

CHARTRE QUALITE DU BILAN DE COMPETENCES

La charte qualité A.P.C., dans le respect du code du travail, a pour objectif de formaliser le cadre de notre démarche qualitative des prestations de bilan de compétences.

- ⊕ Permettre au bénéficiaire d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès correspondants.
- ⊕ 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.
- ⊕ L'informer de façon claire et précise sur le centre de bilan les méthodes et les outils utilisés, le déroulement du bilan l'aider à préciser ses motivations, ses attentes, vérifier avec lui l'opportunité de la démarche. Mettre en œuvre des méthodes et des outils adaptés aux objectifs du bénéficiaire.
- ⊕ Aider le bénéficiaire à identifier ses acquis et ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme exploitable sur le marché du travail.
- ⊕ Faciliter son 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 qu'il est l'unique propriétaire de ce document qu'il pourra communiquer ou non à des tiers.
- ⊕ Evaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation et effectuer un suivi du bilan de compétences.
- ⊕ Respecter la réglementation relative au bilan de compétences et notamment la confidentialité des informations communiquées.
- ⊕ S'entourer de conseillers bilans expérimentés au sein d'une équipe pluridisciplinaire, en s'appuyant le cas échéant, sur un réseau de conseillers externes.
- ⊕ Faciliter la formation ou l'information de son personnel afin de lui permettre de progresser dans la qualité des prestations fournies.

CODE DE DEONTOLOGIE

APPLICABLE AUX CONSULTANTS BILANS DE COMPETENCES

1. **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.
2. **Clarification de la demande** : Clarifier les motivations à l'origine de la démarche et s'assurer du libre-arbitre de la personne.
3. **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.
4. **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 du consultant

1. **Professionalisme** : Entretenir sa veille professionnelle par un perfectionnement continu et l'auto-formation. Mettre à jour ses méthodes, ses outils, et sa connaissance de l'environnement socio-économique. S'engager en supervision, en échanges de pratiques, ...
2. **Positionnement** : Être centré sur la sphère professionnelle, en se positionnant à l'articulation des champs sociaux, économiques, psychologiques.
3. **Indépendance** : 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.
4. **Confidentialité** : S'astreindre au secret professionnel et préserver la confidentialité du processus.