

CHARTRE D'ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE

Bilan de compétences

Mise à jour le 17/01/2023



CHARTRE D'ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE

Bilan de compétences

CONSULT'EAM s'engage à respecter les critères déontologiques et le 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.

Préambule

Les Conseillers en évolution professionnelle (CEP) et psychologues en bilan de compétences de CONSULT'EAM s'engagent 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 fixée contractuellement avec le client.

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.

CONSULT'EAM s'engage à apporter soutien et supervision aux conseillers et psychologues qui sont engagés à collaborer avec CONSULT'EAM et acceptent une supervision de leur pratique professionnelle, un contrôle de suivi de leurs prestations et de qualité de leurs interventions.

Démarche

Les consultants en bilan de compétences de CONSULT'EAM proposent des rendez-vous en face à face physique et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec bienveillance, empathie, humanisme de l'accompagnement et dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.

Consentement

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

Confidentialité

Les consultants en bilan de compétences de CONSULT'EAM 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 de CONSULT'EAM s'appuient sur des éléments mesurables et des outils validés par la communauté scientifique et adopte une posture de neutralité dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.

Règles déontologiques des conseillers en évolution professionnelle et des psychologues de CONSULT'EAM

La démarche d'accompagnement individuel s'effectue dans le cadre d'une relation duelle entre la personne accompagnée et le psychologue ou le conseiller en évolution professionnelle. Cette démarche respecte la clause de confidentialité absolue du travail effectué entre le conseiller en évolution professionnelle, le psychologue et le bénéficiaire du bilan de compétences.

Ainsi, le code de déontologie applicable chez CONSULT'EAM et ce pour tous les collaborateurs de CONSULT'EAM est le code de déontologie des psychologues qu'il soit psychologue ou non. Ce code est consultable en ligne sur : www.codededeontologiedespsychologues.fr.

Les conseillers en évolution professionnelle et les psychologues CONSULT'EAM respectent les principes ci-après :

1. Devoirs premiers du conseiller en évolution professionnelle ou du psychologue

- Utiliser dans son intervention l'ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en fonction des problématiques exposées.
- Disposer d'un lieu de supervision et y avoir recours régulièrement et/ou occasionnellement chaque fois qu'une situation rencontrée l'exige.
- S'interdire d'exercer tout abus d'influence.
- Vérifier sa propre compétence à intervenir sur les problèmes soulevés lors d'une démarche d'accompagnement, et en cas de manque dans ce domaine proposer au bénéficiaire des orientations plus pertinentes.
- Refuser d'aider le bénéficiaire à agir en dehors du cadre de la loi ou si l'intervention demandée contrevient au principe de respect des personnes.
- S'astreindre au secret professionnel
- Être en mesure d'explicitier les bases théoriques du processus d'accompagnement utilisé pour l'accompagnement en cours.
- Consacrer régulièrement une partie de son temps à l'actualisation et au perfectionnement continu de ses connaissances.

2. Engagement du conseiller en évolution professionnelle ou psychologue envers le bénéficiaire

- Laisser au bénéficiaire l'entière responsabilité de ses décisions opérationnelles
- Adapter son intervention dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire et de ses besoins réels du moment.
- Être attentif à la signification et aux effets du lieu des séances d'accompagnement.
- Valider la demande formulée le bénéficiaire.

3. Engagement du conseiller en évolution professionnelle ou du psychologue

- Considérer la personne auprès de laquelle elle intervient comme faisant partie d'un système global, et sauvegarder lors de l'accompagnement l'intérêt de l'ensemble de ce système.

- Être suffisamment attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes du bénéficiaire pour comprendre les aspects opérationnels des problèmes soulevés.
- Etablir avec le bénéficiaire un accord contractuel clair précisant les attentes ou objectifs de l'accompagnement, le cadre, les obligations et les règles liées à l'intervention (bilan de compétences, action de formation, médiation, audit, consultation privée santé au travail...)

Accueil et conditions de déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet de :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Prise en compte du handicap

Aide de l'Agefiph

L'aide de l'Agefiph s'adresse :

- Aux personnes handicapées en recherche d'emploi : dans ce cas, l'Agefiph peut participer au financement du bilan de compétences. Ce financement ne peut se faire qu'après validation de la demande de bilan par l'organisme accompagnant la personne (ANPE, Cap Emploi, ...). L'aide de l'Agefiph est toujours une aide partielle, qui ne couvre le coût total de la formation. Il faudra donc trouver des cofinancements.

=> La structure qui vous accompagne dans votre recherche d'emploi est là pour vous épauler et vous aider à faire aboutir votre projet.

- Aux personnes handicapées en situation d'emploi et souhaitant évoluer professionnellement. Dans ce cas, c'est l'employeur qui reçoit une aide financière, qui viendra compléter les financements prévus dans le plan de formation de la structure. Si des dépenses supplémentaires sont nécessaires, l'Agefiph pourra également en étudier le financement.

Comment faire la demande d'aide pour le bilan de compétences et d'orientation professionnelle ?

- Si vous êtes salarié : la demande peut être déposée par vous ou votre employeur.
- Si vous en recherche d'emploi : il est vivement conseillé de vous faire aider par un conseiller Cap Emploi ou Anpe, pour remplir le dossier de demande d'aide Agefiph, et trouver les cofinancements nécessaires.

Dans les 2 cas, le dossier rempli – intitulé dossier de « demande de subvention » – doit être déposé à l'Agefiph de votre région.

Il comporte les documents suivants :

- L'exposé détaillé du projet (le bilan, sa finalité pour la personne, etc.) sur papier libre ; le contenu pédagogique détaillé ; le calendrier du bilan ;
- Pour les demandeurs d'emploi : la validation par l'organisme accompagnant (conseiller Cap Emploi, Anpe ...)
- La copie du justificatif du statut de personne handicapée ou, dans le cas d'un maintien dans l'emploi, la copie de la demande de reconnaissance du handicap ;
- La copie des devis des intervenants (organismes proposant le bilan) ;
- Le budget prévisionnel et le montant de financement demandé à l'Agefiph ;
- Un relevé d'identité bancaire.
- Pour l'entreprise, dans le cas d'un salarié en poste : la copie du contrat de travail du salarié ; l'attestation de cofinancement de l'action.