

BILAN DE COMPETENCES

CHARTRE D'ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE

1. Objet

La présente charte définit les principes déontologiques que l'organisme de formation FORSECO et ses intervenants s'engagent à respecter dans le cadre de la réalisation des bilans de compétences. Elle vise à garantir la qualité, la confidentialité, la neutralité et l'éthique de l'accompagnement proposé aux bénéficiaires.

2. Cadre légal et réglementaire

Les bilans de compétences sont réalisés conformément aux dispositions des articles L6313-10 à L6313-11, L6313-4 et R6313-4 à R6313-8 du Code du travail.

L'organisme FORSECO s'engage à respecter l'ensemble des obligations légales, notamment :

- l'information du bénéficiaire sur les conditions de déroulement, les méthodes et techniques utilisées.
- le respect du consentement du bénéficiaire.
- la garantie de la confidentialité des résultats et des échanges.
- l'élaboration d'un document de synthèse remis uniquement au bénéficiaire.
- les règles relatives à la protection des données personnelles (RGPD).

3. Principes déontologiques

3.1. Confidentialité

Les informations recueillies au cours du bilan sont strictement confidentielles. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles [226-13](#) et [226-14](#) du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre. Aucune information ne peut être communiquée à un tiers sans l'accord écrit du bénéficiaire. Les documents produits (questionnaires, notes, synthèses) sont conservés et détruits conformément aux règles de confidentialité.

3.2. Consentement et libre adhésion du bénéficiaire

Le centre s'assure que la personne accompagnée est pleinement informée :

- des objectifs, modalités et étapes du bilan ;
- de la durée et des moyens mis en œuvre ;
- des droits et devoirs réciproques.

Le bénéficiaire participe volontairement au bilan.

Le démarrage du bilan suppose l'accord libre, éclairé et formalisé du bénéficiaire.

3.3. Neutralité et impartialité

Les consultants en charge de l'accompagnement du bénéficiaire durant le bilan de compétences s'engagent à :

- adopter une posture neutre, sans jugement ni influence sur les choix du bénéficiaire ;
- garantir une écoute active, bienveillante et respectueuse ;

BILAN DE COMPETENCES

- reconnaître le bénéficiaire comme acteur principal de son parcours.
- Aucune discrimination n'est admise.

3.4. Compétence et professionnalisme

Les bilans sont réalisés par des professionnels qualifiés, disposant d'une formation et/ou expérience spécifique en accompagnement, en évaluation des compétences et/ou psychologie du travail. L'organisme veille à l'actualisation régulière des compétences de ses intervenants. Les méthodes et outils utilisés sont adaptés à la situation du bénéficiaire.

4. Déroulement du bilan

4.1. Modalités

Le bilan se déroule selon trois phases :

1. Phase préliminaire : analyse de la demande, définition des besoins, validation du cadre.
2. Phase d'investigation : identification des compétences, aptitudes, motivations, ressources et pistes d'évolution.
3. Phase de conclusion : élaboration d'un projet professionnel et remise du document de synthèse.

4.2. Démarche personnalisée et coconstruite

Chaque bilan est adapté aux besoins, au rythme et à la situation du bénéficiaire.

Le centre favorise une démarche d'analyse, de valorisation des acquis et de construction de projet, en impliquant pleinement le participant.

5. Démarche qualité

L'organisme s'engage à :

- Mettre en œuvre un dispositif conforme aux exigences qualité (Qualiopi – Référentiel National Qualité).
- Garantir l'indépendance du consultant vis-à-vis de toute partie prenante (employeur, financeur, etc.).
- Recueillir l'évaluation du bénéficiaire à l'issue du bilan pour améliorer la qualité du service.

6. Engagement éthique du centre

Les conseillers en bilan de compétences du centre adhèrent à cette charte, gage de sérieux, de respect et de confiance.

Elle est communiquée à tout bénéficiaire avant le démarrage du bilan.