

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

Au préalable de tout engagement, le bénéficiaire du bilan se verra proposer un rendez-vous d'information présentant la démarche et méthodologie de notre organisme de formation. Le bénéficiaire sera invité à comparer les offres de différents organismes de bilans, pour une prise de décision éclairée

HCE 27 s'engage à respecter le cadre déontologique du bilan, quant :

↳ **Aux moyens matériels et humains mis en œuvre** pour réaliser un bilan de compétences.

HCE 27 propose des méthodes et techniques fiables et mobilise sur les bilans de compétences un personnel dont les qualifications professionnelles correspondent aux exigences méthodologiques, techniques et de confidentialité.

- Les bilans sont effectués par des intervenants qualifiés qui justifient d'expériences professionnelles et de références en rapport avec la pratique du bilan. Ils possèdent de solides connaissances dans les domaines de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle, de l'environnement socio-économique... et des compétences spécifiques dans le maniement des outils et des techniques utilisés.
- Nos professionnels s'engagent à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, la partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informée de leurs évolutions
- L'équipe compte au moins un psychologue conformément à la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 et au décret n° 90-255 du 22 Mai 1990 ou un autre titre reconnu comme équivalent.

↳ **Aux objectifs du bilan :**

Le recours au bilan de compétences suppose que le bénéficiaire s'interroge sur les conditions de son insertion ou de son évolution professionnelle. Un travail rétrospectif doit lui permettre d'analyser et de comprendre ses réalisations, son parcours professionnel et ses déterminants. Il constitue un des outils de la construction de ses projets ultérieurs.

Le bilan de compétences doit permettre :

- d'évaluer les motivations, aspirations et intérêts professionnels du bénéficiaire ;
- d'évaluer ses connaissances, ses compétences et aptitudes professionnelles.
- d'élaborer, sauf cas exceptionnels, plusieurs projets d'évolution professionnelle.

En outre, le bilan proposé doit :

- Permettre au bénéficiaire d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès, que ces projets comportent ou non une dimension formation.
- Engager avec le bénéficiaire une relation qui responsabilise le bénéficiaire et le conduit à être acteur de son bilan.

↳ **Aux contenus méthodologiques :**

- Un bilan de compétences doit comprendre les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018) : phase préliminaire, d'investigation et de conclusion
- Le bilan de compétences doit être une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés. Le nombre d'entretiens individuels est adapté au besoin du bénéficiaire. A minima le bilan proposera 16 heures en entretien individuel.
- Lorsque des tests psychologiques sont utilisés, le praticien bilan est titulaire du titre de psychologue ou à défaut habilité à la pratique de ces outils.

Le centre de bilan de compétences respectera le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

En outre, le bilan proposé doit :

- Accompagner le bénéficiaire dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même.
- Proposer une information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des lieux ressources.
- Soumettre au bénéficiaire un document de synthèse confidentiel.
- Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.

↳ **A la nécessaire confidentialité des informations recueillies au cours du bilan.**

- La nature et la teneur des investigations menées aura toujours un lien direct avec l'objet du Bilan de compétences du bénéficiaire.
- HCE 27 s'engage sur le respect du secret professionnel, et ne peut communiquer l'ensemble des résultats du bilan qu'au bénéficiaire, qui en est l'unique propriétaire (remise du document de synthèse). Nous procédons comme attendu par les textes réglementaires, à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action (exception accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation).
- Notre engagement est également de nous assurer du consentement et du caractère volontaire de la démarche de bilan.

↳ A un **suivi post bilan de compétences**, pour faire le point sur l'avancée et concrétisation du projet dans les 6 mois qui suivent le bilan. Ainsi le bénéficiaire pourra disposer d'informations et de conseils complémentaires pour utiliser au mieux les résultats de son bilan dans ses démarches de recherche d'emploi, de mobilité, d'accès à une formation.

Principaux textes réglementaires afférents au bilan de compétences :

- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences
- code du travail, notamment articles L. 6313-4 à 8
- loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Fait à Evreux, Sophie
Tondelier Directrice

