

LES REGLES DEONTOLOGIQUES APPLICABLES AU BILAN DE COMPETENCES

Le volontariat du Bénéficiaire

Nul ne peut être contraint d'effectuer un Bilan de Compétences,
L'expression du volontariat est inscrite dans les documents de contractualisation (convention, règlement intérieur),
Il appartient à l'organisme prestataire de vérifier le volontariat effectif avant d'engager le bilan.
Le bilan de compétences résulte de la décision libre du bénéficiaire.

Le respect du secret professionnel

La consultante du centre de bilan est tenue au secret professionnel (la violation de celui-ci pouvant être condamné pénalement),
Nul autre que le bénéficiaire n'a accès au contenu du bilan, même lorsque celui-ci est réalisé pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Il est néanmoins possible, en accord avec l'employeur, que le bénéficiaire lui communique certaines informations.

La propriété des résultats du bilan

Le bénéficiaire est propriétaire des résultats,
Ceux-ci sont traduits par un compte-rendu détaillé et un document de synthèse, remis à l'issue de la prestation
Le document de synthèse ne peut être transmis à un tiers qu'avec le consentement du salarié

Tous les documents relatifs au bilan sont détruits lors de la dernière séance, sauf accord du bénéficiaire autorisant à les conserver pendant un an.

La relation de confiance

Le bénéficiaire est accompagné durant toute la durée du bilan par un référent unique
L'empathie, le non jugement et la bienveillance sont les mots clés de l'accompagnement
et le bénéficiaire sera accueilli et écouté dans sa globalité avec respect.

Article R6313-4

[Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2](#)

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article [L. 6313-1](#) comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article R6313-5

[Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2](#)

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6

[Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2](#)

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Article R6313-7

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

[Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2](#)

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article [L. 6313-4](#) ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-8

[Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2](#)

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article [L. 6312-1](#) ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article [L. 1233-71](#), il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

- 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- 2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention



NOS CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

ACTIV'SOURCE CONSULTING est déclaré organisme de formation (N° de déclaration d'activité : 11 94 07 259 94).

ACTIV'SOURCE CONSULTING dispose de l'habilitation ANFH ACTIV'SOURCE CONSULTING est certifié DATADOCK

ACTIV'SOURCE CONSULTING est éligible au CPF

1 – DEFINITION DU BILAN DE COMPETENCES

Parcours d'accompagnement qui permet à un salarié (CDD, CDI, demandeur d'emploi ou autres) de faire un point sur son parcours professionnel, d'analyser ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Avec l'aide d'un consultant spécialisé, il définit ou précise un projet professionnel cohérent et le plan d'actions adapté. Ceci fait l'objet d'une synthèse remise en fin de prestation. Un suivi Post-bilan est réalisé à 6 mois après la fin du bilan.

2 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Toute validation de devis implique l'acceptation sans réserve par l'acheteur et son adhésion pleine et entière aux présentes conditions générales de vente qui prévalent sur tout autre document de l'acheteur, et notamment sur toutes conditions générales d'achat.

3 – DOCUMENTS CONTRACTUELS

Cas du Plan de développement des compétences (ancien plan de Formation):

A l'issue du 1er accueil, rendez-vous gratuit et sans engagement, le bénéficiaire recevra de la part de ACTIV'SOURCE CONSULTING un devis et un programme détaillé avec un calendrier prévisionnel. Le bénéficiaire confirme l'aspect volontaire de sa démarche.

Charge ensuite au bénéficiaire de faire la demande d'acceptation auprès de son employeur par lettre recommandé avec AR. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord (art. R.931-28). Il s'engage à retourner à ACTIV'SOURCE CONSULTING un exemplaire daté, signé et portant le cachet commercial de l'entreprise. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la prestation.

ACTIV'SOURCE CONSULTING fait parvenir au bénéficiaire en 3 exemplaires une Convention tripartite de prise en charge du financement de sa formation dans le cadre du PDC. Le bénéficiaire et son employeur signent les trois exemplaires de la convention tripartite.

Dans le cadre du CPF :

L'utilisateur se connecte directement à son compte formation pour acheter la formation de son choix.

Cas du Congé bilan de compétences:

A l'issue du 1er accueil, rendez-vous gratuit et sans engagement, le bénéficiaire contactera l'ANFH pour récupérer le document de prise en charge. S'il souhaite réaliser son bilan de compétences avec ACTIV'SOURCE CONSULTING, le bénéficiaire reprendra rendez-vous pour remplir le dossier de l'ANFH et y joindre les documents complémentaires demandés.

Attestation de présence: Une attestation de présence sera adressée à la fin de la prestation.



4 – PRIX, FACTURATION ET REGLEMENTS

Tous nos prix sont indiqués hors taxes. ACTIV'SOURCE CONSULTING est un organisme de formation assujetti à la TVA.

Lorsque le bénéficiaire ne se présente plus aux rendez-vous fixés entre lui et le consultant et après relances téléphoniques ou par email, le montant dû à ACTIV'SOURCE CONSULTING est calculé au prorata du temps passé.

Les factures sont payables, sans escompte et à l'ordre de ACTIV'SOURCE CONSULTING à réception de facture.

5 – CONFIDENTIALITE

Les informations à caractère personnel qui sont communiquées par le bénéficiaire à ACTIV'SOURCE CONSULTING en application et dans l'exécution des prestations sont confidentielles.

6 – LOI APPLICABLE

Les Conditions Générales et tous les rapports entre ACTIV'SOURCE CONSULTING et ses Clients relèvent de la Loi française.

7 – ATTRIBUTION DE COMPETENCES

Tout litige pouvant naître de l'exécution de la présente convention sera du ressort de la juridiction compétente du siège du prestataire, même en cas d'appel en garantie ou de pluralité de défendeur. Toutefois, les parties conviennent dans la mesure du possible de régler tout litige à l'amiable et le cas échéant de privilégier le recours à un arbitrage ad hoc.