



Évolution et Sens, s'engage à respecter les critères Déontologiques et Respect des règles, applicables aux bilans de compétences

- **A réaliser des 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.**
- **A appliquer et faire appliquer sa Charte éthique interne sur la pratique des bilans de compétences**

Charte Évolution & Sens

Le consultant-coach en bilan de compétences 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

Notre Démarche

Le consultant-coach en bilan de compétences propose des rendez-vous en face à face, à distance par visioconférence 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.

Tout bilan demandé effectué à la demande du particulier requiert son consentement libre et éclairé .

Confidentialité

Le consultant en bilan de compétences est astreint 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

Le consultant en bilan de compétences s'appuie sur des éléments mesurables. Sa posture de neutralité permet d'éviter les biais d'évaluation subjective, souvent à l'origine autosatisfaction ou d'autodépréciation.

Éthique et posture des consultants-coachs en bilan de compétences

Devoirs premiers du consultant-coach

- 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.

1 – L'accompagnement en démarche « miroir » rend le bénéficiaire acteur de sa formation :

Le consultant en bilan de compétences 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-coach 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-coach en bilan de compétences 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 peut préconiser un accompagnement mieux adapté avec un intervenant extérieur à Évolution & Sens durant le bilan de compétences.