

CHARTRE DÉONTOLOGIQUE

BILAN DE COMPÉTENCES

VERSION OCTOBRE 2023

Cadre légal du bilan de compétences

Le cadre légal du bilan de compétences : G2R se conforme au cadre légal et aux règles du bilan de compétences définies par le Code du travail : « Art. R. 6313-4.-Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L.6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ; « b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

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

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) De prévoir les principales 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.

- Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.
- Art. R. 6313-6.-L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.
- Art. R. 6313-7.-L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an : «-au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

-aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Art. R. 6313-8.-Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. « La convention comporte les mentions suivantes :

1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

2° Le prix et les modalités de règlement. Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son

CHARTRE DÉONTOLOGIQUE BILAN DE COMPÉTENCES

VERSION OCTOBRE 2023

employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

« L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. » Source : Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences - Article 2

Charte de déontologie du bilan de compétences

Déontologie:

Vous serez accompagné et épaulé par **le consultant choisi** avec bienveillance et professionnalisme dans le respect des règles de déontologie.

Nous veillons à répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée, en faisant en sorte de les faire évoluer grâce à des journées de formation, de groupes de pairs, d'échanges et de veille permanente sur l'évolution du marché de l'emploi.

Le contexte et les limites à respecter :

- Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
- Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.
- Respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.
- Agir dans le cadre strictement légal et ils s'engagent à ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.
- Répondre aux besoins du bénéficiaire et du financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.
- Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire nôtre.
- Expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles. La présence d'un psychologue ou de toute personne dûment habilitée est requise si des outils/méthodes relevant de ce champ disciplinaire sont utilisés en cours de bilan.
- Le consentement du bénéficiaire en vérifiant pendant l'entretien préalable qu'aucune contrainte n'est exercée sur vous pour réaliser cette prestation. Le bilan de compétences résulte de votre libre décision.

La confidentialité de la démarche

Le consultant et ANZ sont tenus au secret professionnel.

Nul autre que vous n'a accès au contenu de votre bilan, même lorsque celui-ci est réalisé pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Vous pouvez néanmoins, en accord avec votre employeur, lui communiquer certaines informations.

Les résultats du bilan de compétences Vous êtes seul(e) destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse remis à l'issue de la prestation.

Vous pouvez, si vous le décidez, le transmettre à votre employeur.

Tous les documents relatifs au bilan sont gardés pour une durée de 3 ans, sauf demande de destruction de votre part par écrit.

CHARTRE DÉONTOLOGIQUE

BILAN DE COMPÉTENCES

VERSION OCTOBRE 2023

La relation de confiance apporte à chaque situation notre convivialité et notre simplicité de contact afin de vous faire progresser. Notre cabinet est donc à visage humain puisque vous disposez d'un référent unique et privilégié.

Une écoute bienveillante permettant une meilleure empathie, ce qui leur permet de ne jamais vous juger, dans quelque registre que ce soit (votre personnalité, vos valeurs, vos choix personnels ou professionnels, votre passé...)

Consentement

Lors de l'entretien préalable avec le client, il est vérifié qu'aucune contrainte n'est exercée pour réaliser cette prestation. Le bilan de compétences résulte de votre libre décision.

Le client est en démarche de libre choix tout au long de l'accompagnement, et sans obligation de répondre aux questions du consultant s'il ne le souhaite pas, sans justification de sa part.

Neutralité & Ethique

Écoute bienveillante tout au long de l'accompagnement, permettant une meilleure empathie tout au long du bilan de compétences avec le client.

Le non-jugement du consultant tout au long de l'accompagnement (valeurs, choix personnels et professionnels, histoire de vie, ...)

Date de remise:

Signature du bénéficiaire: