

CHARTRE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

L'organisme de formation HUMAN EFFICIENCE a souhaité créer une charte qui établit ses valeurs et ses obligations auprès de ses clients et financeurs et fixe les normes minimales de déontologie, de pratiques et de performances professionnelles dans le cadre de ses prestations de bilan de compétences.

L'ORGANISME A ADOPTÉ LES PRINCIPES SUIVANTS

1/ SUR 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).

Les professionnels s'engagent à mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.

Les professionnels s'engagent à ne pas outrepasser leurs rôles et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.

Les professionnels s'engagent à 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 informée de leurs évolutions

Le centre de bilan de compétences doit avoir une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités doivent être stipulés (*Exemple : temps en distanciel et temps en présentiel...*)

L'information proposée par le centre de bilan de compétences doit conduire à l'absence 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.

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

Le bilan de compétences doit être une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.

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 de compétences respecte le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

La nature et la teneur des investigations menées doit avoir un lien direct avec l'objet du bilan de compétences du bénéficiaire.

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

EN OUTRE, LE BILAN PROPOSÉ DOIT :

- **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 rappeler la confidentialité de ce support.
- **Évaluer avec le bénéficiaire** la qualité de la prestation.

2/ LES ACCOMPAGNANTS S'ENGAGENT A :

- Compétences professionnelles :
 - o Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
 - o Faire évoluer leur pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.
- Le contexte et les limites :
 - o Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
 - o Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.
- Intégrité :
 - o Respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.
 - o Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.
- Professionnalisme
 - o Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.
 - o Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire nôtre.
 - o Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles.

La présence d'un psychologue ou de toute personne dûment habilitée est requise si des outils/ méthodes relevant de ce champ disciplinaire sont utilisés en cours de bilan.

3/ LOCALISATION

Nous exerçons dans de locaux qui répondent à des critères d'accessibilité ERP et propices à des prestations de bilans (calme, bureau permettant la confidentialité, accès à un ordinateur et wifi pour recherches). Les bilans effectués à distance en classes virtuelles de 2h se font en entretien personnalisé avec l'accompagnante.

4/ NOS OBLIGATIONS DU CENTRE DE BILANS

Notre centre est Datadock, l'accompagnante est certifiée et est habilitée par au moins un OPACIF en 2021.

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

A _____, le