

# Programme de formation

## BILAN DE COMPÉTENCES



Année 2021

# «Imaginer, c'est choisir »

Jean GIONO

## SOMMAIRE

PROGRAMME DU BILAN DE COMPÉTENCES .....	4
LES SUPPORTS (E-BOOKS) DE LA MÉTHODE DE BILAN DE COMPÉTENCES QUATER® .....	7
RÉSULTATS DES ENQUÊTES DE SATISFACTION .....	9
EXEMPLES DE PERSONNES AYANT RÉALISÉ UN BILAN DE COMPÉTENCES .....	11
LES 5 FAÇONS DE FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES .....	12
EN SAVOIR PLUS SUR QUATER® ET LES RÉSEAUX SOCIAUX .....	13



## PROGRAMME DE FORMATION « BILAN DE COMPÉTENCES »

### ① OBJECTIFS

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un salarié, un demandeur d'emploi ou un chef d'entreprise d'identifier *ses aspirations* (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'analyser *ses compétences* (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses *soft skills*, sa valeur ajoutée) afin de définir un projet professionnel. Ce projet doit lui permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en oeuvre. 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 d'une meilleure connaissance de soi (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'une meilleure connaissance de ses compétences (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses *soft skills*, sa valeur ajoutée). La capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former est également développée dans le cadre du bilan de compétences.

### ③ PUBLIC VISÉ ET PRÉREQUIS

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 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.

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

Durant le bilan de compétences, le bénéficiaire est accompagné par un formateur. Celui-ci peut utiliser notamment les techniques suivantes :

- **Tests spécialisés** : test des motivations et centres d'intérêt, test de personnalités, test d'évaluation des *soft skills*, profil entrepreneur, profil vendeur,
- **Questionnaires d'autoévaluation** : questionnaire d'assertivité, questionnaire des symboles et des valeurs, questionnaire des besoins,
- **Apports de connaissances** : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, des modalités de recrutement, des dispositifs de financement,
- **Enquêtes-métiers** : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés,
- **Les livrets** : ces supports sont remis à l'issue de chaque séance et rythment le déroulement du bilan de compétences au format pdf ou papier (formation en distanciel asynchrone<sup>1</sup>),
- **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.

## ⑤ DÉROULEMENT

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail. La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le bénéficiaire<sup>2</sup>.

### 1. Phase préliminaire :

- a) Analyse de la demande du bénéficiaire,
- b) Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin,
- c) Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.

### 2. Phase d'investigation :

- a) Bilan personnel et tests d'orientation et de personnalité :
  - *Analyse du parcours personnel et professionnel,*
  - *Exploration des valeurs, centres d'intérêts, motivations et personnalité,*
  - *Réflexion autour des équilibres de vie.*
- b) Analyse métier /marché et recherches documentaires :
  - *Exploration des voies d'évolution professionnelle possibles,*
  - *Analyse des compétences : savoir, savoir-faire et savoir-être,*
  - *Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action.*

---

<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 formateur.

<sup>2</sup> Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences.

Cette phase a pour objectif de permettre au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

### **3. Phase de conclusions :**

- a) Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- b) Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- c) Définition des 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.

**La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel synchrone) et les temps de travail guidé à l'aide des livrets (distanciel asynchrone). Les temps de recherches personnelles et ceux consacrés aux enquêtes-métiers ne sont pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.**

## **6 CONDITIONS DE RÉALISATION DE LA FORMATION À DISTANCE**

### **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 bilans 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 au bénéficiaire (par exemple, à l'issue de l'entretien n, on remet au bénéficiaire le livret n+1). Le formateur explique le contenu du livret et donne les consignes au bénéficiaire oralement. En suivant le support, le bénéficiaire lit les textes, réalise les tests et les exercices en suivant les consignes indiquées.

### **ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES**

L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le même formateur que celui qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par email ou, en cas d'urgence, par téléphone. Les coordonnées du formateur sont données au bénéficiaire au démarrage de la formation. Le formateur doit répondre dans un délai de 48h. En cas d'impossibilité à joindre le formateur et passé ce délai, le bénéficiaire peut joindre le responsable pédagogique dont les coordonnées sont indiquées dans le Livret d'accueil.

Le cabinet Quater s'assure que le formateur dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation à distance. Une formation doit être suivie par tout formateur désireux de réaliser un bilan de compétences pour Quater®. Cette formation s'intitule « Accompagner un bilan de compétences ». Elle est sanctionnée par l'attribution d'un certificat de compétences. Cette formation concerne l'accompagnement d'un bilan de compétences en « présentiel » ou « distanciel ».

## LES SUPPORTS DE LA MÉTHODE DE BILAN DE COMPÉTENCES QUATER®

		
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 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 remise au bénéficiaire,
- Au cours du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit une attestation de présence,
- À l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation,
- Il répond également à un Quizz d'évaluation des connaissances,
- Six mois après la remise de la synthèse, le formateur reprend contact avec le bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien (physique ou téléphonique),
- Enfin, une fois par an, le cabinet Quater réalise une grande enquête sur l'avenir des bénéficiaires de bilans de compétences : « *Qu'êtes-vous devenus ?* »

## 8 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La prestation est ouverte à tout public. Pour les personnes en situation de handicap, 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 bénéficiaire, la formation pourra être réalisée entièrement à distance (en distanciel synchrone).

## 9 MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

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 l'application moncompteformation.gouv.fr. La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai moyen de 14 jours calendaires. Renseignez-vous auprès de votre formateur référent pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.

## 10 TARIF

Le prix varie en fonction des modalités et du nombre d'heures en face à face (ou distanciel synchrone). Il est indiqué dans le devis joint, ou dans la commande CPF, adressée via moncompteformation.gouv.fr (cette offre de formation est éligible au CPF, Compte Personnel de Formation).

### Coordonnées de l'organisme de formation

Quater SARL

Organisme de formation enregistré sous le numéro 93 06 08761 06, auprès du Préfet de la Région PACA. Le numéro SIRET de l'organisme de formation est le 443 180 195 000 44, son adresse postale : 455 promenade des Anglais – CS 13326 - 06206 Nice cedex 3.

Contact : 09 53 27 04 14 - [info@orientation-nice.group](mailto:info@orientation-nice.group)

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

[www.orientation-nice.group](http://www.orientation-nice.group)



## RÉSULTATS DES ENQUÊTES DE SATISFACTION

Le cabinet Quater existe depuis 2002. L'historique des deux dernières années est agrégé aux résultats avancés par le réseau Orient'Action. Les résultats indiqués ici du être en parti tirés des résultats produits par la marque. Soient par **620 bénéficiaires** ayant terminé leur bilan de compétences entre le 01/01/2020 et le 30/04/2020, et **2872 bénéficiaires** ayant répondu à l'enquête 2019.

### 11 NIVEAU DE SATISFACTION DU BILAN DE COMPÉTENCES :

- **La moitié des bénéficiaires** (10/20) attribue une note de 20/20 à leur bilan de compétences réalisé avec Quater,
- **Un bénéficiaire sur cinq** (4/20) attribue une note de 18/20 à leur bilan de compétences réalisé avec Quater,
- **Trois bénéficiaires sur vingt** (3/20) attribuent une note de 16/20 à leur bilan de compétences réalisé avec Quater,
- **Un bénéficiaire sur 10** (2/20) attribue une note de 14/20 à leur bilan de compétences réalisé avec Quater,
- **Un bénéficiaire sur vingt** (1/20) attribue une note de 12/20 à leur bilan de compétences réalisé avec Quater.

**Soient de 20/20 des notes au dessus de la moyenne.** Mais comme il faut toujours s'améliorer, le cabinet Quater continuera à travailler pour améliorer encore les résultats des bilans de compétences.

### 12 CE QUE LE BILAN DE COMPÉTENCES APPORTE LE PLUS

- **88,4% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs aspirations (valeurs, personnalité, besoins),
- **82,8% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs compétences (savoirs, savoir-être, savoir-faire),
- **74,6% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté plus de confiance en soi et une manière plus positive de regarder leur parcours professionnel,
- **66,5% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis de clarifier leur projet professionnel (et personnel),
- **34% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de progresser dans leur carrière et de développer leur employabilité,
- **31,9% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de se former et/ou d'accéder à un niveau supérieur de diplôme,
- **18,5% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis d'avoir une meilleure connaissance des métiers.

Pour le cabinet Quater, l'objectif du bilan de compétences est de mieux connaître ses aspirations (valeurs, besoins, personnalité) et ses compétences afin de définir un projet professionnel et personnel enthousiasmant, réaliste et épanouissant.

## 13 ENQUÊTES-MÉTIERS

- **75% des bénéficiaires** ont réalisé au moins une enquête-métier durant leur bilan de compétences.

## 14 TYPE DE PROJET CHOISI À L'ISSUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

À l'issue du bilan de compétences :

- **50,4% des bénéficiaires** ont choisi d'entreprendre une formation pour se reconvertir. À l'issue du bilan de compétences, ils avaient déterminé quelle(s) formation(s) suivre et comment la (les) financer,
- **16,8% des bénéficiaires** ont choisi d'entreprendre une rupture conventionnelle afin de changer d'employeur et retrouver un contexte de travail correspondant mieux à leurs aspirations et à leurs compétences,
- **15,3% des bénéficiaires** ont choisi de créer ou de reprendre une entreprise,
- **13% des bénéficiaires** ont choisi de rester au même poste, mais de changer leur regard sur leur situation professionnelle et/ou personnelle,
- **11,5% des bénéficiaires** ont choisi de créer une activité en parallèle de leur travail actuel (double activité avec auto-entreprise),
- **10,5% des bénéficiaires** ont choisi d'évoluer en interne vers un nouveau poste,
- **5,5% des bénéficiaires** ont choisi d'évoluer en interne en obtenant une promotion,
- **5,5% des bénéficiaires** ont choisi de rester au même poste tout en proposant un projet à leur direction,
- **4,7% des bénéficiaires** ont choisi de prendre plus de responsabilités dans le domaine associatif, syndical ou politique (activité complémentaire),
- **1,1% des bénéficiaires** ont choisi de prendre une année sabbatique.

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, aussi votre consultant aura au moins en mémoire les cas des 30 personnes accompagnées au cours des 12 ou 18 derniers mois : pensez à lui poser les questions qui comptent pour vous.

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

## EXEMPLES DE PERSONNES AYANT RÉALISÉ UN BILAN DE COMPÉTENCES

### **\*\*\*MARION, 32 ANS, RESPONSABLE MARKETING\*\*\***

Marion a 32 ans. Elle se marie dans trois semaines. Avec son mari, elle fait construire une maison en bois. Elle travaille comme responsable marketing dans une Mutuelle Santé. Dans un contexte de fusion entre différentes entités, on lui conseille de réaliser un bilan de compétences pour construire son plan de carrière. Construire, c'est le mot du moment ! Marion a un rêve, diriger un restaurant. Mais elle se pose mille questions. Car elle veut avoir des enfants, trois si possible. Est-ce possible d'avoir des enfants et de diriger une entreprise ? Marion est perdue. C'est pour cette raison qu'elle vient consulter Quater.

### **\*\*\*ORLANDO, 41 ANS DIRECTEUR D'UN CENTRE DE PROFIT\*\*\***

Orlando dirige un centre de profit depuis cinq ans. C'est un autodidacte qui a gravi les échelons. Il aime son métier. Il réfléchit à comment progresser car au niveau local, son entreprise ne peut plus lui offrir de nouvelles opportunités. N'ayant aucun diplôme en dehors du Bac, il se sent mal armé pour proposer ses compétences à l'extérieur. Il hésite à refaire une formation ou une Validation des Acquis de l'Expérience. Pour construire un projet d'évolution professionnelle solide, il décide de contacter Quater.

### **\*\*\*EMERIC, 53 ANS CRÉATEUR D'ENTREPRISE\*\*\***

À 53 ans, Emeric a signé une rupture conventionnelle avec son employeur. Ce dernier souhaitait réduire ses effectifs et le poste de Emeric avait été jugé non stratégique. Évidemment, retrouver un emploi n'a pas été une chose facile pour Emeric. C'est pourquoi il a décidé de créer son entreprise. Il lui reste dix belles années de travail devant lui, l'occasion de se reconvertir dans un métier qui a réellement du sens pour lui. Il a négocié, dans le cadre de sa rupture conventionnelle, un accompagnement en bilan de compétences et outplacement. Pour l'accompagner, il a choisi Quater.

### **\*\*\*SOPHIE, 59 ANS DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES\*\*\***

Sophie a fait une longue carrière dans les ressources humaines. À la fin de sa carrière, elle était DRH, un métier qui l'a longtemps passionnée et auquel elle a consacré beaucoup de temps et d'énergie. À la suite d'un problème de santé, elle prend conscience de ses véritables envies. Elle souhaite apporter son aide aux gens, les aider à se sentir mieux dans leur tête et dans leur corps, tout en donnant une nouvelle impulsion à sa carrière, d'autant plus qu'elle n'a aucune envie d'être à la retraite. Sophie se voit encore travailler à 80 ans. Pour construire son projet, elle fait appel à Quater.

## LES 5 FAÇONS DE FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES

### ① VIA LE CPF

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, 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 l'application <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

**À noter :** les agents de la fonction publique d'État et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à [l'ANFH](#).

### 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). Vous bénéficiez alors du financement intégral de la prestation.

### 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. En tant que demandeur d'emploi, vous avez aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir votre 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.

## POUR EN SAVOIR PLUS SUR QUATER®

### FACEBOOK

<https://g.page/ORIENTANice/review?rchttps://www.facebook.com/OrientActionNice/>

### GOOGLE

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

## Et son fondateur : Jean Christophe Aicard

### LINKEDIN

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

## **QUATER SARL « ORIENT@TION NICE »**

Organisme de formation enregistré sous le numéro 93 06 08 761 06 auprès du Préfet de la Région PACA. Le numéro SIREN de l'organisme de formation est le 443 180 195 000 44, son adresse est Porte de l'Arénas, Hall C, 6<sup>ème</sup> étage, 455 promenade des Anglais à Nice (06200).



### ***A 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. Quater 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 attendant la certification Qualiopi.*



**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 [info@orientation-nice.group](mailto:info@orientation-nice.group) ou par courrier postal à SARL Quater CS13326 06206 Nice cedex 3. du Code de la Propriété Intellectuelle. Leur reproduction partielle ou intégrale, sans l'accord préalable et écrit de l'auteur, est strictement interdite.