

CADRE ETHIQUE et DÉONTOLOGIQUE

Bilan de compétences

Cette charte éthique et déontologique établit les valeurs et obligations de ContributionS envers les bénéficiaires de ses bilans de compétences, et fixe nos normes minimales de déontologie, pratiques et performances professionnelles.

BILAN DE COMPETENCES – PRINCIPES GENERAUX

Les dispositions légales encadrant le bilan de compétences fixent notamment les points suivants, que le consultant s'engage à respecter :

- Permettre au bénéficiaire **d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations afin d'élaborer un projet professionnel**, incluant le cas échéant une dimension formation
- Réaliser les **3 phases obligatoires du bilan** de compétences, sur une **durée de 24 heures maximum**.
- Assurer une **prestation personnalisée** (durée, outils et méthodes) pour s'adapter au profil et préférences de chaque bénéficiaire
- Mener des **investigations en lien direct avec l'objet du bilan de compétences**
- Se concrétiser par la **remise d'un document de synthèse confidentiel**
- Réaliser à l'issue du bilan une **évaluation de la qualité de la prestation** par le bénéficiaire
- Respect des principes suivants :
 - **Respect** de la personne accompagnée : dans sa dignité, son identité et son authenticité
 - **Consentement** : le bénéficiaire doit consentir librement à s'engager dans la prestation (indépendamment du financeur de la prestation) et quant à l'utilisation des outils/méthodes proposés.
 - **Secret professionnel** : le consultant est tenu au secret professionnel, régi par le Code Pénal, pour tout ce qui concerne le bénéficiaire du bilan.
 - **Confidentialité** : La confidentialité des échanges est la règle. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences, qui en est seul propriétaire. Lui seul est habilité à le partager, et uniquement s'il le souhaite.
 - **Neutralité** : Le consultant s'engage à rester neutre dans son accompagnement

DEMARCHE ET VALEURS

ContributionS propose des rendez-vous en face à face en présentiel (visio possible si souhaité ou nécessaire) et pratique un accompagnement professionnel. ContributionS s'engage notamment sur :

- Un **accompagnement par un professionnel dont les compétences et l'expérience peuvent être justifiées**, et en recourant si besoin ponctuellement à un psychologue ou autre personne dûment habilitée si certains outils/méthodes le nécessitent
- L'utilisation **d'outils reconnus, adaptés à un accompagnement à visée professionnelle**.
- Une **bonne connaissance du marché de l'emploi et des acteurs** du marché économique

Document actualisé le 05/03/2024

- Le respect de ses engagements et l'engagement dans une démarche qualité et d'amélioration continue (**Qualiopi**)
- La **place centrale faite au bénéficiaire, acteur principal de la démarche**. C'est à lui qu'il revient de définir les objectifs qui sont pertinents pour lui, en fonction de sa propre identité, de ses propres valeurs, critères et capacités. Le consultant aide le bénéficiaire dans la définition de ces objectifs, notamment par un travail sur les ressources et freins du bénéficiaire.
- L'engagement de **rester strictement dans son rôle et de se garder de toute dérive d'ordre psychologique**

LIMITES DU TRAVAIL D'ACCOMPAGNEMENT

Les limites du travail d'accompagnement sont définies par la non-disponibilité, la non-adhérence au travail, l'émergence de conflits internes ou de résistance chez le bénéficiaire, ou le bénéficiaire pour qui ce travail nécessiterait un autre type d'accompagnement, ou pour qui ce travail s'avèrerait ne pas être réalisable à l'instant T.

Objectifs de l'accompagnant limités au domaine professionnel :

L'accompagnant ne prend pas en charge le traitement ou le soin psychologique du bénéficiaire. Si souhaité, ContributionS peut préconiser un accompagnement avec un intervenant extérieur compétent.

Clause de conscience : Le consultant demeure libre d'accepter ou de refuser l'accompagnement