Osons une pause

CHARTE DE DÉONTOLOGIE

La charte éthique et déontologique d'Osons une pause est celle définie par la FFPABC (Fédération Française des Professionnels de l'Accompagnement du Bilan de Compétences).

Elle établit les valeurs et obligations des professionnels auprès de ses clients et financeurs et fixe les normes minimales de déontologie, de pratiques et de performances professionnelles

1/ LA DÉMARCHE DU BILAN DE COMPÉTENCES

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018 et articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

Les professionnels s'engagent à mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.

Les professionnels s'engagent à ne pas outrepasser leurs rôles et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.

Les professionnels s'engagent à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, le partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informés de leurs évolutions.

Le centre de bilan de compétences doit avoir une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités doivent être stipulés (Exemple : temps en distanciel et temps en présentiel…).

L'information proposée par le centre de bilan de compétences doit conduire à l'absence de confusion ou de liaison entretenue entre les activités de bilan de compétences et les autres activités dès lors qu'elles sont réalisées au sein d'une même structure.

La démarche du bilan doit comprendre les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).

Le bilan de compétences doit être une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.

Le centre de bilan de compétences 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. Le centre de bilan de compétences respecte le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

La nature et la teneur des investigations menées doit avoir un lien direct avec l'objet du Bilan de compétences du bénéficiaire.

Le centre de bilan doit proposer une rencontre 6 mois après le bilan, afin de faire le point de 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, que ces projets comportent ou non une dimension formation ;
- Engager avec le bénéficiaire une relation qui responsabilise le bénéficiaire et le conduit à être acteur de son bilan ;
- 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 lui rappelant la confidentialité de ce support ;
- Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.

2/ LES ACCOMPAGNANTS S'ENGAGENT AUTOUR DES ÉLÉMENTS SUIVANTS

- **Compétences professionnelles** :
  - Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée ;
  - Faire évoluer leur pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.

- **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 l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.

- **Intégrité**
  - Respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information ;
  - Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire ;
  - La synthèse du bilan de compétences ne peut être transmis à l'employeur, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.

- **Professionnalisme**
  - Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur OPCO ou CPF, en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure ;
  - Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire nôtre ;
  - Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles ;
  - La présence d'un psychologue ou de toute personne dûment habilitée est requise si des outils/méthodes relevant de ce champ disciplinaire sont utilisés en cours de bilan.