



CODE DE DÉONTOLOGIE

Les principes du bilan de compétences et son action

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.

L'action du bilan de compétences impose l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle qui sont :

- Le respect de la personne humaine,
- L'indépendance de jugement et d'action,
- La transparence,
- L'honnêteté,
- La neutralité,
- Le respect de la confidentialité professionnelle ([articles 226-13 et 226-14 du code pénal](#)).

L'organisme de formation s'engage à tenir toutes les mesures suivantes :

- à mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.
 - à ne pas outrepasser son rôle et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.
 - à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, la partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informée de leurs évolutions
 - à fournir une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités doivent être stipulés
 - à contractualiser l'offre par une signature d'un contrat de formation
 - à respecter la confidentialité des informations transmises par le bénéficiaire
 - à transmettre au bénéficiaire en fin d'accompagnement d'une synthèse a
- prestation du bilan de compétences doit permettre :



- D'élaborer avec le bénéficiaire un ou des projets professionnels personnalisés avec un plan d'action concret et des axes de progrès à développer. Ces projets peuvent avoir ou non une dimension formation.
- De responsabiliser le bénéficiaire dans le développement des compétences à s'orienter et de le conduire à être acteur de son bilan.
- D'accompagner le bénéficiaire pour identifier ses acquis et ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.
- D'apporter au bénéficiaire une information claire sur les métiers et les secteurs en lui mettant à disposition des ressources (digitales, physiques, ...).
- La rédaction d'une synthèse remise au bénéficiaire. Ce dernier recevra un document à signer attestant cette remise. Dans ce document sera également précisé le caractère confidentiel de ce support.
- D'évaluer (à chaud et à froid) avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.

Charte déontologique qui englobe l'engagement des consultants

- Les Consultants s'engagent à exercer avec compétences, c'est-à-dire à détenir les compétences théoriques et pratiques ainsi que leur certification aux différents tests, pour exercer leurs activités et notamment veillent à expliciter clairement leurs compétences, qualifications ou accréditation professionnelles, et tiennent un CV à jour et disponible.
- Ils s'engagent également à : -Se tenir informés sur l'évolution réglementaire de leur champ d'activité -Sur l'évolution des métiers et du marché du travail selon leur activité -Se former, suivre des actions afin de consolider, d'accroître les compétences en accompagnement et sur les outils du BDC, -
- S'obligent à refuser les missions pour lesquelles ils n'ont pas les compétences requises
- Respecter le secret professionnel