Charte déontologique du bilan de compétences

Préambule

La présente charte définit les principes éthiques et déontologiques applicables à la réalisation des bilans de compétences proposés par **CarrieR'H.**

Elle a pour objectif de garantir à chaque bénéficiaire un accompagnement respectueux, impartial, confidentiel et centré sur sa personne, ses besoins, ses compétences et son projet professionnel.

Le bilan de compétences constitue une démarche volontaire et personnelle. Il vise à permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes, ses motivations et ses intérêts, afin de définir ou de préciser un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article 1 – Respect de la personne

L'accompagnement est fondé sur le respect de la dignité, de l'intégrité et de la liberté de chaque bénéficiaire.

Le consultant s'engage à adopter une attitude bienveillante, respectueuse et non discriminatoire, quels que soient notamment l'âge, le sexe, l'origine, la situation familiale, le handicap, les convictions, l'orientation sexuelle, la situation professionnelle ou le parcours du bénéficiaire.

Aucun jugement de valeur ne doit être porté sur les choix, les expériences ou les aspirations du bénéficiaire.

Article 2 – Consentement et démarche volontaire

Le bilan de compétences repose sur une démarche libre et volontaire.

Le bénéficiaire est informé des objectifs, des modalités, de la durée, des méthodes utilisées et des conditions de réalisation du bilan avant son commencement.

Il peut exprimer ses attentes, ses besoins et ses éventuelles difficultés tout au long de l'accompagnement.

Le consultant veille à respecter le rythme du bénéficiaire et à favoriser son autonomie dans la construction de son projet.

Article 3 – Confidentialité

Les échanges réalisés dans le cadre du bilan sont strictement confidentiels.

Le consultant s'engage à ne communiquer à aucun tiers les informations personnelles, professionnelles ou les résultats recueillis au cours du bilan sans l'accord préalable et explicite du bénéficiaire.

La restitution des conclusions du bilan est exclusivement destinée au bénéficiaire.

Lorsque le bilan est financé ou organisé par un employeur ou un autre tiers, les informations transmises à ce dernier sont limitées à ce qui a été expressément prévu et accepté par le bénéficiaire.

Article 4 – Protection des données personnelles

Les données personnelles recueillies dans le cadre du bilan sont traitées dans le respect de la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles.
Seules les informations nécessaires à la réalisation et au suivi du bilan sont collectées.
Le bénéficiaire est informé de l'utilisation, de la conservation et, le cas échéant, de la transmission de ses données ainsi que de ses droits conformément à la réglementation en vigueur.
Les documents et informations issus du bilan sont conservés dans des conditions garantissant leur sécurité et leur confidentialité.

Article 5 – Neutralité et impartialité

Le consultant adopte une position neutre et impartiale.
Il ne cherche pas à orienter le bénéficiaire vers une profession, une formation, un organisme ou une solution particulière pour des raisons commerciales ou personnelles.
Les propositions formulées au cours du bilan sont fondées sur l'analyse des compétences, motivations, intérêts, contraintes et aspirations du bénéficiaire.
Le bénéficiaire reste libre de ses choix et demeure seul décisionnaire de son projet professionnel.

Article 6 – Professionnalisme et compétence

Le bilan est réalisé par un professionnel disposant des compétences, connaissances et qualifications nécessaires à l'accompagnement proposé.
Le consultant s'engage à actualiser régulièrement ses connaissances et ses pratiques, notamment concernant :

- les métiers et secteurs professionnels ;
- les dispositifs de formation ;
- les évolutions du marché du travail ;
- les méthodes d'accompagnement et d'orientation professionnelle ;
- les obligations réglementaires applicables au bilan de compétences.

Le consultant intervient dans les limites de ses compétences et oriente, lorsque cela est nécessaire, le bénéficiaire vers un professionnel ou une structure compétente.

Article 7 – Méthodes et outils utilisés

Les méthodes et outils utilisés doivent être adaptés aux objectifs du bilan et au profil du bénéficiaire.
Le consultant présente au bénéficiaire la finalité des outils proposés et veille à ce que leur utilisation soit pertinente dans le cadre de la démarche.

Lorsque des tests ou questionnaires sont utilisés, leurs résultats ne constituent pas à eux seuls une conclusion ou une décision d'orientation. Ils sont analysés et mis en perspective avec l'ensemble des éléments recueillis durant le bilan.

Article 8 – Absence de discrimination et égalité de traitement

Chaque bénéficiaire bénéficie d'un accompagnement équitable et adapté à sa situation.
Une attention particulière est portée à l'accessibilité du bilan pour les personnes en situation de handicap ou rencontrant des besoins spécifiques.
Lorsque cela est nécessaire, des adaptations peuvent être recherchées afin de permettre au bénéficiaire de suivre le bilan dans de bonnes conditions.

Article 9 – Autonomie du bénéficiaire

Le bilan a pour finalité de favoriser l'autonomie et la capacité du bénéficiaire à prendre ses propres décisions.
Le consultant accompagne la réflexion sans se substituer au bénéficiaire.
Les conclusions et le projet professionnel sont construits avec le bénéficiaire et lui appartiennent.
Le consultant veille à favoriser la prise de recul, l'identification des ressources et compétences et la capacité à élaborer des choix professionnels réalistes et personnels.

Article 10 – Absence de promesse de résultat

Le consultant ne garantit pas l'obtention d'un emploi, d'une formation, d'une promotion ou d'une reconversion à l'issue du bilan.
Il s'engage en revanche à mettre en œuvre les moyens professionnels nécessaires pour permettre au bénéficiaire d'identifier ses compétences, ses motivations et ses possibilités d'évolution et de construire un projet cohérent avec sa situation.

Article 11 – Respect du cadre réglementaire

Le prestataire s'engage à réaliser les bilans de compétences conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.
Lorsque le bilan est réalisé dans le cadre d'un dispositif réglementé ou financé par un organisme tiers, le prestataire respecte également les exigences spécifiques qui lui sont applicables.

Article 12 – Prévention des conflits d'intérêts

Le consultant veille à prévenir toute situation susceptible de compromettre son impartialité.
Tout éventuel conflit d'intérêts susceptible d'influencer l'accompagnement doit être identifié et, lorsque cela est nécessaire, porté à la connaissance du bénéficiaire.
Le consultant s'interdit notamment d'utiliser le bilan comme moyen de promotion commerciale d'une prestation ou d'un organisme tiers.

Article 13 – Relations avec le bénéficiaire

La relation entre le consultant et le bénéficiaire repose sur la confiance, l'écoute, la bienveillance et le respect mutuel.

Le consultant s'engage à :

- respecter les rendez-vous et horaires convenus ;
- assurer une information claire sur le déroulement du bilan ;
- répondre aux questions du bénéficiaire dans la mesure de ses compétences ;
- respecter les limites professionnelles de la relation d'accompagnement ;
- signaler toute difficulté pouvant compromettre la qualité ou la continuité du bilan.

Le bénéficiaire s'engage de son côté à participer activement à la démarche et à respecter le cadre convenu avec le consultant.

Article 14 – Synthèse et conclusion du bilan

La synthèse du bilan est élaborée avec le bénéficiaire.

Elle présente notamment les circonstances de la démarche, les compétences et aptitudes identifiées, les éléments contribuant à la définition du projet professionnel ainsi que les principales étapes envisagées pour sa mise en œuvre.

Le document de synthèse est remis au bénéficiaire.

Aucun élément ne peut être communiqué à un tiers sans son accord, sous réserve des obligations légales applicables.

Article 15 – Réclamation et recours

Le bénéficiaire peut, à tout moment, faire part de ses observations, difficultés ou réclamations auprès de **Hanane MAAROUFI – Responsable.**

Toute réclamation est traitée avec sérieux, impartialité et confidentialité.

Le prestataire s'engage à rechercher une solution permettant de préserver les droits du bénéficiaire et la qualité de son accompagnement.

Article 16 – Engagement du consultant

En acceptant cette charte, le consultant reconnaît les principes qui fondent son intervention et s'engage à les respecter dans l'ensemble de ses pratiques professionnelles.

La présente charte est communiquée au bénéficiaire avant ou au début du bilan de compétences