

Nous veillons, avant tout, à respecter notre charte déontologique pour vous garantir un accompagnement individuel personnalisé qui soit en accord avec nos valeurs et avec les obligations légales liées au bilan de compétences. Vous trouverez ci-dessous nos principes pour une démarche et un service de qualité.

- 1) Clarifier et exprimer les objectifs et les besoins : Vous présenter la méthode, les outils et moyens et respecter votre temps de réflexion avant tout engagement dans la démarche.
- 2) Définir et établir un contrat d'engagement et d'accompagnement : après confirmation de votre engagement, nous définissons les responsabilités de chacun et nous nous assurons de votre compréhension. Il est essentiel qu'une alliance de travail naisse entre vous et le consultant. Nous favorisons votre autonomie et votre prise d'initiative afin de vous rendre acteur de votre projet.
- 3) Personnaliser le parcours d'accompagnement tout en garantissant une qualité de service à chacun : en fonction des besoins identifiés, nous adaptons nos outils et nous personnalisons la prestation pour qu'elle réponde au mieux à vos objectifs. Dans le respect de la personne et de ses choix, nous vous accompagnons avec bienveillance, écoute et neutralité afin d'établir une relation de confiance entre le bénéficiaire et son consultant.
- 4) Garantir la confidentialité des échanges et des données : Nous veillons à la protection de nos clients et de leurs informations personnelles en respectant les droits fondamentaux de la personne et en appliquant les règles de confidentialité liées au bilan de compétences.
- 5) Une veille constante sur la réalité socio-économique du marché et réactualisation des connaissances et pratiques par les consultants qui accompagnent les bénéficiaires. Chaque consultant de Synthèse Action dispose d'expériences et de savoir-faire complémentaires qui permettent d'apporter un regard pluriel sur le projet du bénéficiaire.
- 6) Répondre à notre démarche d'amélioration continue : dans une logique d'amélioration continue, nous avons à cœur de faire évoluer nos pratiques autant en évaluant nos méthodes entre consultants que par les retours de nos clients au travers de vos remarques et des enquêtes de satisfactions réalisées à chaud et à froid.
- 7) Dans le cadre de la loi Art. L. 6323-8-1. D'interdiction toute prospection commerciale des titulaires d'un compte personnel de formation. Synthèse Action s'engage à respecter cette interdiction.

(\*) Tampon entreprise + Signature  
  
RCS Alençon 519 047 278  
N° TVA Intracommunautaire  
FR 70519047278

## **SYNTHESE ACTION**

SARL au capital de 10 300 €  
RCS Alençon 519047278  
Siret 519 047 278 00014 APE 7022Z  
N° TVA Intracommunautaire  
FR 70519047278

[www.synthese-action.fr](http://www.synthese-action.fr)  
Mail : [contact@synthese-action.fr](mailto:contact@synthese-action.fr)

## **Cadre réglementaire du Bilan de compétences**

### **ART. L. 6313-1 DU CODE DU TRAVAIL**

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

### **ARTICLE L6313-4 DU CODE DU TRAVAIL**

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article [L. 6313-1](#) ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article [L. 6111-6](#).

Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles [226-13](#) et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

### **ARTICLE 226-13 DU CODE PÉNAL**

La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

### **ARTICLE R6313-4 DU CODE DU TRAVAIL**

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 :**

1. D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
2. De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
3. 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 :

1. De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
2. De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets

Professionnels ;

1. De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont
2. La possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de

compétences.

**ARTICLE R6313-5**

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

**ARTICLE R6313-7**

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 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**

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.