CHARTE DÉONTOLOGIQUE DU BILAN DE COMPETENCES

PREAMBULE

En qualité d'organisme de formation, Allipro-RH situé à Marseille et représenté par Madame Audrey Fellice, gérante et formatrice, propose des prestations d'accompagnement en bilan de compétences. La gérante d'Allipro-RH, habilitée également en qualité de consultante en bilan de compétences, propose ces prestations en face à face ou 100% à distance. Dans les deux cas, les rendez-vous sont fixés selon un planning défini avec le bénéficiaire, et ce, sur la durée déterminée contractuellement avec ce même bénéficiaire.

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'**éthique professionnelle** qu'Allipro-RH s'engage à respecter, par le respect de la personne humaine, l'indépendance de jugement et d'action, l'honnêteté, la neutralité, et le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du Code Pénal). En matière d'application de principes généraux de **déontologie**, Allipro-RH s'engage à respecter ceux définis par la présente charte, qui a vocation à établir les autres obligations d'Allipro-RH auprès de ses clients bénéficiaires et des financeurs, en fixant les normes déontologiques minimales, ainsi que celles de pratiques et de performances professionnelles applicables aux bilans de compétences.

1. LA DÉMARCHE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Allipro-RH s'engage à mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.
Allipro-RH s'engage à ne pas outrepasser son rôle et à se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.
Allipro-RH s'engage à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, la partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et à se tenir informée de leurs évolutions.
Allipro-RH s'engage à avoir une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire en indiquant les informations suivantes sur son site internet :

- Outils et méthodes employé.e.s
- Coût et durée du bilan de compétences
- Délais d'inscription et d'accès
- Objectifs du bilan de compétences
- Modalités d'exécution, contacts et conditions d'accessibilité.

L'information proposée conduit à l'absence de confusion ou de liaison entretenue entre les activités de bilan de compétences et les autres activités réalisées au sein d'Allipro-RH.
La démarche du bilan de compétences proposée par Allipro-RH comprend les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018) sur une durée fixée contractuellement avec le client. Ces dernières sont adaptées à chaque bénéficiaire selon les objectifs et besoins déterminés ainsi que les outils d'analyse et la méthodologie utilisés.

Allipro-RH s'engage à recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées.

Allipro-RH respecte le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.
De plus, tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.
La nature et la teneur des investigations menées doit avoir un lien direct avec l'objet du bilan de compétences du bénéficiaire.
Allipro-RH s'engage à proposer une rencontre à 6 mois à l'issue du bilan, afin de faire le point sur la situation avec le bénéficiaire.

En outre, le bilan proposé doit :

- Permettre au bénéficiaire d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès correspondants, que ces projets comportent ou non une dimension formation.
- Engager avec le bénéficiaire une relation qui lui permette d'être un acteur volontaire et responsable de son bilan et formaliser celle-ci dans le cadre d'une convention réglementaire.
- Informer le bénéficiaire de façon claire et précise sur le centre de bilan, les méthodes et les outils utilisés, le déroulement du bilan ; et l'aider à préciser ses motivations et ses attentes, vérifier avec lui l'opportunité de la démarche.
- Mettre en œuvre des méthodes et des outils adaptés aux objectifs du bénéficiaire.
- Accompagner le bénéficiaire dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.
- Proposer une information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des lieux ressources.
- Soumettre au bénéficiaire un document de synthèse conforme aux indications réglementaires et lui rappeler la confidentialité de ce support.
- Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation et effectuer un suivi.
- Respecter la réglementation relative au bilan de compétences et notamment la confidentialité des informations communiquées.

2. LA CONSULTANTE EN BILAN DE COMPÉTENCES S'ENGAGE À :

- **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. 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.

Droits et devoirs de la consultante

- **Compétences professionnelles**
  - Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
  - Faire évoluer sa pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.
  - Se conformer aux attendus du Référentiel National Qualité (Qualiopi) et assurer une veille des nouvelles pratiques et attendus légaux.

- **Le contexte et les limites**
  - Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
  - Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de la consultante ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.
  - Être centré sur la sphère professionnelle, en se positionnant à l'articulation des champs sociaux, économiques, psychologiques.
- **Intégrité**
  - Respecter la confidentialité du processus et ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.
  - 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.
  - Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.
- **Professionnalisme**
  - Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par le cabinet.
  - Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire sien.
  - Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles.

3. LOCALISATION

Dans le cadre des bilans de compétences, Allipro-RH exerce 100% à distance, en mix distanciel/présentiel ou en face à face dans un bureau dédié au sein de son cabinet à Marseille. Cet espace dédié est propice à des prestations de bilans (calme, bureau permettant la confidentialité, accès à un ordinateur et wifi pour recherches). Les bilans effectués à distance par visioconférence et avec accès individuel et sécurisé à une plateforme en e-learning, se font en entretien personnalisé avec l'accompagnante.

4. LES OBLIGATIONS DU CABINET

Allipro-RH est engagé dans une démarche de processus qualité défini par France Compétences visant la certification Qualiopi en 2023.
Allipro-RH s'engage à respecter chacun des points de la présente charte afin de garantir aux bénéficiaires le meilleur accompagnement possible dans le respect de l'éthique et des attendus professionnels.

À Marseille, le 27/03/2023

ALLIPRO-RH SARL
Audrey FELLICE
Gérante et consultante en bilan de compétences