

## CHARTRE ETHIQUE & DEONTOLOGIQUE

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle, respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, et respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

- ✓ SENS & ACTIONS s'engage à mettre tout en œuvre pour un traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.
- ✓ SENS & ACTIONS s'engage à avoir une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire en lui indiquant notamment les outils et méthodes employés, le coût, la durée, les délais d'accès, les objectifs, les modalités, les contacts et les conditions d'accessibilité.
- ✓ L'accompagnement proposé par SENS & ACTIONS est une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.
- ✓ SENS & ACTIONS s'engage à recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées.
- ✓ SENS & ACTIONS respecte le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles. La nature et la teneur des investigations menées doivent avoir un lien direct avec l'objet du Bilan de compétences du bénéficiaire.
- ✓ SENS & ACTIONS s'engage à proposer au bénéficiaire une rencontre à 6 mois afin de faire le point de sa situation (rendez-vous de suivi).
- ✓ La démarche du bilan de compétences proposée par SENS & ACTIONS comprend les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).
- ✓ SENS & ACTIONS s'engage à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, le partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informées de leurs évolutions.

### Le bilan de compétences proposé par SENS & ACTIONS a pour objectifs de :

- ✓ Engager avec le bénéficiaire une relation le responsabilise en l'incitant à être acteur de son bilan.
- ✓ Permettre au bénéficiaire d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès, que ces projets comportent ou non une dimension formation.
- ✓ Accompagner le bénéficiaire dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.

- ✓ Proposer une information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des ressources.
- ✓ Soumettre au bénéficiaire un document de synthèse et lui rappeler la confidentialité de ce support.
- ✓ Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.

## SENS & ACTIONS s’engage à :

### Confidentialité

Respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.

### Intégrité & neutralité

Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

### Professionalisme

- ✓ Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.
- ✓ Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d’expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- ✓ Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles.
- ✓ Faire évoluer leur pratique grâce à des actions de formations, d’analyse de la pratique professionnelle, de la supervision.
- ✓ Se conformer en tous points aux attendus du Référentiel National Qualité (Qualiopi)

### Le contexte et les limites

- ✓ 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’expert(e) ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.

## Cadre légal et déontologique du Bilan de Compétences

### Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

**Publics concernés :** salariés, demandeurs d'emploi, employeurs et organismes prestataires d'actions de développement des compétences.

**Objet :** modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences.

**Références :** le décret est pris pour l'application du II de l'article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018

relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

#### « Action de formation »

« Art. R. 6313-1. – L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences.

« Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54.

« Art. R. 6313-2. – Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

« Art. R. 6313-3. – La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant.

#### « Bilan de compétences »

« 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 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. »