



CHARTRE DE DEONTOLOGIE DU BILAN DE COMPÉTENCES

I- Principes Généraux

L'action du bilan de compétences impose l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle qui sont :

- Le respect de la personne humaine,
- L'indépendance de jugement et d'action,
- La transparence,
- L'honnêteté,
- La neutralité,
- Le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

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

ACCOLITYS s'engage à ne pas outrepasser son rôle et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.

ACCOLITYS s'engage à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, la partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informée de leurs évolutions.

ACCOLITYS s'engage à présenter une offre claire pour les bénéficiaires. L'ensemble du programme, sa méthodologie, son organisation, sa durée, ses moyens mis en œuvre, son coût, ses objectifs, et l'ensemble des modalités sont présentés sur le site de l'entreprise (www.accolitys.fr), mais également sur le site officiel du CPF et envoyés par mail après la réalisation de l'entretien préalable.

L'information présentée pour le bilan de compétences est strictement séparée des autres activités de l'entreprise.

Le bilan de compétences comporte 3 phases (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018) et est entièrement personnalisé, notamment en fonction :

- Des objectifs co-définis avec le bénéficiaire,
- Du choix des outils pour l'analyse du parcours et des motivations du bénéficiaire
- De la méthodologie employée.

ACCOLITYS utilise des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés.

Les consultants ACCOLITYS sont certifiés et formés à la pratique du bilan de compétences et possèdent une expérience professionnelle reconnue de plusieurs années. Le consentement du bénéficiaire est recueilli dans le cadre d'utilisation d'outils ou de méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

ACCOLITYS s'engage à proposer une rencontre à 6 mois afin de faire le point de la situation avec le bénéficiaire.



La prestation du bilan de compétences doit permettre :

- D'élaborer avec le bénéficiaire un ou des projets professionnels personnalisés avec un plan d'action concret et des axes de progrès à développer. Ces projets peuvent avoir ou non une dimension formation.
- De responsabiliser le bénéficiaire dans le développement des compétences à s'orienter et de le conduire à être acteur de son bilan.
- D'accompagner le bénéficiaire pour identifier ses acquis et ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.
- D'apporter au bénéficiaire une information claire sur les métiers et les secteurs en lui mettant à disposition des ressources (digitales, physiques, ...).
- La rédaction d'une synthèse remise au bénéficiaire. Ce dernier recevra un document à signer attestant cette remise. Dans ce document sera également précisé le caractère confidentiel de ce support.
- D'évaluer (à chaud et à froid) avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.

II - CHARTE DE DEONTOLOGIE DU BILAN DE COMPÉTENCES : ENGAGEMENT DES CONSULTANTS •

A -Compétences professionnelles

Les consultants ACCOLITYS sont formés et certifiés à la pratique du bilan de compétences. Ils possèdent un niveau d'expertise et de connaissance du monde du travail, de ses besoins et de ses évolutions du fait de leur expérience professionnelle.

Les consultants ACCOLITYS travaillent en supervision et développent leur pratique professionnelle par des actions de veille et de formation continue.

B- Environnement de travail

Les consultants ACCOLITYS proposent un environnement sécurisé et adapté pour répondre aux besoins du bénéficiaire. Les exigences sanitaires sont parfaitement respectées.

C- Intégrité

Les consultants ACCOLITYS sont garants de la confidentialité des échanges écrits et oraux. Aucune information n'est divulguée, sauf accord écrit de la part du bénéficiaire. Les consultants ACCOLITYS agissent dans un cadre strictement légal. Ils s'engagent à ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

Cette charte de déontologie du bilan de compétences est signée par le fondateur ACCOLITYS, Stéphane Bérard, occupant également les fonctions de responsable pédagogique.



EXTRAIT DE LA CHARTE DE NOTRE CONVENTION DE BILAN

Charte de déontologie :

ACCOLITYS s'engage à respecter les critères déontologiques et le respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du code de déontologie qui les régit, par l'application de la législation du Code du Travail.

Préambule

L'équipe en bilan de compétences de la société Accolitys s'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur cheminement/ réflexion professionnelle, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée fixée contractuellement avec le client.

Elle s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les dispositions légales.

Elle s'engage à travailler avec méthode, des outils, une formation, des connaissances techniques.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

Accolitys s'engage et accepte une supervision de sa pratique professionnelle.

Démarche

Le consultant en bilan de compétences de la société Accolitys propose des rendez-vous en face à face physique et pratique l'accompagnement professionnel, avec bienveillance, empathie, professionnalisme dans l'accompagnement et dans le respect du code de déontologie des praticiens qu'ils soient psychologues ou non.

Consentement :

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

Confidentialité :

Les consultants en bilan de compétences sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité :

Les consultants en bilan de compétences s'appuient sur des outils validés par la communauté scientifique et adopte une posture de neutralité dans le respect du code de déontologie des praticiens qu'ils soient psychologues ou non.

La démarche d'accompagnement individuel s'effectue dans le cadre d'une relation d'alliance entre la personne accompagnée et le consultant. Cette démarche respecte la clause de confidentialité absolue du travail effectué entre le consultant et le bénéficiaire du bilan de compétences.

Par ailleurs, pour le consultant, il s'agira également :

D'utiliser dans son intervention l'ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en fonction des problématiques exposées.

- Disposer d'un lieu de supervision et y avoir recours régulièrement et/ou occasionnellement chaque fois qu'une situation rencontrée l'exige.
- S'interdire d'exercer tout abus d'influence.
- Vérifier sa propre compétence à intervenir sur les problèmes soulevés lors d'une démarche d'accompagnement, et en cas de manque dans ce domaine proposer au bénéficiaire des orientations plus pertinentes.



- Refuser d'aider le bénéficiaire à agir en dehors du cadre de la loi ou si l'intervention demandée contrevient au principe de respect des personnes.
- S'astreindre au secret professionnel.
- Être en mesure d'expliciter les bases théoriques du processus d'accompagnement utilisé pour l'accompagnement.
- Consacrer régulièrement une partie de son temps à l'actualisation et au perfectionnement continu de ses connaissances.

1. Engagement du consultant en bilan de compétences envers le bénéficiaire

- Laisser au bénéficiaire l'entière responsabilité de ses décisions opérationnelles.
- Adapter son intervention dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire.
- Être attentif au métier, au contexte et aux contraintes du bénéficiaire pour comprendre les aspects opérationnels.
- Etablir avec le bénéficiaire un accord de fonctionnement « contractuel » clair précisant les objectifs de l'accompagnement, le cadre, les obligations et les règles liées à l'intervention en bilan de compétences.

2. Engagement du bénéficiaire en bilan de compétences envers le consultant

- S'engager réellement et authentiquement dans la démarche.
- S'engager à honorer les rendez-vous fixés et d'effectuer le travail prévu et demandé.
- Respecter les termes du contrat établi, les objectifs de l'accompagnement, le cadre, les obligations et les règles liées à l'intervention bilan de compétences.
- Faire preuve de bienveillance et d'une attitude respectueuse vis-à-vis du consultant.
- Veiller à respecter également neutralité et confidentialité vis-à-vis du consultant.