Vitaline

Coaching

**CHARTE ETHIQUE ET DÉONTOLOGIE**

**Bilan de Compétences**

Murielle BAROU

vitalinecoaching@gmail.com

06-77-65-12-26

**Vitaline Coaching 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. 6313-4 à R.6313-8 du Code du Travail.**

**Préambule**

Vitaline Coaching 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 fixée contractuellement avec le client. Vitaline Coaching s’engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Vitaline coaching s’engage à travailler avec une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités seront stipulés au cours du premier contact. Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

# Démarche

# Vitaline Coaching propose des rendez-vous en présentiel ou distanciel avec un engagement sur les principes éthiques suivants :

# Le respect de la personne humaine, dans toutes ses dimensions (y compris ses croyances...) avec bienveillance et empathie.

* Mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s’informer sur le bilan de compétences.

# L’honnêteté, la transparence, l’indépendance de jugement et la neutralité, ainsi que la non-discrimination et le non-jugement permettant d’établir une relation de confiance

# La confidentialité des informations confiées conformément à l’article 226-13 du Code Pénal, le prestataire de bilan de compétences est soumis au secret professionnel. Le secret professionnel auquel il est tenu est le socle de la relation de confiance qui l’unit au bénéficiaire (confidentialité lors des entretiens en présentiel, au téléphone, confidentialité écrite).

# Le consentement explicite du bénéficiaire (Signature de la convention…). Suite à l’entretien d’information, le respect d’un délai de réflexion dont la durée est à la seule appréciation du bénéficiaire, est appliqué afin que la personne puisse évaluer les modalités proposées en toute liberté́, sans pression et faire son choix ensuite à la lecture des documents détaillés fournis.

# Éthique et posture du praticien en bilans de compétences

# La démarche d’accompagnement individuel s’effectue dans le cadre d’une relation duelle entre la personne accompagnée et le consultant.

# L’accompagnement se pratique en démarche « travail de guidance » :

* L’accompagnant respectent les engagements pris en termes de contenu, de planning et de rendu au bénéficiaire.
* L’accompagnant 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. L’accompagnant fixe des objectifs réalisables par le bénéficiaire et n’induit pas ses propres souhaits.
* Le travail de guidance permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins.
* L’accompagnant propose une information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des lieux ressources.
* L’accompagnant soumet au bénéficiaire un document de synthèse et lui rappelle la confidentialité de ce support.
* L’accompagnant évalue avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.
* Les limites du travail de guidance 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.

# 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.

# L’accompagnant peut préconiser un accompagnement mieux adapté avec un autre intervenant extérieur.

# Cette charte prend effet à compter du 15 octobre 2023.