

## CHARTRE ETHIQUE & DEONTOLOGIQUE

La charte éthique et déontologique de LOREKA / SENS & ACTIONS représente nos valeurs, établit nos obligations auprès de nos clients, financeurs et parties prenantes et fixe les normes minimales de déontologie, de pratiques et de performances professionnelles dans le cadre de ses prestations.

### 1/ Sur la démarche de Bilan de Compétences :

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

LOREKA / SENS & ACTIONS et les partenaires professionnels accompagnants s'engagent à :

- ✓ Mettre tout en œuvre pour un **traitement rapide des demandes** de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.
- ✓ **Ne pas outrepasser notre rôle** et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.
- ✓ **Présenter une offre claire et compréhensible** pour le bénéficiaire en lui indiquant notamment les outils et méthodes employés, le coût, la durée, les délais d'accès, les objectifs, les modalités, les contacts et les conditions d'accessibilité.
- ✓ **Adapter notre prestation en fonction des besoins de la personne**, tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.
- ✓ **Utiliser des méthodes et techniques fiables ou reconnues** par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées.
- ✓ **Respecter le consentement du bénéficiaire** pour tout usage d'outils ou investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles. La nature et la teneur des investigations menées doivent avoir un lien direct avec l'objet du Bilan de compétences du bénéficiaire.
- ✓ **Proposer au bénéficiaire une rencontre à 6 mois** afin de faire le point de sa situation (rendez-vous de suivi).
- ✓ **Connaître et faire appliquer les lois et règlements** et, en particulier, le partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informées de leurs évolutions.

### Les bilans de compétences proposés par LOREKA / SENS & ACTIONS ont pour objectifs de :

- ✓ **Permettre au bénéficiaire** d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès, que ces projets comportent ou non une dimension formation.
- ✓ **Engager avec le bénéficiaire** une relation qui le responsabilise en l'incitant à être acteur de son bilan.
- ✓ **Accompagner le bénéficiaire** dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.
- ✓ **Proposer une information** sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des ressources.
- ✓ **Soumettre au bénéficiaire** un document de synthèse et lui rappeler la confidentialité de ce support.
- ✓ **Évaluer avec le bénéficiaire** la qualité de la prestation.

## 2/ Nos engagements

LOREKA / SENS & ACTIONS et ses partenaires s'engagent à :

### Confidentialité

- ✓ Respecter la confidentialité des échanges avec bénéficiaire.
- ✓ Ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.

### Intégrité & neutralité

- ✓ Agir dans le cadre strictement légal.
- ✓ Ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

### Compétences professionnelles & Adaptation aux besoins du bénéficiaire

- ✓ Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
- ✓ Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.
- ✓ Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles.

### Professionalisme

- ✓ Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- ✓ Faire évoluer notre pratique grâce à des actions de formations, d'analyse de la pratique professionnelle, de la supervision.
- ✓ Se conformer en tous points aux attendus du Référentiel National Qualité (Qualiopi)
- ✓ Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'expert(e) ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.

*En signant cette charte, nous nous engageons à la respecter et à tout mettre oeuvre pour vous délivrer une prestation de qualité.*

**Pour LOREKA / SENS & ACTIONS**

Carole GENEVRAY, Gérante.



14 bis rue de la Leysse - 73000 BASSENS  
Tel : 06 10 11 40 41  
Email : contact@loreka-formations.fr  
SIRET : 841 068 430 000 13 - APE - 68  
N°DA : 84 73 02071 73

**Sarl LOREKA - SENS & ACTIONS**

Page 2 sur 6

Bureaux : Parc de l'Étalope - 14 bis rue de la Leysse – 73000 BASSENS - Siège social : 194 allée du 22 avril 1860 – 73490 LA RAVOIRE

Capital social : 10 000 € - SIRET n° 841 068 430 000 13 - APE : 68

Organisme de formation enregistré sous le numéro de déclaration d'activité 84 73 02071 73

auprès du préfet de la Région Auvergne Rhône Alpes – N°QUALIOPi : 2101109.1

V2 – 20/01/2024

# Cadre légal et déontologique du Bilan de Compétences

**Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018,  
Modifié par Décret n°2023-1350 du 28 décembre 2023  
relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences**

**Publics concernés :** salariés, demandeurs d'emploi, employeurs et organismes prestataires d'actions de développement des compétences.

**Objet :** modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences.

**Références :** le décret est pris pour l'application du II de l'article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018

relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

## « Action de formation »

« Art. R. 6313-1. – L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences.

« Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54.

« Art. R. 6313-2. – Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

« Art. R. 6313-3. – La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant.

## « Bilan de compétences »

« Art. R. 6313-4. – 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.

« **Art. R. 6313-5. – Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.**

« **Art. R. 6313-6. – 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.**

« **Art. R. 6313-7. – 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 délais de 3 ans :

- « – 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.

« **Art. R. 6313-8. –** 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. »

# Cadre légal et déontologique du Bilan de Compétences dans le cadre de l'utilisation du Compte Personnel de Formation

Selon les Conditions Générales d'Utilisation de Mon Compte Formation

**Dans le cadre d'un financement du Bilan de Compétences via Mon Compte Formation :**

## Rappel de la Responsabilité du Titulaire du Compte « Mon Compte Formation »

Le Titulaire du compte pourra être tenu responsable des actions ou déclarations faites par l'intermédiaire de la saisine de ses identifiant et mot de passe sur son Espace, notamment de toute action frauduleuse effectuée sur son compte, résultant de la divulgation volontaire à un tiers de son identifiant et de son mot de passe.

Il est rappelé au Titulaire du compte que ses identifiants et l'accès à son Espace personnel lui sont strictement réservés et ne doivent pas être partagés avec des tiers\*.

Le Titulaire du compte doit s'inscrire lui-même aux Actions de formation sans l'intermédiaire de l'Organisme de formation qui est non habilité à accéder au compte du titulaire conformément à l'article 3.3 des Conditions particulières applicables aux Organismes de formation.

Il est rappelé au Titulaire de compte que les droits accumulés au sein du Compte personnel de formation sont strictement personnels et ne peuvent être cédés ni transférés à un tiers. Si une cession de droits a été effectuée à un tiers en violation de cette règle, des mesures de recouvrement seront engagées. Conformément à l'article L.6323-45 du code du travail, le recouvrement pourra s'effectuer par retenue sur les sommes actuellement disponibles ou à venir sur le Compte personnel de formation.

*\* A l'exception du Titulaire de compte mineur ou faisant l'objet d'une mesure de protection juridique (mise sous sauvegarde de justice, sous tutelle ou sous curatelle) et dont la gestion de compte est effectuée par les représentants légaux.*