

CHARTRE DEONTOLOGIQUE BILAN DE COMPETENCES

1. Objet de la charte

La présente charte définit les principes éthiques, les valeurs et les conditions de prise en charge appliqués dans le cadre de la réalisation des bilans de compétences.

Elle vise à garantir un accompagnement respectueux, responsable et conforme au cadre réglementaire en vigueur.

2. Cadre général du bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche d'accompagnement volontaire, personnelle et confidentielle, permettant au bénéficiaire d'analyser ses compétences, ses motivations et ses aspirations professionnelles afin de construire un projet professionnel réaliste et cohérent.

Il s'inscrit dans le respect des articles L6313-4 et R6313-4 à R6313-8 du Code du travail.

3. Principes éthiques de l'accompagnement

L'organisme s'engage à respecter les principes suivants :

- respect de la personne, de son parcours et de ses choix,
- neutralité et absence de jugement,
- confidentialité totale des échanges,
- transparence sur le cadre, les méthodes et les limites de l'accompagnement,
- responsabilité professionnelle du consultant.

Le bilan de compétences repose sur une obligation de moyens et non de résultats.

4. Engagements du consultant

Le consultant s'engage à :

- adopter une posture bienveillante, professionnelle et éthique,
- accompagner sans influencer ni orienter les décisions du bénéficiaire,
- respecter le rythme et les capacités de la personne,
- mobiliser des outils adaptés et reconnus,
- alerter lorsque les conditions nécessaires à la poursuite du bilan ne sont plus réunies.

CHARTRE DEONTOLOGIQUE BILAN DE COMPETENCES

5. Conditions de prise en charge du bénéficiaire

Le bilan de compétences nécessite une disponibilité minimale, tant sur le plan psychique, physique que organisationnel, afin de garantir la qualité de la démarche et la sécurité de la personne accompagnée.

Ainsi, l'organisme se réserve le droit de :

- ne pas engager un bilan de compétences,
- ou de suspendre temporairement la démarche,

lorsque l'état de la personne ne permet pas une participation active et sereine au bilan, notamment en cas de :

- indisponibilité psychique manifeste,
- épuisement physique important,
- difficultés personnelles ou professionnelles nécessitant prioritairement un autre type de prise en charge (médicale, psychologique ou sociale).

Cette décision est prise dans l'intérêt du bénéficiaire, de manière expliquée, respectueuse et non jugeante.

6. Non-substitution à un suivi thérapeutique ou médical

Le bilan de compétences ne se substitue en aucun cas à :

- un suivi médical,
- un accompagnement psychologique ou thérapeutique,
- une prise en charge sociale spécialisée.

Lorsque cela est nécessaire, le bénéficiaire est invité à se rapprocher de professionnels compétents avant d'envisager ou de poursuivre un bilan de compétences.

7. Engagements du bénéficiaire

Le bénéficiaire s'engage à :

- s'inscrire dans une démarche volontaire,
- participer activement aux entretiens et travaux proposés,
- respecter les modalités définies conjointement,
- informer le consultant de toute difficulté susceptible d'impacter le déroulement du bilan.

8. Confidentialité et données personnelles

Les documents remis dans le cadre du bilan de compétences sont personnalisés, strictement confidentiels et transmis exclusivement avec l'accord du bénéficiaire.

Les données personnelles sont traitées dans le respect du RGPD et conservées conformément à la réglementation en vigueur.

CHARTRE DEONTOLOGIQUE BILAN DE COMPETENCES

9. Acceptation de la charte

La présente charte est portée à la connaissance du bénéficiaire avant le démarrage du bilan de compétences.

L'engagement dans la démarche vaut adhésion aux principes et conditions définis dans ce document.