

Mise à jour : 20/04/2023

Mosaïque s'engage à respecter les critères déontologiques et le respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du code de déontologie qui les régit, par l'application de la loi Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

La loi n° 91-1404 du 31 décembre 1991

Précise les dispositions relatives au bilan de compétences

Article L.900-2 du Code du Travail

« le bilan de compétences a pour objet de permettre aux travailleurs de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation »

Les consultants en bilan de compétences chez Mosaïque s'engagent à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée fixée contractuellement avec le client. Il s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Les étapes du bilan

Article R.900-1

le bilan se déroule en 3 phases, sa durée est de 24 heures

Phase 1 - Diagnostic de la demande – phase préliminaire

Ecoute et analyse de vos attentes et objectifs à court et moyen terme, reconstruction du parcours professionnel et des orientations, présentation du contenu et de la méthode de travail, des modalités de déroulement du bilan de compétences.

Phase 2 - Investigation individuelle

Identification et analyse des compétences du bénéficiaire, de ses capacités, ses motivations et intérêts professionnels.

Confrontation à l'environnement socio-professionnel (information sur les métiers, les fonctions, les secteurs d'activité, les entreprises, le marché du travail, recherche de formation éventuelle, rencontres professionnelles). Aide à la mise en place d'actions concrètes en vue de valider un ou des projets professionnels.

Phase 3 – Synthèse du Bilan de Compétences - conclusions

L'objectif de cette rencontre est de faire le point sur les étapes pour la réalisation du projet professionnel, d'identifier les axes de développement et de déterminer ensemble les actions à poursuivre. Lors de cet entretien le consultant soumet la synthèse écrite du bilan de compétences.

Coopérative d'activités et d'entrepreneurs - caemosaique.fr

28 Le Grand Pré, 04130 Volx - 04 92 79 53 77 – formation@caemosaique.fr

Siren 501 196 398 - APE : 7022Z - TVA : FR 63 501 196 398

Suivi à 6 mois

Le consultant propose une rencontre à 6 mois afin d'élaborer le suivi du bilan de compétences. L'objectif de cette rencontre est de faire le point sur la réalisation du projet et le cas échéant, d'aider à la formulation d'objectifs.

Nature et teneur des investigations menées par le prestataire

article L.900-2 du Code du Travail

« le bilan de compétences a pour objet de permettre aux travailleurs de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation »

Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du Bilan du bilan de compétences et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Convention tripartie

article R.900-3 Code du Travail

Une convention tripartie est établie entre l'organisme de bilans, l'utilisateur et l'organisme financeur. Elle fixe les conditions de mise en œuvre du bilan, les obligations du centre, les modes de financement.

Consentement du bénéficiaire et secret professionnel

article L.900-4-1 du Code du Travail

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. L'organisme de bilan est soumis au secret professionnel et doit respecter le caractère confidentiel des informations qui lui seront transmises par le bénéficiaire au cours du bilan.

Propriété des résultats du bilan

Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats et de la synthèse du Bilan. Il est élaboré par le consultant en bilan de compétences et soumis au bénéficiaire pendant la phase de conclusions. Le document de synthèse ne contient que des informations utiles à la réalisation des projets du bénéficiaire. À noter que le consultant garde comme confidentiels les documents produits durant le bilan de compétences. Afin de protéger le bénéficiaire du bilan, les résultats détaillés ainsi que le document de synthèse sont la propriété exclusive du bénéficiaire. Ces données peuvent être transmises à un tiers uniquement avec le consentement écrit du bénéficiaire comme l'indique l'article L6313-10 du Code du Travail. De plus, « sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an. Tous les éléments ayant servi à la réalisation du bilan de compétences sont systématiquement détruits par l'organisme prestataire à la fin de prestation. » (décret R6322-59).

Ethique des Consultants en Bilan de compétences

- Le respect de la confidentialité des informations confiées conformément à l'article 226-13 du Code Pénal, le prestataire de bilan de compétences est soumis au secret professionnel. Cette obligation à la fois morale et juridique s'impose à l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions au sein Mosaïque, organisme prestataire de bilan de compétences. Le prestataire de bilan de compétences obéit aux règles du droit du travail. À ce titre, il est soumis à un devoir de discrétion et de confidentialité. La discrétion se réfère aux informations, aux faits et aux documents clients dont le professionnel prend connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- Le respect de la personne bénéficiaire dans toute sa dimension humaine.
- La neutralité et l'honnêteté vis-à-vis du bénéficiaire et des tiers ainsi que la non-discrimination et le non-jugement.
- Le bénéficiaire a l'entière responsabilité de ses décisions opérationnelles et reste libre de ses choix de projets.
- Le consultant en bilan de compétences travaille en co-construction avec le bénéficiaire, il adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire et de ses besoins réels du moment.
- Le Consultant en bilan de compétences reçoit le bénéficiaire dans un lieu neutre et est attentif aux effets du lieu des séances d'accompagnement.