



# CHARTRE DEONTOLOGIQUE

## La démarche

La démarche de bilan comprend les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires. *Article R6322-35. Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)*

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

### 1. Phase préliminaire a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- 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. Phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- 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 professionnelle ;

### 3. Phase de conclusions, par la 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.

*Dans le cadre de la démarche proposée, **au minimum 20 heures** se déroulent sous forme d'entretiens en face à face.*

*La durée du face à face pédagogique est portée sur les attestations de présence.*

*L'amplitude du bilan de compétences, qui est le temps qui s'écoule entre le premier entretien (hors « entretien préliminaire ») et le dernier entretien de face à face (hors « rencontre de suivi à 6 mois »), est au minimum de 3 semaines et au maximum de 3 mois.*

*Une rencontre de suivi à 6 mois est prévue pour faire un point sur la situation du bénéficiaire, ou avant à sa demande.*

*Les documents de communication remis au public contiennent des informations conformes aux textes législatifs et réglementaires relatifs au bilan de compétences.*

## Déontologie

Les règles de déontologie concernent principalement les relations du prestataire avec le bénéficiaire et la confidentialité des informations.

Ces règles sont définies dans les textes législatifs et réglementaires relatifs au bilan de compétences.

**Consentement du bénéficiaire** : le bilan de compétences ne peut se réaliser qu'avec le consentement du bénéficiaire. Le prestataire est donc tenu de s'assurer du volontariat de sa démarche.

**Résultats du bilan de compétences** : à l'issue du bilan, un document de synthèse conforme aux textes législatifs et réglementaires est remis au bénéficiaire.

**Confidentialité** : Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises au secret professionnel. Le bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Ce tiers est alors soumis au même secret professionnel.

**Conservation des documents** : sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont détruits ou anonymés dans un délai d'un mois après la remise du document de synthèse.

## Les moyens techniques

Expression de Talents dispose d'un bureau dédié à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle.

Un ordinateur avec accès Internet, une imprimante, un téléphone sont mis à disposition du bénéficiaire.

De nombreuses ressources documentaires sur les métiers, les formations et la recherche d'emploi sont également consultables en libre accès, sur demande.