles, ses motivations, ses valeurs, les contraintes éventuelles liées à son handicap afin de définir des pistes d'évolution professionnelle. Des épreuves psychotechniques complémentaires peuvent être proposées au cas par cas afin d'évaluer les difficultés fonctionnelles liées au handicap.
- Les pistes d'évolution professionnelles sont validées au cours du bilan en partenariat avec les différents acteurs et notamment l'interlocuteur du service RH et/ou de la mission handicap de l'Entreprise.
- Le Bilan d'évolution se déroule traditionnellement sur une période de 2 à 3 mois sous forme de 6 entretiens individuels d'environ 2h30 chacun. La fréquence des rendez-vous est cependant fréquemment amenée à s'adapter en fonction de chaque situation (capacités d'attention diminuées, urgence liée à un risque d'inaptitude...).
- 2 réunions « tripartites » peuvent être proposées en début et fin de bilan

Les étapes

Le Bilan d'évolution professionnelle se décompose ainsi :

- Séance 1 : Le parcours (études, vie professionnelle, santé)
- Séances 2 : Les intérêts professionnels et motivations
- Séance 3 : La personnalité
- Séance 4 : Les aptitudes et compétences, les premières pistes

Siège social et centre de bilans de compétences : 27 rue du chemin vert 75 011 Paris

SIRET : 484 119 375 00067 – APE : 8542 Z

www.ifcep.com



Chapoutier Bazzurri Conseil

- Séance 5 : L'élaboration des projets,
- Séance 6 : Synthèse et Plan d'action

Entre les séances, le collaborateur est invité à un travail de préparation, de réflexion ou de validation de projet.

Un document de synthèse est remis au collaborateur et reprend les éléments suivants :

- les circonstances et objectifs du Bilan,
- ses compétences et aptitudes au regard des perspectives d'évolution envisagées,
- les éléments utiles à la réalisation de son projet professionnel ou de son projet de formation, et les étapes de réalisation.

Le bénéficiaire est seul destinataire du document de synthèse, mais avec son accord et dans le souci de garantir l'aboutissement de son projet professionnel, une personne de l'entreprise, désignée dans la convention tripartite, est également destinataire.

L'investissement

- Déroulement : environ 6 séances individuelles de 2h30 complétées par du travail personnel, 2 réunions tripartites d'1h/1h30, pour une durée totale de 24h,
- Amplitude : 2 à 3 mois quand cela est possible afin de laisser du temps de réflexion et de validation. En cas de risques d'inaptitude, nous pouvons réaliser des bilans sur trois jours pleins.
- Lieu : IFCEP-Chapoutier-Bazzurri Conseil (Nos locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap),
- Tarif : 3 000 euros HT

Contacts :

Christophe VICEL

Directeur

christophe.vicel@ifcep.com

Tel : 06 11 74 44 60

Numéro d'organisme de formation : 11 92 15802 92

Marie-Bérengère LESELLIER

Consultante psychologue

Tel : 06 20 53 28 00

Siège social et centre de bilans de compétences : 27 rue du chemin vert 75 011 Paris

SIRET : 484 119 375 00067 – APE : 8542 Z

www.ifcep.com



Chapoutier Bazzurri Conseil

Le Cabinet

Nous accompagnons les salariés et fonctionnaires dans leurs **parcours professionnels** lors des différentes **périodes de changement** : mobilité, reconversion, prise de poste, licenciement, passage du secteur public au secteur privé, seconde partie de carrière, approche de la retraite.

Sensibilisés aux **problématiques de santé au travail** sous toutes ses formes, et souhaitant y apporter également des solutions dans le cadre professionnel, nous avons adapté notre démarche et méthodologie aux travailleurs en difficultés de santé ou en situation de handicap.

Chaque situation étant singulière, nous nous attachons à nous adapter à la problématique de chacun de nos clients. A partir de l'analyse en commun de son besoin, nous lui proposons une **solution « à la carte »** construite autour de ses spécificités.

Positionnés en facilitateur, éventuellement en conseil, nous sommes très attachés à rester dans une position d'**accompagnement** et de **neutralité bienveillante**. Notre action tend à faciliter la mise en dynamique de la personne concernée, à l'activer ou la réactiver.

Nos consultants disposent d'une large expérience de la réalité socio-économique. Ils ont conduit des carrières en entreprise ou dans le domaine institutionnel. La pluralité de leurs expériences nous permet de disposer de ressources variées. Le croisement de leurs regards enrichit notre action.

Nous nous positionnons **au carrefour de l'humain et de l'économique**. Notre conviction est qu'un investissement dans le domaine de l'humain est source de profit pour la structure qui le met en œuvre. Sans oublier le principe de résultat tel que peut l'attendre tout acteur économique.

Efficacité et réalisme sont les maîtres mots de notre action.

Une équipe pluridisciplinaire constituée

- de psychologues,
- de professionnels de l'accompagnement.

Notre cabinet, conseil en bilans de compétences ainsi qu'en management et outplacement, est composé de 7 consultants, dont 3 consultants psychologues et 4 consultants métiers, expérimentés et professionnels de l'accompagnement, ayant une connaissance approfondie du milieu de l'Entreprise.

Une déontologie fondée sur 3 principes de base

- l'adhésion du bénéficiaire à la démarche,
- la transparence concernant la méthodologie utilisée et la propriété des résultats,
- la neutralité des intervenants.



Chapoutier Bazzurri Conseil

Des garanties

- l'expertise de nos consultants,
- la connaissance du milieu de l'Entreprise basée sur la compréhension de son environnement, son contexte et son organisation,
- une méthodologie structurée, éprouvée et validée.



Chapoutier Bazzurri Conseil

Notre équipe de consultants

Marie-Bérengère LESELLIER

Psychologue du travail, consultante en bilan de compétences et formatrice

15 ans d'expérience dans l'accompagnement de publics fragilisés de tous niveaux et tous secteurs

Formations, conférences, conseils et accompagnements de structures privées et publiques sur les thématiques de santé, handicap, recrutement et maintien dans l'emploi.

Spécialisée sur les questions de santé au travail et notamment le handicap psychique

Annick TRICAUD

Consultante bilans depuis 1999 et consultante en transition professionnelle depuis 17 ans

20 ans d'expérience en entreprises du secteur privé (Assurances, Distribution) et 10 ans dans le Secteur Public

Animatrice de formation au Bilan de compétences et au reclassement professionnel

Chef de Projet outplacement individuel et collectif. Accréditation MBTI

Cécile Père

Psychologue de l'orientation, de l'évaluation et du conseil, psychologue du travail, elle intervient depuis 2012 auprès de divers publics, principalement des personnes en situation de handicap (physique, psychique, cognitif, etc.).

Master 2 Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil

Christophe VICEL

Spécialiste de l'accompagnement vers la création ou la reprise d'entreprise

Quinze ans d'expérience à des postes opérationnels en finance dans différents secteurs d'activité

Formateur auprès de différents publics (jeunes diplômés, cadres confirmés, seniors et dirigeants d'entreprise)

Créateur de l'IFCEP en 2005