

Charte éthique et déontologique du bilan de compétences



Chez Audace d'Agir, l'ensemble des prestations de bilans de compétences s'appuient sur une logique de co-construction et de confiance réciproque et créer les conditions d'un espace d'élaboration, fécond et bienveillant

Notre démarche déontologique tient compte des textes législatifs relatifs au bilan de compétences. (Définis par le code du travail aux articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6313-51 et R. 6322-32 à L. 6322-63 et à l'Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'Etat).

Daphné DOMEZOR s'engage, à l'égard des bénéficiaires de bilans de compétences, à respecter les principes suivants :

La démarche comprend obligatoirement trois phases, à savoir

- Phase préliminaire
- Phase d'investigation
- Phase de conclusion

S'y ajoute une phase de suivi.

Le cadre de l'activité du prestataire

Dans le cadre de son activité Bilan de compétences, Daphné DOMEZOR s'engage sur les principes fondamentaux suivants :

- Le bilan de compétences repose uniquement sur la demande et l'adhésion volontaire du bénéficiaire.
- Sa réalisation est soumise à la signature d'une convention.
- Le prestataire s'interdit d'exercer tout abus d'influence et fait preuve de neutralité

Fiabilité et validité des méthodes

Les techniques et méthodes utilisées sont issues de notre pratique professionnelle en matière de diagnostic et d'accompagnement à la définition du projet professionnel. Nous veillons à les adapter à la singularité de chaque bénéficiaire. Nos outils d'évaluation par des organismes habilités et compétents.

Daphné DOMEZOR est formée et habilitée à l'utilisation des outils employés

Toutes nos prestations de bilans de compétences sont réalisées de manière individuelle.

Respect du principe de consentement du bénéficiaire

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé.

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur, le cas échéant. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le bilan est effectué au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou un organisme financeur (OPCO).

Nature et teneur des investigations menées par le prestataire

Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du bilan tel qu'il est défini par le Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Restitution et propriétés des résultats au bénéficiaire

L'intégralité des résultats doit être restituée au bénéficiaire via la fiche de synthèse établie par le prestataire sous sa seule responsabilité et soumise au bénéficiaire pour d'éventuelles observations, avant la co-signature finale.

Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats et de la synthèse du Bilan.

Le document de synthèse peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire.

Respect des personnes

Instaurer une relation basée sur l'écoute attentive et le respect des personnes, évitant tout jugement de valeur et tout abus d'influence.

Clarification de la demande

Clarifier les motivations à l'origine de la démarche. Le Bilan est réalisé à la demande du bénéficiaire et nécessite son adhésion.

Engagement réciproque

Définir un cadre de travail, limité dans le temps, qui formalise les objectifs à atteindre.

Établir les moyens destinés à favoriser l'émergence d'un projet professionnel libre et responsable.

Contractualiser l'ensemble de la prestation.

Développement d'un processus d'accompagnement

Amener la personne à mieux comprendre ses propres modes de fonctionnement selon les contextes et mieux appréhender les éléments de la réalité, afin qu'elle devienne plus autonome dans ses choix.

Confidentialité et garantie du secret professionnel

Confidentialité - S'astreindre au secret professionnel et préserver la confidentialité du processus. Le prestataire se soumet à une obligation de réserve et à un engagement de confidentialité et s'interdit de divulguer les informations qu'il reçoit. Il est soumis au secret professionnel. Il s'interdit de transmettre quelque information que ce soit concernant le bénéficiaire du bilan.

Secret professionnel - *Violation (article du Code Pénal 226-13)* : Les manquements constatés exposent le prestataire à des sanctions civiles ou/et pénales, suivant la nature du délit considéré. Le prestataire communique au bénéficiaire du bilan une restitution écrite ou synthèse qui devient la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers sans l'accord de celui-ci.

Droits et devoirs du consultant

Professionnalisme - Entretenir sa veille professionnelle par un perfectionnement continu et une auto-formation | Mettre à jour ses méthodes, ses outils, et sa connaissance de l'environnement socioéconomique | S'engager en supervision, en échanges de pratiques...

Positionnement : Être centrée sur la sphère professionnelle, en se positionnant à l'articulation des champs sociaux, économiques, psychologiques.

Indépendance : Se donner la possibilité de refuser des missions qui porteraient atteinte à l'indépendance professionnelle, que ce soit pour des raisons de compétence ou d'éthique. Avoir conscience des limites de son champ d'intervention.

Concurrence : Observer les règles d'une concurrence loyale à l'égard de ses confrères

Fait à Paris

Le 11/11/2022

Daphné DOMEZOR
Consultante en bilans de compétences



La/le bénéficiaire

