



DEROULEMENT – OBJECTIFS - CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Cette chartre de déontologie représente le cadre dans le lequel Mouvance conduit ses actions et prestations – V3_Mise à jour 23/09/2021

1/ l'action du bilan de compétences

L'action du bilan de compétences impose l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle qui sont :

- Le respect de la personne humaine,
- L'indépendance de jugement et d'action,
- La transparence,
- L'honnêteté,
- La neutralité,
- Le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

2/ nos engagements :

- Mouvance s'engage à mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.
- Mouvance s'engage à ne pas outrepasser son rôle et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.

- Mouvance s'engage à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, le partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informée de leurs évolutions.
- Mouvance s'engage à présenter une offre claire pour les bénéficiaires.
- L'ensemble du programme, sa méthodologie, son organisation, sa durée, ses moyens mis en oeuvre, son coût, ses objectifs, et l'ensemble des modalités sont présentés sur le site de l'entreprise ou envoyés par mail à la demande du bénéficiaire.
- L'information présentée pour le bilan de compétences est strictement séparée des activités de formation de l'entreprise.

3/ Objectifs : A l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire sera capable de :

- élaborer un ou des projets professionnels personnalisés avec un plan d'action concret et des axes de progrès à développer. Ces projets peuvent avoir ou non une dimension formation ;
- s'orienter et être acteur de son plan d'action ;
- identifier ses acquis et ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail ;
- exploiter les informations auxquelles il accédera sur les métiers et les secteurs d'activité ;

4/ description du bilan de compétences :

Le bilan de compétences comporte 3 phases (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018) :

1. Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet

professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

c) De 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 de compétences.

Il est entièrement personnalisé, notamment en fonction :

- Des objectifs co-définis avec le bénéficiaire,
- Du choix des outils pour l'analyse du parcours et des motivations du bénéficiaire,
- De la méthodologie employée.

Mouvance utilise des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés. Les consultants de Mouvance sont certifiés et formés à la pratique du bilan de compétences et possèdent une expérience professionnelle reconnue de plusieurs années.

Le consentement du bénéficiaire est recueilli dans le cadre d'utilisation d'outils ou de méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles qui sont en lien direct avec les objectifs co-définis du bilan de compétences.

Mouvance s'engage à proposer une rencontre à 6 mois afin de faire le point de la situation avec le bénéficiaire.

La rédaction d'une synthèse remise au bénéficiaire. Dans ce document sera également précisé le caractère confidentiel de ce support.

- Une évaluation (à chaud et à froid) permettra au bénéficiaire d'évaluer la qualité de la prestation.

5/ Charte de déontologie des consultants :

- **Compétences professionnelles**

Les consultants de Mouvance sont formés à la pratique du bilan de compétences. Ils ont travaillé en entreprise. Ils possèdent un niveau d'expertise et de connaissance du monde du travail, de ses besoins et de ses évolutions du fait de leur expérience professionnelle. Les consultants de Mouvance travaillent en supervision et développent leur pratique professionnelle par des actions de veille et de formation continue.

- **Environnement de travail**

Les consultants de Mouvance proposent un environnement sécurisé et adapté pour répondre aux besoins du bénéficiaire.

- **Intégrité**

Les consultants de Mouvance sont garants de la confidentialité des échanges écrits et oraux. Aucune information n'est divulguée, sauf accord écrit de la part du bénéficiaire. Les consultants de Mouvance agissent dans un cadre strictement légal. Ils s'engagent à ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

Cette charte est jointe à toute convention de bilan de compétences établie entre le bénéficiaire et Mouvance.

Pour indiquer que vous l'avez lue et en acceptez le contenu, nous vous remercions d'en parapher chacune des 4 pages.