Aspects pratiques

Cadre juridique

Le bilan de compétences repose sur le volontariat du salarié. C'est une prestation obéissant à des règles déontologiques prévues par la loi

- Secret professionnel
- Confidentialité des documents
- Restitution de la synthèse au seul bénéficiaire
- Convention tripartite signée par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'instance finançant le bilan.

Financement et démarches

- Au titre du plan de formation de votre entreprise : s'adresser au service des ressources humaines de son entreprise.
- Au titre du congé de bilan de compétences (CBC) : s'adresser à l'OPACIF dont relève votre entreprise qui remet un dossier indiquant les modalités de prise en charge.

Le bilan de compétences peut être réalisé durant le temps de travail ou hors temps de travail. Dans ce dernier cas vous n'êtes pas tenu d'en informer votre employeur.

Lieux de réception

Bordeaux Métropole
Bordeaux
Cenon
Lormont
Mérignac
Talence

Médoc
Castelnau de Médoc
Pauillac

La Teste de Buch

Libourne

Périgueux (24)

CONTACT
Informations & rendez-vous
05 56 34 16 59

Toutes nos antennes sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

LE BILAN DE COMPETENCES

Creder SAS
Capital 500 000 €
Siège social :
1 av Neil Armstrong – CS 90004
Im. C. Ader, Entrée D
33692 Mérignac Cedex
RCS Bordeaux 804 710 648
N° de déclaration d'activité :
72 33 09559 33

Quelle finalité ?

Le bilan de compétences permet à un collaborateur d'identifier et d'analyser ses compétences, ses aptitudes et ses motivations :

- pour clarifier, confirmer ou réorienter son projet professionnel
- pour définir le plan d'action favorisant la réussite du projet

A qui s'adresse le bilan de compétences ?

A tous les salariés, quelle que soit leur qualification

- en CDI (justifiant d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise)
- en CDD (justifiant de 24 mois d'activité au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois)

Aux demandeurs d'emploi

Comment se déroule le bilan de compétences ?

C'est un processus en trois phases avec un consultant CREDER

La phase préliminaire :

- définir et analyser la nature de vos besoins,
- vous informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et techniques mises en œuvre, du planning d'intervention et du programme de travail personnel,
- confirmer votre engagement dans la démarche.

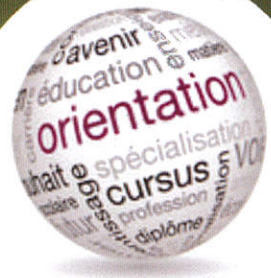
La phase d'investigation :

- identifier vos compétences, aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, évaluer certaines connaissances générales ou spécifiques,
- analyser vos motivations, intérêts professionnels et personnels,
- déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle en tenant compte de l'environnement socio économique.

La phase de conclusion:

- synthétiser et mettre en perspective les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- recenser les conditions de réalisation du projet professionnel ou de formation,
- mettre en place les étapes du projet dans le cadre d'un plan d'action personnalisé,
- >vous remettre le document de synthèse dont vous êtes le seul destinataire.

CRE DER



Quelle méthodologie ?

Sur une période maximale de 12 semaines :

- 20 heures en moyenne d'entretiens en face à face (24 heures maximum)
- Environ 10 heures de travail personnel
- Suivi assuré jusqu'à 6 mois après la fin du bilan

Quels outils ?

- **DES ENTRETIENS** menés par des conseillers Creder ayant une solide expérience de l'orientation professionnelle
- **DES TESTS** proposés en fonction de votre profil et de votre parcours (personnalité, intérêts, compétences)
- **DES QUESTIONNAIRES ET SUPPORTS** pour guider votre réflexion