



# Charte de déontologie bilan de compétences

Article L.6313-4 du Code du Travail

Dans le cadre de son activité bilan de compétences, **PARTENAIRE CARRIÈRE** s'engage sur les principes fondamentaux suivants :

- Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du Code du Travail ont pour objet de permettre à des bénéficiaires 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.
- Le bilan de compétences repose sur la démarche volontaire et le consentement libre et éclairé du bénéficiaire. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
- Les conseillers bilan de **PARTENAIRE CARRIÈRE** sont soumis à une obligation de réserve, à un engagement de confidentialité et sont tenus au secret professionnel (dispositions des articles 226-13 et 226-14 du Code Pénal).
- Le bilan de compétences s'inscrit dans le cadre d'une obligation de moyen. Il incombe à **PARTENAIRE CARRIÈRE** de mettre en œuvre l'ensemble des moyens convenus pour optimiser la réussite de la mission confiée, correspondant aux objectifs du bénéficiaire et définis dans le programme.
- Les informations demandées au bénéficiaire par **PARTENAIRE CARRIÈRE** doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le bilan de compétences. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.
- Le bilan de compétences se déroule en 3 phases.
  - La phase préliminaire a pour objet :
    - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
    - de déterminer le format le plus adapté à sa situation et à son besoin,
    - de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan de compétences.
  - La phase d'investigation permet au bénéficiaire :
    - soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
    - soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives à sa situation professionnelle présente.Cette deuxième étape est conçue à partir des éléments repérés lors de l'analyse des besoins. Conduite à partir des objectifs initialement convenus, elle est évolutive en fonction des événements susceptibles de se produire lors de son déroulement.
  - La phase de conclusions offre au bénéficiaire la possibilité :
    - de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
    - de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
    - 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.
- A la fin de la prestation, **PARTENAIRE CARRIÈRE** délivre au bénéficiaire l'intégralité des supports et résultats détaillés du bilan de compétences, ainsi qu'un document de synthèse reprenant :
  - les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,
  - les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation ainsi que les principales étapes pour la réalisation de ce projet.

L'ensemble de ces éléments est remis au seul bénéficiaire. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du bénéficiaire.