

DÉONTOLOGIE DU BILAN DE COMPÉTENCES

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.

CONVENTION DE BILAN

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le Bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise, ou l'organisme paritaire financeur du Bilan. Cette convention peut être bipartite lorsque le bénéficiaire prend en charge l'intégralité de son Bilan. Art R.900-3 Code du Travail.

SECRET PROFESSIONNEL

- Nous travaillons en conformité avec règles de discrétion énoncées dans l'article 22613 du Code Pénal.
- Le document de synthèse est téléchargeable par le bénéficiaire, et uniquement le bénéficiaire, sur une plateforme conforme à la RGPD. Art R900-4-1 du Code du Travail.

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.

RÉSULTATS ET MÉTHODES

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 Compétences.