



CHARTRE ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE DU BILAN DE COMPETENCES

La charte éthique et déontologique telle que définie par ACTO FORMATION est la base indispensable dans le cadre de la prestation 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.

La société a adopté les principes suivants :

1. Sur 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 (articles 226-13 et 226-14 du code pénal)

La société ACTO FORMATION, à travers ses consultants, s'engage à mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.

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

Les consultants s'engagent 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 se tenir informée 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, 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 (article R-6314-4 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 utilisées.

Le centre de bilan de compétences s'engage à recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mise 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 de compétences doit proposer une rencontre à 6 mois 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 ou 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 ou 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 et lui rappeler la confidentialité de ce support
- Evaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation

2. Les accompagnants s'engagent à :

- 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.
- Les contextes et les limites
 - Créer un environnement favorable pour répondre aux besoins 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 pas divulguer aucune information sauf accord écrit avec le bénéficiaire.
 - Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire
- Professionalisme
 - Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur 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

3. Obligation du centre de bilan de compétence

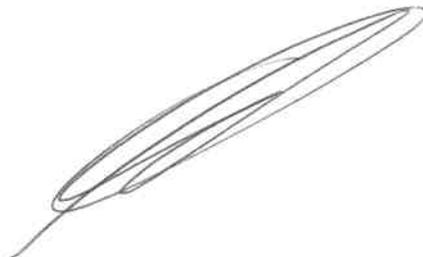
Le centre doit être datadocké et certifié dans le cadre du processus qualité QUALIOPi défini par France Compétences

A Désertines, le 25 juillet 2022

Pour la société ACTO FORMATION (SARL LS FORMATION II)

Le gérant
Pierre-Yves VANBEVER

La responsable de centre
Annabelle HILLION



LS FORMATION II
SARL au capital de 4 000 euros
ZA du Max - 9 rue Jean Bonnichon
03630 DESERTINES
Tél. 04 70 08 10 80
Siret 838 454 650 00014 - APE 8559A

