

Charte déontologique du Centre de Bilan de compétences C2 Consulting

Le centre de bilan de compétences C2 CONSULTING exerce son activité dans le respect des droits fondamentaux de la personne humaine à savoir :

- Le respect de la personne humaine, dans toutes ses dimensions (y compris ses croyances...)
- L'honnêteté, la transparence, l'indépendance de jugement et la neutralité (vis-à-vis du bénéficiaire et des tiers : employeurs, organismes de formation etc.), ainsi que la non-discrimination et le non-jugement permettant d'établir une relation de confiance.
- 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. **Le secret professionnel auquel C2 CONSULTING est tenu est le socle de la relation de confiance qui l'unit au bénéficiaire.**

Instituée dans l'intérêt du client, cette obligation à la fois morale et juridique s'impose à l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions au sein de l'organisme prestataire de bilan de compétences.

*Ce principe déontologique s'étend à tout ce qui est porté à la connaissance du consultant dans l'exercice de sa profession. **Sont secrètes les informations suivantes** : les confidences écrites ou orales, les entretiens téléphoniques, les informations relatives aux tiers. De même, tous les faits relevant de la vie privée de l'intéressé sont de nature secrète, dès lors qu'ils ne sont pas de notoriété publique. Ainsi, les informations à caractère personnel (origines ethniques, opinions politiques, convictions religieuses, etc.) ne peuvent être communiquées.*

- C2 CONSULTING 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. 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, tous les éléments ayant servi à la réalisation du bilan de compétences sont systématiquement détruits par l'organisme prestataire en fin de prestation. Par exception, ces documents peuvent être conservés une année si le bénéficiaire en fait la demande par écrit (décret R6322-59).

Dans le cadre de son activité Bilan de compétence, C2 CONSULTING s'engage sur les principes fondamentaux suivants :

- Le Bilan de compétences repose sur la demande et l'adhésion volontaire du Bénéficiaire.

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé - article L.900-4-1 du Code du Travail.

- Sa réalisation est soumise à la signature d'une convention

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le Bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise, ou l'organisme paritaire financeur du Bilan. Art R.900-3 Code du Travail

- C2 CONSULTING est soumis à une obligation de moyen et mettra en œuvre l'ensemble des moyens convenus contractuellement pour optimiser la réussite de la mission confiée correspondant aux attentes du bénéficiaire du Bilan définies en début de processus.
- C2 CONSULTING mettra en œuvre des méthodes validées qu'il maîtrise et qui présentent des garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité.

L'article R900-4 du Code du Travail rappelle l'importance de la fiabilité des méthodes et techniques utilisées ayant dû faire la preuve de leur pertinence (élaborées à partir de théories validées par des pratiques professionnelles, ou 334 048 euros par l'intermédiaire de méthodes scientifiques d'étalonnage) - (cf. circulaire du 20/03/93 du Ministère du Travail aux Préfets de Régions).

- C2 CONSULTING s'engage à ne pas sortir de l'objectif du bilan dans son recueil d'informations.
- Le bilan de compétences C2 CONSULTING comportera 5 phases :
 - Un premier contact sans engagement
 - Phase préliminaire et d'identification des besoins
 - Phase d'investigation (identification des projets et adéquation du ou des projets avec le marché de l'emploi)
 - Phase de conclusion (Planification des actions)
 - Phase de suivi post-bilan

Le Bilan de Compétences doit se dérouler en 3 phases Art R 900-1 du Code du Travail Nature et teneur des investigations menées par le prestataire. Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du Bilan tel qu'il est défini dans l'article L.900-2 du Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

- C2 CONSULTING se soumet à une obligation de réserve et à un engagement de confidentialité et s'interdit de divulguer les informations qu'il reçoit. C2 CONSULTING est soumis au secret professionnel.
- C2 CONSULTING est tenu au secret professionnel et s'interdit de transmettre quelque information que ce soit concernant le bénéficiaire du bilan.

Violation (article du Code Pénal 226-13) - Les manquements constatés exposent le prestataire à des sanctions civiles ou/et pénales, suivant la nature du délit considéré. Le document de synthèse peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire (point stipulé dans la convention établie par le prestataire) Art R900-4-1 du Code du Travail

- C2 CONSULTING communique au bénéficiaire du Bilan une restitution écrite ou synthèse qui devient la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers sans l'accord de celui-ci.

L'intégralité des résultats doit être restituée au bénéficiaire. Art R.900-1 du Code du Travail Document de synthèse Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité et est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations, avant sa rédaction finale. Art R.900- 2 du Code du Travail Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats et de la synthèse du Bilan. Le document de synthèse peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire. Cette disposition doit faire l'objet d'un point dans la convention établie par le prestataire. L'arrêté du 27 octobre 1992 propose les conventions types propres à cette décision. Art L.900-4-1 du Code du Travail.

C2 CONSULTING s'engage à recourir à des méthodes et techniques fiables mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées. C2 CONSULTING facilitera la formation ou l'information des consultants en charge des bilans de compétence afin de leur permettre de progresser dans la qualité des prestations fournies.

C2 CONSULTING s'engage à demander le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles

C2 CONSULTING et ses conseillers s'engagent à respecter ces dispositions législatives et réglementaires fixant le cadre général des conditions de réalisation des prestations de Bilans de Compétences sur le plan déontologique et à faire signer ce document à tout bénéficiaire de Bilan réalisé par ses soins.

C2 CONSULTING et ses conseillers s'engagent à mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue Les mesures d'améliorations continue basées à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations seront mises en œuvre après la réunion annuelle du Comité Pédagogique où participeront les conseillers en Bilan de compétences et les coaches formateurs.