

## Programme de formation

### BILAN DE COMPÉTENCES



*Prenez la main sur votre avenir*

*« Imaginer, c'est choisir »  
Jean Giono*

## SOMMAIRE

PROGRAMME DE FORMATION « BILAN DE COMPÉTENCES » .....	4
① OBJECTIFS .....	4
② COMPÉTENCES VISÉES .....	4
③ PUBLIC VISÉ .....	4
④ MOYENS PÉDAGOGIQUES, MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT .....	5
⑤ CADRE RÉGLEMENTAIRE .....	6
⑥ DÉROULEMENT D'UN BILAN DE COMPÉTENCES QUATER® .....	7
LES SUPPORTS DU BILAN DE COMPÉTENCES QUATER® UNE METHODE EN 6 ETAPES .....	8
⑦ CONDITIONS DE RÉALISATION DE LA FORMATION .....	9
⑧ DÉONTOLOGIE .....	9
⑨ MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET SES RÉSULTATS ..	10
⑩ PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....	10
⑪ MODALITÉS, DÉLAIS D'ACCÈS ET AMPLITUDE .....	10
⑫ GAMME ET TARIFS .....	11
RÉSULTATS DES ENQUÊTES DE SATISFACTION .....	12
EXEMPLES DE PERSONNES AYANT RÉALISÉ UN BILAN DE COMPÉTENCES .....	13
LES 5 FAÇONS DE FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES .....	15
EN SAVOIR PLUS SUR QUATER® .....	17
QUATER® SARL .....	18

## PROGRAMME DE FORMATION « BILAN DE COMPÉTENCES »

### 1 OBJECTIFS

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef d'entreprise de :

- Identifier *ses aspirations* : ses valeurs, ses besoins, ses éléments de motivation et sa personnalité,
- Analyser *ses compétences* : ses ressources, ses savoirs, savoir-faire et savoir-être (soft skills), les acquis de son expérience et son talent unique (valeur ajoutée),
- Définir un *projet professionnel*.

Le résultat attendu est un projet professionnel qui conduit à :

- Améliorer son niveau de *satisfaction au travail*,
- Développer son *employabilité*,
- *Sécuriser* son parcours.

L'accompagnement dans la mise en œuvre du projet comprend notamment l'élaboration d'un *plan d'action*. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

### 2 COMPÉTENCES VISÉES

Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base de :

- Une meilleure connaissance de soi : sens, besoins, motivations, personnalité,
- Une meilleure connaissance de ses aptitudes (au sens large) : ressources, savoirs, compétences, attitudes, expériences et talent unique
- La capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former.

### 3 PUBLIC VISÉ

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests. Dans le cas où le(la) bénéficiaire ne maîtriserait pas parfaitement la langue française, un test de français pourra être proposé de façon à adapter la méthode d'accompagnement et le déroulement de la prestation.

PSH (Personne en Situation de Handicap) : une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap pour s'assurer de la faisabilité de la prestation ou proposer une solution alternative, si besoin.

## 4 MOYENS PÉDAGOGIQUES, MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT

Durant le bilan de compétences, le(la) bénéficiaire est accompagné(e) individuellement par un(e) formateur(trice) labellisé(e) Quater®, qui lui est dédié(e) depuis le pré-accueil et jusqu'à l'entretien de suivi. Le (la) formateur(trice) est susceptible de proposer les techniques suivantes :

- **Tests spécialisés** : test des motivations et centres d'intérêt, tests de personnalité (théories du type et théories du trait), évaluation des *soft skills et des valeurs corporate*, profil entrepreneur, profil vendeur, évaluation du potentiel.
- **Questionnaires d'auto-évaluation** : questionnaire de hiérarchisation, questionnaire des symboles et des valeurs, questionnaire des besoins.
- **Apports de connaissances** : le marché de l'emploi, les métiers, les formations, les modalités de recrutement, les dispositifs de financement.
- **Enquêtes-métiers** : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés.
- **Cahiers d'étape** : ces supports, inspirés des étapes de l'ADVP\*, sont remis (format PDF) à l'issue de chaque séance et rythment le déroulement du bilan de compétences (formation en distanciel asynchrone<sup>1</sup>). La version papier broché est proposée à la vente.
- **Rédaction d'une synthèse** : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

*\*Aide au Développement Vocationnel Personnel*

### Posture(s) du formateur\* :

L'approche est centrée sur l'apprenant, avec pour objectif d'accompagner son développement. Le consultant intervient tantôt comme formateur, coach et facilitateur, selon les besoins de son client et les différentes étapes du bilan.

En suivant le découpage des cahiers d'étapes de la méthode et les demandes de son client, au cours de l'accompagnement le consultant va ainsi adopter différentes postures :

**Le Transmissif** : chaque fois que de l'apport d'information est nécessaire.

**Le Compagnon** : lorsqu'il s'agit de donner des exemples et des modèles.

**Le Développement** : le formateur est alors le coach de l'apprenant. Il le guide dans sa réflexion et encourage sa réflexivité au travers de questionnements.

**Le Facilitateur** : L'apprenant est maître de son apprentissage et s'autodirige. Le formateur joue un rôle d'accompagnateur, de personne ressource pour l'apprenant. Il est à sa disposition en cas de besoin.

*\*D'après les travaux de D. Pratt, 1995.*

<sup>1</sup> Une formation en distanciel synchrone est une formation via un outil de visioconférence, une formation en distanciel asynchrone est une formation via un document écrit ou une vidéo sans présence du(de la) formateur(trice).

## **Fonds théoriques :**

Les références sont l'ADVP et la psychologie de l'engagement. Les problématiques du choix et du libre choix sont à la base de la méthode. Le parti pris est aussi d'éviter tout dogmatisme : les références sont délibérément éclectiques. Sur le thème psychologie de la personnalité par exemple, les consultants proposent à leurs clients des outils qui relèvent de la théorie du type **et** d'autres qui relèvent de la théorie du trait. Par exemple, le MBTI ou l'ennéagramme pour « le type », et les outils Central Test pour « le trait ».

## **5 CADRE RÉGLEMENTAIRE**

Le **bilan de compétences** est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R. 6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail. Ce cadre définit entre autres les trois phases indispensables à la réalisation du bilan et leur contenu nécessaire.

*Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :*

### **1. Une phase préliminaire qui a pour objet :**

- a. De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b. De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c. De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

### **2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :**

- a. D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b. D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c. De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

### **3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :**

- a. De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b. De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c. De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

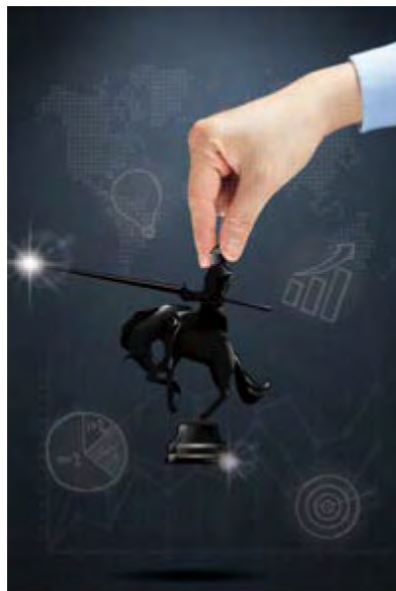
## 6 DÉROULEMENT D'UN BILAN DE COMPÉTENCES QUATER®

	Séquences et <u>livrables</u>	Calendrier
<b>Phase préliminaire</b>	<i>Pré-accueil <u>dossier d'admission</u></i>	<b>Entretien préalable, gratuit et sans engagement</b>
	<i>Analyse de la demande du(de la) bénéficiaire,</i>	
	<i>Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin,</i>	
	<i>Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.</i>	
	<b>Entretien 1 <u>Cahier 1</u> : changements</b>	<b>Démarrage à plus de 14 jours du pré accueil (délai légal)</b>
<i>Analyse des objectifs</i>		
<b>Phase d'investigation</b>	<i>Analyse du parcours</i>	<b>Semaine 2</b>
	<b>Entretien 2 <u>Cahier 2</u> : sens et valeurs</b>	
	<i>Analyse des valeurs professionnelles</i>	<b>Semaine 3</b>
	<b>Entretien 3 <u>Cahier 3</u> : besoins, motivation et type de personnalité</b>	
	<i>Analyse de la personnalité, des besoins et motivations</i>	<b>Semaine 4</b>
	<b>Entretien 4 <u>Cahier 4</u> : analyse des possibles</b>	
	<i>Analyse des différents possibles professionnels</i>	<b>Semaine 5</b>
	<b>Entretien 5 <u>Cahier 5</u> : ressources, aptitudes et compétences</b>	
	<i>Analyse des ressources et des compétences</i>	
	<i>Travail guidé formalisation des compétences</i>	<b>Semaines 6 à 12</b>
<i>Analyse des axes de progrès et développement</i>		
<b>Entretien 6 à 8 <u>Cahier 6 et annexe</u> : détermination d'objectif et plan d'action</b>		
<i>Analyse du marché de l'emploi - Validation du projet</i>		
<i>Travail guidé formalisation de la synthèse</i>		
<i>Rédaction de la synthèse et du plan d'action et remise du <u>document de synthèse</u></i>		

## LES SUPPORTS DU BILAN DE COMPÉTENCES QUATER® UNE METHODE EN 6 ETAPES



**Étape 1 :**  
Changements



**Étape 2 :**  
Sens et valeurs



**Étape 3 :**  
Besoins & types  
de personnalités



**Étape 4 :**  
Analyse des possibles



**Étape 5 :**  
Ressources, aptitudes  
et compétences



**Étape 6 :**  
Détermination d'objectif  
et plan d'action



## 7 CONDITIONS DE RÉALISATION DE LA FORMATION

Le Livret d'Accueil, les CGV et le Règlement Intérieur précisent les moyens et les conditions matérielles de déroulement de la prestation.



### LES MOYENS D'ORGANISATION DE LA FORMATION À DISTANCE :

La formation à distance (en distanciel asynchrone) s'appuie sur des supports de travail dont le nombre varie en fonction de la formule de bilan de compétences choisie. Ces supports contiennent des textes à lire, des exercices à réaliser ainsi que des tests. Ils sont remis à l'issue de chaque entretien (par exemple, le cahier « N+1 » est remis à l'issue de l'entretien « N »). Le(la) formateur(trice) explique le contenu du livret et donne les consignes oralement. En suivant le support, le(la) bénéficiaire lit les textes, réalise les tests et les exercices en suivant les consignes indiquées.

Les échanges en distanciel synchrone peuvent être réalisés par téléphone ou visio, selon les possibilités techniques disponibles.



### ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES :

L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le(la) même formateur(trice) qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par email ou, en cas d'urgence, par téléphone. Les informations de contact sont communiquées à la personne accompagnée, au démarrage de la formation. Le(la) formateur(trice) doit répondre aux demandes d'assistance dans un délai de 48h ouvrées. Sans réponse passé ce délai, le(la) bénéficiaire peut joindre le Responsable Pédagogique, le Responsable Qualité ou le Directeur de l'Organisme de Formation.

Le cabinet Quater® s'assure que le(la) formateur(trice) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation. Un label lui est attribué sur la base d'une sélection rigoureuse, à laquelle peut s'ajouter une formation interne sanctionnée par l'attribution d'un certificat de compétences. Cette formation concerne l'accompagnement d'un bilan de compétences en « présentiel » et « distanciel ».

## 8 DÉONTOLOGIE

Les dispositions légales qui encadrent le bilan de compétences fixent les points suivants :

**Clause de conscience** : le consultant est libre d'accepter ou de refuser l'accompagnement.

**Consentement** : le(la) bénéficiaire doit consentir librement à s'engager dans la prestation, indépendamment du financeur de la prestation.

**Secret professionnel** : le consultant est tenu au secret professionnel, régit par le Code Pénal, pour tout ce qui concerne le(la) bénéficiaire du bilan.

**Confidentialité** : La confidentialité des échanges est de règle ; le(la) formateur(trice) porte une attention particulière aux conditions matérielles de cette confidentialité.

## 9 MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET SES RÉSULTATS

- À l'issue du bilan de compétences, une *synthèse de son bilan* de compétences est délivrée,
- Au cours du bilan de compétences, le(la) bénéficiaire remplit une *attestation de présence*,
- À l'issue du bilan de compétences, le(la) bénéficiaire remplit un *questionnaire de satisfaction* lui permettant d'évaluer les apports de la formation,
- Il répond également à un *questionnaire d'évaluation* des apports de la prestation,
- Six mois après la remise de la synthèse, le(la) formateur(trice) reprend contact avec le(la) bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien (physique ou téléphonique),
- Enfin, tous les dix-huit mois, le cabinet Quater® réalise une grande enquête sur le devenir des personnes accompagnées en bilans de compétences : « *Où en êtes-vous ?* ».

## 10 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La prestation est ouverte à tout public. Pour les personnes en situation de handicap moteur, les locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Quand l'accès aux locaux n'est pas possible, une solution est systématiquement recherchée. En dernier recours et avec l'acceptation du(de la) bénéficiaire, la formation pourra être réalisée entièrement à distance (en distanciel synchrone). Plus généralement, devant toutes situations de handicap, le consultant expose clairement les faisabilités et les difficultés posées dans la perspective de son accompagnement. Si nécessaire, les personnes en situation de handicap sont orientées vers des prestataires mieux adaptés.

## 11 MODALITÉS, DÉLAIS D'ACCÈS ET AMPLITUDE

**MODALITÉS :** Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de la plateforme *moncompteformation.gouv.fr*.

**DÉLAI :** La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, démarrera en respectant un délai moyen de 14 jours calendaires. Le(la) formateur(trice) référent et le(la) bénéficiaire définissent le planning du bilan de compétences.

**AMPLITUDE :** La durée d'un bilan peut varier de 4 semaines à 3 mois et comprend un point de suivi à 6 mois de la date de fin de la prestation.

## 12 GAMME ET TARIFS

Le cabinet Quater® propose différentes formules personnalisables :

BILAN DE COMPÉTENCES	NOMBRE D'HEURES TOTAL	NOMBRE D'HEURES d'entretiens personnalisés en cabinet et/ou en visioconférence (présentiel et/ou distanciel synchrone)	NOMBRE D'HEURES de formation à distance à partir des Cahiers d'étapes Quater® (distanciel asynchrone)
<input type="checkbox"/> BILAN ESSENTIEL	<input type="checkbox"/> 16 ou <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 8 ou <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 8 ou <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> BILAN CLASSIQUE	<input type="checkbox"/> 20 ou <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 10 ou <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 10 ou <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> BILAN PREMIUM	<input type="checkbox"/> 24	<input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 16 ou <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 8 ou <input type="checkbox"/>

<b>Bilans modulaires :</b>	<input type="checkbox"/> 6 ou <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3 ou <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3 ou <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Changement, Sens & Valeurs	<input type="checkbox"/> Évaluation du Potentiel et des Compétences		
<input type="checkbox"/> Besoins, Motivations, Personnalité	<input type="checkbox"/> Détermination d'Objectifs et Plan d'actions		

Les prestations peuvent se dérouler selon différentes modalités : présentiel, distanciel ou mixte.

Le prix de chaque formule peut varier pour s'accorder aux besoins de chaque bénéficiaire, en fonction des modalités (présentiel ou distanciel) ainsi que du nombre d'heures total en face-à-face (ou distanciel synchrone) ou de la localisation géographique. Le prix, la formule et les adaptations sont rappelés dans le devis, ou dans la commande CPF, adressée via [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr). Cette offre de formation est éligible au CPF, Compte Personnel de Formation.

- BILAN **MODULAIRE** : à partir de 450€ pour 6 heures de formation
- BILAN **ESSENTIEL** : à partir de 950€ pour 16 heures de formation
- BILAN **CLASSIQUE** : à partir de 1090€ pour 20 heures de formation
- BILAN **PREMIUM** : à partir de 1750€ pour 24 heures de formation

**TARIFS NETS DE TAXES**

### Coordonnées de l'Organisme de Formation

QUATER® SARL

Organisme de formation certifié QUALIOPi – Prestations éligibles au CPF

Adresse postale :

455, promenade des Anglais – CS 13326 - 06206 Nice cedex 3.

Contact :

Tél : 09 53 27 04 14

Email [contact@quater.fr](mailto:contact@quater.fr) – Site : [www.quater.fr](http://www.quater.fr)

*Nos conseillers sont à votre écoute.*

## RÉSULTATS DES ENQUÊTES DE SATISFACTION

Le cabinet Quater® existe depuis 2002. Les résultats affichés concernent les bilans réalisés depuis le 22/12/2022, date de la certification Qualiopi.

Du 22/12/2021 au 22/12/2022, 278 personnes sont entrées en formation, 250 sont sorties de formation. Sur ces 250 personnes, 3 ont abandonné en cours de bilan. Sur ces 3 personnes, une a obtenu une promotion en cours de bilan, les deux autres ont suivi respectivement 66,6% et 95% de la prestation avant d'abandonner, sans donner de réponse quant à leur situation.

### 1. NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES SUR LES 12 DERNIERS MOIS :

- EN DÉBUT D'ACCOMPAGNEMENT : 278
- EN FIN D'ACCOMPAGNEMENT : 250
- ENCORE EN ACCOMPAGNEMENT : 28
- ABANDONS : 3
- TAUX D'ABANDON : 1,2%

### 2. NIVEAU DE SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DU BILAN DE COMPÉTENCES :

- Satisfaction à chaud : 9,1/10  
(questionnaire remis au dernier entretien du bilan de compétences)
- Satisfaction à froid : 9,5/10  
(questionnaire remis à six mois de la fin du bilan de compétences)
- Note CPF : 4,76/5

### 3. SITUATION À SIX MOIS

- SUR 136 PERSONNES À 6 MOIS DE FIN DE BILAN  
64 se sont rendues disponibles pour l'entretien de suivi et  
36 ont répondues au questionnaire.

### 4. ENQUÊTES-MÉTIERS

- 107 bénéficiaires sur 205 interrogés ont réalisé au moins une enquête-métier\*
- Certains ont réalisés plus de 10 enquêtes, la moyenne est de 1,91 par personne concernée.  
(\*interview méthodique d'un professionnel en activité sur un métier cible, quelle que soit la modalité : visite, rendez-vous téléphonique, visio, messagerie des réseaux sociaux...)

Pour le cabinet Quater®, l'objectif du bilan de compétences n'est pas de changer de métier de façon systématique, mais plutôt de créer les conditions d'un nouvel équilibre plus motivant et plus épanouissant, tout en développant l'employabilité et en sécurisant le parcours de la personne. Concernant ces résultats et les cas rapportés plus bas, il faut souligner que le cabinet Quater® n'a pas l'ambition d'industrialiser le bilan de compétences, mais bien de produire un accompagnement de qualité pour chacun de ses clients.

Le consultant en bilan de compétences est tenu au secret professionnel, régi par le Code Pénal. Les cas rapportés ont été suffisamment déformés pour éviter toute identification. Leur exemplarité n'a pas été altérée.

## SITUATIONS TYPES DE PERSONNES AYANT RÉALISÉ UN BILAN DE COMPÉTENCES QUATER®

### \*\*\*PROMOTION\*\*\*



Amélie, 30 ans, est directrice adjointe d'une grande surface spécialisée. Lors de l'entretien annuel, son supérieur hiérarchique lui dit clairement qu'il fera barrage à toute évolution de carrière la concernant : « elle n'a pas les capacités requises ». Six mois plus tard Amélie obtient un poste de directrice, pour une autre enseigne de la grande distribution. Elle a fait son bilan de compétences avec Quater®.



Olivier, 30 ans, région parisienne, a développé de zéro le marché « grand compte » pour un nouveau produit de la multinationale qui l'emploi. Son directeur lui avait promis un poste de cadre s'il atteignait ses objectifs. Il les a largement dépassés. Mais les promesses n'engagent que ceux qui y croient. Olivier se plaint et il est licencié. Après 6 mois vaines de recherches sur des postes de commerciaux, il choisit de faire son bilan de compétences avec Quater®. Avant la fin de la prestation, il se fait recruter sur un poste de *directeur* commercial.

### \*\*\*ÉVOLUTION\*\*\*



Joëlle travaille depuis 20 ans comme vendeuse, pour une marque de luxe, dans une boutique de la Côte d'Azur. L'enseigne prestigieuse ne lui offre pas d'opportunité de carrière assez stimulante à son goût. Elle va créer sa propre marque et vendre ses propres collections, en ligne. Audrey, sa collègue de travail est dans une situation similaire. Mais elle est très attachée à la marque. Elle réussit à convaincre sa hiérarchie de lui confier le poste de formatrice qui vient d'être créée. Elles ont fait leur bilan de compétences avec Quater®.



Jérôme, 35 ans, ingénieur, travaille pour une société de services informatiques. Il s'ennuie depuis de nombreuses années déjà quand il décide de faire son bilan de compétences chez Quater®. Il tue le temps sur des jeux vidéo et des mangas. Lors de ses « enquêtes métiers » il rencontre le responsable d'un studio de développement qui travaille pour un éditeur de jeu : il recherche un directeur qualité. Jérôme a enfin trouvé, dans un cadre stimulant, une activité où il peut exercer ses compétences, avec un niveau de responsabilité qui lui donne des défis à relever.



Raphaël, 44 ans, conducteur de travaux pour une grande société du BTP a fait un point sur ses perspectives de carrière : rien d'encourageant. Soit il reste sur son poste jusqu'à la retraite, soit il prend un poste avec des responsabilités commerciales. En faisant son bilan de compétences avec Quater®, il fait le point sur ses motivations et ses appréhensions et il se découvre un réel potentiel de manager. Il décide de faire un Executive MBA et de se mettre à la recherche une PME à reprendre.



Jules, 23 ans, travaille depuis bientôt 5 ans comme manager dans un fast-food. Il pense qu'il ne pourra jamais rien faire d'autre, parce qu'il n'a pas passé son Bac. Un de ses amis lui recommande de faire un bilan de compétences chez Quater®. Faire le point sur ses aspirations et son potentiel va lui donner beaucoup d'idées réalistes et motivantes. Mais il avait raison sur un point : il faudrait qu'il ait le Bac, ou plus. Il décide de passer un BTS MCO (management commercial opérationnel) par la VAE. Son consultant Quater® l'aide à remplir son livret 1 et lui communique des informations utiles pour le choix de son accompagnateur VAE.

## \*\*\*REBOND\*\*\*



Sandrine, après une première partie de carrière dans la vente, a trouvé un poste de secrétaire, chargée de la régie « pub immo » d'un grand quotidien régional. Dernière arrivée, elle sera la première licenciée, sans ménagement, dans le cadre d'une politique de réduction des coûts. Elle n'a pas encore fait le deuil de cet événement lorsqu'elle débute son bilan de compétences avec Quater®. Un an après, elle a une licence pro dans le domaine de l'immobilier et mène une double activité de vente immobilière et de rénovation dans le bâtiment.



Bénédicte, 45 ans, a passé les 20 dernières années à faire tourner la petite entreprise qu'elle a créée avec son mari : un service très spécialisé et à forte valeur ajoutée, à destination de grandes entreprises du secteur des arômes. Les affaires marchent bien, mais le divorce du couple va y mettre un terme. Après avoir fait son bilan avec Quater®, Christelle, qui a fait le point sur ses aspirations et ses aptitudes a plusieurs options de reconversion. Elle choisit de commencer par la plus difficile et la plus motivante : elle contacte l'institution locale en charge de l'IGP (indication géographique protégée) d'un produit agricole prestigieux. Et elle trouve le poste qui répond à ses attentes.



Hugues, 28 ans, est chauffeur VTC. Son activité a été énormément réduite du fait d'événements hors de son contrôle et malgré une grande capacité d'adaptation, doit se faire une raison : son activité ne lui permet plus de vivre. Il fait son bilan avec Quater® et engage sa reconversion. Il réussit à obtenir un emploi salarié de gardien de musée, tout en préparant sa licence pro de guide conférencier.



Isabelle, 48 ans, assistante du directeur régional d'une grande banque de détail a fait un burn out. Après un long temps d'arrêt, son employeur, et son directeur, lui proposent de reprendre son poste. Elle va accepter pour des raisons matérielles (son poste est bien payé et comporte beaucoup d'avantages) et aussi pour son attachement à son entreprise. Mais avant de reprendre un travail à plein temps, elle voudrait tirer les leçons de sa douloureuse expérience. En faisant son bilan de compétences chez Quater®, elle va apprendre à mieux se connaître et aussi, à mieux communiquer. Avant la fin de son bilan, elle reprend son poste. Elle est confiante pour le présent et elle a un plan pour sa fin de carrière.

## \*\*\*QUÊTE DE SENS\*\*\*



Christine, secrétaire, se retrouve sans emploi après plus de 30 ans de service au sein d'un club de sport très connu dans sa région. Il ne lui reste que quelques années avant sa retraite. Elle choisit tout de même de faire son bilan de compétences avec Quater®. Son point fort : l'orthographe et la typo. Elle trouve sans difficultés des missions d'intérim et investit l'essentiel de son énergie dans le secteur sportif associatif.



Véronique a réalisé son rêve d'enfant : elle a aujourd'hui son hôtel, dont elle directrice et propriétaire. Elle aura très bientôt fini de régler ses emprunts et se retrouve un peu perdue. Après toutes ses années passées sous tension, elle ne sait pas comment prendre ce dernier virage. La tentation est forte de tout lâcher pour repartir sur de nouvelles aventures. Elle contacte Quater®. Son secteur d'activité a du poids dans l'économie locale et son expérience est unique. Elle va accepter de jouer un rôle social et choisit de s'investir dans la politique locale du tourisme.



Franck, 40 ans, musicien et intermittent du spectacle, est en rémission complète d'une grave maladie. En plus de son traitement médical, il a bénéficié d'une hypno thérapie et souhaite se former à ce métier. Mais il lui semble impossible de pouvoir gagner sa vie en suivant ses aspirations. A la suite de son bilan de compétences avec Quater®, il va prendre un poste de professeur de musique dans un collège de sa région et suivre une formation à l'hypnose ericksonienne sur son temps libre.

## LES 5 FAÇONS DE FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES

### 1. VIA LE CPF

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur, délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences. Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chefs d'entreprise. Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via la plateforme <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

**À noter :** les agents de la fonction publique d'État et Territoriale doivent adresser leur demande à leur administration.

### 2. VIA LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être financé via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités).

### 3. VIA PÔLE EMPLOI

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle Emploi. Un demandeur d'emploi a aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir son projet professionnel et rebondir plus rapidement.

### 4. VIA LE FINANCEMENT PERSONNEL

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs.

### 5. AUTRES SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via [l'AGEFIPH](#) pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (Caisse de Retraite et de Prévoyance). Certains dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.



### CO-FINANCEMENT

Il est possible de combiner plusieurs sources de financement. Par ex., un demandeur d'emploi qui passe commande via le CPF peut demander un complément par l'AIF de Pôle Emploi. Dans le cas où le(la) bénéficiaire dispose d'au moins 1€ dans son compte CPF, la première étape d'un co-financement est une commande via le CPF.

← Retour Ajouter aux favoris

## Bilans - Présentiel/Mixte - Méthode ADVP par Quater® - ESSENTIEL, CLASSIQUE ou PREMIUM

par QUATER

**Informations clés**

- 24h
- A distance
- Bilan de compétences

**Les points forts de cette formation**

- Personnalisation : rythme & durée des RdV adaptés à votre situation
- Professionnalisme : normes qualité Quater® labellisées
- Expérience & Satisfaction : méthode éprouvée sur +de 20 ans, 95,3% satisfaits
- Réseau national. Outils certifiés.

**Description détaillée**

Points forts, objectifs, contenu, ...

**Évaluations**

★ 5/5 (1 évaluation)

**Prix de la formation**

Prix de la formation (frais d'examen inclus) **1800,00 €**

**Aides au financement**

Des organismes soutiennent cette formation. Pour en savoir plus, connectez-vous.

[Me connecter](#)

**Inscription à cette formation**

Après avoir créé votre dossier d'inscription, vous pourrez définir vos dates de formation avec l'organisme de formation.

[Créer mon dossier d'inscription](#)

**Informations pratiques**

Contact et lieu de formation, transport, ...

Exemple de précommande via le CPF

Exemple de devis établi par Quater® pour accord, avant signature de la convention tripartite : Entreprise/salarié.e/Dispensateur formation

### DEVIS N°XXXX-XXXX

POUR LE BILAN DE COMPÉTENCES CONCERNANT M. PRÉNOM NOM

**NOM DU(DE LA) RESPONSABLE :**  
NOM SOCIÉTÉ  
Adresse  
Code postal Ville

Date : 01/01/2022

Réf : xxx-xxxx-CONSULTANT,E/SALARIÉ,E/SOCIÉTÉ

Désignation	Prix Unitaire HT	Qté	TOTAL HT en €
<b>1 Bilan de compétences Formule " PREMIUM " :</b> - <b>Durée : 24h</b> dont . 16h d'entretiens individuels . 12h de passage de tests et travail personnel guidé (distanciel) - <b>Modalité : présentiel mixte</b> . Lieu de réalisation : <b>compléter</b> - <b>Date démarrage souhaité : compléter 2022</b> - <b>Nom du(de la) consultant.e dédié.e : Mme/M. Prénom NOM,</b> Nom de votre salarié.e : Mme/M. Prénom NOM - <b>Modalités spécifiques PSH : compléter</b> <b>PRESTATION :</b> Accompagnement par un.e consultant.e confirmé.e sur toute la durée du bilan et supports de formation inclus : - Définition d'objectifs - Passation et debriefing de test d'orientation, test de personnalité, test de valeur. - Rédaction d'une synthèse projet et plan d'action (confidentielle). - Cahiers et supports de méthode - Format PDF remplissable	2000,00	1	2000,00
<i>TVA non applicable, art 261-4-4 A du CGI</i> <b>TOTAL HT (NET) à régler :</b>			<b>2000,00</b>

Devis valable 30 jours. Pour confirmer votre accord et celui de M NOM (spécificité du Bilan de Comp.), une convention tripartite "Dispensateur / Entreprise / Salarié.e" devra être établie. Vous disposerez d'un délai de 10 jours max pour nous la retourner signée (délai rétractation consentement salarié.e). Financement OPCO. Règlement par virement bancaire ou chèque.



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

Programme de formation, CGV, Règlement intérieur : [cliquez ici](#)

MERCI DE VOTRE CONFIANCE

QUATER® - SARL au capital de 7500 € - Enregistrée au RCS de Nice sous le numéro 413 180 195 - APE 8559A  
 Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 93 06 08761 06 auprès du préfet de région PACA  
 Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État - Siège social : 45, chemin de la Ginestière - 06200 NICE  
 Contact : [jean-christophe.alcard@quater.fr](mailto:jean-christophe.alcard@quater.fr) - Tél : 09 53 27 04 14 - Site : [www.quater.fr](http://www.quater.fr)

Programme de for



## EN SAVOIR PLUS SUR QUATER®

### CERTIFICATION / RÉFÉRENCIEMENT / FINANCEMENT :

Le cabinet Quater® répond aux exigences de la formation professionnelle et son action de bilan de compétences peut être financée par tous les opérateurs : entreprise, OPCO, Pôle Emploi...



### SITE ET RÉSEAUX :

Le site web du cabinet

[www.quater.fr](http://www.quater.fr)



<https://www.linkedin.com/company/quater-%C3%A9volution>



facebook

<https://www.facebook.com/QuaterNice/>



<https://g.page/r/CWnFsBWpTMc2EAE>

Et son fondateur : Jean Christophe Aicard



<https://www.linkedin.com/in/jc-aicard>

## QUATER® SARL

### Organisme de formation :

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 93 06 08761 06,  
auprès du préfet de région PACA.

**Certification QUALIOPi N° F1186.**

Son numéro SIRET est le 443 180 195 000 44. Code NAF 8559A.

### **Ses bureaux sont situés :**

Porte de l'Arenas, Hall C, 6ème étage - 455, promenade des Anglais à Nice (06200).

### **Siège et adresse postale :**

45, chemin de la Ginestière – 06200 NICE

### **Vous souhaitez nous contacter ?**

Tél : 09 53 27 04 14 – Email [contact@quater.fr](mailto:contact@quater.fr) – Site : [www.quater.fr](http://www.quater.fr)



### **À propos de Jean Christophe Aicard**

*De formation scientifique, il découvre dès 1988, avec ses deux équipes de moins de 50 pers. les enjeux du management. Quatre années plus tard, alors qu'il suit une session d'orientation active (SOA) en tant que demandeur d'emploi, Jean Christophe Aicard se révèle être particulièrement doué pour la communication interpersonnelle. Passionné par le comportement humain, il passe et obtient le concours d'entrée à l'ANPE, institution dans laquelle il restera 10 ans.*

*Gagné par l'ennui généré, non pas de son contact avec les demandeurs d'emploi, mais par les contraintes de l'institution publique qu'il qualifie de mortifère, il décide de créer en 2002 son propre cabinet, QUATER®, expert en évolution professionnelle. Il vit alors à Paris. Sa région natale lui manque, un attachement qu'il doit peut-être à son aïeul, le poète Jean Aicard. Il s'installe à Nice en 2014 où il décide de baser l'essentiel de ses activités.*

*Devant le poids croissant des normes et des réglementations, il engage son cabinet dans les démarches de « qualité » promues par les pouvoirs publics et obtient son référencement dans le DataDock et la plateforme CPF. En 2021, Quater® obtient également la certification Qualiopi.*

*En 2021, il crée un réseau national de consultants qui partagent l'état d'esprit Quater®, mutualiste et ouvert au potentiel humain.*

Mentions légales :

*Le présent programme est une présentation de la prestation « Bilan de compétences » du cabinet Quater®, qui se veut conforme à la réglementation en vigueur. Pour toute question sur ce sujet, contactez directement le cabinet au 09 53 27 04 14 ou par e-mail [contact@quater.fr](mailto:contact@quater.fr) ou par courrier postal à SARL Quater® - CS13326 06206 Nice cedex 3. Toute reproduction, totale ou partielle, et toute représentation du contenu substantiel de ce document, par quelque procédé que ce soit, sans autorisation expresse de l'auteur, est interdite, et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L335-2 et suivants du Code de la Propriété Intellectuelle. Les informations, pictogrammes, photographies, images, textes, qui sont protégés par des droits de propriété intellectuelle se voient interdire toute reproduction, représentation, adaptation, traduction et/ou modification, partielle ou intégrale de ce document. La copie sur support papier à usage privé de ces différents objets de droit est autorisée conformément à l'article L122-5 du Code de la Propriété Intellectuelle. Leur reproduction partielle ou intégrale, sans l'accord écrit, expresse et préalable de l'auteur, est strictement interdite.*