Présentation du Bilan de Compétences

CBCRH 11

Bilans de Compétence-VAE-Conseil RH

CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE PROMOTION AGRICOLE DES PAYS D'AUDE

CFPPA DES PAYS D'AUDE

UN ÉTABLISSEMENT DE EPLEFPA DE CARCASSONNE

SIEGE : Route de Saint Hilaire – 11000 Carcassonne

Téléphone : 04.68.119.119 - Télécopie : 04.68.72.83.01

Mél : cbcrh11@educagri.fr

Site : https://www.epl-carcassonne.fr

: https://www.facebook.com/pages/CFPPA-des-Pays-dAude

Anticipons l'avenir

LES ENGAGEMENTS DU CENTRE DE BILAN DE COMPETENCES

1. AU REGARD DE LA LOI

Le CB CRH 11, centre de bilan de compétences du CFPPA de Carcassonne, est référencé par la Préfecture. Il obéit aux critères fixés par l'article R 6322-32 à R6322-37 du code du travail.

A ce titre, le centre de bilans de compétences présente des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des règles relatives à **l'organisation de l'activité** et aux **obligations déontologiques.** (Art L 6313-10 dispositions 226-13 et 226-14 du code du travail) au cours des 3 phases du bilan (préliminaire, d'investigation et de conclusion).

L'organisation de l'activité concerne :

- La signature d'une convention bi ou tripartite et la restitution des résultats
- L'utilisation de méthodes et techniques fiables : tous nos tests sont achetés à des organismes habilités à construire et diffuser ces outils (EAP et ECPA)
- Leur mise en œuvre par un personnel qualifié : une psychologue sociale et du travail en titre (possédant les trois niveaux de diplômes que sont la Licence, la Maîtrise et le DESS)
- L'identification de l'activité de prestations de bilans au regard des autres activités du CFPPA
- La transmission du compte rendu statistique et financier annuel pour les centres de bilans à la DIRRECTE

Les obligations déontologiques concernent :

- Le consentement du bénéficiaire à réaliser le bilan de compétence
- Le secret professionnel des personnels réalisant les bilans
- La confidentialité des informations échangées
- La neutralité du conseiller quelques que soient les thématiques abordée
- La diffusion des résultats du bilan et les documents mis en forme conformément au code du travail
- La destruction des documents élaborés pendant le bilan
- Le respect de la vie privée de tous les bénéficiaires

2. AU REGARD DE LA QUALITE

Le centre de bilan s'est engagé sur un label régional qualité bilans de compétences. Même si la charte n'a pas été renouvelée par la direction du travail à ce jour, le CB CRH 11 continue à appliquer les critères fixés. Il étudie une autre forme de labellisation. Il est également inscrit sur Data-dock via son centre support CFPPA.

Nos engagements dans le cadre de la charte :

Faire participer les prestataires à des actions de formation (chaque personnel est intégré sur au moins une action de formation tous les deux ans)

Offrir un lieu de bilan spécifique et adapté

Mettre à disposition une documentation actualisée et variée

Rendre le bénéficiaire acteur de la démarche

Déterminer des projets professionnels et construire des stratégies d'action

Identifier, valoriser, reconnaître les compétences

Disposer de compétences ou d'un partenariat pluridisciplinaire

Elaborer un document de synthèse conforme au code du travail

Réaliser au moins un entretien individuel à chaque phase de bilan

Informer et sensibiliser le bénéficiaire sur les possibilités de validation d'acquis

Proposer un suivi individuel à 6 mois

Nos engagements supplémentaires :

Evaluation qualitative des prestations et suivi à trois ou six mois (entretien individuel compris)

Ingénierie financière d'un projet de formation.

Le Centre de Bilan est référencé DATADOCK.

« Déclaration d'activité enregistrée sous le N° 91 11 PO891 11, cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat »

SOMMAIRE

PRESENTATION DU CENTRE DE BILAN

1. ACTIVITE DE BILAN ET EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE
2. LES POINTS FORTS DU CENTRE DE BILAN
3. LA PRISE EN CHARGE D'UN BILAN
4. ADRESSES DE LIEUX DE DEROULEMENT DE BILAN
5. DEROULEMENT D'UN BILAN
6. METHODES PEDAGOGIQUES
   - 6.1 Description de la prestation de base
   - 6.2 Présentation de la méthode pédagogique par phase
7. OUTILS ET REFERENCES DES TESTS UTILISES
8. PRESENTATION DU CENTRE DOCUMENTAIRE
9. PARTENARIAT ET SOUS-TRAITANCE
10. AGREMENTS OBTENUS POUR LES BILANS SALARIES
11. DEMARCHE POUR FINANCER VOTRE BILAN

PRESENTATION DU CENTRE DE BILAN

Le centre de bilan est un service du centre de formation professionnelle du ministère de l'agriculture. Rentrant dans le champ des organismes à activité multiple, il s'est doté de moyens permettant de distinguer l'activité bilan de compétence des autres activités. Il dispose d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation des bilans.

Il est intégré au réseau régional LR Développement des CBCRH relevant du ministère de l'agriculture. A ce titre, les conseillers accèdent à une offre de formation ministérielle et interministérielle renouvelée annuellement.

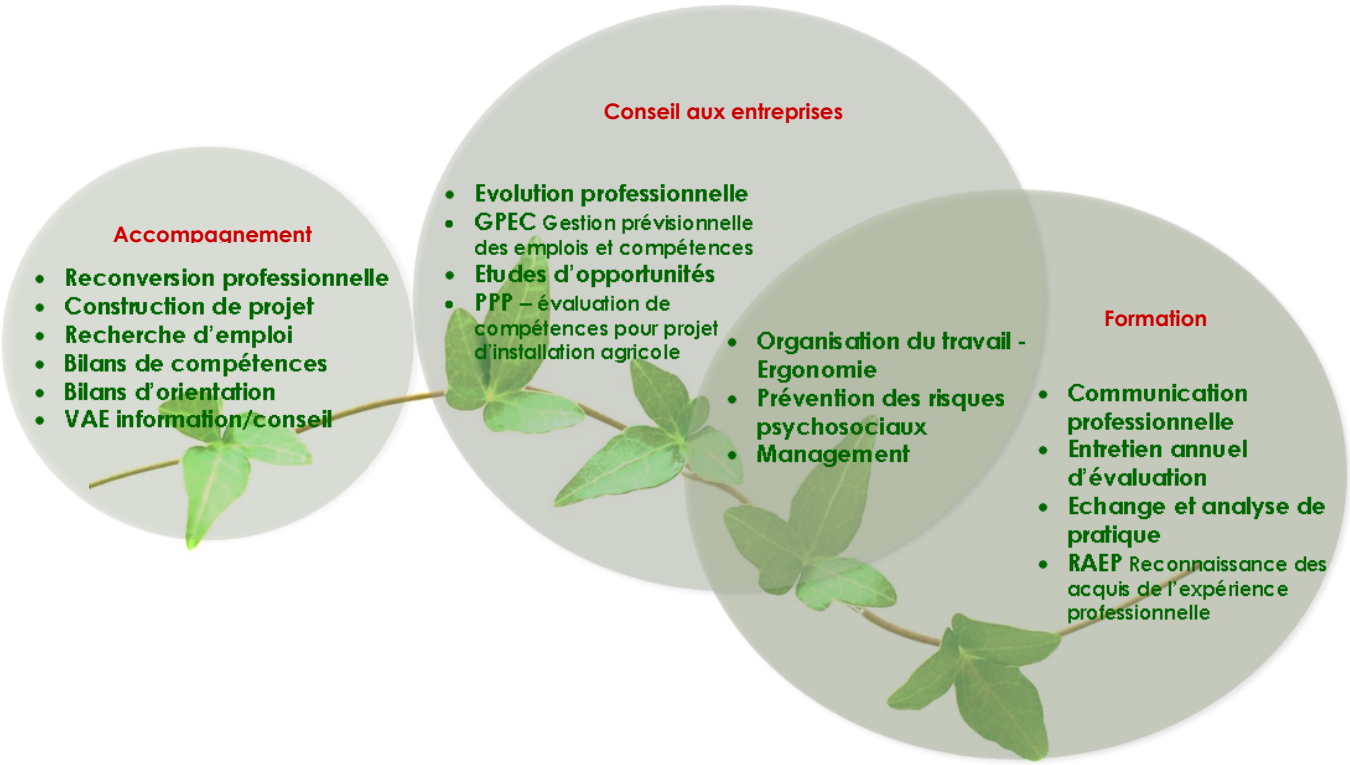
Il a mis en place une comptabilité analytique qui permet de distinguer les activités de bilans.

Enfin le centre de bilan de compétences est labellisé depuis 1999 par une démarche qualité régionale des centres de bilans de compétences et Datadocké.

Nos prestations :

- **diagnostic et évaluation des compétences d'exploitants agricoles**
- **accompagnement à la validation d'acquis (VAE)**
- **conseil en évolution professionnelle de niveau 2**
- **appui à la construction de parcours de formation,**
- **formation (ressources humaines, organisation du travail, management, communication, service à la personne).**
- **appui à la gestion des risques psychosociaux,**
- **accompagnement-conseil à la GRH/GPEC en entreprise**

Nos pôles de compétences :



1. ACTIVITE DE BILAN ET EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Créé en 1998, le centre de bilan de compétence réalise différentes prestations de bilans

- d'orientation
- de carrière
- de positionnement et construction de plan de formation
- d'accompagnement à l'emploi
- de reconversion
- d'accompagnement à la reprise d'emploi après un arrêt de travail prolongé
- d'accompagnement à la reprise d'activité post burn-out
- de mobilité à l'international

Le bilan de compétences est une démarche « à la carte » adaptable aux besoins de chacun

Auprès de différents publics :

- jeunes
- demandeurs d'emploi et travailleurs en situation de handicap
- cadres demandeurs d'emploi
- fonctionnaires, salariés, cadres et chefs d'entreprise
- actifs agricoles

Notre équipe :

- **Sophie TROMBATORE : psychologue sociale et du travail**
  Formée à l'analyse du travail, l'ergonomie et la psychologie cognitive
  L'analyse des compétences, repérage des acquis
  La posture de consulting
  Les ressources humaines, Management
  Accompagnement VAE du Ministère de l'agriculture et Jury VAE
  Analyse des pratiques professionnelles
  Santé au travail, prévention des conduites suicidaires
  L'estime de soi

- **Joris CAMEL : Conseiller d'insertion professionnelle**

- **Rosy TOURDJMAN : psychologue interculturelle**
  Analyse des pratiques
  La posture de consulting
  Insertion des publics éloignés de l'emploi

Un accueil et un soutien dans la mise en œuvre de vos démarches
Des conseillers psychologues du travail ou spécialisés

Nos spécificités méthodologiques :

- Le travail en équipe pluridisciplinaire (regard pluriel), profiter d'une approche « croisée ».
- La pluri-compétence des conseillères (pédagogie, VAE et santé au travail)

Pour vous accompagner dans un monde en perpétuelle mutation

2. LES POINTS FORTS DU CENTRE DE BILAN

Implication du bénéficiaire dans sa démarche de bilan

- Détermination conjointe des étapes à mettre en œuvre et des moyens à mobiliser pour atteindre ses objectifs
- Interprétation conjointe avec le bénéficiaire des tests et questionnaires
- Travail sur la confiance en soi et la réassurance
- Accompagnement dans une analyse situationnelle de soi, de ses possibles et du marché de l'emploi
- Co-construction de stratégies réalistes et adaptées de mise en œuvre du projet
- Co-rédaction des conclusions du bilan et du document de synthèse

Travail en équipe pour confronter les analyses
Utilisation de supports numériques partagés
Formation permanente des conseillères
Pluri compétences des conseillères

Respect des critères qualité

- Formation et professionnalisation continues des conseillères
- Une conseillère référente pour chaque bénéficiaire
- Accès à un centre de ressources réactualisés en permanence
- Utilisation d'outils validés scientifiquement
- Connaissance et participation aux réseaux de formation, d'insertion et de santé
- Respect des délais de mise en œuvre et du cadre légal
- Modularité dans la planification du bilan
- Suivi qualitatif à moyen et/ou long terme

3. LA PRISE EN CHARGE D'UN BILAN

Basé sur le volontariat, il peut être pris en charge par votre compte personnel de formation, par le plan de formation de l'entreprise/ plan de développement des compétences, par le Pôle-Emploi ou financé à titre personnel.

Plus d'information sur vos droits et les possibilités de prise en charge :
http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/article/le-bilan-de-competences

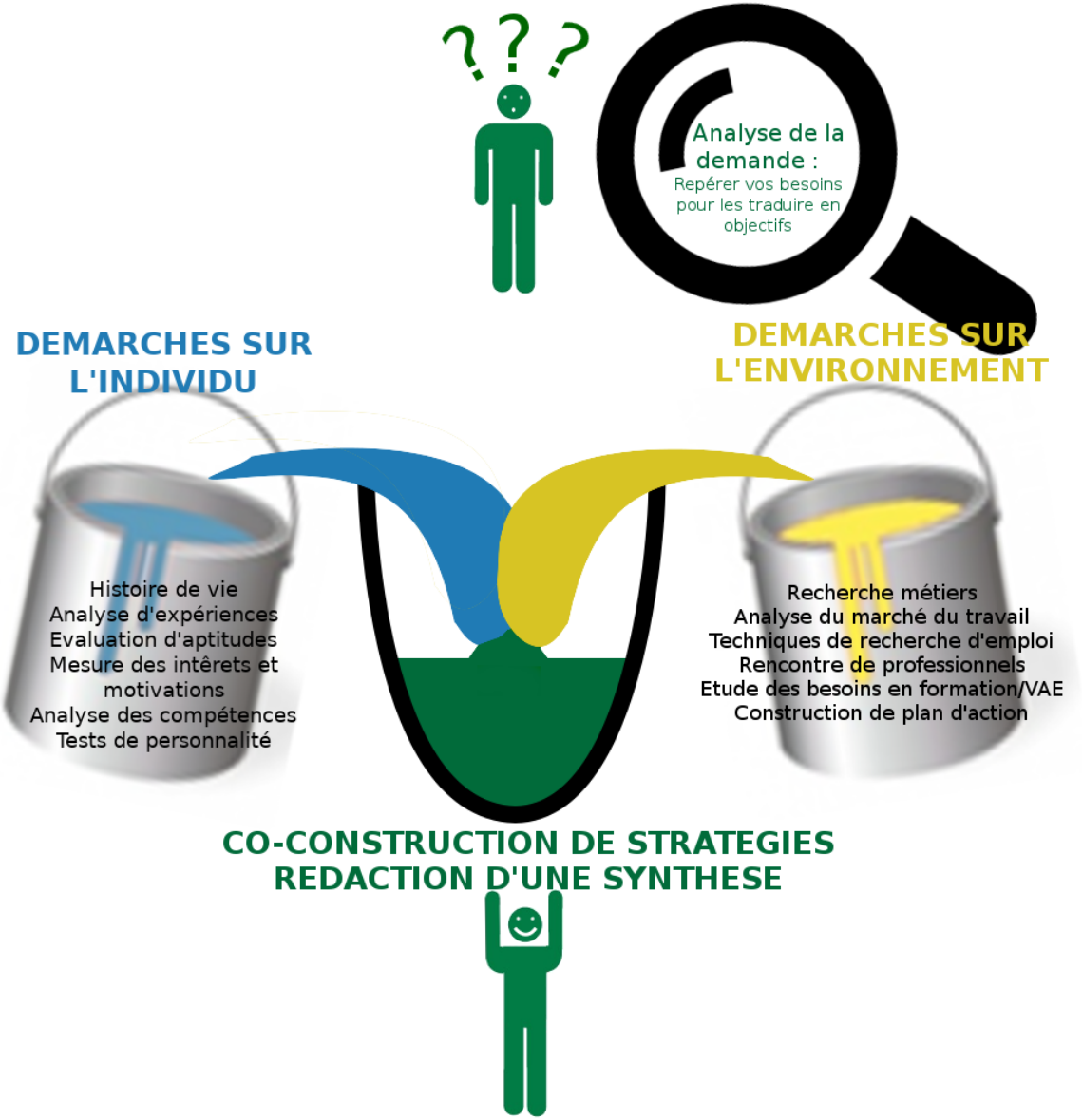
4. ADRESSES DE LIEUX DE DEROULEMENT DE BILAN

Le centre intervient sur les trois sites du CFPPA des Pays d'Aude :

Carcassonne	Narbonne	Limoux
EPLEFPA Charlemagne Route de Saint Hilaire 11000 Carcassonne Tél. : 04.68.119.119	**Centre Pierre Reverdy** Avenue des Etangs 11100 Narbonne Tél. : 04.68.41.36.39	**Maison Paysanne** 1 Avenue Salvador Allende 11300 LIMOUX Tél/Fax : 04.68.119.119

5. DEROULEMENT D'UN BILAN

Les étapes alternent un travail sur la personne avec un travail sur son environnement.



Phase préliminaire / Analyse de la demande

L'analyse de la demande en entretien individuel permet de déterminer les attentes du bénéficiaire, ses besoins, et de poser ainsi avec lui des objectifs opérationnels de son bilan, en lien avec l'analyse de ses contraintes et ou problématiques et la prise en compte de son statut. Il fera le point sur sa mobilité géographique et le temps qu'il se donne pour mettre en œuvre le projet (impératifs familiaux ou personnels).

Cette phase doit permettre d'aboutir à **une demande opérationnelle** (objectifs principaux et intermédiaires en adéquation avec les impératifs personnels et professionnels).

Pendant cette phase, le conseiller bilan et le bénéficiaire détermineront les étapes à mettre en œuvre, les moyens et outils à utiliser. Ils établiront un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action, et confirmeront l'adhésion du bénéficiaire dans la démarche, par la signature d'une convention.

Pour information, différents types et niveaux d'objectifs peuvent être atteints :

- Construction d'un projet professionnel ou évaluation de sa faisabilité
- Evaluation des capacités et compétences (faire le point, se positionner …)
- Faciliter des choix de carrière ou de mobilité
- Sécuriser son avenir professionnel
- Elaborer un plan de professionnalisation et de formation
- Faciliter la mise en œuvre d'une démarche de validation d'acquis professionnels
- Evaluer les freins à l'insertion et faciliter la reprise d'emploi

La démarche de bilan répond aussi à des objectifs sous-jacents : augmenter l'autonomie et accompagner la personne à redevenir actrice de son avenir, travailler la confiance en soi, re-dynamiser, résoudre des problèmes de souffrance au travail …

Phase d'investigation

Travail d'analyse sur l'individu

- **Analyser son parcours personnel, professionnel et de formation antérieure : histoire de vie et/ ou analyse d'expériences professionnelles** (phases d'emploi, postes occupés, missions, activités, responsabilité et autonomie, résultats du travail, repérage de sa valeur professionnelle …)

- Accompagner le bénéficiaire à avoir une posture réflexive sur lui-même pour faire des choix adaptés
- Mettre en évidence ses stratégies d'insertion, de positionnement antérieur, sa représentation d'un environnement professionnel.
- Analyser les difficultés rencontrées précédemment.
- Evaluer son degré de maîtrise dans les activités, les connaissances et habiletés acquises et transférables.
- Faire le point sur les acquis qu'il souhaite réinvestir ainsi que sur ceux qu'il ne souhaite plus mettre en œuvre ; sur les situations d'emploi qu'il ne veut ou peut plus envisager.

- **Analyse des intérêts et motivations du bénéficiaire**

- Intérêts généraux et spécifiques, motivations liées à l'emploi (conditions de travail, organisation du travail privilégiée…).
- Traitement et analyse des supports
- Brain storming et conseils en orientation : rapprochement des résultats avec des profils métiers et postes

- **Analyse fine des compétences mobilisables**

- Compétences « piliers » et compétences complémentaires - analyse sur les 3 niveaux : Savoir[1] – Savoir faire[2] – Savoir être associés ;
- Evaluation du degré de maîtrise de la compétence ;
- Evaluation du degré de conceptualisation des connaissances et des méta-connaissances.
- Compétences transversales mises en œuvre tant au niveau personnel que professionnel
- Rapprochement sur des référentiels compétences ou référentiels professionnels en vue d'une VAE
- Constitution d'un portefeuille de compétences – aide la réappropriation

1 Possibilité d'effectuer des positionnements de niveau de connaissance

2 Possibilité d'évaluer les savoir-faire avec des professionnels (cf. réseau de personnes ressources)

Analyse des aptitudes

- Repérage ou analyse d'aptitudes cognitives mobilisées (voir tests et logiciels chapitre outils)
- Identifier ses modes de raisonnement privilégiés pour faire des choix en fonction de son potentiel

Analyse des traits de personnalité

- Repérage et analyse de sa personnalité (tests psychotechniques normés) pour clarifier et se positionner en fonction de ses potentiels. Les résultats seront commentés.

Construction de projets professionnels

- Faire la synthèse des informations recueillies
- Déterminer un ou des profils métiers, cibler les critères d'employabilité en fonction d'un poste visé, et type d'entreprise.

Travail d'analyse sur l'environnement

Rapprochement du profil de l'individu à un ou des profils de postes

- Caractérisation du profil métier.
- Evaluation des compétences ou connaissances à acquérir ou à développer et mode privilégié d'acquisition (capacité d'apprentissage, volume à acquérir et degré de nécessité pour atteindre un niveau d'employabilité satisfaisant).
- Identification des variantes dans le profil de poste en fonction du type d'entreprise visé.

Evaluer son niveau de connaissance de l'environnement professionnel ainsi que son niveau d'information du marché du travail dans son bassin d'emploi

- Type d'entreprise, historique, perspectives de développement.
- Analyse quantitative et qualitative des offres.
- Lecture de données prospective en lien avec l'évolution des métiers et les besoins en recrutement.
- Evaluation quantitative et qualitative des autres modes de recrutements utilisés.
- Types de contrats de travail et mode de travail alternatifs (e – travail ; intérim ; création d'entreprise,…).
- Possibilité de tester son employabilité (réponse à des offres, candidatures).

Validation du ou des projets, confrontation au marché

Cette phase doit permettre de confronter les projets construits pendant les phases précédentes, à l'environnement économique et social dans lequel évolue le bénéficiaire.
Pour cela, avec le conseiller bilan, il ciblera des actions d'investigation à mettre en œuvre sous forme de recherche d'information et enquêtes auprès de professionnels et personnes ressources identifiées ou d'autres organismes compétents. En fonction du statut du bénéficiaire, un stage en entreprise peut être mis en œuvre, pour confirmer le choix.
Pour ces diverses enquêtes, le centre de bilan met à disposition un réseau de personnes ressources, des documentations et outils.

Phase de conclusion

Cette phase doit permettre au bénéficiaire de restituer les informations qu'il se sera approprié au cours des différentes étapes du bilan.
Il les mettra en perspective sur une échelle temporelle, par la prise en considération des éléments recueillis dans l'environnement et élaborera ainsi **différentes stratégies d'actions** pour atteindre les objectifs de son bilan.
Pendant cette phase, avec le salarié, sera formalisé un document de synthèse. Ce document est régit par l'article R 6322-35 à R 6322-39 du code du travail. Il comporte des éléments relatifs aux circonstances du bilan, aux compétences et aptitudes au regard des perspectives d'évolution, ainsi que des éléments constitutifs du projet professionnel et la formalisation des étapes du parcours. Cette phase se déroule sous forme d'entretiens individuels avec le conseiller bilan référent. Le document de synthèse ne sera remis qu'au bénéficiaire. Le centre détruira tout document relatif au salarié, dès la fin de la prestation, sauf accord express de celui-ci pour les conserver pendant un délai légal d'un an.

6. METHODES PEDAGOGIQUES

6.1Description de la prestation de base

	OBJECTIFS DES PHASES ET ETAPES	MOYENS ET OUTILS AU SERVICE DE LA METHODOLOGIE	DUREE	REPARTITION DANS LE TEMPS
PHASE PRELIMINAIRE	• Confirmation de l'engagement du bénéficiaire dans la démarche • Définir et analyser la nature de ses besoins • Informer sur les conditions de déroulement	• Entretien individuel avec un conseiller bilan, psychologue social et du travail	3 h 00	Maximum 15 jours après le premier contact.
PHASE D'INVESTIGATION	• Analyse des expériences • Analyse des motivations et intérêts personnels et professionnels • Identification des compétences et aptitudes personnelles et professionnelles (et le cas échéant des connaissances générales) au regard du projet professionnel • Construction du portefeuille de compétences	• Entretien individuel, utilisation de supports pour la réflexion • Entretien d'enquête individuel • Entretien, passation de tests psychométriques et d'auto-évaluation, utilisation de logiciels de mesure des aptitudes, rencontre de professionnels • Evaluation des connaissances	3 h 00 3 h 00 12 h 00	La phase d'investigation se déroule sur 3 semaines en moyenne
PHASE DE CONCLUSION	• Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation • Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel, et le cas échéant, d'un projet de formation • Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet • Rédiger le document de synthèse et tout autre support utile à la mise en œuvre du projet (Dossier VAP)	• Entretien de rédaction du document de synthèse Si nécessaire, remise de supports de technique de recherche d'emploi	3 h 00	Au plus tard, dans la 12ème semaine après le début du bilan

6.2 Présentation de la méthode pédagogique par phase

P H A S E	O B J E C T I F S	D U R E E E	O U T I L S
ANALYSE DE L'HISTOIRE DE VIE	*Remémoration du parcours* *Repérage des temps les plus riches à analyser, des contenus de formation* *Mise en évidence des conditions de création de projets. Evaluation du degré d'autonomie dans les choix*	De 1 à 4 h	Biogramme + entretien individuel Lignes de vies
ANALYSE DES EXPERIENCES PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES	*Faire émerger des acquis, dans une organisation du travail précise. Evaluer le niveau de maîtrise des connaissances, les modes d'apprentissage, l'adaptabilité*	De 1 à 4 h	Tableau d'analyse des expériences Entretien d'enquête Schémas de fonctionnement Méthode : Analyse du travail
EVALUATION DES APTITUDES	*Déceler des aptitudes utiles pour le projet, vérifier les aptitudes existantes pour prévoir d'éventuelles difficultés*	De 1 à 4 h	Logiciels, tests, intervention de professionnels, évaluation en milieu de travail
INTERETS ET MOTIVATIONS	*Faire émerger des profils d'intérêts professionnels, des valeurs liées au travail, les confronter à des métiers existants. Travailler sur des centres d'intérêts dans les activités.* *Obtenir un profil d'employeur potentiel*	De 1 à 4 h	Supports de réflexion autour du mot travail, test d'intérêt et motivation (IRMR), questionnaires d'auto-repérage (racines professionnelles) Test d'orientation, liste de verbes Méthode : Projective, Caminare.
POSITIONNEMENTS CONNAISSANCES ET COMPETENCES	*Evaluation de niveau,*	1 à 3 h	Epreuves d'examens, référentiels formations, laboratoire de langues, entretien avec un professionnel
EVALUATION DES VALEURS ET TRAITS DE PERSONNALITE	*Mettre en évidence des traits de personnalité en lien avec le métier visé, s'entraîner pour des sélections*	1 à 2 h	Tests de personnalité (GZ, PAPY) Inventaire de tempérament
ANALYSE DES COMPETENCES	*Rédiger dans un langage technique les compétences acquises et celles à acquérir pour le métier.* *Evaluer leur transférabilité.*	1 à 4 h	Référentiels de métiers, aires de mobilité, ROME électronique, profils de postes
RECHERCHE PAR METIERS[3]	*Documentation accompagnée pour permettre une récolte d'informations actualisées*	1 à 3h	Salle de documentation, enquêtes hors centre ciblées (CIO, CIDJA, CCI, Chambre des métiers …) Support papier et CDROM.
T.R.E[4]	*Aide à la conception des outils (CV, Lettres, press book, Stratégies de recherche, Listings employeurs, support réseaux sociaux et emploi…).*	1 à 3 h	Outils bureautiques et photocopies, internet, entretiens, référentiels métiers..
RENCONTRE DE PROFESSIONNELS	*Recueillir de l'information sur le métier, l'employeur, les possibilités et le mode de recrutement, les formations à privilégier, le devenir de ce secteur professionnel*	variable	Questionnaire ciblé – Réseau de professionnels
ETUDE DU MARCHE DU TRAVAIL	*Confronter l'individu aux offres, lui permettre de s'approprier les termes techniques, s'informer sur le type d'employeur, les bassins d'emploi, les pré-requis*	1 à 3 h	Tableau d'enquête sur les offres, presse, Pole Emploi, Internet et données statistiques des branches
ETUDE DES PRESTATIONS DE FORMATION	*S'informer sur les formations existantes (contenu, déroulement, sélection à l'entrée, niveau, mode d'apprentissage…)*	1 à 2 h	Référentiels formations, catalogues, contact téléphonique …

Dans la présentation des étapes, viennent s'intercaler des entretiens intermédiaires qui permettent de faire le point sur les informations recueillies, d'envisager les nouvelles démarches à mettre en œuvre.

[3] *Aucune durée n'est indiquée, le centre ne comptabilise pas les heures de recherche documentaire, si ce n'est dans des cas particuliers (navigation accompagnée sur site internet, analyse de contenus de référentiels de métiers)*

[4] *la TRE est proposée dans des cas particuliers: notamment quand nécessité de rédiger une lettre et un CV avec le nouveau projet travaillé pendant le bilan pour se présenter à une sélection d'entrée en formation. Le centre peut aussi aider les individus à remplir des dossiers de positionnement ou inscription quand ils sont une étape obligatoire à la mise en œuvre du projet (y compris demande d'homologation de diplômes ou de VAP). Enfin, le centre peut proposer des simulations d'entretiens de recrutement filmés, notamment pour évaluer un comportement en situation et mettre en évidence les freins à l'insertion.*

7. OUTILS ET REFERENCES DES TESTS UTILISES

	NATURE	ORIGINE	VALIDATION	
Pour travailler les expériences	- Panorama de vie	Ginette ROBIN	Auto positionnement	**Le centre de bilan utilise des méthodes et techniques fiables, mises en œuvre par les conseillers qualifiés et formés à l'utilisation des outils.** **Les tests utilisés ont fait la preuve de leur pertinence, ils ont été conçus par des professionnels dans le cadre de théories validées, et répondent à des méthodes scientifiques d'étalonnage.** **Les questionnaires d'auto-diagnostic et d'auto-positionnement sont issus de travaux d'orientation émanant pour la plus part, de commandes publiques.**
	- Tableau chronologique de mes expériences et apprentissages	Démarche Reconnaissance des Acquis		
	- Biogramme	S BELLIER-MICHEL Bilan Personnel et Professionnel		
	- Grille d'analyse expériences professionnelles			
	- Grilles supports de réflexion	JL CHAUCHARD –B DUREL Les Bilans Professionnels		
	- Eléments de l'orientation			
	- Dynamique interne du parcours professionnel			
	- Analyse du passé et du présent professionnel			
Pour les intérêts, motivations et valeurs	- IRMR : Inventaire des intérêts professionnels	ROTHWELL- MILLER **EAP**	Statistique	
	- Les intérêts	Issu du logiciel CHOIX	Autodiagnostic	
	- Questionnaire "les 8 racines professionnelles"			
	- Supports : - Les conditions de travail - Repérage des goûts et choix - Les valeurs par rapport au travail			
	- QVP : Questionnaire Valeurs Professionnelles	SUPER **ECPA**	Statistique	
	- SIV : Inventaire des Valeurs Inter-personnelles	GORDON **ECPA**	Statistique	
	- SPV : Inventaire des Valeurs Personnelles	GORDON **ECPA**	Statistique	
	- Prism / motivation et satisfaction au travail	**CENTRAL TEST**	Statistique	
Pour les aptitudes	- Les Aptitudes	Issu Du Logiciel CHOIX	Autodiagnostic	
	- NV5, NV7 Batterie multifactorielle d'aptitudes	J-G MANZIONE **EAP**	Statistique	
	- DAT 5 Test Différentiel d'Aptitudes	WESMAN **ECPA**	Statistique	
Pour les compétences	- Répertoires opérationnels Métiers-Emplois	**POLE EMPLOI**	Auto-positionnement Analyse et entretien	
	- Grilles d'analyse des compétences	S BELLIER-MICHEL	Auto-diagnostic	
	- Bilan personnel et professionnel			
	- Portefeuille de compétences			
	- Evaluation compétences : Vente – Commerce - Management	Images pour la Formation	Auto-diagnostic Et Feed back croisés	
	- F- JAS et F-JAS2 Analyse de poste	Fleishman **ECPA**	Outils d'analyse normés	
Pour la personnalité	- IPH (Inventaire Personnel de Holland)	J.C DUPONT **EAP**	Statistique	
	- EAE (Echelle d'auto estimation)	LAVOËGIE **EAP**	Statistique	
	- GZ Inventaire de tempérament	GUILFORD-ZIMMERMAN **ECPA**	Statistique	
	- ALTER EGO	CARAPA, BARBARANELLI **ECPA**	Statistique	
	- 16 PF 5 : Test de personnalité	CATTELL **ECPA**	Statistique	
	- Intelligence Emotionnelle- R	**CENTRAL TEST**	Statistique	
	- IPV : Inventaire Personnalité des Vendeurs	**ECPA**	Statistique	
	- Profil e-stress : mesure facteurs stress	**CENTRAL TEST**	Statistique	
	- Autres questionnaires santé/ travail : tests d'assertivité, HAD (anxiété/dépression) auto-questionnaire confiance en soi, test estime de soi ….	**Développés par différents experts et chercheurs (Gordon, André ..)**	Auto-diagnostic	

8. PRESENTATION DU CENTRE DOCUMENTAIRE

Le centre de bilan dispose d'un centre de documentation dans lequel le bénéficiaire pourra trouver des informations sur les métiers, les formations, le marché de l'emploi, les Techniques de Recherche d'Emploi.
Il dispose également d'un accès au centre de ressource (PC, animatrice, documentation sur l'orientation) et au CDI du Lycée Charlemagne (presse, presse spécialisée) et s'appuie sur des documents en ligne afin de garantir une meilleure actualisation, et peut orienter le bénéficiaire sur des sites spécifiques en fonction de son projet.

9. PARTENARIAT ET SOUS-TRAITANCE

- Réseau régional et national des centres de formation initiale, continue et par alternance, du Ministère de l'Agriculture
- LR-Développement, Réseau régional des CBCRH (centres de bilan et de conseil en ressources humaines)
- Les centres de formation locaux et de la région
- Les POLE EMPLOI, APEC, APECITA
- ASSOCIATIONS ET ENTREPRISES INTERIMAIRES
- ENTREPRISES
- LES OPCO DE BRANCHE
- RESEAU HANDICAP (Cap Emploi – Sameth – Agefiph)
- Réseau santé au travail (Médecins du travail MSA, Sist, professionnels de santé spécialisés..)
- Le conseil départemental de l'Aude, la région Occitanie
- Les Missions Locales

10. AGREMENTS OBTENUS POUR LES BILANS SALARIES

- VIVEA – exploitants agricoles
- ANFH Secteur santé, fonction hospitalière

11. DEMARCHE POUR FINANCER VOTRE BILAN

4 solutions de financement :

- Soit par votre entreprise (demande d'entretien avec le service RH ou avec l'employeur directement)
- Soit par votre compte personnel de formation (CPF)
- Soit pour les demandeurs d'emploi par le pole-emploi (demande préalable)
- Soit pour les exploitants agricoles, par le VIVEA
- Soit par l'AGEFIPH pour les personnes reconnues travailleur handicapé
- Pour les fonctionnaires hospitaliers, par l'ANFH (dossier préalable)

Si vous choisissez d'utiliser votre CPF, voici les liens URL à copier pour retrouver notre prestation dans l'application *moncompteformation* :

- **Pour un bilan sur Carcassonne** : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/formation/20000746600010_BILANDECOMPETENCES-CARCA/20000746600010_BILANDECOMPETENCES-CARCA
- **Pour un bilan sur Narbonne** : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/formation/20000746600010_BILANDECOMPETENCES-CARCA/20000746600010_BILANDECOMPETENCES-NARBONNE
- **Pour un bilan sur Limoux** : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/formation/20000746600010_BILANDECOMPETENCES-CARCA/20000746600010_BILANDECOMPETENCES-LIMOUX