

## **CHARTRE DE DEONTOLOGIE DU BILAN DE COMPETENCES**

### **PREAMBULE**

Cette chartre de déontologie a pour vocation de garantir un cadre éthique et professionnel dans la réalisation des bilans de compétences. Elle s'applique à tous les intervenants et stagiaires.

### **Article 1 : Respect de la Personne**

#### **1.1 Confidentialité**

- Toutes les informations recueillies au cours du bilan de compétences sont strictement confidentielles et ne peuvent être divulguées sans le consentement écrit du bénéficiaire.

#### **1.2 Respect de l'intégrité**

- Les consultants s'engagent à respecter l'intégrité physique et morale des bénéficiaires, en évitant toute forme de discrimination, de jugement ou de pression.

### **Article 2 : Consentement Éclairé**

#### **2.1 Information préalable**

- Le bénéficiaire doit être informé de manière claire et complète sur la nature, les objectifs, les modalités, et les conditions de réalisation du bilan de compétences.

#### **2.2 Accord du bénéficiaire**

- Le bilan de compétences ne peut être entrepris qu'avec le consentement libre et éclairé du bénéficiaire, matérialisé par la signature d'un document d'accord.

### **Article 3 : Compétence Professionnelle**

#### **3.1 Qualification des consultants**

- Les consultants réalisant les bilans de compétences doivent posséder les qualifications requises et une expérience professionnelle adéquate.

#### **3.2 Formation continue**

- Les consultants s'engagent à suivre une formation continue pour maintenir et améliorer leurs compétences professionnelles.

### **Article 4 : Neutralité et Impartialité**

#### **4.1 Objectivité**

- Les consultants doivent faire preuve d'objectivité dans la conduite du bilan et la restitution des résultats, en s'appuyant sur des données fiables et validées.

#### **4.2 Absence de conflit d'intérêt**

- Les consultants doivent éviter toute situation de conflit d'intérêt qui pourrait influencer leur impartialité et leur objectivité.

## **Article 5 : Qualité du Service**

### **5.1 Méthodologie rigoureuse**

- Le bilan de compétences doit être conduit selon une méthodologie rigoureuse, structurée et adaptée aux besoins du bénéficiaire.

### **5.2 Évaluation continue**

- Les méthodes et outils utilisés doivent faire l'objet d'une évaluation continue pour en garantir l'efficacité et l'actualisation.

## **Article 6 : Respect du Cadre Légal**

### **6.1 Conformité**

- Le bilan de compétences doit être réalisé dans le respect des lois et règlements en vigueur, notamment ceux relatifs à la formation professionnelle et à la protection des données personnelles.

### **6.2 Documentation**

- Tous les documents relatifs au bilan de compétences doivent être correctement archivés et accessibles selon les dispositions légales en vigueur.

## **Article 7 : Engagement Éthique**

### **7.1 Éthique professionnelle**

- Les consultants adhèrent à des principes éthiques élevés, en promouvant des valeurs de respect, de bienveillance, et de développement personnel.

## **Article 8 : Suivi et Accompagnement**

### **8.1 Suivi post-bilan**

- Un suivi doit être proposé aux bénéficiaires pour les accompagner dans la mise en œuvre des projets professionnels définis durant le bilan de compétences.

## **CONCLUSION**

Cette charte de déontologie est un engagement de qualité et de confiance entre les consultants et les bénéficiaires de bilans de compétences. Elle vise à garantir un accompagnement professionnel, éthique, et respectueux des droits de chaque individu.