

Déontologie du bilan de compétences

Consentement du bénéficiaire Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. Le refus d'un salarié de consentir à un Bilan de Compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Article L.900- 4-1 du Code du Travail.

Confidentialité Les consultants en bilan de compétences de l'organisme Efficere Conseils sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire.

Neutralité Les consultants en bilan de compétences de l'organisme Efficere Conseils s'appuient sur des éléments mesurables et des outils validés. Ils adoptent une posture de neutralité dans le respect du code de déontologie des coachs qu'ils soient coachs ou non. Ils laissent au bénéficiaire l'entière responsabilité de ses décisions opérationnelles. Ils adaptent leurs interventions dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire et de ses besoins réels du moment.

Nature et teneur des investigations Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du Bilan tel qu'il est défini dans l'article L.900-2 du Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Les étapes du bilan Le Bilan de Compétences se déroule en 3 phases, conformément à l'art R 900-1 du Code du Travail.

une phase préliminaire qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes de techniques mises en œuvre.

- une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

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

- une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet. Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au code du travail.

Propriété des résultats du bilan Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats et de la synthèse du Bilan et nous ne le transmettons pas à des tiers.

Restitution des résultats au bénéficiaire L'intégralité des résultats est restituée au bénéficiaire (Art R.900-1 du Code du Travail) Le document de synthèse est établi par l'accompagnateur sous sa seule responsabilité. Il est ensuite soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations, avant sa rédaction finale. Art R.900-2 du Code du Travail

Méthodes, techniques et professionnels L'article R900-4 du Code du Travail rappelle l'importance de la fiabilité des méthodes et techniques utilisées ayant dû faire la preuve de leur pertinence (élaborées à partir de théories validées par des pratiques professionnelles, ou par l'intermédiaire de méthodes scientifiques d'étalonnage). Ce même article donne, également, une base légale concernant la qualification du prestataire, pour la réalisation de Bilans de Compétence.

Engagement des consultants bilan de compétences Efficere Conseils

Article 1 : Exercer mon activité en appliquant les principes généraux de la déontologie et de l'éthique professionnelle :

respect de la personne humaine	neutralité	Devoir de conseil
Bienveillance	compétence	Confidentialité
honnêteté,	Transparence	Loyauté
indépendance de jugement et d'action	Intégrité	Éthique

RELATIONS AVEC LES DONNEURS D'ORDRES ET LES BÉNÉFICIAIRES DES BILANS DE COMPÉTENCES

Article 2 : M'engager dans les limites de mes compétences et de ma disponibilité.

Article 3 : Respecter les engagements pris dans leur intégralité.

Article 4 : Donner des renseignements exacts sur ma formation, mes compétences professionnelles et mes spécialisations.

Article 5 : Mettre en œuvre toutes mes compétences quels que soient la formation, le donneur d'ordre, les bénéficiaires et le prix.

Article 6 : Exercer dans l'intérêt commun du client et des bénéficiaires des sessions, en mettant en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs contractualisés.

Article 7 : Informer rapidement mon client ou son commanditaire de tout élément risquant d'entraver l'atteinte des objectifs ou le bon déroulement des actions de formation.

Article 8 : Respecter la confidentialité des informations concernant le client (propriété intellectuelle)

Article 9 : Engagement à ne pas débaucher, directement ou indirectement, le personnel de mes clients

Article 10 : Engagement à respecter strictement la non-concurrence avec mes clients

Article 11 : Inscrire mes accompagnements de bilans de compétences dans une démarche de développement de la personne.

Article 12 : Respecter la personnalité de chacun et m'interdire toute forme de discrimination.

Article 13 : M'interdire tout abus d'autorité ou de pouvoir lié à ma position. RESPECT DU CADRE LÉGAL

Article 14 : Être en règle par rapport à toute obligation légale et fiscale.

Article 15 : N'accepter aucune rémunération illicite.

Article 16 : Citer mes sources et respecter la propriété intellectuelle.

Article 17 : Connaître et appliquer les lois et règlements et, en particulier, la partie livre IX du code du travail, notamment l'article R. 900-3 spécifique au bilan de compétences.

Un charte d'engagement réciproque sera signée entre la consultante et le/ la bénéficiaire du bilan de compétences.

Je m'engage à respecter le présent code déontologique et le communiquer à toute personne en faisant la demande.

Christine