

CODE DE DEONTOLOGIE

Le code de déontologie du bilan de compétences établit les principes éthiques et professionnels que doivent respecter les prestataires de ce service. Ce code vise à garantir la qualité, l'intégrité et la confidentialité des bilans réalisés. Voici les principaux éléments du code de déontologie applicable au bilan de compétences :

1. Respect de la personne

- **Dignité et respect** : Le conseiller s'engage à respecter la dignité de la personne et à agir sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'origine, les convictions religieuses, ou tout autre critère.
- **Autonomie du bénéficiaire** : Le conseiller doit reconnaître et respecter l'autonomie de la personne, lui laissant la responsabilité des décisions qui découlent du bilan de compétences.

2. Confidentialité

- **Secret professionnel** : Le conseiller est tenu au secret professionnel concernant toutes les informations recueillies au cours du bilan. Les résultats du bilan ne peuvent être communiqués à des tiers sans l'accord explicite du bénéficiaire.
- **Anonymat** : Si des résultats ou des exemples de bilan sont utilisés à des fins pédagogiques ou de recherche, ils doivent être rendus anonymes pour ne pas identifier le bénéficiaire.

3. Impartialité

- **Neutralité** : Le conseiller doit faire preuve d'impartialité et de neutralité, sans imposer ses propres opinions ou valeurs au bénéficiaire.
- **Indépendance** : Les prestataires doivent exercer leur mission en toute indépendance, sans subir d'influence extérieure qui pourrait compromettre l'objectivité du bilan.

4. Transparence

- **Information préalable** : Le bénéficiaire doit être informé, dès le début, des objectifs, des méthodes, et des modalités du bilan de compétences. Il doit également être informé des coûts et des modalités de financement.
- **Accord éclairé** : Avant de commencer le bilan, le bénéficiaire doit donner son consentement éclairé, en ayant connaissance des conditions de déroulement du bilan.

5. Compétence et formation

- **Qualité des prestations** : Les conseillers doivent avoir les compétences nécessaires pour réaliser des bilans de compétences et doivent se tenir informés des évolutions dans leur domaine pour maintenir un haut niveau de qualité.
- **Formation continue** : Il est de la responsabilité des conseillers de suivre des formations continues pour garantir la pertinence de leurs méthodes et outils.

6. Éthique professionnelle

- **Respect des engagements** : Le conseiller doit respecter les engagements pris envers le bénéficiaire, notamment en ce qui concerne les délais, la qualité du suivi et la restitution des résultats.
- **Déontologie des relations professionnelles** : Le conseiller doit maintenir une relation professionnelle et respectueuse avec le bénéficiaire, en évitant tout conflit d'intérêt ou toute situation pouvant nuire à l'intégrité du bilan.

7. Restitution des résultats

- **Synthèse écrite** : À la fin du bilan, une synthèse des résultats doit être remise au bénéficiaire. Ce document doit être clair, compréhensible et refléter fidèlement le travail réalisé.
- **Restitution orale** : Le conseiller doit également prévoir un temps de restitution orale pour expliquer les résultats, répondre aux questions, et accompagner le bénéficiaire dans la mise en œuvre des préconisations.

8. Déontologie vis-à-vis des employeurs

- **Clarté des relations** : Dans le cadre où le bilan de compétences est financé par l'employeur, il est important que les relations entre le conseiller, le bénéficiaire et l'employeur soient claires et transparentes, en respectant les intérêts de toutes les parties prenantes.
- **Limitation des échanges** : Les informations concernant le bilan de compétences ne peuvent être communiquées à l'employeur sans l'accord du salarié, excepté pour des informations administratives liées à la prise en charge du bilan.

9. Promotion de la démarche éthique

- **Engagement personnel** : Le conseiller doit s'engager personnellement à respecter ce code de déontologie et à promouvoir des pratiques éthiques dans son environnement professionnel.
- **Évolution des pratiques** : Le conseiller doit participer à l'amélioration continue des pratiques en matière de bilan de compétences, notamment en s'engageant dans des groupes de travail ou des réseaux professionnels.

Ce code de déontologie vise à assurer que le bilan de compétences se déroule dans un cadre respectueux, éthique et professionnel, en protégeant les intérêts et la dignité des bénéficiaires.