

CHARTRE ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE DU BILAN DE COMPETENCES

MAJ 5/12/2021 – V1

Le bilan de compétences est un moment privilégié pour le bénéficiaire et le consultant où se crée un lien très particulier qui requiert que les choses soient exprimées d'un côté comme de l'autre et ce sous forme d'engagement.

Danielle LEVY ROQUART s'engage, à l'égard des bénéficiaires de bilan de compétences, à respecter les principes suivants :

Cadre légal :

Le Bilan de Compétences doit se dérouler en 3 phases conformément aux articles L. 6313-1, L. 6313- 10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R.6322-63 du Code du travail.

Cadre de l'activité du prestataire :

Dans le cadre de son activité Bilan de compétences, Danielle LEVY ROQUART s'engage sur les principes fondamentaux suivants :

- Le bilan de compétences repose uniquement sur la demande et l'adhésion volontaire du bénéficiaire.
- Sa réalisation est soumise à la signature d'une convention.
- Le prestataire s'interdit d'exercer tout abus d'influence et fait preuve de neutralité

Consentement du bénéficiaire :

- Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé.
- La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur, le cas échéant. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le bilan est effectué au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou un organisme financeur (OPCO).

Mission du prestataire :

- La démarche du prestataire est soumise à l'obligation de moyens et non de résultats. Il lui incombe de mettre en œuvre l'ensemble des moyens convenus

contractuellement pour optimiser la réussite de la mission confiée correspondant aux attentes du bénéficiaire du bilan définies en début de processus.

- Il met en œuvre des méthodes validées qu'il maîtrise et qui présentent des garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité.
- Le prestataire de Bilan s'engage à ne pas sortir de l'objectif du bilan dans son recueil d'informations.

Le cadre du bilan de compétences :

Le bilan comportera nécessairement :

- Une phase préliminaire,
- Une phase d'investigation,
- Une phase de synthèse.
- S'y ajoute une phase de suivi.

Il est rappelé la fiabilité des méthodes et techniques utilisées ayant dû faire la preuve de leurs pertinences (élaborées à partir de théories validées par des pratiques professionnelles)

Nature et teneur des investigations menées par le prestataire :

Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du bilan tel qu'il est défini par le Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Restitution des résultats au bénéficiaire :

L'intégralité des résultats doit être restituée au bénéficiaire via la fiche de synthèse co écrite par le prestataire et le bénéficiaire avant la co signature finale.

Propriété des résultats du Bilan :

- Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats et de la synthèse du Bilan.
- Le document de synthèse peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire.

Respect des personnes :

Instaurer une relation basée sur l'écoute attentive et le respect des personnes, évitant tout jugement de valeur et tout abus d'influence.

Clarification de la demande :

Clarifier les motivations à l'origine de la démarche. Le Bilan est réalisé à la demande du bénéficiaire et nécessite son adhésion.

Engagement réciproque :

- Définir un cadre de travail, limité dans le temps, qui formalise les objectifs à atteindre.
- Établir les moyens destinés à favoriser l'émergence d'un projet professionnel libre et responsable.
- Contractualiser l'ensemble de la prestation.

Développement d'un processus d'accompagnement :

Amener la personne à mieux comprendre ses propres modes de fonctionnement selon les contextes et mieux appréhender les éléments de la réalité, afin qu'elle devienne plus autonome dans ses choix.

Confidentialité :

S'astreindre au secret professionnel et préserver la confidentialité du processus. Le prestataire se soumet à une obligation de réserve et à un engagement de confidentialité et s'interdit de divulguer les informations qu'il reçoit. Il est soumis au secret professionnel. Il s'interdit de transmettre quelque information que ce soit concernant le bénéficiaire du bilan.

Secret professionnel - Violation (article du Code Pénal 226-13) :

- Les manquements constatés exposent le prestataire à des sanctions civiles ou/et pénales, suivant la nature du délit considéré.
- Le prestataire communique au bénéficiaire du bilan une restitution écrite ou synthèse qui devient la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers sans l'accord de celui-ci.

Pour l'application de ses principes, les droits et devoirs du conseiller sont les suivants :

Professionnalisme :

- Entretenir sa veille professionnelle par un perfectionnement continu et une auto-formation.
- Mettre à jour ses méthodes, ses outils, et sa connaissance de l'environnement socio-économique.
- S'engager en supervision, en échanges de pratiques entre pairs.

Positionnement :

Etre centrée sur la sphère professionnelle, en se positionnant à l'articulation des champs sociaux, économiques, psychologiques.

Indépendance :

Se donner la possibilité de refuser des missions qui porteraient atteinte à l'indépendance professionnelle, que ce soit pour des raisons de compétence ou d'éthique. Avoir conscience des limites de son champ d'intervention.

Concurrence :

Observer les règles d'une concurrence loyale à l'égard de ses confrères.

Cette charte éthique et déontologique est à la disposition pour consultation de tous les bénéficiaires.

Fait à Paris, Le 5 décembre 2021

Danielle LEVY ROQUART

Consultante