



CHARTRE QUALITE DU BILAN DE COMPETENCES ET CODE DE DEONTOLOGIE

Dans notre pratique professionnelle nous intégrons éthique et déontologie en nous référant au Code de déontologie et à la Charte qualité élaborés par la Chambre syndicale des centres de bilans de compétences (CSCBC).

Charte Qualité

La Charte Qualité a pour objectif de formaliser le cadre d'une démarche Qualité des prestataires de Bilan de Compétences.

En adoptant cette Charte, les consultants expriment leur volonté de garantir la qualité des services qu'ils proposent.

Ils s'engagent à :

- ✚ Accompagner une personne dans l'élaboration d'un ou de projet(s) professionnel(s) personnalisé(s) définissant des stratégies d'action et les axes de progrès correspondants.
- ✚ Organiser la première rencontre avec le consultant expérimenté qui conduira le bilan.
- ✚ Etablir avec la personne une relation qui lui permette d'être un acteur volontaire et responsable de son bilan et formaliser celle-ci dans le cadre d'un contrat.
- ✚ Garantir la stricte confidentialité de la démarche et des informations recueillies tout au long du processus.
- ✚ Informer la personne de façon claire et précise sur l'organisme prestataire, le déroulement du bilan, les méthodes et les outils utilisés.
- ✚ L'aider à préciser ses motivations, ses attentes et vérifier avec elle l'opportunité de la démarche.
- ✚ Mettre en œuvre des méthodes et des outils adaptés à ses objectifs.
- ✚ L'aider à identifier ses acquis et ses caractéristiques personnels et professionnels en prenant en compte la réalité du marché du travail.
- ✚ Faciliter son information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des lieux ressources.
- ✚ Elaborer avec elle une synthèse du travail accompli.
- ✚ Recueillir son évaluation sur la qualité de la prestation et lui proposer un suivi de bilan dans les mois qui suivent.
- ✚ Respecter le code de déontologie des consultants de la CSCBC.

Code de déontologie

Le Code de Déontologie propose des repères éthiques pour les consultants en accompagnement de la mobilité professionnelle.

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 et s'assurer du libre-arbitre de la personne.

Engagement réciproque

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

Droits et devoirs du consultant

Professionalisme

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 socio-économique. S'engager en supervision, en échanges de pratiques, ...

Positionnement

Être centré 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.

Confidentialité

S'astreindre au secret professionnel et préserver la confidentialité du processus.

Respect des organisations

Prendre en compte les enjeux des organisations concernées.

Concurrence

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