

ENGAGEMENT DEONTOLOGIQUE

Bilan de compétences



PAPEST s'engage à respecter les critères Déontologiques et 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.

CHARTE

Le Métier Praticien en bilans de compétences

Les consultants en bilan de compétences 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 de 20 à 24 heures.

Ils s'engagent à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Ils s'engagent 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.

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.

Démarche

Les consultants en bilan de compétences proposent des rendez-vous en face à face physique ou en distanciel 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.

Confidentialité

Les consultants en bilan de compétences 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 y compris dans le cas où le financeur est l'employeur.

Neutralité

Les consultants en bilan de compétences s'appuient sur des éléments mesurables. Sa posture de neutralité permet d'éviter les biais d'évaluation subjective, souvent à l'origine auto-satisfaction ou d'auto-dépréciation.

Ethique et posture des consultants en bilan de compétences PAPEST

1 – L'accompagnement 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 d'aider le bénéficiaire à définir ses propres objectifs. En cela, ce sont les ressources du bénéficiaire et l'écologie de son objectif qui lui permettront de l'atteindre. Le consultant 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.