

CHARTRE DEONTOLOGIQUE BILANS DE COMPETENCES

PRINCIPES DE LA REALISATION DES BILANS DE COMPETENCES

Cadres en mission Formation, de par la pluridisciplinarité de ses consultants, propose d'apporter ses outils et expertises concernant les pratiques et processus de bilans de compétences sur toutes les régions et départements d'Outre-mer. Les intervenants sont des psychologues, experts en Ressources Humaines, spécialistes de l'orientation et de l'accompagnement de publics jeunes, adultes, cadres, salariés, étudiants, demandeurs d'emploi, personnes en situation de handicap...

La démarche de bilan de compétences, devenu un outil primordial pour l'orientation et la formation de chacun, est une étape obligée dans une carrière. Elle ne peut se construire qu'à partir d'un temps de réflexion, pour le bénéficiaire et pour l'intervenant, sur le fonctionnement de l'intéressé : c'est-à-dire permettre à celui-ci d'avancer dans son projet, de transformer des souhaits en perspectives, d'amorcer une démarche de prise en charge de son parcours.

La démarche consiste à placer la personne au centre de son bilan et de son orientation, de l'aider à se situer, à s'informer, à cheminer par étapes, à élaborer des stratégies et à devenir autonome.

L'approche de la démarche se manifeste dès l'accueil de la personne, et lors de sa demande de renseignement. Les consultants doivent être constamment réactifs, professionnels et pragmatiques. Ils sont à l'écoute des bénéficiaires de manière à répondre au mieux à leurs attentes.

Les valeurs de Cadres en Mission Formation:

Cadres en mission Formation respecte :

- les sept valeurs du **Code de Déontologie de la profession de Conseil** : Compétence, devoir de conseil, transparence, confidentialité, indépendance, loyauté, éthique.
- le code de déontologie sur l'organisation des bilans de compétences : l'engagement du bénéficiaire, le respect du consentement, la bienveillance, le non jugement, la neutralité, le secret professionnel, la confidentialité de la démarche et des résultats du bilan.

Les consultants de Cadres en Mission Formation s'engagent à proposer au bénéficiaire une prestation conforme aux dispositions des articles L.6313-1, L.6313-10, L.6322-42 à L.6322-51 et R.632232 à R.6322-63 du Code du Travail.

Article L.6313-10

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est le seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes, chargées de réaliser et de définir les bilans, sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal, en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre. Articles R.6321-2, R.6322-32, R.6322-33 Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R.6322-32 et suivants.

Article R.6322-32

Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre

- 1) le salarié,
- 2) l'organisme prestataire de bilans de compétences,
- 3) l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé de bilan de compétences.

Article R.6322-33

La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

La démarche du bilan doit comprendre les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018.

Article R. 6322-35

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1) Une phase préliminaire qui a pour objet de : a. de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche et de prévenir les risques de décrochage ou d'abandon (accueil personnalisé du bénéficiaire, relance en cas d'absence au rendez-vous, informations pratiques sur le déroulement, outils de communication et de suivi pendant l'accompagnement, lecture de la charte d'engagement du bénéficiaire signée préalablement), b. de définir et d'analyser la nature de ses besoins, c. de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire de :

a. d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, b. d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales, c. de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelles ;

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

a. de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation

b. de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et le cas échéant, d'un projet de formation, c. de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L.6313-10

Articles R.6322-38, R.6322-39

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions. Il comporte les indications suivantes :

1) Circonstances du bilan,

2) Compétences et Aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,

3) Le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et des principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet. Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire de bilans de compétences, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour observations.

Articles 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.

Le bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire :

- D'analyser son parcours professionnel et personnel
- De repérer ses talents, ses motivations, ses valeurs, ses besoins.
- De définir un projet professionnel ou de formation en fonction de sa personnalité et de ses aspirations
- D'élaborer un plan d'actions pour atteindre de nouveaux objectifs via une promotion, une formation ou la recherche d'un nouvel emploi

Le consultant s'engage à utiliser les moyens, les méthodes et outils d'investigation reconnus par Cadres en Mission Formation - Bilans de Compétences, dont les compétences sont justifiées :

- **Un environnement garantissant la discrétion et la confidentialité des échanges :**
Bureau indépendant dédié à l'accueil et la réalisation du bilan de compétences - Bureau fermé.
- **Des Supports spécifiques à l'évaluation et l'orientation du bénéficiaire**
- **Un espace documentaire, des outils dématérialisés, des données socio-économiques relatives au projet professionnel : information sur les métiers et les secteurs grâce à des professionnels et des lieux ressources.**
- **Des Supports spécifiques à l'évaluation et l'orientation du bénéficiaire**
- **Des tests utilisés en fonction des besoins du bénéficiaire :** Capacités et aptitudes, personnalité, compétences et motivation, orientation,

Le consultant s'engage à soumettre un document de synthèse lui rappelant la confidentialité de ce support, et un document d'évaluation sur la qualité de la prestation

Le bilan de Compétences comprend une phase de suivi à 6 mois qui se caractérise par des entretiens téléphoniques de conseil, notamment au cours de la réalisation et mise en place de nouvelles étapes. Cette régulation permet au bénéficiaire d'élaborer une stratégie durable et solide dans ses nouvelles perspectives d'action.

Nantes, le

Le consultant (Nom et Prénom)

Cadres en Mission Formation

Mention « Lu et approuvé » et signature