



BILAN DE COMPÉTENCES

Charte & déontologie

Le consentement du bénéficiaire

- Réaliser la prestation en s'assurant du consentement du bénéficiaire.
- Si le bilan est à l'initiative de l'entreprise (plan de développement des compétences ou congé de reclassement), une convention tripartite sera signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

Confidentialité et secret professionnel

- Respecter la confidentialité et ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire
- Les informations demandées au bénéficiaire présenteront un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan. Le consultant respectera la vie privée du bénéficiaire lors des différentes phases.
- Les informations détenues par le praticien en bilan de compétences sont protégées par le secret professionnel.

Synthèse et résultats du bilan de compétences

- Le bénéficiaire du bilan de compétences est le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Neutralité

- Les consultants en bilan de compétences certifiés s'appuient sur des éléments mesurables.
- Sa posture de neutralité permet d'éviter les biais d'évaluation subjective, souvent à l'origine auto-satisfaction ou d'auto-dépréciation
- Respecter le principe de neutralité envers toutes formations et débouchés

Destruction des documents

- Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences seront aussitôt détruits sauf demande écrite du bénéficiaire (dans cette hypothèse ils ne pourront être gardés plus d'un an).

Intégrité

- Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire
- Compétences professionnelles de l'accompagnant
- Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- Faire évoluer leur pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.

Le document de synthèse

- Ce document, élaboré pendant la phase de conclusion du bilan de compétences, est présenté au bénéficiaire au terme de cette phase.
- Le document de synthèse comportera uniquement les indications suivantes :
 - les circonstances du bilan de compétences (origine de la demande, conditions de réalisation de la prestation)
 - les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
 - le cas échéant les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.
- Ce document sera soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations

Méthodologie

- La note de synthèse est intégralement basée sur les informations que le bénéficiaire a accepté de communiquer lors de la démarche qu'il a entrepris avec le consultant en gestion de carrière.
- Ces informations sont recueillies au moyen d'outils tels que des entretiens individuels, des tests, des questionnaires d'auto-évaluation, puis étudiées de manière approfondie avec l'intéressé et/ou validées par lui.
- Certains éléments du document de synthèse contiennent donc une dimension subjective, inhérente à toute méthodologie mise en œuvre pour mener un bilan professionnel.



Libérez votre potentiel !