

## PARCOURS POUR LA REALISATION D'UN BILAN DE COMPETENCES

Selon les articles L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail

**OBJECTIF :** Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

### Les étapes d'un bilan de compétences

Il s'agit d'une démarche individuelle et volontaire ouverte à tous.

Comme l'indique le Code du Travail, le bilan de compétences comprend trois grandes étapes : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion :

- o La phase préliminaire permet de définir et analyser la nature des besoins.
- o Lors de la deuxième phase, l'exploration du parcours professionnel et personnel permettra d'analyser les motivations et intérêts et d'identifier les compétences et aptitudes.
- o Enfin, la troisième étape, dite phase de conclusion, consiste à établir un bilan et un plan d'actions avec les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Un Entretien de suivi dans un délai de 6 mois est prévu à l'issue du bilan

### Délais d'accès au bilan et prérequis

15 jours à partir de la réception de la demande

Information du Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion :

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/le-bilan-de-competences>

Le bilan de compétences ne nécessite aucun prérequis.

Un entretien découverte nous permettra d'analyser votre situation et d'identifier si la prestation vous convient le mieux. Cet échange est gratuit et sans engagement.

### Le public visé

Vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences, si vous êtes :

- o Salarié du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée
- o Demandeur d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi
- o Salarié du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...)
- o Travailleur indépendant : la demande doit être faite auprès du FIFPL ou AGEFICE

### Accessibilité / A l'attention des personnes ayant besoin d'une amélioration spécifique pour la réalisation de leur bilan de compétences

Accès aux bâtiments pour les personnes en situation de handicap. Les locaux sont adaptés à la circulation à l'aide de fauteuil roulant. Accompagnement dans les process spécifiques liés au handicap (Tiers temps, Orientation vers les organismes d'accompagnement et financeurs dédiés) durant tout votre parcours de la formation.

Gest Conseil peut vous offrir des possibilités d'adaptation et/ou de compensations spécifiques si elles sont nécessaires à l'amélioration de vos apprentissages sur ce bilan.

Aussi si vous rencontrez une quelconque difficulté ou si vous êtes en situation de handicap même temporaire et/ou partiel, nous vous remercions de le spécifier lors du premier contact ou lors de l'entretien découverte auprès de Corinne Gest, référente handicap - tél : 06.01.34.77.37 ou [corinne@gest-conseil.com](mailto:corinne@gest-conseil.com)

### Durée, rythme

Le temps consacré est de 16 h d'entretiens individuels/tests avec la conseillère et 8 h minimum de travail personnel (recherches documentaires / enquêtes métiers).

Chaque séance dure 2 h sur un rythme à définir ensemble. La durée est de 4 mois.

### Modalités - Lieu

L'accompagnement peut se faire en présentiel et/ou en distanciel (via Teams \*). Les séances en présentiel se déroulent : 29 chemin de la Pelousière à Saint-Herblain.

\* Lien tuto Teams : <https://support.microsoft.com/fr-fr/office/formation-vid%C3%A9o-microsoft-teams-4f108e54-240b-4351-8084-b1089f0d21d7>

### Méthodes mobilisées et modalités d'évaluation

La démarche s'appuie sur une méthode, des outils, une alternance de phases d'entretiens individuels, tests et de travaux personnels. Un support de travail, qui accompagne le bénéficiaire tout au long du bilan de compétences, lui sera fourni au début de la formation.

Conformément à l'article R.6322-37 du code du travail, un document de synthèse est remis au terme du bilan par le prestataire. À la fin de la prestation, deux questionnaires permettent de mesurer l'atteinte des objectifs ainsi que d'évaluer la satisfaction du bénéficiaire.

Un certificat de réalisation vous sera remis, il témoigne du déroulement de la prestation.

Un entretien de suivi dans un délai de 6 mois est prévu à l'issue du bilan afin de faire le point sur l'avancement du projet et du plan d'action.

### Objectifs opérationnels possibles

Le but d'un bilan de compétences est d'élaborer et de construire un projet professionnel réaliste et réalisable. Plusieurs résultats sont envisageables :

- Clarifier sa posture professionnelle et identifier ses compétences (atouts & freins)
- Augmenter sa confiance en soi
- Envisager une reconversion pour un nouveau métier
- Changer de secteur d'activité / d'entreprise
- Se lancer dans une formation
- Bénéficier d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- Créer son entreprise et devenir travailleur indépendant
- Donner un nouvel élan à sa carrière
- Évoluer dans son poste de travail, etc...

## La conseillère en bilan de compétences s'engage à :

### **\* Compétences professionnelles :**

- Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- Faire évoluer sa pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.
- Respecte le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

### **\* Le contexte et les limites :**

- Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
- Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.

### **\* Intégrité :**

- Respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.
- Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

### **\* Professionnalisme :**

- Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.
- Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire nôtre.
- Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles.

## Tarif net de TVA

Montant de la prestation :

- 1 950 € (financement particulier / CPF)
- 2 300 € (financement entreprise)

L'entreprise Gest Conseil, en application de l'article 261 4-4° du CGI, est exonérée de la Taxe sur la Valeur Ajoutée.

## Indicateurs de résultats sur le bilan de compétences :

- o Le taux de satisfaction global accordé par les personnes accompagnées est de 96 % en 2025
- o Le taux de recommandation sur les bilans est de 100 % en 2025
- o Le taux d'interruption des personnes en cours de bilan est néant jusqu'à décembre 2025.

## Cadre légal et réglementaire

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement principalement par la loi 91-1405 du 31 décembre 1991 (R.6322-35), la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et les articles L6313-1, 6313-4, R6313-4 à R6313-8 du Code du travail.

Le bilan est une action dite « de droit » éligible au CPF.

## Documents contractuels fournis

Toutes les actions de bilan dispensées par Gest Conseil font l'objet d'un contrat. Tout document contractuel est accompagné du programme descriptif de l'action de bilan, du règlement intérieur et de tous documents utiles au respect de la démarche qualité.

## Application RGPD

Les informations fournies et saisies dans les documents contractuels du bilan de compétences qui sont échangés, sont utilisées uniquement dans le cadre de notre relation commerciale. Par votre retour de documents, vous acceptez l'utilisation de vos informations exclusivement par Gest Conseil le temps du bilan de compétences et de son traitement amont et aval. Vous pouvez à tout moment exercer vos droits en lien avec la réglementation RGPD, en adressant un mail individualisé précisant vos attentes : corinne@gest-conseil.com

## Engagement Qualité Gest Conseil

Le certificat QUALIOPi de Gest Conseil est téléchargeable sur le site web.

Le bilan de compétences est assuré par Corinne Gest, Consultante/formatrice (après 25 ans dans la gestion des Ressources Humaines), certifiée et praticienne en Ennéagramme (Outil de connaissance de soi, communication et de management).

Intervenante expérimentée dans l'accompagnement individuel/collectif et dans le développement des capacités relationnelles

Fait à Saint-Herblain, le 20/07/2026

**GEST CONSEIL**  
29 chemin de la Pelousière  
44800 SAINT HERBLAIN  
06 01 34 77 37  
Siret : 831 352 612 00012

## PROGRAMME

| <b><i>PHASE PRELIMINAIRE (Inventaire des acquis et histoire professionnelle)</i></b>                                                                                                                                      |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Analyse de vos besoins et attentes. Itinéraire autobiographique et parcours professionnel. Co-construction du projet et du planning                                                                                       | 2 h         |
| <b><i>PHASE D'INVESTIGATION<br/>(Inventaire des compétences, personnalité et projets)</i></b>                                                                                                                             |             |
| Faire le point sur vos compétences et aptitudes. Approfondir la connaissance de votre personnalité/motivations à l'aide de tests selon pertinence.                                                                        | 2 h         |
| Identification des points d'appui et points de vigilance. Identification des premières pistes professionnelles. Inventaire des métiers ou évolutions envisageables.                                                       | 2 h         |
| Hypothèses professionnelles et mesures des écarts au regard des compétences et intérêts. Étude du marché de l'emploi et de la formation.                                                                                  | 2 h         |
| Point sur les recherches et les enquêtes. Analyse de la transférabilité de compétences et des besoins de formation.                                                                                                       | 2 h         |
| Pré-validation des hypothèses d'évolution professionnelle. Ebauche des projets                                                                                                                                            | 2 h         |
| Approfondissement des investigations et formalisation des projets. Définition d'un plan d'action                                                                                                                          | 2 h         |
| <b><i>PHASE DE CONCLUSION (Construction du projet professionnel et bilan)</i></b>                                                                                                                                         |             |
| Entretien de bilan et transmission de la synthèse au bénéficiaire. Échanges sur le plan d'action prévisionnel avec la mise en œuvre des différentes étapes. Entretien de suivi dans un délai de 6 mois à l'issue du bilan | 2 h         |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                              | <b>16 h</b> |

Pour une réussite optimale du bilan de compétences, un travail personnel est à réaliser entre chaque séance par le bénéficiaire. Par ailleurs, les objectifs des entretiens pourront être ajustés en fonction de l'évolution du bilan et ce dans l'intérêt du projet du bénéficiaire.