

Bilan-de-compétences.com

Cabinet de conseil
en développement professionnel

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE



Qualiopi
processus certifié

REPUBLIC FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre
des catégories d'actions suivantes :

ACTIONS DE FORMATION

La démarche du 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).

Notre centre de bilan de compétences communique une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités sont stipulés (Exemple : temps en distanciel et temps en présentiel...)

Notre information doit éviter les risques de confusion ou de liaison entretenue entre les activités de bilan de compétences et les autres activités dès lors qu'elles sont réalisées au sein d'une même structure.

Notre démarche du bilan comprend les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).

Notre centre de bilan de compétences s'engage à recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées.

Notre centre de bilan propose une rencontre à 6 mois afin de faire le point de la situation avec le bénéficiaire.

Notre bilan de compétence va :

- 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 responsabilise le bénéficiaire et le conduit 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 lieux ressources.
- Soumettre au bénéficiaire un document de synthèse lui rappelant la confidentialité de ce support.
- Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.



La démarche du Bilan de Compétences (suite)



Nos consultants s'engagent à :

- Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- Faire évoluer leur pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.
- Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.

Respect du consentement :

- Respecter le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles. Dans le cadre d'un bilan réalisé à la demande d'un employeur, nous nous assurons du consentement du salarié
- Respecter un délai de réflexion après l'entretien préliminaire, dont la durée est à la seule appréciation du bénéficiaire, est appliqué afin que la personne puisse évaluer les modalités proposées en toute liberté, sans pression et faire son choix ensuite à la lecture des documents détaillés fournis.

Respect de la confidentialité

- Respecter 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 il 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 notre centre de bilan. 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 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).



La démarche du Bilan de Compétences (suite)



Respect de la neutralité:

- S'appuyer sur des éléments mesurables et des outils validés par la communauté scientifique et adopte une posture de neutralité dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.
- Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.
- A ne pas outrepasser leurs rôles et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.
- Mener des investigations dont la nature et la teneur doivent avoir un lien direct avec l'objet du Bilan de compétences du bénéficiaire.



Coordonnées

ATH formation - 13 rue Sainte Ursule - 31000 TOULOUSE

07 56 91 20 20

contact@ath-formation.com

Bilan-de-compétences.com

Cabinet de conseil
en développement professionnel