

BILAN DE COMPÉTENCES **ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE**

CELANEO s'engage à respecter les critères Déontologiques et Respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du code de Déontologie qui les régit, par l'application de la loi Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

CHARTE DE CONFIDENTIALITÉ

Le Métier Praticien en bilans de compétences

Le consultant en bilan de compétences certifiés CELANEO s'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée maximum de 24 heures.

Il s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Il s'engage à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

Il accepte une supervision de sa pratique professionnelle, un contrôle de suivi de ses prestations et de qualité de ses interventions.

Nos Valeurs

- Le respect de la personne accompagnée dans sa dignité et son authenticité
- Une démarche éthique, respectueuse des lois, des droits et des devoirs
- La recherche du potentiel de fonctionnement optimal pour chaque individu
- L'engagement concernant le respect de consentement, de confidentialité et de neutralité.
- La garantie qualité et le respect de nos engagements

Démarche

Les consultants en bilan de compétences certifiés CELANEO proposent des rendez-vous en face à face en présentiel ou présentiel à distance, et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec une Conscience Bienveillante et Humaniste de l'Accompagnement.

Consentement

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

Confidentialité

Les consultants en bilan de compétences certifiés CELANEO sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire.

Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité

Les consultants en bilan de compétences certifiés CELANEO s'appuient sur des éléments mesurables. Leur posture de neutralité permet d'éviter les biais d'évaluation subjective, souvent à l'origine d'autosatisfaction ou d'autodépréciation.

Ethique et posture de consultants en bilan de compétences CELANEO

1 – L'accompagnement rend le bénéficiaire acteur de sa formation :

- Le consultant en bilan de compétences certifié CELANEO ne propose pas et n'induit pas les solutions, il propose une démarche en vue d'aller vers l'objectif du bénéficiaire. L'objectif du bénéficiaire appartient au bénéficiaire. Chaque bénéficiaire, se fixera, en fonction de sa propre identité, de ses propres valeurs, de ses propres critères de valeur, de ses propres capacités, un objectif et des sous-objectifs qu'il pourra réaliser en adaptant ses comportements.
- Il appartient au consultant d'aider le bénéficiaire à définir ses propres objectifs. En cela, ce sont les ressources du bénéficiaire, et l'écologie de son objectif et du bénéficiaire, qui lui permettront de l'atteindre. Le consultant en bilan de compétences certifié CELANEO fixe des objectifs réalisables par le bénéficiaire et n'induit pas ses propres souhaits.
- Le travail d'accompagnement permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins.
- 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, pour qui ce travail nécessite un autre type d'accompagnement, ou pour qui ce travail n'est pas réalisable dans le contexte présent.

2 – Les objectifs de l'accompagnant sont limités au domaine professionnel :

- L'accompagnant identifie les ressources et potentiels du bénéficiaire à développer en vue de réaliser son projet professionnel, mais ne prend pas en charge le traitement ou le soin psychologique des bénéficiaires.
- S'il le juge nécessaire, le consultant en bilan de compétences certifié CELANEO peut préconiser un accompagnement mieux adapté avec un intervenant extérieur au réseau CELANEO durant le bilan de compétences.

Code de déontologie Respect du consentement, confidentialité, neutralité

La prestation de bilan de compétences garantit le respect d'une certaine déontologie telle que définie par le Code du Travail ; à savoir :

- Les bilans de compétences sont réalisés par des personnels qualifiés (notamment les consultants formés à la psychologie) utilisant des méthodes et des techniques fiables. (Article R6322-56)
- Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences sont aussitôt détruits par mess soins, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an. (Article R6322-59)
- Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur (Art. L6313-10)
- Toutes les informations demandées au bénéficiaire du bilan de compétences présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan. (Art. L6313-10)
- La personne ayant bénéficié du bilan de compétences au sens de l'article L.900-2 est la seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. (Art. L6313-10)
- Le document de synthèse ne comporte d'autres indications que les suivantes : circonstances du bilan de compétences ; compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ; le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire ; et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet. (Art. R6322-39)
- Le personnel chargé de réaliser et de détenir les bilans de compétences est soumis au secret professionnel, tel qu'il est défini par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, en ce qui concerne les informations qu'il détient à ce titre. (Art. L6313-10)
- Les bilans de compétences ne sont réalisés qu'après la conclusion d'une convention tripartite. (Article R6322-32) (équivalant à l'accord des CGU dans l'application CPF).